

872729



UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.

INCORPORACIÓN No. 8727-29 A LA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

“El perfil real del trabajador social en la empresa
Enrique Audiffred Rosas de San Juan Nuevo
Parangaricutiro”

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

Licenciado en Trabajo Social

PRESENTA:

María Guadalupe Fajardo Alcaraz



URUAPAN, MICHOACÁN, MAYO DEL 2005

m345229



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A Dios por su bondad.

A mis padres por darme la vida,
por sus esfuerzos y sacrificios pensando
en darme lo mejor de ellos.

A mi esposo y a mis hijos,
por contribuir a mi realización
personal.

A todas aquellas personas
que contribuyeron de una u otra forma
en la realización de éste estudio.

ÍNDICE

Introducción

Capítulo I perfil profesional del licenciado en trabajo social en el área empresarial

1. Definición de perfil profesional.....	11
1.1. Definición del perfil profesional del licenciado en trabajo social.....	11
1.2. Funciones del perfil profesional.....	12
1.3. “Declaración Internacional de Principios Éticos del Trabajo Social.....	13
1.4. Objeto de intervención del trabajador social.....	15
1.5. Objetivo general de trabajado social.....	15
1.6. Lineamientos en la elaboración del perfil profesional.....	16
1.7. Capacidades que debe poseer el licenciado en trabajo social.....	18
1.8. Conocimientos que requiere el Licenciado en Trabajo social.....	23
1.9. Proceso metodológico.....	26

Capítulo II trabajo social empresarial

2.1. Características generales de la empresa.....	35
2.2. Definición de trabajo social empresarial.....	39
2.3. El objetivo del trabajo social empresarial.....	39
2.4. Los usuarios o clientes del trabajador social en la empresa.....	41
2.5. Funciones particulares.....	42
2.6. Conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes profesionales	

del trabajador social en el área empresarial.....	50
2.7. Intervención de trabajador social.....	55

Capitulo III características generales de la
empresa Enrique Audifred R.

3.1. Características generales.....	60
3.2. Descripción general.....	61
3.3. Estructura de la empresa.....	64

Capitulo IV investigación de campo

4.1. Definición del universo del Universo.....	74
4.2. Elaboración de instrumento.....	74
4.3. Recolección de datos.....	74
4.4. Presentación de resultados.....	75

Análisis de la información.....	105
---------------------------------	-----

Conclusiones

Propuesta

Bibliografía

Anexos

INTRODUCCIÓN.

El Presente trabajo que es una investigación documental y de campo sobre el tema del perfil profesional del trabajador social en el área empresaria y el perfil real del trabajador social de la Empresa Enrique Audiffred sea planteado como objetivo el comparar el perfil real de la empresa con el perfil ideal establecido para esta área, por lo cual es necesario establecer argumentos teóricos sobre aspectos de los componentes de lo que constituye una empresa así como su clasificación.

Es importante también mencionar la importancia que tiene para la profesión los principios éticos por los cuales habrán de regirse los trabajadores sociales independientemente del área de intervención donde se desarrolle sus actividades, con lo que se tendrán elementos con los cuales ofrecer sus servicios a quien así lo requiera.

El contexto en el cual se desarrolla la investigación de campo se requiere sean conocidas sus características generales con el propósito de entender las condiciones en las cuales el trabajador social realiza su trabajo.

Con los elementos arrojados por medio de los instrumentos de recolección de datos se estará en condiciones de poder hacer una propuesta que responda a estos datos obtenidos.

El trabajo social tiene sus orígenes a partir de la filosofía del amor al prójimo con una acción filantrópica en sus primeros pasos, posteriormente se retomaron aspectos teóricos de las ciencias sociales a fin de ir construyendo una metodología propia del trabajo social que contribuya a hacerla a ésta una profesión con bases científicas que dirijan su accionar diario; sin embargo esto no es suficiente para enfrentar los problemas de las diferentes esferas de la sociedad así como su compleja y cambiante evolución, por ello se llega a la reconceptualización, donde se crea la especificidad que otorga a la profesión una identidad propia de lo que es el trabajo social, esta identidad y especificidad del trabajador social se proyecta a los usuarios pues estos cuentan con servicios de calidad y conocimientos específicos para el área en que se requiera, pues en este

momento se cuenta con trabajo social especializado en el área de la salud, educación, jurídico, de promoción social y empresarial que es el caso que nos ocupa, esta última es la de más reciente creación, la cual inicia por el interés de algunos empresarios por el bienestar de los trabajadores y posteriormente se preocupa por contar con un profesional que tuviera las habilidades y conocimientos para estar en contacto con la productiva de la empresa, es importante destacar que a pesar de ser la más reciente dentro de las áreas de acción del trabajo social esta ya cuenta con un perfil ideal donde se encierran los conocimientos, funciones, actividades, habilidades y destrezas con que debe contar el trabajador social empresarial con la finalidad de realizar el trabajo bajo este perfil y así dar cumplimiento a la finalidad de ese trabajo. Las empresas que primero contrataron este profesional es su plantilla de trabajo fueron, La Cervecería Modelo y la Cementera Cruz Azul posteriormente se fueron incorporando otras empresas a contratar a trabajadores sociales y en la actualidad esta opción de trabajo se encuentra tanto en empresas familiares, medianas empresas o grandes empresas, así como en el caso de la región de Uruapan Michoacán, se encuentran también en lo que se denominan empresas agrícolas, dedicadas a la producción y/o empaque de aguacate, como es el caso que nos ocupa.

A pesar de contar con un perfil del cual se habló anteriormente, en la realidad no se llega a cumplir en su totalidad con éste, por diversas razones entre las que se encuentran la falta de conocimiento de las funciones y actividades instrumentar el trabajador social, esto por parte del patrón o bien la falta de desempeño profesional del profesional en materia, por lo tanto se realiza un trabajo accionista es decir realiza las tareas sin dirección.

Por lo anteriormente expuesto es necesario revalorar que el reconocimiento de las acciones que se realizan en las diversas áreas de acción en las cuales se desarrolla el trabajador social da oportunidad de enriquecer a la profesión y

mejorar el quehacer profesional mediante la evaluación de su desempeño a fin de satisfacer las necesidades profesionales y del usuario de los servicios.

En el caso concreto que nos ocupa en la presente investigación es el perfil real profesional del trabajo social en la empresa Enrique Audiffred de la ciudad de San Juan Nuevo Parangaricutiro Michoacán, que desde hace aproximadamente 14 años cuenta con este profesional dentro de la plantilla de trabajadores, por lo cual surge la inquietud de realizar el presente trabajo con el fin de conocer cuales son las funciones y actividades desempeñadas por el trabajador social dentro de este centro de trabajo, si existe o no relación con las funciones y actividades enmarcadas en el perfil ideal de trabajo social empresarial, puesto que al contar con elementos metodológicos que guíen el quehacer diario se contara con un trabajo profesional que brinde identidad por la profesión ante el mismo trabajador social y la proyección que ofrezca ante las demás personas que lo rodean y os mismos usuarios de sus servicios. Por ello se pretende que el resultado de la presente investigación sea una propuesta de trabajo apego al perfil ideal que reoriente el trabajo que se realiza en la empresa.

Así pues para el presente trabajo se establecieron los siguientes objetivos:

Objetivo general: Delimitar el perfil real del trabajador social en la empresa Enrique Audiffred de San Juan Nuevo Parangaricutiro Michoacán, con la finalidad de comparar este con el perfil ideal de trabajo social en el área empresarial.

Objetivos específicos: Identificar las funciones que realiza el trabajador social en la empresa Enrique Audiffred.

Enlistar las actividades que ejecuta el trabajador social en la empresa Enrique Audiffred.

Comparar el perfil real de trabajo social del área empresarial con el perfil ideal del mismo.

También se planteo una hipótesis a confirmar o negar según sea el caso y que a la letra dice:

Las funciones y actividades que realiza el trabajador social en la empresa Enrique Audiffred son mínimos en comparación al perfil ideal del área.

La presente investigación esta construida por cinco capitulos con el siguiente contenido:

Capitulo I referente al perfil profesional donde se describen los componentes, los principios eticos que deben observarse por parte de los trabajadores sociales. el objeto, objetivo, los usuarios de sus servicios, lineamientos en la elaboración del profesional, capacidades que debe poseer el licenciado en trabajo social.

Capítulo II en este se describe de manera teórica que es el trabajo social empresarial, cual es el objetivo del trabajo social empresarial de manera general, los objetivos específicos, las funciones particulares, así como también las, Conocimientos, capacidades habilidades y actitudes profesionales del trabajador social en el área empresarial.

En el Capituló III entro de este apartado se establece de manera documental el aspecto de la empresa, la forma como se clasifican los objetivos de las empresa, los elementos que la conforma

Dentro del capitulo IV se escriben las características físicas, organizacionales y estructurales de la empresa Enrique Audiffred.

El capitulo V es lo referente a la investigación de campo, el cual se encuentra integrado por el universo de trabajo, la forma en la cual se diseña el tipo de instrumento a aplicar, así como lo resultados obtenidos

La ultima parte de este trabajo la constituye el análisis de la información obtenida en a investigación de campo a fin de estar en condiciones de establecer las conclusiones pertinentes y estas a su vez proporcione información para la propuesta que habrá de ofrecerse sobre este trabajo.

CAPÍTULO I

PERFIL PROFESIONAL DEL LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL EN EL ÁREA EMPRESARIAL

Previo inicio al tema se define lo que es trabajo social, existen diversas definiciones de lo que significa el trabajo social según el tiempo y las circunstancias sin embargo el elemento principal de las definiciones siguen siendo a lo largo del tiempo el ser humano y sus necesidades o carencia por ello se presenta la definición ofrecida por la Lic. Ma. Guadalupe Neri Gamboa en su modulo XII titulado el trabajo social n el área empresarial que a la letra dice “ Trabajo social es una disciplina de las Ciencias Sociales que a través de procedimientos metodológicos propios busca un conocimiento integral del ser humano y su problemática social, con el propósito de desarrollar acciones que contribuyan a su Bienestar social.”

1.1. Definición del perfil profesional del licenciado en Trabajo Social.

El perfil profesional es el conjunto de elementos teóricos, éticos y personales requeridos por parte del licenciado en trabajo social, en el momento de desempeñar sus actividades, pues como ya se menciona su principal accionar es con el hombre y su entorno, por ello es necesario evaluar de forma periódica este perfil, ya que dependerá de las condiciones histórico-sociales y de la demanda del mercado, las funciones a desempeñar este profesional. Dentro del apartado de perfil educativo y profesional del trabajador social la Lic. Maria del Lourdes Apodaca Rangel menciona que “los aspectos que caracterizan el perfil son:

--Conocimientos teóricos-metodológicos.

--Capacidades, habilidades y actitudes que se requieren para el desempeño de la profesión.

--Actividades que se tiene que adquirir o desarrollar.”

A los elementos antes mencionados es necesario también hacer hincapié en los preceptos éticos por medio de los cuales se debe regir el profesional.

1. Definición de perfil profesional:

A fin de tener claro el tema de perfil profesional se definirá primeramente el concepto perfil el cual es aplicado en diversos campos de la investigación social, la economía, la estadística o estudios socio-culturales por mencionar algunos, el termino se utiliza para referirse al conjunto de datos ordenados que deben tener los sujetos o la población investigada o que forma parte de algún estudio que se realiza.

Lo importante del perfil profesional es, por que éste guiará el desarrollo del trabajo cotidiano y dará una proyección hacia los demás; también habrá de observar si responde a las necesidades que tiene la sociedad en ese momento, ya que en la actualidad las relaciones sociales y de trabajo se encuentran inmersas en constantes cambios mundiales que repercuten en nuestro país y en las profesiones de carácter social como es trabajo social.

1.2. Funciones del perfil profesional

El perfil profesional al ser un documento establecido y elaborado por la institución educativa, y construido a lo largo de la práctica de los propios trabajadores sociales, da la pauta para tener elementos cuantitativos y cualitativos, lo que permitirá contar con aspectos a evaluar a fin de responder a las demandas de los usuarios y a los procesos sociales:

1. Permite conocer los elementos teóricos que caracterizan a la profesión.
2. Tener conocimiento de cuales son los aspectos de su formación profesional que debe poseer el alumno al terminar sus estudios.
3. Proyectar ante el empleador las funciones y actividades que se encuentran enmarcadas dentro de la profesión.
4. Saber cuales son los aspectos que se evalúan.

1.3. Principios Éticos

Previo a seguir abordando el tema que nos ocupa es necesario precisar algunos elementos que se encuentran dentro del tema, como serían los principios éticos por los cuales deben observar en el desarrollo profesional del trabajador social independientemente del área de intervención en la cual se encuentre estos preceptos éticos se retomaron del documento aprobado por la asamblea general de la federación internacional de trabajadores sociales celebrado en Colombo, Sri Lanka, del 6 al 8 de julio de 1994.

Publicado por federación internacional de trabajadores sociales / Oslo, Noruega / octubre 1994.

“Declaración Internacional de Principios Éticos del Trabajo Social”

Los trabajadores sociales contribuyen al desarrollo de los seres humanos, por medio de su aceptación de los siguientes principios básicos:

Todo ser humano posee un valor único, lo que justifica la consideración moral hacia cada persona.

Cada individuo tiene derecho a la autorrealización, hasta donde no interfiera con el mismo derecho de los demás, y tiene la obligación de contribuir al bienestar de la sociedad.

Cada sociedad, independientemente de su organización, debe funcionar de manera que proporcione los máximos beneficios a todos sus miembros.

Los trabajadores sociales tienen un compromiso con los principios de la justicia social.

Los trabajadores sociales tienen la responsabilidad de dedicar sus conocimientos y técnicas, de forma objetiva y disciplinada, a ayudar a los individuos, grupos, comunidades y sociedades en su desarrollo y en la resolución de los conflictos personales y/o sociales y sus consecuencias.

Los trabajadores sociales deberán proporcionar la mejor atención posible a todos aquellos que soliciten su ayuda y asesoramiento, sin discriminaciones injustas basadas en diferencias de sexo, edad, incapacidad, color, clase social, raza, religión, lengua, creencias políticas o inclinación sexual.

Los trabajadores sociales respetan los derechos humanos fundamentales de los individuos y los grupos definidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y otros acuerdos internacionales derivados de dicha Declaración.

Los trabajadores sociales tienen en cuenta los principios de derecho a la intimidad, confidencialidad y uso responsable de la información, en su trabajo profesional. Los trabajadores sociales respetan la confidencialidad justificada, aún en los casos en que la legislación de su país esté en conflicto con este derecho.

Los trabajadores sociales deben trabajar en estrecha colaboración con los clientes y usuarios, y en interés de los mismos, pero prestando el debido respeto a los intereses de las demás personas involucradas. Se debe motivar a los clientes y usuarios a que participen lo más posible y deben ser informados de los riesgos y posibles ventajas de las propuestas de actuación que se les ofrezcan.

Los trabajadores sociales esperan, generalmente, que los clientes y usuarios se responsabilicen, en colaboración con ellos, de las actuaciones que puedan afectar a su vida. Sólo deberían adoptarse medidas coercitivas a favor de una de las partes implicadas en un conflicto, después de una cuidadosa evaluación de los argumentos de cada una de las partes en litigio. Los trabajadores sociales deben evitar, en lo posible, recurrir a medidas legales coercitivas.

El Trabajo Social es incompatible con el apoyo, directo o indirecto, a los individuos, grupos, fuerzas políticas o estructuras de poder que destruyan a otros seres humanos como el terrorismo, la tortura u otros medios violentos similares.

Los trabajadores sociales toman decisiones justificadas éticamente y las mantienen, teniendo en cuenta la "Declaración Internacional de Principios Éticos de la FITS" y los "Criterios Éticos Internacionales para los Trabajadores Sociales" adoptados por sus asociaciones y colegios profesionales nacionales."

1.4. Objeto de intervención del trabajador social

Otro aspecto importante a retomar es el objeto de intervención por parte del trabajador social, siendo este el **hombre** y su relación e interacción con la sociedad, la economía, la política y todo aquello que se encuentre en su entorno, debido a la desigualdad de clases y la repartición de riqueza y poder. Debido a que el mundo se encuentra en constante cambio que afecta de forma general, a causa de la globalización, el dominio de fuerzas de trabajo, el dominio del mercado, así como de la internacionalización de la economía, los avances tecnológicos y los procesos de certificación de productos agropecuarios, industriales y de servicios, por ello se hace indispensable. Por lo que es necesaria una constante actualización no solo en aspectos teórico-metodológicos, sino además de todos los problemas que ocurren en la sociedad tanto a nivel local como en contextos general es con la finalidad de que este informado de la realidad mundial, a fin de contar con elementos suficientes para no ser solo un implementador de las políticas o programas sociales, sino que pueda tener una postura crítica y propositiva que le permita realizar su trabajo profesional y comprometidamente, sin dejar al lado los aspectos éticos culturales y religiosos de los individuos, grupos o comunidades que requieran de sus servicios.

Así pues de forma resumida podremos decir que el objeto de estudio del trabajador social es: EL HOMBRE DENTRO DE UN ESPACIO, TIEMPO Y GEOGRAFIA EN RELACION A LA SOCIEDAD Y SUS COMPLEJOS COMPONENTES.

1.5. Objetivo general del trabajador social.

Este elemento es importante en la estructura del perfil profesional del licenciado en trabajo social y es definido por la Lic. Ana Cristina García en su artículo, "El perfil educativo y profesional del trabajador social" en la revista número 25

publicada por la UNAM. En 1986 como "el estudio de las contradicciones históricas del hombre en sociedad".

Otra definición es la que hace Nayareth Uribe publicado en Internet con el título: PLANTEANDO DESAFIOS AL TRABAJADOR SOCIAL. Y que a la letra dice "El objetivo de trabajo social es enriquecer y mejorar el desarrollo individual y de grupo a fin de aliviar condiciones sociales y económicas adversas".

Como se observa el componente son estas dos definiciones aún cuando tienen fechas distintas lo fundamental radica en que este objetivo tiene la misma dirección que es el hombre en relación e interacción con la sociedad y su entorno donde se encuentra, así como ser promotor de mejorar las condiciones en que vive sin dejar de respetar las decisiones que este desee frente al problema.

1.6. Lineamientos en la elaboración del perfil profesional

El contenido de este apartado es obtenido del artículo elaborado por la Lic. Ma. Lourdes Apodaca Rangel titulado "El perfil educativo y profesional del trabajador social" publicado por la Universidad Nacional Autónoma de México en 1984.

Estructurar un perfil profesional de cualquier área se requiere reconocer cuáles son las funciones y actividades que desempeña en su quehacer diario el trabajador social, para conocer de donde surge la profesión y bajo que circunstancias, además de debe tener claro que este profesional realiza su labor en un ambiente dinámico, también es necesario tener en cuenta al elaborar dicho perfil profesional, las relaciones económicas, sociales y políticas que influyen en la profesión.

Con los aspectos antes observados la autora Lic. Ma. De Lourdes Apodaca Rangel identifica el perfil en dos etapas:

1.- Perfil ideal: Este describe lo que se debe hacer, por lo cual es construido mediante un análisis del objeto de estudio y la problemática que aborda el trabajador social desde que surgió la profesión y las dimensiones de su

intervención ya que en el caso de trabajo social dependerá este perfil del área de acción en el que se encuentre desarrollando su función.

Para la construcción de este perfil se requiere considerar elementos como:

Conocimientos teóricos para una preparación sistemática.

Una ética profesional

Cual es la utilidad de los servicios prestados.

La construcción de la profesión en un entorno global de la sociedad.

Con el transcurrir del tiempo la profesión se ha consolidado en la sociedad y con ello se han abierto otros campos de acción lo que da la pauta para que tenga una imagen con modelos y normas de intervención, códigos de ética y una filosofía

De lo que debe ser, con estos aspectos se crea la historia de la profesión y se retoman preguntas que plantea la autora Maria de Lourdes Apodaca en su artículo El perfil educativo y profesional del trabajador social para la elaboración de este perfil.

¿Cuándo surge la profesión?

¿Cómo se ha desarrollado?

¿Qué elementos teórico-metodológicos ha requerido para su desarrollado?

¿Que formas de practicas dejado de desarrollarse y porque?

¿Qué elementos y criterios se mantienen dando una caracterización propia?

2.- Perfil real:

Esta creado por la práctica que desempeñan los trabajadores sociales en su actividad diaria y que construye el mismo siendo marcado por su relación social económico y/o productivo en particular, como se caracteriza este con su sector de usuarios y la demanda que se tenga de sus servicios este perfil va cambiando en relación con la dinámica en la cual este inmerso y la proyección que el profesional pretenda dar ante los demás profesionistas y su usuario. Este apartado de abordara de forma especifica en el siguiente apartado.

1.7. "Capacidades y actitudes que debe poseer el licenciado en trabajo social.

Definición de capacidades:

A niveles directivos (en la toma de decisiones)

- Capacidad para ejercer la autoridad
- Capacidad para establecer políticas que normen el trabajo
- Capacidad de normar los procedimientos
- Capacidad de delegar funciones
- Capacidad de supervisión para controlar los procesos de trabajo

A niveles intermedios

- A fin de establecer diagnósticos
- Capacidad para identificar situaciones y problemas sociales
- Capacidad para analizar problemas sociales, teniendo como contexto la realidad social.
- Capacidad para diseñar y llevar a cabo procesos de investigación social.
 - Capacidad para establecer diagnósticos sociales.
- Capacidad para analizar prospectivamente el comportamiento que se espera de los problemas sociales.
- Capacidad para identificar los recursos humanos, materiales e institucionales que ayuden a resolver problemas.
- Capacidad para conjugar los esfuerzos de la población, profesionales e institucionales para dar solución a los problemas.

En la plantación de procesos

- Capacidad para elaborar planes, programas y proyectos

- Capacidad para administrar procesos.
- Capacidad para organizar procesos.
- Capacidad para coordinar acciones.
- Capacidad para ejecutar procesos.
- Capacidad para supervisar y asesorar procesos.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Capacidad para optimizar recursos.
- Capacidad para participar multi e interdisciplinariamente
- Capacidad para expresar en forma oral y escrita.
- Capacidad para relacionar la teoría con la práctica.

Para promover la participación

- Capacidad para sensibilizar a la población
- Capacidad para organizar a la población.
- Capacidad para motivar a la población.
- Capacidad para detectar líderes.
- Capacidad para formar líderes.
- Capacidad para trabajar con grupos representativos de la comunidad
- Capacidad para formar grupos.
- Capacidad para lograr la participación de la población.
- Capacidad para participar en procesos educativos
- Capacidad para lograr una toma de conciencia en la población
- Capacidad para atender problemáticas individuales.
- Capacidad para identificar capacidades y recursos en la gente.

Para teorizar

- Capacidad de sistematizar los procesos sociales
- Capacidad de generar conocimientos propios a partir de la reflexión del trabajo en terreno.
 - Capacidad de desarrollar la especificidad del trabajo social.
 - Capacidad de retroalimentar la teoría a partir de la práctica.
 - Capacidad de desarrollar las teorías de trabajo social.

A niveles operativos

Para participar en terreno

- Capacidad de observar.
- Capacidad de entrevistar.
- Capacidad de aplicar cuestionarios.
- Capacidad de conducir casos.
- Capacidad de poner en práctica dinámicas de grupo.
- Capacidad de aplicar técnicas de comunicación
- Capacidad de aplicar técnicas de promoción social.
- Capacidad de aplicar técnicas de educación social.
- Capacidad de utilizar técnicas de apoyo didáctico.
- Capacidad de organizar cooperativas.
- Capacidad de promoción de servicios en instituciones para la solución de problemas individuales y grupales.
 - Capacidad de orientar a la población sobre los recursos existentes.

Para trabajar en taller

- Capacidad de poner en práctica técnicas de registro de información
- Capacidad de elaborar informes.

- Capacidad par elaborar programas
- Capacidad para elaborar presupuestos.
- Capacidad para aplicar técnicas de la información.

A continuación se presentan los elementos multidisciplinares con los que debe contar el trabajador social, sin dejar de lado que estos son de una formación académica pero dependerá de cada trabajador social un mayor grado de profundidad en los temas, también son necesarios conocimientos de lo que ocurre en el mundo y su localidad a fin de tener claro que los problemas no son lineales y no se puede estar en desventaja con otros profesionistas que realizan actividades semejantes pues de ello dependerá ir creando nuevas áreas de intervención.

ACTITUDES

Actitudes institucionales

- Ser institucional
- Ser responsable de la información de la institución
- No sobrepasar el dominio de las atribuciones.
- Mostrar honradez, puntualidad, veracidad y lealtad con la institución.
- Ser solidario con los colegas de la profesión.
- Respetar el punto de vista de los otros profesionales.
- No invadir campos profesionales
- Compartir su experiencia con otros profesionales
- Evitar conductas como: la corrupción, el soborno, el peculado y la habilidad.
- Mantener en secreto la información obtenida y manejarla con respeto.

Actitudes profesionales.

- Tener conciencia del valor de la relación personal y profesional.
- Tener sentido de la responsabilidad
- Ser veraz y discreta con lo que se observa y describe.
- Tener conocimiento y control de si mismo.
- Tener iniciativa y creatividad
- Mostrar disposición hacia el trabajo
- Superarse personal y profesionalmente.
- Ser ordenado y metodológico.
- Tener espíritu de servicio.
- Ser justo e imparcial.
- Ser crítico y objetivo.

Actitudes con la población atendida

- Evitar el ir en contra de la dignidad humana.
- Tener compromiso con la población
- Actuar sin paternalismo y sin fomentar la dependencia
- Adecuar su comunicación al nivel de las personas
- No juzgar a la población por su apariencia, conducta o postura ante los problemas.
- Respetar la decisión de las personas en la solución de los problemas.
- Investigar de las personas solo los hechos relacionados con sus problemas y que fueron necesarios para la orientación.
- Actuar sin favoritismo ni prejuicios.
- No negarse a dar ayuda profesional al menos que exista una razón evidente.

- Proteger a la comunidad en contra de prácticas no éticas.
- No poner en práctica conductas que propicien desconfianza, temor o agresión.

1.8. CONOCIMIENTOS QUE REQUIERE EL LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL.

Trabajo social

- Conocimientos que le permitan al profesional conceptualizar el trabajo social como una disciplina, identificar su objeto de intervención y reconocer las funciones y objetivos genéricos de la profesión, así como los de las diferentes áreas del campo profesional.
- Conocimientos sobre filosofía del trabajo social, sobre la construcción histórico-social de la especificidad del trabajo social.
- Sobre las estrategias teórico-metodológicas del trabajo social.
- Sobre los modelos de intervención social.
- Sobre las posibilidades y alternativas de desarrollo del campo profesional de las instituciones de seguridad y bienestar social, así como en nuevas áreas de intervención.
- Sobre política social, como marco de intervención.

De política social.

- Conocimientos que permiten al profesional, conceptualizar y analizar al Estado, las clases sociales, en su relación con la Política social.
- Conocimientos que le permitan analizar la estructura y funcionamiento de las instituciones que ponen en práctica la Política Social y sus sectores: de salud de alimentación, de vivienda, de educación, etc.

--Conocimiento sobre el Estado y su función planificadora, las diferentes concepciones de planeación y administración, imperante en México y en América Latina.

--Sobre la Política Social y la Legislación social: Derecho Laboral, Derecho Sindical, Derecho Civil, Derecho Familiar.

--Sobre las Luchas Sociales.

--Sobre las formas estatales de participación popular.

De economía

--Conocimientos que le permitan al profesional analizar las relaciones sociales de producción.

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

--Conocimientos que le permitan analizar prospectivamente el desarrollo del capitalismo en México.

--Sobre como se forma el capital social que sustenta el desarrollo de las políticas de bienestar social.

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

--Sobre las leyes que regulan el funcionamiento del sistema, la acumulación del capital, la situación de plusvalía, la concentración y distribución de la riqueza.

--Conocimientos sobre la conceptualización de las necesidades y carencias, y de los conflictos sociales que convergen en el proceso de satisfacción de las mismas.

--Sobre la relación entre la nacionalidad capitalista y la presión popular.

De sociología.

- Conocimientos sobre las corrientes sociológicas que han influido en trabajo social.
- Conocimientos sobre estratificación y clases sociales.
- Conocimientos sobre metodología e investigación en Ciencias Sociales.

De psicología

- Conocimientos sobre teorías, métodos y técnicas que le permitan al profesional la comprensión de las motivaciones, emociones y mecanismos de respuesta como individuo, como grupo y como comunidad.
- Sobre el hombre y su estructura psíquica individual y social
- Conocimientos acerca de las teorías de la personalidad que le permitan interpretar las características de desarrollo del individuo desde la infancia a la senectud, la interacción y actitud de los grupos y las comunidades frente a la conflictiva social, sus formas de respuesta y su nivel de cooperación y ayuda.
- Sobre la forma teórica de interpretación psíquica y alternativas de tratamiento para situaciones problema en el individuo, en el contexto familiar y grupal desde los campos de la Psicología, la psiquiatría y el psicoanálisis.

De antropología.

- Conocimientos que permitan al profesional, reconocer las formas particulares de vida, concepción de valores, costumbres, formas de hacer y pensar de los individuos que conforman una sociedad.
- Conocimientos sobre la estructura de la vida cotidiana de los diferentes grupos sociales y étnicos.

De administración.

- Conocimientos que le permitan al Licenciado en Trabajo Social, tener una clara idea de la gestión administrativa, a fin de que se aproveche racionalmente el trabajo humano y los recursos mediante la organización en torno a objetos concretos.
- Conocer la metodología para elaborar planes, programas y proyectos.
- Conocer tareas de planeación, organización, dirección y control en los diferentes niveles institucionales.
- Conocer procedimientos para elaborar presupuestos que den respuesta a programas sociales.

De matemáticas y estadística.

- Conocimiento que permita aplicar técnicas de análisis e interpretación matemática y estadística en la cuantificación de resultados de investigación de problemas sociales.
- Conocer teorías de modelos matemáticos y simulación de los mismos a fin de apoyar la teorización de modelos de intervención social.

1.9. PROCESO METODOLÓGICO

Dentro del presente capítulo es importante exponer la metodología utilizada en trabajo social independientemente de el área de intervención donde se desempeñe el trabajo, este proceso es definido con el conjunto de fases sucesivas en las que se reflexiona para alcanzar un fin esta definición es retomada del diccionario de trabajo social de Ander-Egg Ezequiel, y estas fases son las siguientes:

INVESTIGACIÓN. Es el primero de los procedimientos por medio de los cuales se detectan y se conocen las necesidades y problemas de un individuo, grupo o

comunidad, donde se utilizan técnicas de entrevista y observación entre otros para tener el primer contacto con la situación, esta fase si bien se utiliza en un primer momento es necesario no dejarse como concluida ya que sera necesario continuar investigando a lo largo del tiempo para contar con nuevos conocimientos que den pauta para reestructurar aquellas actividades que así los requieran.

DIAGNOSTICO. En esta fase se establece y conoce cual es la magnitud y la naturaleza a las necesidades y problema que afectan a los individuos o un sector de ellos a quienes de afecten esos hechos, o situaciones que son motivo de la investigación por tanto podemos decir que con el diagnostico podemos:

Conocer de la situación presente

Tener un análisis de la investigación, la recopilación, codificación de datos e interpretación de estos.

Jerarquizar las necesidades y problemas expuestos por los sujetos que participan, también se jerarquizan las posibles soluciones de estas demandas.

PROGRAMACIÓN. Consiste en decir anticipadamente lo que hay que hacer, se trata e prever un futuro deseable y señalar los medios para alcanzarlo.

Donde de incluyen los fines, objetivos, metas instrumentos, medios y recursos para desarrollar de las acciones a previstas, que se plasman en planes, programas y proyectos a instrumentar dentro de un fenómeno o situación determinado.

EJECUCIÓN. Es llevar a la practica, lo establecido en esta fase se le da sentido a todas las fases, por medio de la ejecución se comprende el desarrollo y alcance de los proyectos elaborados; así como ir haciendo análisis evaluativos que permitan comprender los aspectos plantados y los efectos que se tiene en la realidad.

EVALUACIÓN. Es el conjunto de técnicas operativas que se utilizan en esta etapa, donde se requiere se retome un procedimiento destinado a comprender si

se han logrado o no los objetivos y las metas propuestas en los planes, programas y proyectos elaborados anticipadamente, con el fin de tomar decisiones que permitan las correcciones o reajustes a que haya lugar.

Los aspectos a evaluar son:

- ❖ Objetivos
- ❖ Metodología
- ❖ Tiempo marcado
- ❖ Estructura administrativa
- ❖ Opinión de los beneficiarios

Briones en su libro metodología de la Evaluación considera que los criterios a evaluar son:

- Logros
- Eficiencia
- Calidad
- Persistencia
- Impacto

Por tanto podemos decir es que evaluar es el diseño del modelo a utilizar para este fin con el objetivos de conocer en que grado se han alcanzado los objetivos propuestos y como se realizan las acciones establecidas

SISTEMATIZACIÓN. Es definida como la acción de describir, ordenar y reflexionar analíticamente sobre la experiencia obtenida a lo largo del desarrollo de la práctica del trabajador social.

NIVELES DE INTERVENCIÓN

Siendo el trabajo social una de las disciplinas que interviene en la problemática real que presentan los individuos, grupos y comunidades aplica métodos para cada uno de estos niveles.

En la actualidad se manejan como niveles de intervención no como métodos. Por lo que resultan importantes aquellos aspectos que se manejan en cada uno de ellos.

1.- Trabajo Social de Casos: Para Ezequiel Ander-Egg en su diccionario de trabajo social define al trabajo social de casos como, "la ayuda social que se presenta a nivel individual utilizando una serie de procedimientos llamado método de caso social individual. Este fue el primer método que su sistematizado dentro de la profesión. En sus inicios se retomaban aspectos médicos del modelo clínico-terapéutico por muchos años siendo las etapas que se retomaban:

Estudio

Diagnostico

Tratamiento

a) fases:

1.- Investigación

2.- Diagnóstico

3.- plan y tratamiento

El trabajador social trata de lograr esto a través de un estudio cuidadoso del cliente en su familia, de su ambiente social y de su problema; al establecer una relación cooperativa con él, en la cual su propia capacidad para establece y hacer frente al problema

Esquema operativo trabajo social de casos propuesto por Ezequiel Ander-Egg, en su diccionario de trabajo social:

- A) "Se parte del supuesto que la persona potencialmente puede ser sujeto y objeto de su propio desarrollo; en consecuencia, se espera que tome alguna iniciativa para salir de su situación; en ciertas circunstancias, esa iniciativa se toma inducida, sensibilizada o motivada por el trabajador social.
- B) El proceso se inicia cuando alguien solicita la ayuda a una institución, sea esta ayuda un servicio o se una demanda propuesta por el propio usuario con la cual cree poder resolver su necesidad

- C) En la entrevista de solicitud el usuario presenta su problema o necesidad y el trabajador social registra la información elabora una ficha, documento o expediente según el caso
- D) Desde la primera fase es importante establecer una relación/comunicación entre el trabajador social y el cliente
- E) Se estimula al sujeto a ansiar su situación y reconocer su problema, pero sobre todo, para que tome la iniciativa de cara a resolverlo, o comenzar a resolverlo.
- F) En la entrevista-solicitud, que tarda una hora aproximadamente, no solo sirve para que la persona exponga su problema; en algunos caso ya puede comenzar el tratamiento del caso y orientarlo en la resolución del mismo,
- G) El tratamiento o seguimiento del caso puede ser muy variado dependiendo de las características y el problema del usuario

Por ultimo como en todo tratamiento esta el fin del proceso que es el cierre del caso ya sea por que esté resuelto el problema, por que se esta llegado al limite de un periodo determinado por la institución para el tratamiento de determinados problemas, o bien por se produce un retiro gradual conforme se va resolviendo una necesidad.

b) objetivo Proporcionar una atención especializada a cada una de las problemáticas presentadas por que presenten algún problema necesidad.

c) rol profesional es:

Recepción el problema

Orientador para que la gente busque resolver sus problemas

Gestor como intermediario entre el usuario y la institución

d) Técnicas

Entrevista

Visita domiciliarias

Test

Informes.

Trabajo social de grupos:

Es el método clásico de la profesión a través del cual, utilizando la situación de grupos, se ayuda a que los individuos miembros de un grupo puedan satisfacer sus necesidades psicosociales y progresar desde el punto de vista emotivo e intelectual, de modo que puedan alcanzar los objetivos del grupo y contribuir a un mejor funcionamiento de la sociedad

Por tanto se conceptualiza el trabajo social de grupo como un método específico de la profesión, donde la finalidad principal es el crecimiento de los individuos en el grupo hacia tareas específicas y como modo de actuar sobre ámbitos sociales más amplios, estos grupos pueden perseguir propósitos diversos (educación, correctivos, preventivos etc.)

a) Objetivo: Para Yolanda Contreras uno de los objetivos del trabajo social de grupos es "hacer consciente al miembro del grupo de la realidad social y el papel que le toca desempeñar en ella"

b) fases

Formación e grupo

Organización el grupo

Integración

Declinación y muerte

c) Técnicas e instrumentos

Encuesta

Entrevista

Carteles

Volantes

Medios masivos

Visitas domiciliarias

Observación del grupo

d) Rol del trabajador social del grupo

Animador o facilitador del grupo

Orientador

Educador

Promotor

Trabajo social comunitario:

Para Maria Angelica Galalrdo cark en su libro Metodología para el trabajo social teoría y práctica define al trabajo social comunitario como una "tecnología social que concibe los problemas prácticos con un enfoque científico y con su autentico compromiso con el hombre y con el cambio histórico social contribuyen a dimensionarlo y a superar las contradicciones que se presentan en la sociedad"

a) objetivo: Procurar ellas personas una concepción critica de su realidad presente, pasadas y futuras

b) fases

1.- Investigación (preliminar y descriptiva)

2.- Diagnóstico

3.- Programación

4- Ejecución

5.-Evaluación

c) técnicas e instrumentos

Documentales

Observación

Técnicas grupales

Diario de campo

Libreta de notas

d) rol del trabajador social

Movilizar, promover, sensibilizar, asesorar y asistir a la población

Capacita y orienta

ÁREAS DE INTERVENCIÓN.

Salud

Educación

Empresarial

Jurídico

De promoción social

Asistencia social

CAPÍTULO II
TRABAJO SOCIAL EMPRESARIAL

2.1. Características generales de la empresa

a) Empresa:

Es una comunidad productiva donde se conjugan elementos económicos, sociales, tecnológicos y psicológicos que se interrelacionan e interactúan para llegar a un fin común y cumplir un objetivo.

b) Los objetivos de las empresas se clasifican en tres:

1.- OBJETIVOS DE SERVICIO: este objetivo está encaminado hacia clientes o usuarios que recurren a los productos o servicios que oferta la empresa y los que debe quedar satisfechos al verse cubiertas sus necesidades.

2.- OBJETIVOS SOCIALES: este se estructura en tres partes:

a) Los colaboradores: Esto se refiere al buen trato que deben recibir los obreros o colaboradores de la empresa en cuanto a lugares en condiciones de seguridad e higiene en el trabajo donde se encuentre seguro al realizar el trabajo, así como la motivación suficiente para realizar el mismo, con lo que verían beneficiadas las familias y beneficiarios del trabajador.

b) Gobierno: Este se basa en el cumplimiento de pago o informe de aspectos tributarios a fin de que el gobierno cuente con recursos económicos que le permitan desarrollar su función de otorgar servicios a la comunidad.

c) Comunidad: Este hace alusión a los vecinos o miembros de la comunidad donde se encuentra establecida la empresa mediante apoyos para mejoras físicas o comunitarias o bien en no perjudicarla con contaminantes ambientales o desechos tóxicos.

c) Los elementos que conforma la empresa son:

--Bienes materiales o económicos: Este componente se encuentra integrado por o bienes muebles o inmueble con los que cuenta la unidad productora de productos o servicios y estos son los edificios, maquinaria, herramienta, instrumentos, materias primas y dinero que se poseen.

--Recursos humanos: El hombre siendo el único elemento activo dentro de la empresa además de contar con dignidad propia en este se agrupan los obreros, obreros calificados, empleados, supervisores, técnicos, altos ejecutivos y directivos.

--Sistema: Son las relaciones o fases que existen para la transformación del bien o servicio que se oferta, esto es la organización y los procedimientos. Pueden existir sistemas de producción, ventas, de organización de administración etc.

d) Clasificación de empresa

La clasificación de las empresas es un aspecto que se debe tener claro para saber de que se trata y cual es la finalidad que persigue, esta clasificación se puede dar desde varias puntos de partida en el presente trabajo se retoman tres tipos de clasificación por considerarlos claros y sencillos de comprender tales son::

1.- Empresas públicas y privadas dependiendo de la finalidad que persiguen:

Empresa pública: Su función es la satisfacción de necesidades sociales o generales de la población, sin importar si tienen o no lucro o ganancias, pues el Estado que sería en este caso el empresario no tiene como objetivo primordial el lucro, sino brindar el servicio para satisfacer la necesidad del usuario.

Empresa privada: Esa basada en el lucro y la obtención de beneficios económicos mediante la oferta de bien o servicios que demande la población en general o un grupo de ella, en este caso también persigue satisfacer necesidades demandadas

pero se perdigue obtener un beneficio económico, dentro de este tipo de empresa existen parámetros para la clasificación.

2.- Por la finalidad que persiguen según el autor Ana Migdelina Méndez Monge en el libro Introducción a la administración publicada por La Universidad de Guadalajara:

“Mercantiles

Religiosas

Políticas

Militares

Científicas.”

Para el caso de la presente investigación el enfoque donde se encuentra la empresa a la cual se hace referencia se encuentra ubicada dentro de las empresas mercantiles por ello a continuación se presenta la calificación de empresas mercantiles, el esquema es retomado del mismo autor antes citado.

“ESQUEMA DE LA CLASIFICACION DE LAS EMPRESAS

MERCANTILES:

Comerciales	Al detalle	en pequeño
	Mayoristas	establecimientos de ramo definido
	Mixtas	almacenes por departamentos, Tiendas en cadena, ventas por correo
Industrial.	Naturales	Reino vegetal: agricultura Reino animal: ganadería
	Extractivas	Minas, bosques, petróleo
	Transformación	1.- transformación química 2.- transformación física 3.- ensamble de partes 4.- Artículos para consumidores 5.- Artículos para productores.
	Construcción	Edificios, canales, carreteras
	De características especiales	Industria filmica.
De servicio	suministro	CFE., suministro de agua
	Transporte	compañías aéreas
	Comunicación	teléfonos
	información	radiodifusoras, editorial de periódicos
	Financieras	bancos, compañías de fianzas
Servicios varios	Espectáculos, centros educativos.”	

3.- El autor Joaquín Rodríguez Valencia es el que considera en relación al tamaño de las empresas y lo clasifica en:

- 1.- "Grandes empresas: este es el máximo grado al que puede llegar una empresa.
- 2.- Mediana empresa: Se encuentran en crecimiento en estas se encuentran aquellas que han dejado de ser talleres familiares o artesanales.
- 3.- Pequeñas empresas: Son principalmente de tipo familiar."

Para comprender el trabajo social del área empresarial es necesario tener claro, conceptos básicos a manera de introducción en el tema estos términos son:

2.2. Definición de trabajo social empresarial

Existen diversas definiciones de lo que es el trabajo social empresarial, sin embargo todas ellas coinciden en que este profesional es el que contribuye siendo un vínculo entre el trabajador y el empleador ambos con diferentes necesidades, pero que se requiere de ambos para desarrollar la actividad de producción de bienes o servicios.

La definición que se retoma es la que presenta la revista 44 en su artículo del perfil profesional que dice que el trabajo social empresarial es "el profesional que funge como enlace entre los diferentes sectores que intervienen en los procesos productivos, humanizando las interrelaciones y promoviendo el incremento en la productividad a través de impulsar diferentes sistemas de incentivos para los trabajadores, así como la elevación de los niveles de vida de este sector.

2.3. El objetivo del trabajo social empresarial

"Trascender a la organización para conocer los factores sociales del grupo trabajador que están condicionando la producción.

“Se busca el desarrollo de la integridad del trabajador como ser humano y de la empresa como comunidad donde se mezclan intereses del individuo que esperan satisfacer diversas necesidades.” (Trabajo social en empresas Lic. Angélica Herrera Loyo.)

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

Objetivos específicos

- Estudiar la evolución histórica del desarrollo industrial, identificando las necesidades y demandas de los sectores involucrados en este proceso.
- Identificar las legislaciones y las políticas de Estado en materia laboral, así como las instancias que las operacionalizan y regulan.
- Estudiar diferentes teorías sobre el desarrollo organizacional, productividad, relaciones industriales, etc.; que permitan la comprensión de los procesos que se dan dentro de la empresa o industria.
- Desarrollar programas tendientes a mejorar la educación, capacitación: así como la seguridad e higiene en el trabajo.
- Justificar la ampliación de las presentaciones que estimulen el desarrollo laboral y la estabilidad del trabajador.
- Establecer mecanismos que fomenten la interacción y comunicación entre los distintos grupos de trabajadores.
- Organizar diferentes tipos de cooperativas o sistemas de ayuda mutua de interés y beneficio para los trabajadores.
- Elaborar los estudios socioeconómico-sociales correspondientes a la selección del personal de nuevo ingreso.

-- Teorizar las experiencias desarrolladas por los trabajadores sociales del área. (Perfil profesional del trabajador social en el área empresarial, Margarita Teran Trillo, revista trabajo social núm. 44 UNAM. Mexico D.F)

Como se observa el objetivo y objeto de trabajo del trabajador social empresarial es el hombre en su entorno y en este caso en sus relaciones con las demás personas que componen una empresa a, de aclararse que si bien estos son los objetivos generales, el mismo trabajador social debe establecer los propios de acuerdo a la empresa en que se desarrolla su actividad sin olvidar sus espíritu de la profesión.

2.4. Los usuarios o clientes del trabajador social en la empresa

Esta área del trabajo social a diferencia de las otras tiene varios tipos de clientes o usuarios debido a que la empresa esta formada por estos elementos que la integran así pues el trabajador, las gerencias, los empleados etc. , y todos ellos tiene necesidades pero que se relaciona y dependen unos de otros pues mientras los dueños o accionistas de las empresas tienen necesidad de producir con el fin de obtener mayor plusvalía, que es la razón por la que requiere a los trabajadores y empleados; estos últimos requieren de un empleo para satisfacer sus necesidades de subsistencia por lo que requiere un empleo que le retribuya económicamente, siendo en esta interrelación que entra la función del trabajador social como un mediador entre estos dos sectores de la empresa los aspectos que retoma de cada uno de estos clientes son:

Dueños, socios: En cuanto a que los recursos que asigna sean utilizados de forma productiva lo que se transforme en plusvalía.

Obreros, empleados, ejecutivos: En este tipo de cliente se establece mayor relación entre el trabajador social y este elemento de la empresa, pues las actividades del trabajador social, están enfocadas a potencializar al factor humano, a fin de que se sienta orgulloso y con pertenencia de la empresa y son ello los procesos productivos se realicen con un clima laboral adecuado.

La familia de los obreros, empleados: En ellos se trabaja en aquellos problemas que puedan influir en el desempeño de los trabajadores.

La comunidad: Se enfoca su labor a no dañar el ambiente, o con acciones socio-culturales, becas o apoyos para el mejoramiento de la comunidad.

2.5. Funciones particulares:

Las funciones particulares del trabajador social dentro de la empresa están en relación con lo que desea hacer dentro de la misma, los elementos que se integran al delimitar las funciones son:

Los objetivos particulares del trabajador social y los objetivos de la empresa, la identidad profesional, que el trabajador social tenga de la profesión y la proyección que a de brindar a los trabajadores y familiar, directivos etc.

Es importante que el trabajador social tenga claro las funciones y actividades que debe realizar en su labor, ya que de ello depende que el trabajador social, continúe integrándose a otras industrias, pues los resultados que de ahí se obtienen sirven de parámetros para otros empresarios que desean contar con un profesional que sea un puente entre el empresario y el trabajador, las funciones componentes de la empresa, las funciones que realiza el trabajador social empresarial también deben responder a las nuevas etapas sociales y económicas que esta en su entorno pues en este momento se le da mucha importancia a los procesos de calidad en los productos y servicios a nivel mundial que son los que rigen día a día los productos finales, así como los trabajadores requieren de una atención especializada pues los constantes avances tecnológicos requieren de una actualización teórica para estas nuevas herramientas o maquinarias de trabajo, por ello se les debe hacer hincapié en la importancia del cambio y todo lo que ello implica.

Para conocer de las funciones particulares del perfil profesional del trabajador social en el área empresarial se retomaron las funciones establecidas dentro de la

revista numero 44 publicada por la UNAM, en el articulo de nombre perfil profesional del trabajador social en el área empresarial.

INVESTIGACIÓN:

Diseñar, estructurar y realizar investigaciones sociales, relacionada con problemas existentes en sector y que le permitan conocer la realidad social y empresarial.

Diseñar estudios de necesidades u características de los trabajadores, para establecer sistemas de estímulos e incentivos.

Realizar el seguimiento de la superación laboral de los distintos grupos de trabajadores, con miras escalafón arias y cambio de categoría.

Investigar obre la actualización en sistemas de seguridad y protección en la rama industrial.

Actualizar la información sobre aspectos de seguridad social y de bienestar social de los trabajadores.

Proponer alternativas de acción que conduzcan a la resolución de los problemas de orden social y relaciones humanas que presentan los trabajadores en su ámbito de trabajo.

Investigar las necesidades de la comunidad donde residen los trabajadores (en caso de zonas habitacionales, de centros fabriles), con el objeto de tratar de satisfacer las necesidades básicas de equipamiento de tipo social.

Estudiar los problemas sociales que se generan en las empresas y promover a solución.

Detectar las necesidades de educación, capacitación y adiestramiento en los trabajadores.

Conoce y diagnosticar las relaciones intergrupales e interpersonales de los grupos existentes.

Detectar procesos sociales tales como comunicación, liderazgo, conflicto, cohesión grupal, competencia y colaboración adaptación al cambio.

Elaboración de inventario de recursos y servicios sociales de la zona en que se ubica la empresa.

Administración

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

Participar en la presupuestación de los recursos humanos y materiales del departamento o servicio de trabajo social.

Buscar la optimización de la eficiencia de los recursos entra y extra institucionales, del área de trabajo social.

Controlar los procesos administrativos de los departamentos de servicio de trabajo social

Diseñar manuales de normas y procedimientos del servicio de trabajo social,

Mantener una constante supervisión y asesoría en programas y proyectos.

Mantener coordinación con los demás departamentos o secciones del área de recursos humanos y relaciones industriales.

Simplificar los tramites que obstaculicen las prestaciones y os servicios de los trabajadores en la empresa.

Reclutamiento y selección.

Realizar entrevistas para el reclutamiento del personal.

Participar en la selección, a través del estudio socioeconómico a los solicitantes.

Orientar a los nuevos trabajadores sobre derechos y obligaciones.

Participar en la inducción al puesto.

Participar ínter disciplinariamente en la formulación de los criterios de selección de personal y en la evaluación final de la evaluación final de los candidatos.

Desarrollar programas coordinados para la introducción al puesto

Capacitación y adiestramiento.

Diseñar y organizar, en coordinación con las unidades operativas correspondientes, programas de capacitación y adiestramiento industrial.

Impartir en coordinación con las dependencias y organismos educativos correspondiente, cursos de actualización al personal profesional.

Promover la participación de los trabajadores en los programas de capacitación

Mantener al corriente el escalafón de los trabajadores.

Promover cursos de actualización y superación para el personal profesional.

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

Seguridad e higiene.

Planear, organizar, desarrollar y evaluar acciones para el aprovechamiento de los instrumentos de seguridad e higiene.

Formular propuestas para el mejoramiento de la higiene y seguridad industrial.

Participar en campañas de prevención de riesgos y accidentes de trabajo.

Apoyar en el cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos por la empresa para evitar accidentes de trabajo

Participar en la comisión de la seguridad e higiene en la inspección, conservación, verificación y buen funcionamiento de las instalaciones industriales.

Participar inter disciplinariamente en la regulación y control de los programas de emergencia, en caso de desastre o siniestro en la empresa.

Relaciones públicas

Intervenir en las situaciones conflictivas de la empresa, que genera frustración y agresividad.

Intervenir en la conformación de las características psicológicas del personal: los hábitos, aspiraciones, las prestaciones de las personas que integran la empresa.

Promover en todas las actividades entre jefes y los subalternos el respeto e interés en su relación.

Dirigir sus acciones hacia el desarrollo de un buen espíritu de trabajo de los empleados, para obtener mejores servicios y prestaciones.

Sensibilizar y motivar a los trabajadores acerca de los proyectos de estrategias de cambio a implementar para el mejoramiento y desarrollo.

Educación

Organizar, desarrollar y evaluar cursos de alfabetización, educación primaria y secundaria para adultos.

Orientar sobre el empleo adecuado del tiempo libre.

Promover actividades de respeto a la dignidad humana dentro de los centros de trabajo.

Promover y organizar actividades deportivas, culturales y receptivas para mejorar los niveles de vida de los trabajadores y sus relaciones con sus compañeros.

Organizar a los trabajadores en acciones de educación para la salud.

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

Estimular en los trabajadores la seguridad es sí mismo, aumentando la participación activa dentro de la empresa.

Fomentar en el trabajador el interés en aumentar su cultura por medio de orientación y el estímulo, para que, haciendo uso adecuado de sus propios recursos y los brindados por la empresa, pueda llevar una vida más digna.

Realizar pláticas de planificación familiar con el trabajador y su esposa.

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

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

Impartir pláticas a las esposas de los trabajadores sobre la conservación de los alimentos, soya, germinados y huertos familiares.

Crear grupos de señoras y jovencitas para dar los cursos sobre corte y confección, cocina, mecanografía.

Crear talleres para los hijos de los trabajadores sobre carpintería, electricidad, mecánica, autoconstrucción, etc.

Prestaciones diversas

Mediar entre autoridades empresariales y el personal, así como el sindicato, en el otorgamiento de prestaciones o servicios.

Tramitar los beneficios y servicios asistenciales para los trabajadores.

Emplear todos los recursos y medios existentes en el ámbito industrial y en la colectividad, para responder a las necesidades humanas de todos los individuos que integran la empresa.

Controlar los programas de ayuda; materiales y en especie para trabajadores.

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

Canalizar las demandas y necesidades de los trabajadores.

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

Vigilar que el servicio de comedor se les otorgue a los trabajadores.

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

Elaborar programas de becas para los hijos de los trabajadores.

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

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

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

Generar proyectos para apoyo social y emocional para el trabajador el proceso de jubilación.

Divulgación

Promover información sobre los programas y prestaciones a los trabajadores.

Informar por medio de periódicos murales o carteles, los derechos y obligaciones del trabajador.

Informar las políticas de las empresas por medio de volantes, personalmente o por medio del sindicato.

Participar en la difusión de los cursos de capacitación y adiestramiento.

Promover en toda la empresa los sistemas de seguridad e higiene industrial.

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

Sistematización

Analizar el conjunto de los casos socioeconómicos para conformar el perfil de los distintos grupos de trabajadores.

Teorizar sobre los logros desarrollados en los grupos de capacitación y adiestramiento, educación, etc.

Teorizar sobre los logros de acciones de extensión comunitaria, cuando se elabora en zonas fabriles.

Integrar marcos de referencia de las características sociales en las que se desarrolla la organización industrial y la vida familiar del trabajador.

Generar modelos integrantes de acciones sociales, partiendo de las experiencias desarrolladas en equipo.

Teorizar sobre las formas de intervención específicas del trabajador social.

Diseñar alternativas y estrategias para la acción organizada.

Promover políticas e iniciativas de prestaciones sociales y bienestar familiar, con base en las investigaciones y el trabajo profesional sistematizado

Enseñanza

Coordinar actividades o proyectos especiales con instituciones educativas de trabajo social.

Formular reglamento para prácticas escolares coordinadas con instituciones educativas en trabajo social.

Establecer un programa de inducción y participación indirecta de estudiantes de trabajo social.

Difundir las funciones y programas de los servicios de trabajo social ante nuevos miembros del equipo o estudiantes.

Realizar sesiones bibliografiatas sesiones especiales de actualización en el área.

Efectuar supervisión a estudiantes.

2.6. Conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes profesionales del trabajador social en el área empresarial.

Como observa en el capítulo anterior y a lo largo de este mismo capítulo, la labor que realiza el trabajador social, se encuentra en un entorno complejo, pues las personas con quien trabaja van desde de los propietarios de las mismas, hasta las empleados de todos los rangos, sus familias y/o comunidades donde se encuentran establecidos, así como las legislaciones que los regulan en el mundo cambiante por ello los conocimientos, habilidades y actitudes con los que debe contar este profesional deben ser amplios y actualizados para este punto se retoman los aspectos que propone la revista número 44 de trabajo social en su artículo perfil profesional del trabajador social en el área empresaria. El contenido temático de los conocimientos

“Conocimientos que requiere de trabajo social para:

- Conceptualizar al trabajo social como una disciplina, identificar su objetivo de intervención y reconocer las funciones y objetivos genéricos de la profesión, así como los de las diferentes áreas del campo profesional.
- Analizar la filosofía del Trabajador social sobre la construcción histórico-social de la especificidad del Trabajo Social.
- Aplicar las estrategias teórico-metodológicas del Trabajador Social y los métodos de intervención.

De Política Social para:

- Conceptualizar y analizar el Estado, las clases sociales, en su relación con la política social.
- Orientar sobre la Política Social y la Legislación Social: Derecho Laboral, Derecho Sindical, Derecho Civil, Derecho familiar.

De economía:

- Analizar las relaciones sociales de producción.
- Estudiar la estructura social económica del país y sus particularidades regionales.
- Analizar prospectivamente el desarrollo del capitalismo en México.
- Analizar las formas de producción y reproducción de las condiciones sociales vigentes.
- Conceptualizar las necesidades y carencias, y los conflictos sociales que convergen en el proceso de las mismas.

De sociología:

- Analizar la estratificación y las clases sociales.
- Analizar la metodología de investigación en Ciencias Sociales.
- Comprender la dinámica y la organización social.

De psicología:

- Comprender las motivaciones, emociones, y mecanismos de respuesta como individuo, grupo y como comunidad,
- Comprender las situaciones problemas en el individuo, en el contexto familiar, grupal y laboral.
- Aplicar técnicas para la intervención en problemáticas individuales, familiares, y grupales: Dinámicas de grupo, Operativo, Entrevista y Terapia Familiar.
- Desarrollar procesos de comunicación social y de relaciones humanas.

De antropología:

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

De Administración:

- Elaborar planes, programas y proyectos.
- Organizar, dirigir y controlar los diferentes niveles de la programación empresarial.
- Aplicar procedimientos para elaborar presupuestos.

De matemáticas y estadística:

- Aplicar técnicas de análisis e interpretación matemática y estadística en la cuantificación de resultados de investigaciones.

Capacidades y habilidades:

A nivel directivo. (En la toma de decisiones)

- Ejercer la autoridad.
- Establecer políticas que normen el trabajo.
- Diseñar planes y programas.
- Delegar funciones.
- Controlar los procesos de trabajo.
- Evaluar procesos.

A intermedio. (En la planeación, administración y supervisión del proceso)

- Identificar situaciones y problemas sociales.
- Analizar los problemas sociales, teniendo como contexto la realidad social.
- Diseñar y lleva a cavo procesos de investigación social.
- Establecer diagnósticos sociales.

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

Teorizar a través de:

- Sistematizar los procesos sociales.
- Generar procesos propios a partir de la reflexión del trabajo en terreno.
- Desarrollar la especificidad del Trabajador Social.
- Retroalimentar la teoría a partir de la práctica.
- Desarrollar las teorías de Trabajo Social.

Nivele operativo:

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

Actitudes:

- Mantener apego a las políticas empresariales.
- Ser responsable de la información de la empresa.
- No sobrepasar el dominio de las atribuciones.
- Ser solidario con los colegas de la profesión y con el equipo de trabajo.
- Respetar las delimitaciones de los campos profesionales.
- Compartir su experiencia y conocimientos con otros profesionales.

- Mantener el secreto profesional.
- Tener conciencia del valor de la relación personal y profesional.
- Ser veraz y discreto.
- Tener iniciativa y creatividad
- Tener conocimiento y control de si mismo.
- Mantener interés en la superación personal y profesional.
- Ser crítico, objetivo y justo.
- Respetar la dignidad humana.
- Tener compromiso con la población.
- Actuar sin paternalismo y sin fomentar la dependencia.
- Adecuar su comunicación al nivel de las personas.
- Respetar la decisión de las personas en la solución de los problemas.”

2.7. INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL.

El trabajo que realiza el trabajador social está íntimamente relacionado con los objetivos de su participación, pues en el trabajo tradicional de este profesionista se limita a realizar funciones administrativas o de gestión sin embargo menciona la Lic. Ma. Guadalupe Neri Gamboa, que “el trabajador social ha logrado integrarse a las estructuras organizacionales de la empresa en el área de Recursos Humanos, reclutamiento y selección, relaciones laborales entre otras”, como se observa la especificidad de la labor del trabajador social contribuye a realizar acciones concretas, estas áreas de intervención son:

Investigación acción: Por medio de esta se conoce y comprende la situación del trabajador y los factores que influyen en la productividad y la calidad de los bienes o servicios.

Para tener la información de esta investigación se cuentan con medios por los cuales llegar a obtener los datos, estos tipos de estudios son:

a) Estudio socio familiar y laboral: Sirve para conocer los perfiles demográficos, familiares así como la forma en la que influyen en las relaciones laborales., para este tipo de estudios es necesarios realizarlos a la totalidad de la población laboral, esto con registros de informes o expedientes personales.

b) Estudios de clima laboral: En este tipo de estudio se conoce la percepción que tiene los trabajadores sobre la empresa, el deséenne del trabajador, la comunicación, el trabajo en equipo, capacitación y desarrollo, etc. Este tipo de estudio nos indica que esta pasando en el centro de trabajo.

c) Estudios situacionales: Es el estudio de problemas específicos que se este presentando en la organización en un momento dado, lo que permite determinar la alternativa de solución a ese problema determinado, este, problema puede ser rotación ausentismo, siniestralidad.

d) Estudios de comunidad: Aquí se puede determinar las características sociales, culturales, económicas, de la comunidad donde se encuentra asentada la empresa, también se puede conocer cueles son las empresas que existen en la zona, lo que pueda influir en la productividad o prevenir posibles problemas.

Al realizar este estudio de investigación como en cualquier otro que realiza el trabajador social debe cubro las etapas de:

Definición de objetivos

Selección de método para realiza la investigación

Recolección de información

Análisis de datos

Evaluación de información.

ESTUDIO DE CASOS: La intervención en este nivel seda cuando el trabajador tiene un problema personal, familiar, o emocional, aquí el profesional contribuye a que el trabajador busque la solución de sus problemas y así evitar que esta

problemática influya en el desempeño laboral, este proceso de ayuda individualizada se lleva a cabo por medio de entrevistas dirigidas o informales.

PRESTACIONES SOCIALES Y BENEFICIOS: Esta área de intervención es de coacto con instituciones publicas para la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus familias en materia de seguridad social como el IMSS, LAS AFORES, INFONAVIT, entre otras, es posible también participar en la creación o desarrollo de programas de la propia empresa que tengan como objetivo beneficios para el propio empleado o sus beneficiarios como seguro de vida, pensiones, gastos médicos mayores, dotes matrimoniales, becas, cajas de ahorro, etc. Dentro de esta función de intervención también esta contemplada ala gestión con dependencias de los tres niveles de gobierno, esta función es importante por la coordinación que se establece entre las citadas instancias públicas o privadas, lo que contribuirá a mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia.

INTEGRACION Y RECONOCIMIENTOS: Esta es la función en lo referente a la motivación hacia los trabajadores los que experimentan sensaciones de logro, aumento de autoestima y realización profesional, esto puede ser por medio de ceremonias, eventos culturales o sociales, en estas actividades es necesario tener claro que no se trata de que el trabajador social realice las actividades sociales solamente.

RELACION CON LA COMUNIDAD: El propósito es de tener contacto con la comunidad para que se integre a los programas establecidos por la empresa con el fin de tener acciones que los vinculen con esta o protejan las condiciones ambientales del entorno.

Como se observa con estas nuevas áreas de intervención del trabajador social en el área empresarial se ve la necesidad de que este profesionista, se encuentre actualizado en los diversos temas que se encuentran involucrados dentro de esta especificidad, como se explico en el capitulo anterior, pues de lo contrario se caerá en realizar un trabajo accionista y sin dirección, además de no poder ser parte de

los procesos de certificación cada día, por las instancias internacionales en calidad de bienes y servicios (ISO).

CAPÍTULO III

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA

EMPRESA ENRIQUE AUDIFFRED ROSAS

La empresa Enrique Audiffred Rosas es una empresa agrícola dedicada a la producción orgánica de aguate hass de exportación, con capital mexicano.

MISIÓN DE RANCHO MILPILLAS

Lograr la satisfacción de las necesidades de nuestros clientes mediante la calidad en el producto, la tecnología y el personal capacitado, para lograr la competitividad a nivel internacional

VISIÓN

Ser una empresa líder en el mercado internacional, reconocidos como productores de alta calidad, con personal altamente capacitado, a fin de lograr la satisfacción de los clientes, un crecimiento sano y sostenido, así como la superación personal y profesional de los trabajadores.

CARACTERÍSTICAS GENERALES

Nombre: Rancho Milpilllas
Propietario y gerente: Enrique Audiffred Rosas
Administradora: Maria de los Ángeles Audiffred Rosas
Domicilio social: Gran Parada 528
Teléfono: 452 52-4-30-88 y 524-15-60 Fax + (52) 3-27-62
Correo electrónico: Audiffred_@hotmail.com.
Tipo de negocio: Productor y exportador de aguacate hass orgánico
Sector de mercado: Importadores aguacate orgánico
Otras unidades de negocios: Mercado de Abastos Estrella San Nicolás de los Garza, Nuevo León.
Número de empleados: 25 Permanentes, 4 asesores independientes y 15 empleados de empresa subcontratada.
Ubicación : Km. 3.5 bis cartera Nuevo San Juan-Tancitaro S/N San Juan Nuevo Parangaricutiro Michoacán.

DESCRIPCIÓN GENERAL

La Empresa Enrique Audiffred Rosas es una empresa agrícola, constituida con capital mexicano, dedicado a la producción y comercialización de aguacate orgánico que es un fruto que está libre de químicos que deterioran el medio ambiente y provocan enfermedades irreversibles en el ser humano, el aguacate orgánico es sano y de buena calidad, además de un sabor superior, la producción de es de calidad de exportación

CONFIABILIDAD

En el Rancho Milpillas, confiabilidad es sinónimo de capacidad para suministrar el producto de acuerdo con las especificaciones de los compradores, de modo que satisfaga o supere sus expectativas.

DISPONIBILIDAD

Rancho Milpillas garantiza la disponibilidad del producto más fresco del año en curso.

PRECIO

Se determina un precio base de acuerdo con el mercado y negocia una prima por su aguacate de especialidad.

HISTORIA

Hacia el año de 1973 el Sr. Enrique Audiffred Rosas llega a la ciudad de Uruapan Mich., procedente de la ciudad de Puebla donde obtiene conocimientos sobre el negocio de la producción de aguacate, razón por la cual adquiere el predio rustico denominado Rancho Milpillas con una extensión territorial de 320 hectáreas de superficie, que en ese momento se utilizaba para la producción de maíz de temporal y de aguacate criollo, variedad que fue explotada, hasta el año de 1977 aproximadamente, momento en que el Ing. Agustín Audiffred Rosas quien es hermano del propietario cursaba estudios de ingeniero agrónomo y sugiere el

cambio a producir solamente aguacate tipo hass por contar con ventajas sobre la variedad de criollo y estas ventajas son:

Mas vida de anaquel

Sabor superior

Calidad estética

Mayor precio.

Por esta razón se trajeron de California vateras para injertar el aguacate a hass, esta transformación fue paulatina hasta lograr contar con la totalidad de superficie con plantación de esta variedad de aguacate.

En sus inicios la comercialización se realizo en la localidad a empacadores de esta misma zona, posteriormente se comercializa en el D.F. y Monterrey, su transportación se realiza por Ferrocarriles Mexicanos quien tardaba aun día y medio en llegar a su destino, con el transcurso del tiempo la se fue extendiendo el mercado hacia otras ciudades como Puebla, Celaya Iguala, entre otras, también se adquirió una bodega en la Central de abastos de la ciudad de México D.F.

Al paso de los años la producción se fue mejorando y dándole la atención necesaria lo que permitió contar con producto de calidad de exportación. Siendo su comercialización es en hurta a dos importantes empresas que se dedica al empaque y exportación de aguacate hacia Estados Unidos de Norte América

Para el año 1997 se observa que debido al monocultivo del aguacate hass de esta región provoca un desequilibrio ecológico, por lo que las plagas y enfermedades que anteriormente se controlaban de forma sencilla, se volvió un problema. Por lo que en este año se transforma la producción a aguacate orgánico esto se hizo de forma paulatina por lo extenso de la superficie territorial, el equipo disponible y los problemas específicos de cada área geográfica de a hurta. Al mismo tiempo se buscaba aprovechar los insumos regionales para el composteo y el estudio de posibles depredadores para apoyar al establecimiento del equilibrio biológico; la transformación de este tipo de producción es costosa en el primer momento, pero a lo largo del tiempo los resultados son satisfactorios y rentable.

En la actualidad la producción que se tiene es de 1200 toneladas anuales aproximadamente, su comercialización continua haciéndose en hurta y a dos importantes empresas que exportan el producto a EAU y Japón, para lo cual se cuentan con los certificados necesarios para la importación de producto en estos países.

CERTIFICACIONES:

Rancho Milpillás, cuentan con los certificados de sanidad y seguridad alimenticia que otorgan, el United States Department of Agriculture, Animal and Plant Health Inspection Service, Plant Protection and Quarantine (USDA,APHIS,PPQ), el United States Department of agriculture, Animal and Plant Health Inspection Service, International Services (USDA,APHIS,IS), por la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural (SAGAR) y la Comisión Nacional de Sanidad Agropecuaria (CONASAG), a través de la Dirección General de Sanidad Vegetal (DGSV), para ello, deberán estar libres de la plaga del barrenador grande del hueso del aguacate (*Helipus lauri*), La palomilla del hueso del aguacate (*Stenoma catenifer*), los barrenadores pequeños de la semilla del aguacate (*Conotrachelus aguacatae* y *Conotrachelus Perseae*), la mosca del Mediterráneo (*Ceratitis capitata*), el barrenador de las ramas del aguacate (*Copturus aguacatae*) y la mosca de la fruta (*Anastrepha ludens*, *A. Serpentina* y *A. Striata*), Food safety, sirve para la inocuidad alimentaria que es la garantía de alimentos de calidad, Orgánico, que son los productos libres de residuos químicos, Eurepqaap, esta es para exportar a Europa, garantizando calidad para los consumidores.

POLÍTICAS GENERALES:

El personal en general será tratado con lineamientos de respeto y cordialidad.

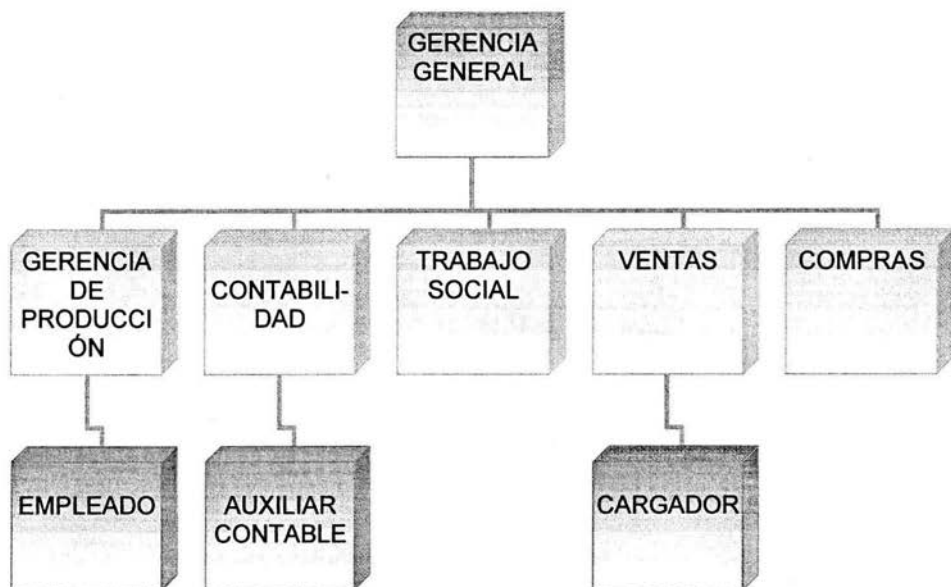
El personal de producción deberá presentarse a trabajar a las 7:00 am teniendo tolerancia de 10 minutos de retraso o de lo contrario no recibirá el premio de puntualidad,

Para el personal de ventas foráneas la entrada es a las 5:00 am. Sin tolerancia por la naturaleza del trabajo.

La contratación del personal de producción será preferentemente del poblado de Milpillás.

La empresa dará la oportunidad de continuar sus estudios a quien así lo decida con reajuste en sus jornadas de trabajo.

ESTRUCTURA DE LA EMPRESA



Nombre del puesto:

Contador

Ubicación Física:

Rancho Milpilllas

Puesto bajo su mando:

1) Auxiliar Contable

2) Secretaria

Contactos permanentesInternos:

Gerente General

Producción

Ventas

Compras

Trabajo social

Objetivo:

Contar con la información financiera y contable que permita la toma de decisiones

Número de empleados: 2

Descripción genérica:

Es responsable de realizar los registros de ingresos y egresos de los recursos financieros de la empresa, así como del pago de contribuciones gubernamentales

Descripción analítica:Actividades permanentes:

a) Pago de contribuciones

b) Cálculos fiscales

c) Cálculo de depreciaciones

d) Entrega de reportes

e) Calendarización de pagos

Departamento:

Contabilidad

Jefe Inmediato:

Gerente General

Externos:

Oficinas de Gobierno

Gerente bancos

Asesor exteno

Actividades eventuales:

- a) Elaboración de declaraciones anuales
- b) Asistencia a cursos de capacitación

FUNCIONES

- Elaboración de reporte de pagos pendientes
- Verificación de movimientos bancarios
- Supervisión de contabilización de pólizas

RESPONSABILIDADES

- Pago en tiempos y formas de contribuciones
- Contar con información suficiente para la toma de decisiones
- Tener al día la contabilidad mensual

Nombre del puesto:

Auxiliar Contable

Ubicación Física:

Rancho Milpillas

Puesto bajo su mando:

Ninguno

Internos:

Gerente General

Contador

Compras

Ventas

Trabajo social

Objetivo:

Auxiliar al contador con las actividades diarias del departamento de contabilidad

Número de empleados: 4

Descripción genérica:

Es deber del departamento auxiliar al contador en el registro de movimientos bancarios, elaboración

Departamento:

Contabilidad

Jefe Inmediato:

Contador

Externos:

Cobradores

Funcionarios bancarios

Clientes

Asesor externo

de escritos necesarios, captura de pólizas, registro de cheques a fin de poder contar con información

Descripción analítica:

Actividades permanentes:

- a) Elaboración de cheques
- b) Registro de cheques
- c) Conciliaciones bancarias
- d) Elaboración de reportes de saldos
- e) Captura de pólizas
- f) Pago a proveedores

Actividades eventuales:

- a) Reportes especiales
- b) Asistencia a cursos de capacitación

FUNCIONES

- Elaboración de reporte mensual bancario
- Control de pago a proveedores
- Realizar archivos de correspondencia
- Reportar los estados que guarden las cuentas bancarias

RESPONSABILIDADES

- El control de cheques a proveedores y personal interno
- Cubrir cheques emitidos
- Pago en tiempo de contribuciones
- Captura de pólizas
- Organización del departamento
- La utilización de materiales y equipo bajo las normas requerida

Nombre del puesto:

Ventas foraneas

Ubicación Física: Mercado de

Abastos

Estrella, Sn Nicolás de los Garza,

Nuevo León

Puesto bajo su mando:

Cargador

Departamento:

Ventas

Jefe Inmediato:

Gerente

Internos:

Gerente

Contador

Trabajo social

Externos:

Chóferes

Clientes

Objetivo:

Realizar ventas del aguacate hass orgánico producido de calidad al mejor precio

Número de empleados: 3

Descripción genérica:

Venta y distribución del aguacate hass orgánico producido en Rancho Milpilllas

Descripción analítica:

Actividades permanentes:

- a) Recepción del producto
- b) Venta de aguacate
- c) Cobranza de créditos
- d) Pagos de servicios
- e) Reporte de ventas
- f) Depósitos bancarios

Actividades eventuales:

Reportes especiales

FUNCIONES

- Mantener el almacenaje adecuado de la fruta
- Vender a precio competitivo
- Promover el producto
- Analizar el mercado local

RESPONSABILIDADES

- Manejar el aguacate con cuidados adecuados
- Contar con el cuarto frío en buen estado
- Reporte diario de ventas
- Cobro de ventas a crédito

Nombre del puesto:

Compras

Departamento:

Compras

Ubicación Física: Oficina Social

Gran Parada 532 Planta baja

Jefe Inmediato:

Gerente

Puesto bajo su mando:

Ninguno

Internos:

Gerente General

Contabilidad

Producción

Externos:

Tiendas comerciales en general

Objetivo:

Obtener los mejores precios en la compra de productos e insumos

Número de empleados: 1**Descripción genérica:**

Cotizar, Investigar y adquirir los productos solicitados por los demás departamentos

Descripción analítica:Actividades permanentes:

- a) Cotización de artículos
- b) Compra de artículos requeridos
- c) Entrega al departamento que realizó la requisición
- d) Control de compras

Actividades eventuales:

Cotizaciones especiales

FUNCIONES

- Investigar en tiendas comerciales el mejor precio del producto requerido
- Verificar las características del artículo requerido
- Informar a la gerencia las cotizaciones

RESPONSABILIDADES

- Comparar precios y condiciones de pago
- Entregar a la persona que realizó la adquisición
- Realizar soportes para el requerimiento y entrega de artículos

Nombre del puesto:

Trabajo Social

Ubicación Física: Domicilio social

Gran Parada 532 Altos

Puesto bajo su mando:

Ninguno

Internos:

Gerencia

Contador

Producción

Departamento:

Trabajo Social

Jefe Inmediato:

Gerente

Externos:

Diversas Secretarías

Clínicas y Hospitales

Asesores externos

Objetivo:

Ser un vínculo entre la empresa y los trabajadores que contribuya a relaciones laborales armonicas

Número de empleados: 1**Descripción genérica:**

Elaboración de cálculo de pagos al IMSS, INFONAVIT, FONACOT, control de recursos humanos

Descripción analítica:Actividades permanentes:

- a) Cálculo de pagos al IMSS
- b) Cálculo de pagos al INFONAVIT
- c) Elaboración de altas, bajas y movimientos salariales
- d) Elaboración de riesgos de trabajo

Actividades eventuales:

Asistencia a cursos de capacitación

FUNCIONES

- Reclutamiento
- Gestiones diversas
- Orientación de prestaciones

- Elaboración de finiquitos
- Trámites gubernamentales

RESPONSABILIDADES

- Entregar en tiempo de pago el cálculo de liquidaciones al departamento de contabilidad
- Informar del cálculo a la gerencia general
- Elaborar la declaración anual de riesgo de trabajo
- Informar el período de vacaciones a cada trabajador

Nombre del puesto:

Producción

Departamento:

Producción

Ubicación Física:

Rancho Milpillas

Jefe Inmediato:

Gerente General

Puesto bajo su mando:

2) Control de enfermedades

Internos:

Gerencia general

Externos:

Secretarías que regulan la Agricultura

Junta Local de Sanidad Vegetal

Mayordomo

NSJP

Trabajo Social

Asesores

Objetivo:

Lograr una excelente producción de aguacate orgánico con calidad de exportación

Número de empleados: 20

Descripción genérica:

Es responsable de la producción, supervisión y vigilancia del fruto y los árboles, a

Descripción analítica:

Actividades permanentes:

a) Tener control de la existencia y reproducción de insectos

- b) Realizar la transformación a control biológico de insectos
- c) Controlar las enfermedades de antracnosis y roña
- d) Supervisar las areas donde se pueda tener enfermedades

Actividades eventuales:

- a) Asistencia a reuniones de
valuación interna
- b) Asistencia a cursos de
capacitación

FUNCIONES

- Vigilancia y cuidado de laboratorio
- Supervisión de cosecha
- Supervisión de producto
- Control de plagas
- Mantenimiento a Maquinaria y Equipo

RESPONSABILIDADES

- Control de plagas
- Control de maleza
- Control de reproducción de insectos
- Chequeo de temperatura del huerto

CAPÍTULO IV
INVESTIGACIÓN DE CAMPO

4.1. Definición del Universo

En la presente investigación el universo de trabajo que se retoma es el personal que labora en la empresa Enrique Audiffred Rosas que se dividen en:

Personal Administrativo constituido por 6 empleados

Personal operativo constituido 19

Por tanto la totalidad de los trabajadores que suman 25 es el universo de la investigación del trabajo que aquí se presenta.

4.2. Elaboración de instrumento.

La investigación se realiza mediante la elaboración de una cedula de entrevista a partir de la operacionalización de la hipótesis planteada para este trabajo, la cédula diseñada quedó conformada por 14 preguntas agrupadas en 4 apartados. (ver anexo 1)

Por otro lado se estructuro un cuestionario integrado por 11 preguntas de opción múltiplo que se aplico al personal operativo de dicha empresa. (ver anexo 2)

4.3. Recolección de datos.

Al realizar la recolección de datos al personal administrativo no se tuvieron limitantes, ni contratiempos, se tuvo la disposición del personal sin tener acción alguna que impidiera la obtención de la información.

Por lo que respecta al personal operativo la limitante que se presentó es la distancia que existe entre las oficinas administrativas y el área de trabajo de que se encuentra ubicada en el Rancho Milpillas, pues no existe transporte público para llegar al lugar, si no se debe acudir al lugar mediante vehículo particular, otra limitante que se tuvo es el tiempo de trabajo entre los operativos, puesto que los trabajadores entran a su jornada a las 7 de la mañana y se les asigna tareas que

deben cumplir en la huerta y se encuentran dispersos en ella lo que obstaculiza de alguna manera la comunicación con ellos.

4.4. Presentación de resultados.

Para efecto de la presentación de resultados obtenidos en la investigación de campo del presente trabajo, es decir, respecto de la aplicación de los instrumentos que se utilizaron para la obtención de datos el orden que se sigue es el siguiente.

- Personal Administrativo
- Trabajadores operativos

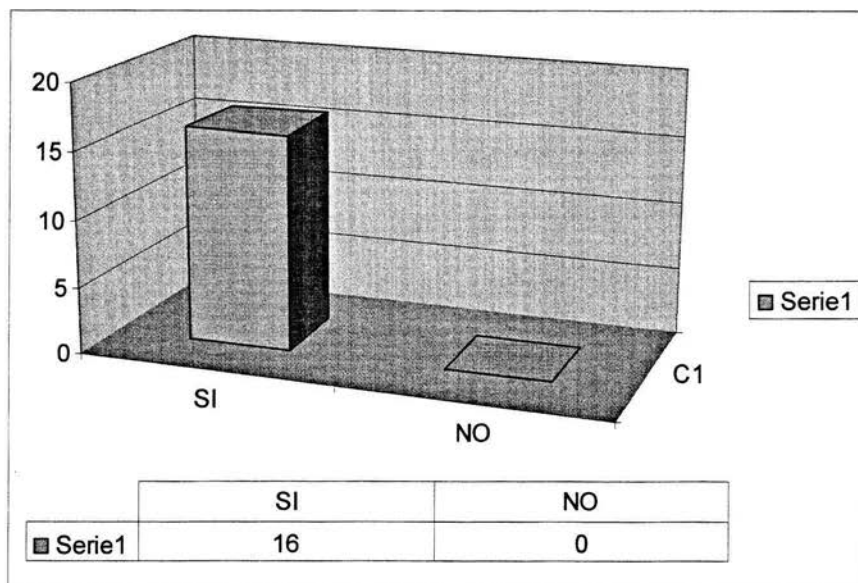
Presentando el siguiente orden en cada uno:

- Pregunta
- Cuadro
- Grafica
- Interpretación.

**CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES
OPERATIVOS**

1. ¿TIENE USTED CONOCIMIENTO SI EN LA EMPRESA LABORA UN TRABAJADOR SOCIAL?

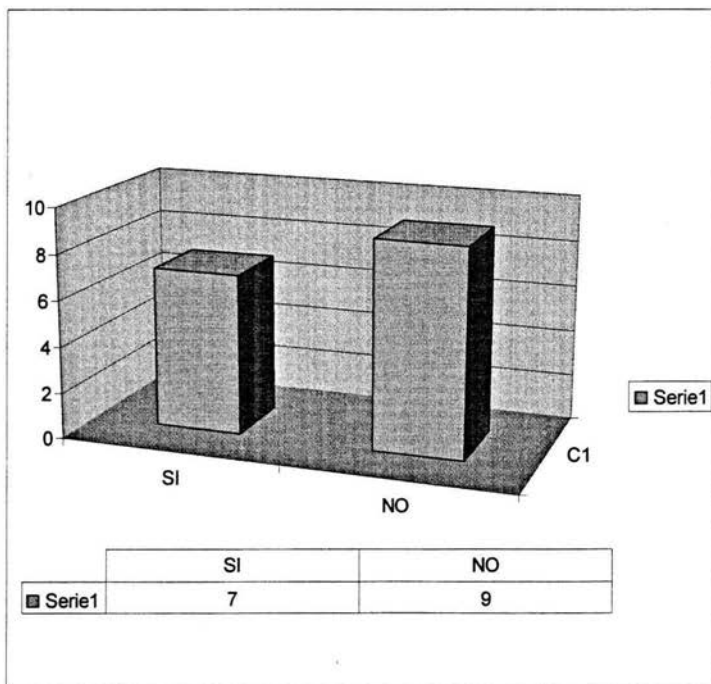
CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) si	16	100 %
b) no	0	0
TOTAL	16	100



Como se puede apreciar en la grafica el total de los trabajadores tiene conocimiento que dentro de la empresa labora una trabajadora social al que pueden acudir en caso que el trabajador acuda cuando él así lo considere necesario.

2. ¿EL TRABAJADOR SOCIAL LE HA EXPLICADO SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES?

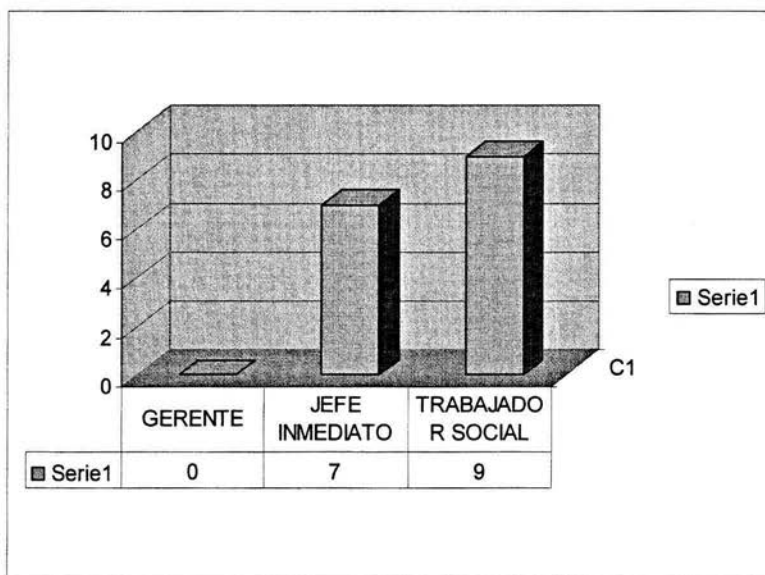
CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) si	7	44 %
b)no	9	56 %
TOTAL	16	100 %



Los trabajadores de la empresa en su mayoría responden que el trabajador social no a explicado cuales son los derechos y obligaciones que se adquieren al incorporarse o trabajar en la empresa, sin embargo también hay trabajadores que consideran que si les brindo el trabajador social esa información, y éstos empleados son los que ingresaron en el tiempo que ya existía este profesional dentro del centro de trabajo.

3. CUANDO A USTED SE LE PRESENTA ALGÚN PROBLEMA, ¿CON QUIÉN ACUDE?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)gerente	0	0 %
b)jefe inmediato	7	44 %
c)trabajador social	9	56%
TOTAL	16	100 %

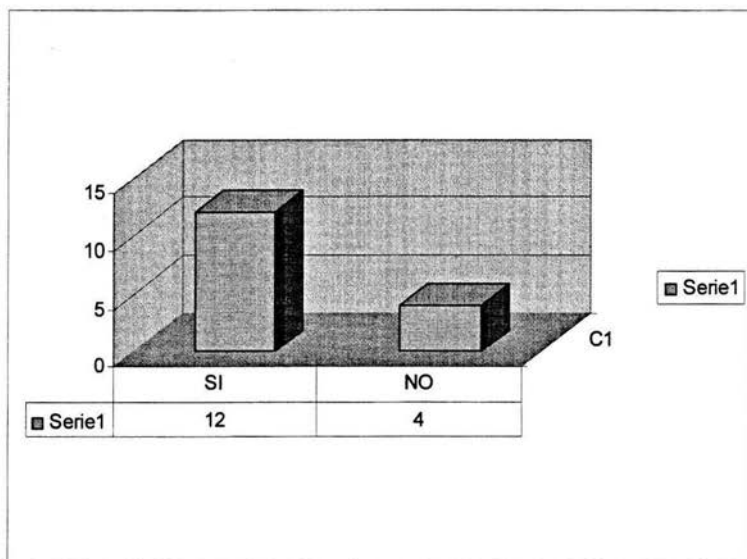


La mayoría señala que acude con el trabajador social al presentársele algún problema ya que le a atendido de manera adecuada lo que les a otorgado confianza.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

4. ¿EL TRABAJADOR SOCIAL LE HA REALIZADO ALGÚN TRÁMITE SOBRE SUS PRESTACIONES?

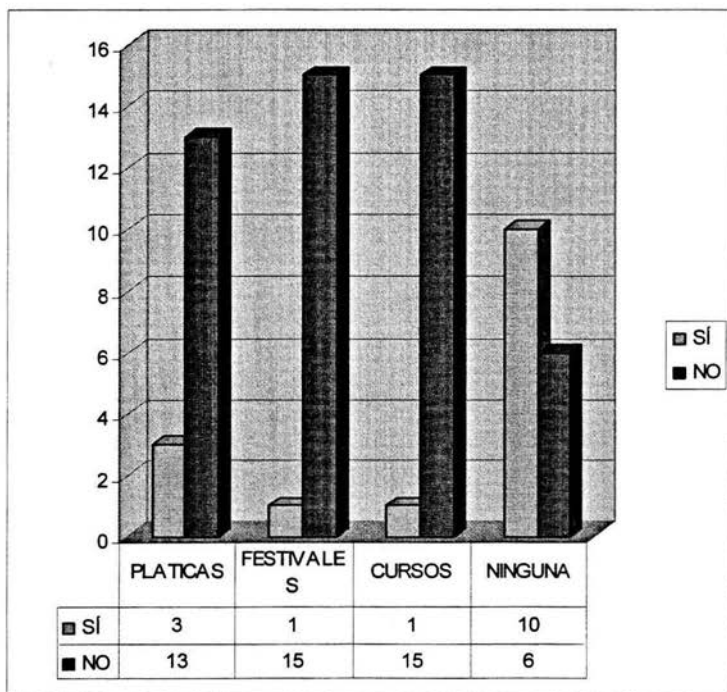
CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) si	12	75 %
b)no	4	25 %
TOTAL	16	100 %



Los trabajadores señalan que el trabajador social si les ha realizado algún trámite, lo cual respalda la pregunta anterior.

5. SEÑALE QUÉ ACTIVIDADES ORGANIZA EL TRABAJADOR SOCIAL EN LA EMPRESA

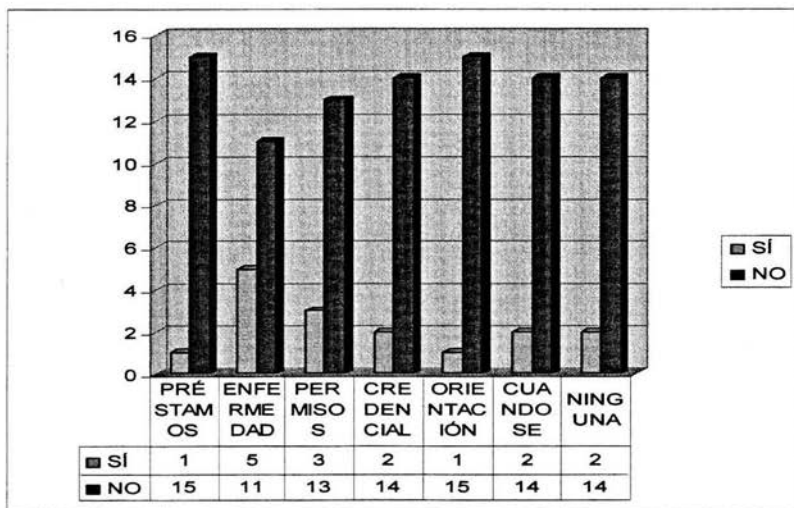
CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	TOTAL
a)platicas	3	19 %	13	81%	100%
b)festivales	1	6 %	15	94%	100%
c)cursos	1	6%	15	94%	100%
d)ninguna	10	63%	6	37%	100%



Como se observa en la grafica los trabajadores no ubican al trabajador social como organizador de eventos, una minoría no concuerda en los eventos, ya que señalan que sí realiza algunas de estas actividades.

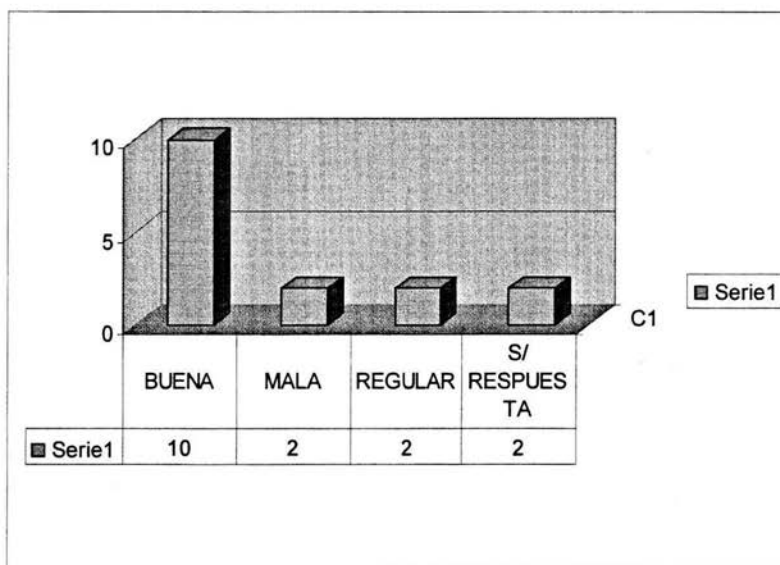
6. ¿EN QUÉ SITUACIONES HA RECIBIDO ATENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	TOTAL
a)prestamos	1	6%	15	94%	100%
b)enfermedad	5	31%	11	69%	100%
c)permisos	3	19%	13	81%	100%
d)credenciales del imss	2	13%	14	87%	100%
e)orientación imss	1	6%	15	94%	100%
g)cuando se le solicita	2	13%	14	87%	100%
h)ningún	2	13%	14	87%	100%



¿CÓMO HA SIDO LA ATENCIÓN?

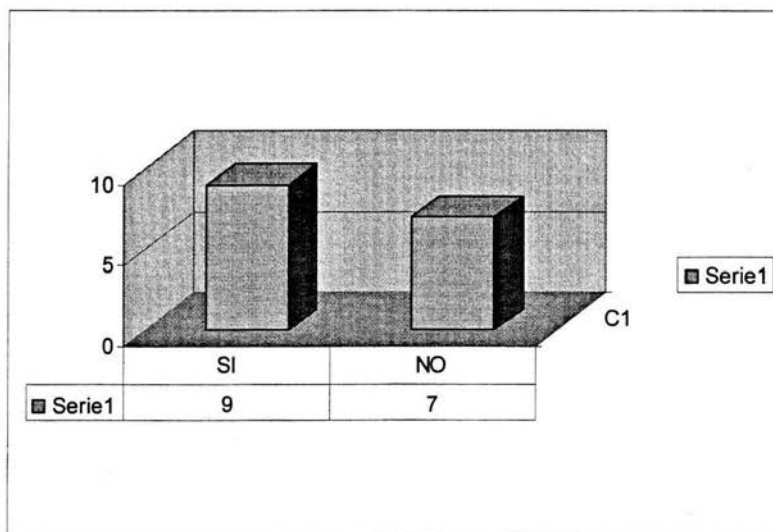
CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)buena	10	61%
b)mala	2	13%
c)regular	2	13%
d)s/respesta	2	13 %
TOTAL	16	100%



Independientemente de la situación a la que el trabajador social preste atención al trabajador este consideran en su mayoría que la atención ofrecida es buena.

7. ¿LE HA REALIZADO ALGÚN TRÁMITE?

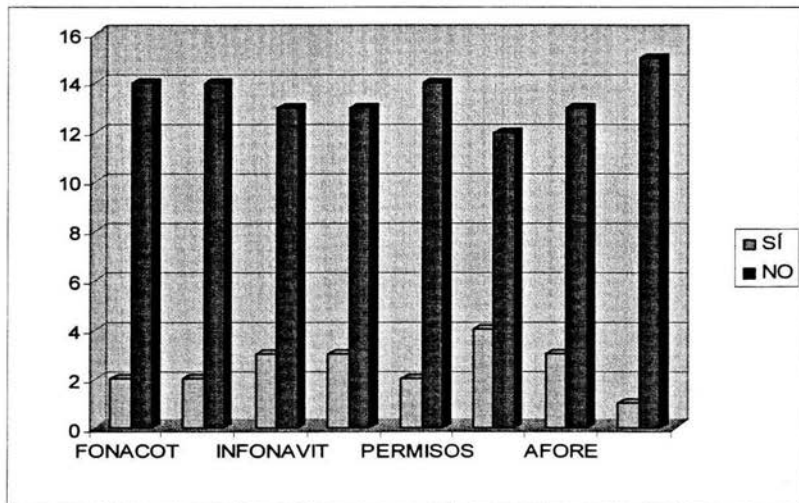
CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) si	9	56%
b)no	7	44 %
TOTAL	16	100 %



Como se observó en la pregunta número 7, en su mayoría a los trabajadores, si les ha realizado algún trámite el trabajador social.

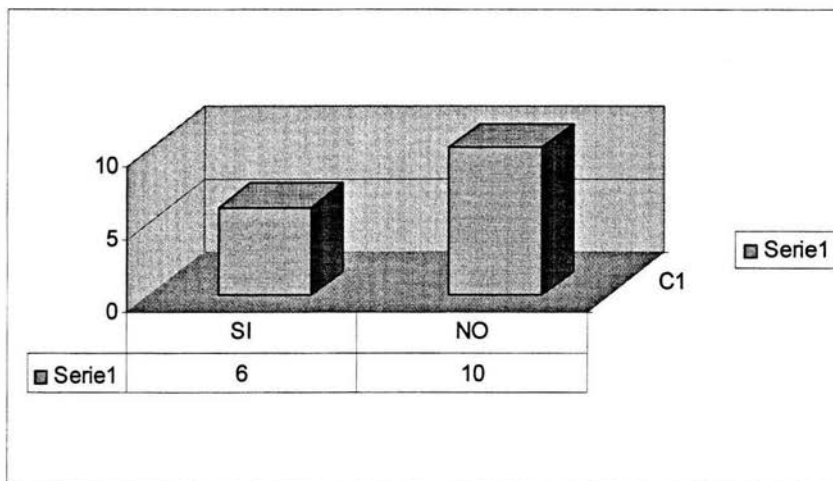
¿CUÁL?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	TOTAL
a) fonacot	2	13%	14	87%	100%
b) curp	2	13%	14	87%	100%
c) infonavit	3	19%	13	81%	100%
d) inscripción al imss	3	19%	13	81%	100%
e) permisos	2	13%	14	87%	100%
g) tramites al imss	4	25%	12	75%	100%
h) afore	3	19%	13	81%	100%
i) Pago de pensión	1	6%	15	94%	100%



8. ¿REALIZÓ ALGUNA GESTIÓN PARA USTED?

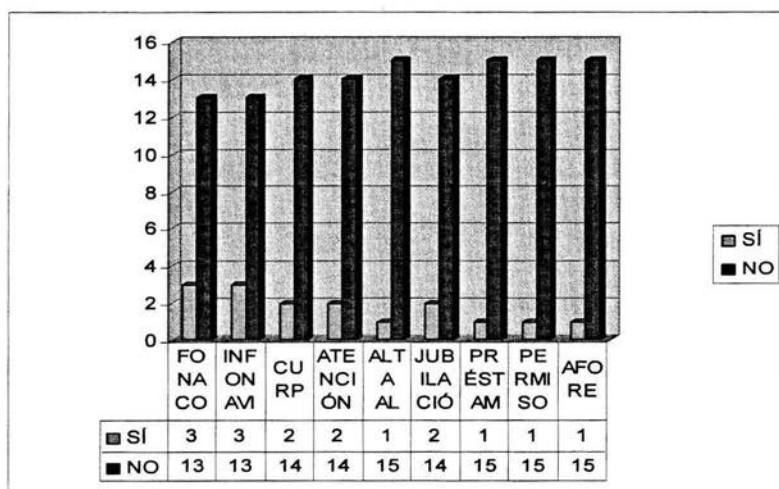
CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) si	6	38 %
b)no	10	62 %
TOTAL	16	100 %



Del total de los trabajadores en una relativa mayoría consideran que el trabajador social no ha realizado ninguna gestión, debido a que no considera a la gestión como la realización de algún trámite.

¿CUÁL?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	TOTAL
a)fonacot	3	19%	13	81%	100%
b)infontavit	3	19%	13	81%	100%
c)curp	2	12%	14	88%	100%
d)atención medica	2	12%	14	88%	100%
e)alta al imss	1	6%	15	94%	100%
g)jubilación	2	12%	14	88%	100%
h)prestamos	1	6%	15	94%	100%
i)permisos	1	6%	15	94%	100%
j) afore	1	6%	15	94%	100%

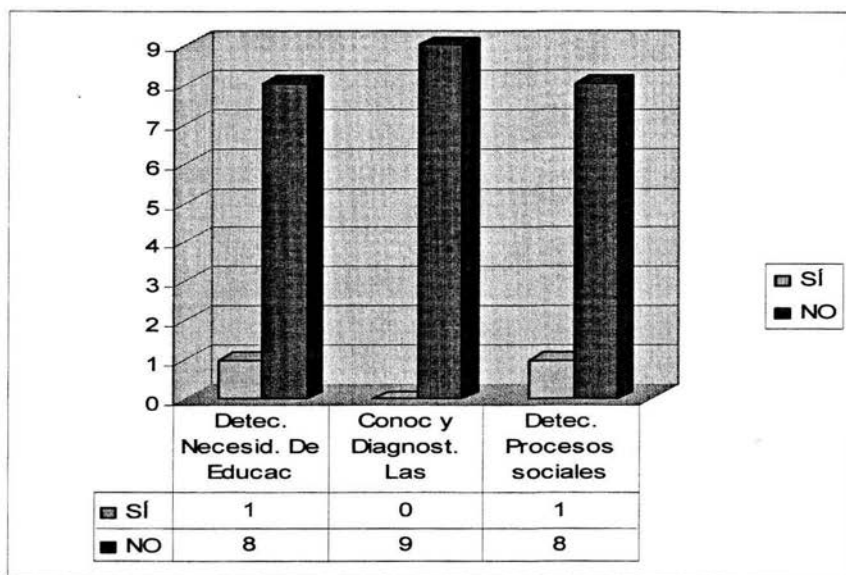


Dentro de esta grafica para fines prácticos se agruparon en esos inicios las respuestas ofrecidas por los trabajadores donde se observa que acuden al trabajador social sobre todo en caso de enfermedad o aspectos relacionados con el imss y instituciones públicas.

**CÉDULA DE ENTREVISTA APLICADA A LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS**

INVESTIGACIÓN

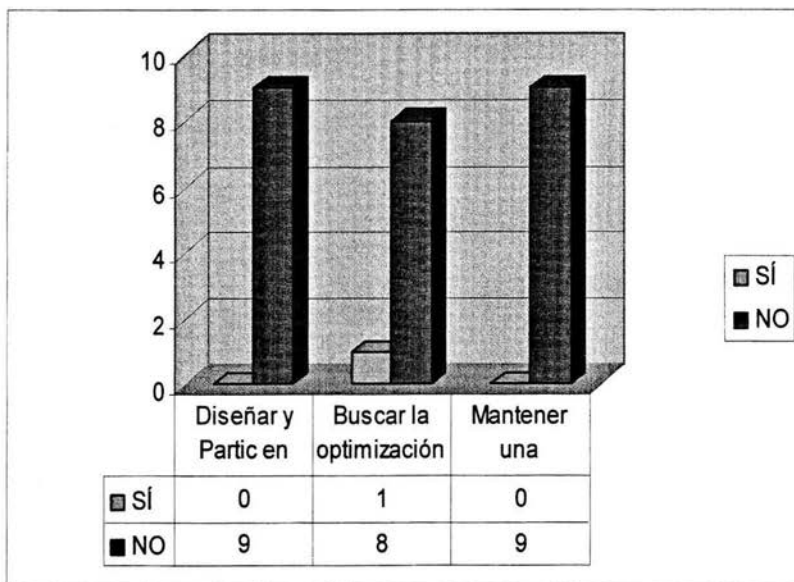
CONCEPTO	SÍ		NO		TOTAL
	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
a) Detectar necec. de educación	1	11%	8	89%	100%
b) Conocer y diagnosticar	0	0%	9	100%	100%
c) Detectar proc sociales	1	11%	8	89%	100%



Los empleados administrativos en su mayoría coinciden en que las actividades que se proponen para la función de investigación no se realizan con excepción de una minoría que considera que alguna si se lleva a cabo.

ADMINISTRACIÓN

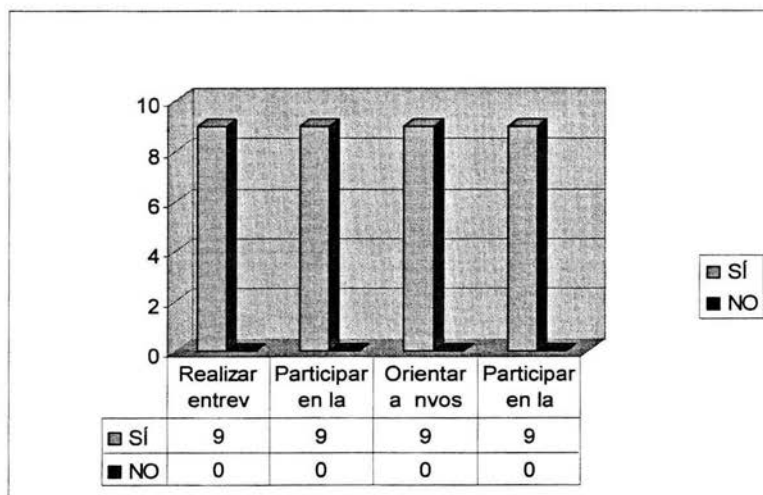
CONCEPTO	SÍ		NO		TOTAL
	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
a)Diseñar y participar en planes	0	0%	9	100%	100%
b)Buscar la optimización de la eficiencia	1	11%	8	89%	100%
c)Mantener una supervis. y asesoría	0	0%	9	100%	100%



Los empleados en su mayoría creen que las actividades establecidas para esta función no se realizan en la empresa toda vez que no existen planes, ni programas de ningún tipo que realice el trabajador social dentro del centro de trabajo.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

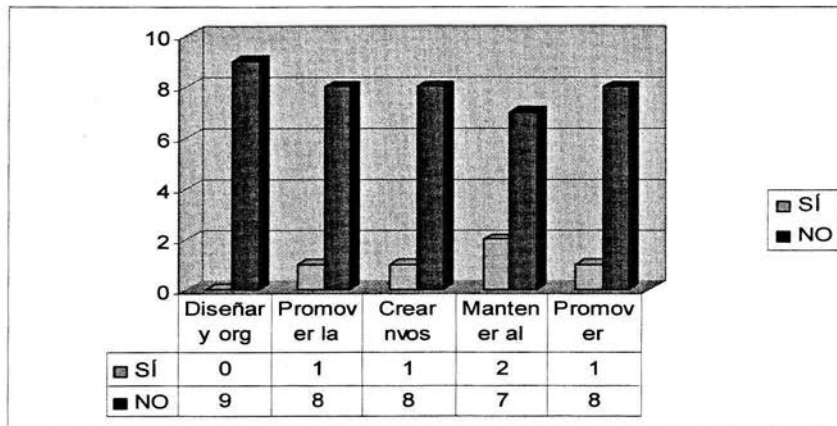
CONCEPTO	SÍ		NO		TOTAL
	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
a) Realizar entrev para reclutam. de personal	9	100%	0	0%	100%
b) Participar en la selección	9	100%	0	0%	100%
c) Orientar a nvos trabajadores s/ derechos y obl.	9	100%	0	0%	100%
d) Participar en la inducción	9	100%	0	0%	100%



Esta es una de las funciones que sí realiza el trabajador social en la empresa ya que así lo demuestra la encuesta al considerar en su totalidad los entrevistados que el trabajador social desarrolla las actividades de reclutamiento, entrevista, aplicación de exámenes, visita domiciliarias entre otras,

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

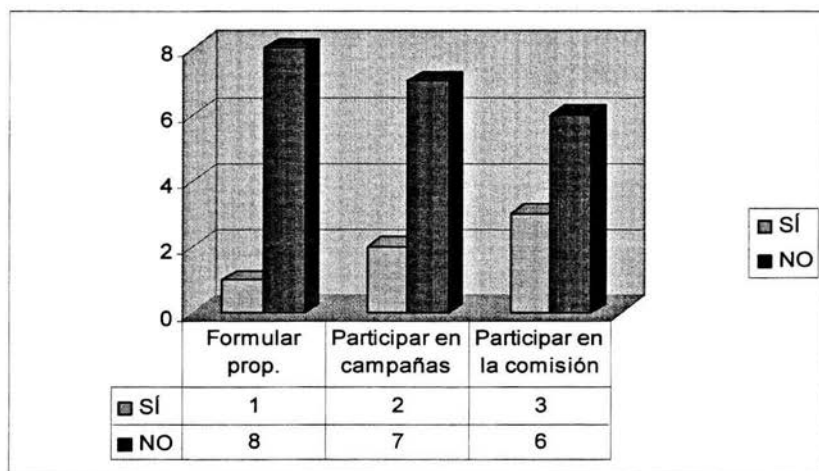
CONCEPTO	SÍ		NO		TOTAL
	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
a)Diseñar y org programas de capacitación	0	0%	9	100%	100%
b)Promover la participación d los trabajad	1	11%	8	89%	100%
c)Crear nvos sistemas d estímulos	1	11%	8	89%	100%
d)Mantener al corriente el scalafon	2	22%	7	78%	100%
e)Promover sursos de actualizac.	1	11%	8	89%	100%



Los trabajadores que respondieron que sí se realiza esta función, son los trabajadores administrativos que se encuentran en las oficinas sociales, ubicadas en esta Ciudad y que han acudido a cursos externos de capacitación que son pagados por la empresa, pero que en sí el trabajador social no realiza en ninguna actividad al respecto, lo cual puede deberse que los trabajadores desconocen esto.

SEGURIDAD E HIGIENE

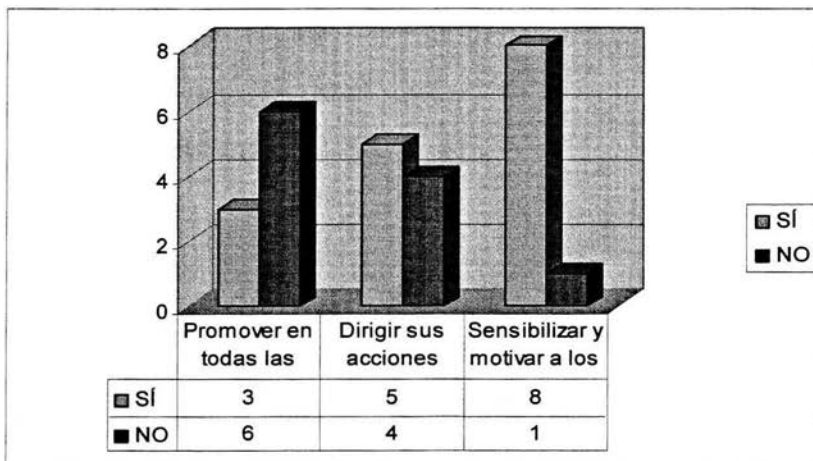
CONCEPTO	SÍ		NO		TOTAL
	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
a) Formular programas higiene y s	1	11%	8	89%	100%
b) Participar en campañas preven riesgo	2	22%	7	78%	100%
c) Participar en la comision de seguridad	3	33%	6	67%	100%



Los empleados consideran que el trabajador social no participa en la seguridad e higiene en el trabajo por no existir ningún plan de seguridad, ni existir actualmente comisión mixta de seguridad e higiene en el trabajo que reglamenta la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, e hecho en sí anteriormente el trabajador social manejaba esto, pero de un tiempo a la fecha, en la empresa ya no se maneja esto.

RELACIONES PÚBLICAS

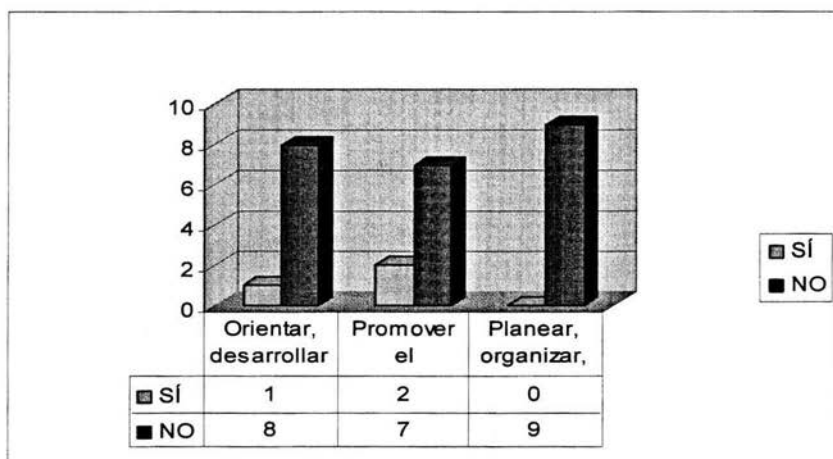
CONCEPTO	SÍ		NO		TOTAL
	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
a) Promover el respeto en las actividades	3	33%	6	67%	100%
b) Dirigir sus acciones a un buen desarrollo	5	56%	4	44%	100%
c) Sensibilizar y motivar al trabajador	8	89%	1	11%	100%



En su mayoría los trabajadores consideran que el trabajador social promueve el respeto y buen trato entre el trabajador y el jefe, así como motiva al trabajador al desarrollo personal, señalado esto como lo mas significativo referente a esta actividad.

EDUCACIÓN

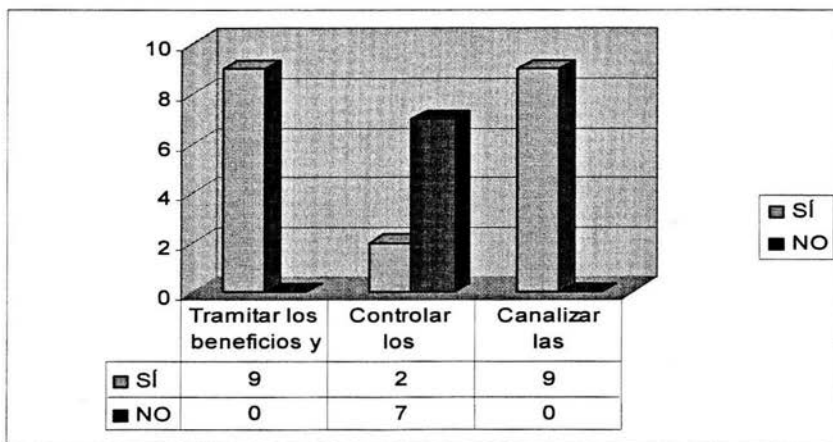
CONCEPTO	SÍ		NO		TOTAL
	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
a) Orientar y desarrollar cursos de educación primaria y secundaria para adultos	1	11%	8	89%	100%
b) Promover el desarrollo integral de los trabajadores	2	22%	7	78%	100%
c) Planear, organizar, dirigir y controlar programas educativos para el trabajador y su familia	0	0%	9	100%	100%



Los empleados perciben que este rubro solo el desarrollo integral del personal, es donde se observa la acción del trabajador social, pues no existen en la empresa cursos de alfabetización aun cuando es necesario por existir personal que no sabe leer ni escribir.

PRESTACIONES DIVERSAS

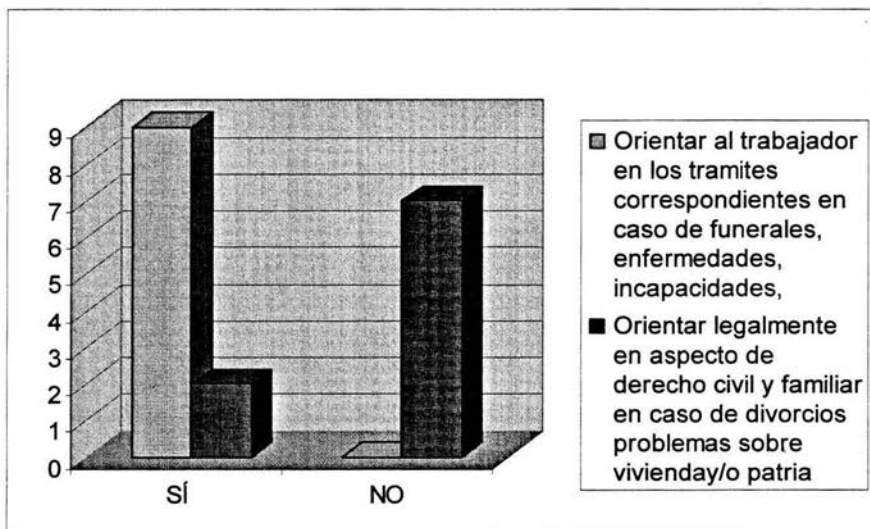
CONCEPTO	SÍ		NO		TOTAL
	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
a) Tramitar los benef y servicios asistenc para los trabajador	9	100%	0	0%	100%
b) Controlar los programas de ayud material y en espec	2	22%	7	78%	100%
c) Canalizar las demandas y necec. de los trabajadores	9	0%	0	100%	100%



Esta es una de las funciones que tiene aceptación tanto por parte de la empresa como de los trabajadores pues en su totalidad los trabajadores consideran que las actividades si se desarrollan en la empresa.

ASESORÍA

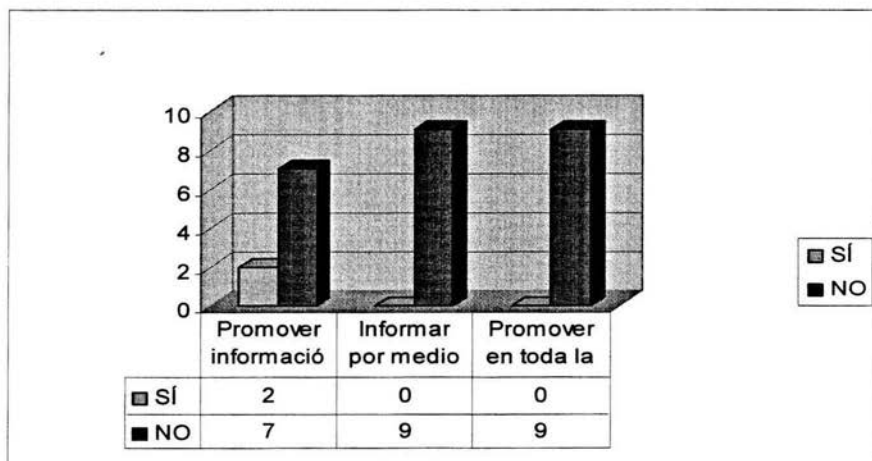
CONCEPTO	SÍ		NO		TOTAL
	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
a) Orientar al trabajador en los trámites correspondientes en caso de funerales, enfermedades, incapacidades, despido y jubilación	9	100%	0	0%	100%
b) Orientar legalmente en el aspecto civil	2	22%	7	78%	100%



Respecto a la función de asesoría la mayoría de los empleados administrativos ubica como actividad principal la orientación sobre trámites en caso de funeral.

DIVULGACIÓN

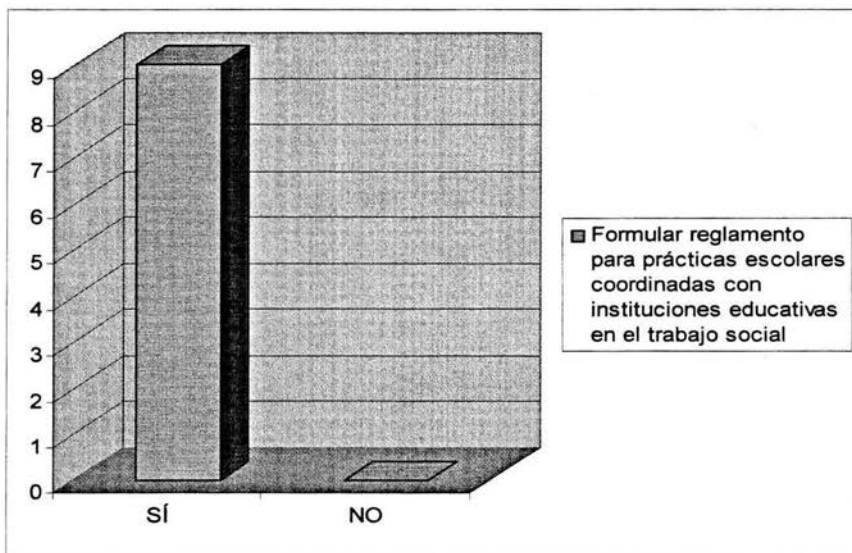
CONCEPTO	SÍ		NO		TOTAL
	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
a) Promover informac sobre los programas y prestaciones a los trabajadores	2	22%	7	78%	100%
b) Infomar por medio de periódicos mural o carteles los derecho de los trabajadores	0	0%	9	100%	100%
c) Promover en la empresa los progra de seguridad e higiene	0	0%	9	100%	100%



Esta función en su mayoría de trabajadores concederán no se realiza dentro de la empresa, pues no se realizan periódicos murales ni sistemas de seguridad, lo que contrasta con dos personas que consideran que sí se realiza, esto puede tener relación ya que en algunas ocasiones se realizaron por parte del trabajador social, acciones en relación con el tema de seguridad en el trabajo como son: campañas d vacunación, platicas sobre insecticidas y fungicidas, que hacer en caso de incendio y simulacros.

ENSEÑANZA

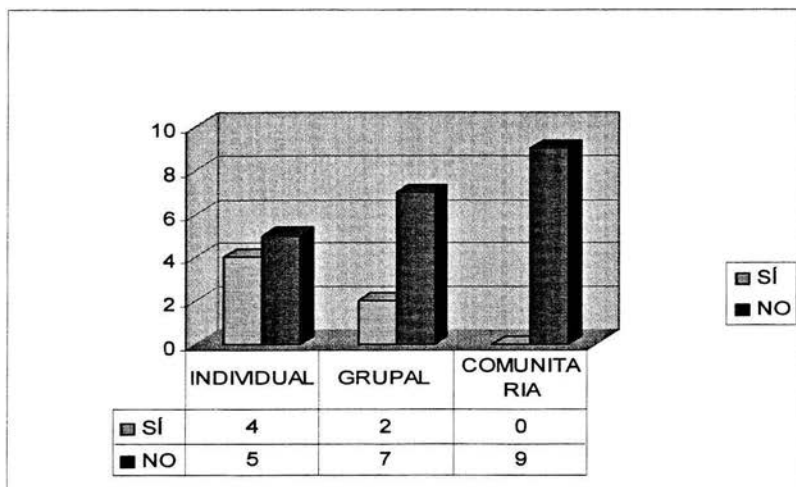
CONCEPTO	SÍ		NO		TOTAL
	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
a) Formular reglamente para prácticas escol coord con institucion educativas	9	100%	0	0%	100%



Fue contundente la respuesta a esta función, ya que no existe ningún aspecto que pueda ser valorado, por que en el centro de trabajo no se ha dado las condiciones para recibir prestaciones de servicio social.

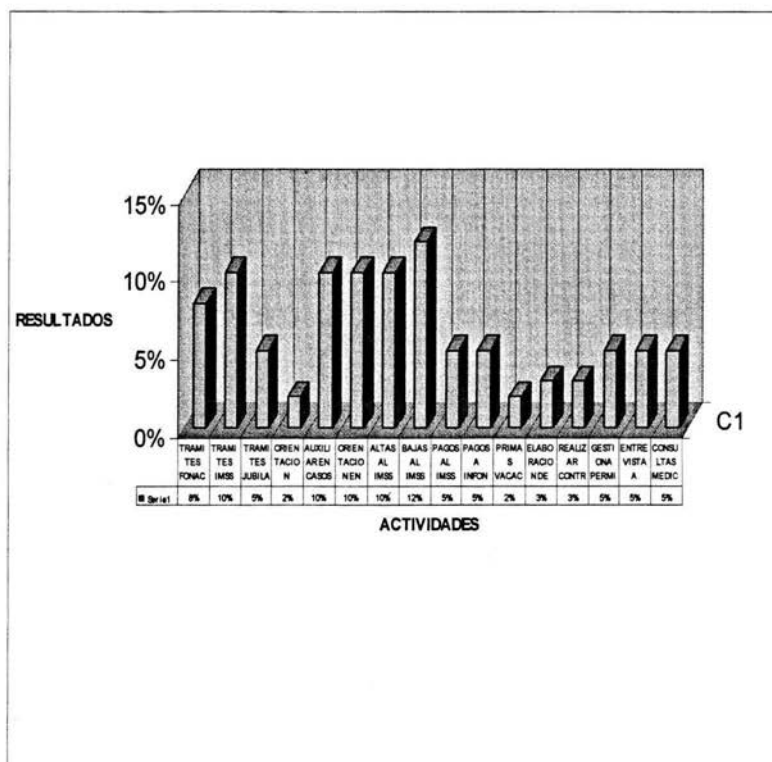
¿A QUÉ NIVEL ESTÁN ENFOCADAS LAS ACCIONES DE TRABAJO SOCIAL?

CONCEPTO	SÍ		NO		TOTAL
	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
Individual	4	44%	5	56%	100%
Grupal	2	22%	7	78%	100%
Comunitaria	0	0%	9	100%	100%



Como se puede observar los trabajadores en su mayoría coinciden en que el nivel al que se desarrollan las acciones del trabajador social es a nivel individual y solo un mínimo de encuestados considera que lo hace también con grupo y con respecto a nivel comunitario la totalidad de trabajadores da respuesta negativa al trabajo comunitario por parte del trabajador social.

¿QUÉ ACTIVIDADES REALIZA LA TRABAJADORA SOCIAL CON LOS TRABAJADORES?



Las preguntas relacionadas con las actividades que realiza el trabajador social, tienen gran relación pues los dos arrojaron respuestas similares en cuanto a las actividades que realiza el trabajador social para los trabajadores y otras actividades específicas, estas actividades que consideran se realizan están agrupadas en selección de personal, tramites diversos y prestaciones diversas, debe aclararse que estas actividades en específico son las que le interesan al empresario se realicen al interior del centro de trabajo.

**INFORME DE LAS FUNCIONES Y ACTIVIDADES QUE
REALIZA EL TRABAJADOR SOCIAL EN LA EMPRESA
ENRIQUE AUDIFFRED**

La presentación de las actividades que realiza el trabajador social en la empresa permitirá comprender de manera sencilla las respuestas que ofrecieron los encuestados de acuerdo a la información antes presentada.

FUNCIONES

- Reclutamiento
- Gestiones diversas
- Prestaciones diversas

Actividades permanentes:

- Cálculo de pagos al IMSS
- Cálculo de pagos al INFONAVIT
- Elaboración de altas, bajas y movimientos salariales
- Elaboración de riesgos de trabajo
- Registro y relación de vacaciones de trabajadores
- Informe mensual de actividades
- Elaboración de expedientes de trabajadores
- Elaboración de contratos de trabajo a trabajadores
- Cálculo de gratificaciones y finiquitos
- Orientación a trabajadores
- Solicitud de recursos económicos a instituciones públicas que lo manejan, de trabajadores que obtiene su pensión o jubilación por parte

del imss

- Atención a trabajadores
- Tramitar apoyos en instituciones publicas o privadas que se requiera
- Gestionar trámites para trabajadores.

Actividades eventuales:

Asistencia a cursos de capacitación

Elaboración de determinación y calculo riesgos de trabajo en la empresa

Elaboración y presentación de modificaciones de salario de trabajadores al imss

Dentro de las limitaciones que se tiene para la realización de las actividades que se realizan en la empresa prácticamente es el de la distancia que existe entre el Rancho Milpilla y la oficina social que se ubica en esta ciudad lo que afecta en cuanto al contacto y la comunicación con los trabajadores

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

A partir de los resultados obtenidos es importante retomar los aspectos más relevantes y confrontarlos con el perfil ideal del trabajador social en el área empresarial.

Así se tiene que en la empresa Enrique Audiffred el trabajador social:

- No realiza ninguna actividad referente a la investigación sin embargo es necesario que el trabajador social investigue sobre aspectos de relacionados con la agrícola industrial pues con las certificaciones con que cuenta la empresa así como los clientes de Estados Unidos y Japón que acuden a Rancho Milpilllas a supervisar la huerta y el bienestar de los trabajadores, se requiere contar con información vertiente en estos temas, por ello se le encomendó recientemente al trabajador social la elaboración de programas donde se evalúen e informe sobre la salud e higiene que se tiene en este lugar.
- En cuanto a la función de administración no se realiza ninguna de las actividades sugeridas en el perfil ideal de trabajo social en empresa, así lo demuestran los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los trabajadores administrativos y operativos, la causa de no realizar estas acciones es debido a la inexistencia de planes y programas que se desarrollen en la empresa.
- Sobre el reclutamiento y selección de personal el trabajador social, realiza algunas actividades como lo es el contactar con escuelas tanto públicas como privadas a solicitar información de egresados recientes para reclutar en el área administrativa, ya que para este puesto a la gerencia general le interesa personal sin experiencia y jóvenes. En cuanto a los trabajadores de la huerta el reclutamiento se realiza por medio de empleados del mismo centro de trabajo, ya que es política de la empresa contratar personal del poblado aledaño a la huerta y estos son familiares o conocidos de los trabajadores.

Posterior al reclutamiento se realiza la recepción de solicitudes y entrevista de aquellos aspirantes que cubran con los requisitos del perfil del puesto.

Una vez concluida esta fase el trabajador social acude a su domicilio a elaborar la investigación socioeconómica correspondiente.

Con las fases antes mencionadas se esta in condiciones de que el jefe inmediato del área donde se tiene la vacante junto con el trabajador social y el gerente general puedan decidir sobre el personal que se incorpore a la empresa.

La función del trabajador social concluye en la ultima entrevista con las persona contratada, dentro de esta entrevista se le explican sus derechos y obligaciones que adquiere al momento de ser parte de la plantillas de trabajadores de esta empresa.

- La capacitación y adiestramiento es una función en la cual participa el trabajador social poco participa, sin embargo se puede decir que se realizan acciones sobre este tema de forma aislada, que sería necesario el trabajador social las retome organicé a fin de obtener mayores resultados que beneficien tanto a los trabajadores como a la empresa, estas acciones por ser requisito que han de observarse para continuar con las certificaciones que a la fecha se tienen.
- Por lo que respecta la seguridad e higiene en el trabajo esta función en la empresa se venia realizando ya que existía la comisión mixta de seguridad donde la empresa tenia la obligación de:

--Organizar la comisión mixta de seguridad e higiene en el trabajo donde se debe contar con representación tanto de trabajadores como de la parte patronal.

-- Realizar recorridos mensuales de supervisión y evaluación de las áreas de trabajo.

-- Elaborar un informe del recorrido

-- Elaboración de informes sobre uniformes e instrumentos de seguridad necesarios para desempeñar los diferentes puestos de la empresa donde se requieran de éstos.

-- Elaboración de planes y programas de capacitación anual a desarrollarse al interior de la empresa.

-- Elaboración y entrega de constancias de asistencia a los cursos de capacitación dentro o fuera de la empresa y con personal interno o externo.

Por lo anterior se considera se desarrollan 4 de las actividades propuestas para esta función, lo anterior se realizó hasta hace aproximadamente 2 años, debido esto a que la dependencia gubernamental que regula este aspecto cambio sus reglamentos y no obliga en la actualidad a enviar a su dependencia estos reportes mensuales lo que no exime la responsabilidad de realizarlos.

Es por lo antes expuesto que existen personas que al ser cuestionadas sobre este tema, consideraron que el trabajador social sí realiza alguna actividad de este tema.

- En cuanto a relaciones públicas solo se establece por parte del trabajador social contacto con organismos independientes de la empresa y al interior de ella.
- Con respecto a la función de educación poco o nada realiza el trabajador social. respecto a esta función, sin embargo es necesario organizar y coordinar programas de alfabetización ya que existen personas dentro de la empresa que no sabe leer ni escribir lo que obstaculiza su ascenso de puesto.
- Respecto a enseñanza no se han presentado las condiciones de que se incorpore practicantes de servicio social.
- Las prestaciones diversas es una de las funciones por lo cual fue contratado el trabajador social por parte del gerente general de la empresa, ya que su interés principal es que este profesionista ayude, facilite y logre en un menor tiempo realizar trámites y gestiones con instituciones públicas y privadas, con las que tenga necesidad de acercarse, así como que el imss atiendan de forma adecuada a los trabajadores y sus familias, sin importar el nivel de empleo que tengan, es por ello que los trabajadores en

su totalidad, consideran que esta es una función que si realiza el trabajador social y dentro de estas gestiones que realiza se pueden mencionar las siguientes:

- Gestiona ante instituciones públicas y privadas para otorgar préstamos personales para bienes y servicios
- Trámites al imss como altas, bajas, modificaciones
- Solicitudes de pensión y jubilación de personal en condiciones de obtenerla
- Tramites sobre pago de incapacidades, dotes matrimoniales, pago de apoyo por defunción del asegurado.
- Declaración de siniestralidad en la empresa de forma anual.
- Canalización de necesidades de los trabajadores a sus jefes inmediatos o a la gerencia general.
- vigilancia de que los trabajadores o sus familiares en caso de defunción o emergencias.
- Se orienta a los trabajadores o sus familiares según el caso para la recuperación de recursos que el trabajador apporto al infonavit, seguro para el futuro.
- Se realizan convenios con la empresa y el trabajador para quien así lo decida pueda laborar nuevamente en la empresa posterior a obtener su pensión para que pueda este contar con mayores recursos económicos para poder solventar sus gastos y los de su familia, ya que cabe aclarar que en un porcentaje alto de los pensionados el pago es la pensión mínima que su cuantía es un salario mínimo del D:F elevado al mes, esta incorporación a la empresa se realiza una vez que a transcurrido el tiempo marcado por el seguro social y en otro puesto distinto al que venia desarrollando y su condición de persona de la tercera edad lo permitan, esta prestación les permite a las personas mayores que trabajan la empresa esta oportunidad les permite mantenerse activos hasta que ellos así lo decidan

-- Se participa en la gestión de permisos para trabajadores que desean emigrar a los E.E.UU., sin perder su antigüedad ni su empleo lo que se puede llamar un permiso sin goce de sueldo.

La asesoría es una función que se realiza en casos de orientación de trámites en caso de defunción, donde los trabajadores administrativos han observado el desarrollo de estas acciones por parte del trabajador social.

Esta es la percepción que existe en el personal que labora dentro de la empresa sobre las funciones y actividades que desarrolla el trabajador social al interior de este centro de trabajo, en cuanto a la calidad de la atención consideran que es buena según la mayoría de estos empleados y todos en general saben de la existencia de este profesional dentro de la misma empresa.

Como se puede observar las funciones que desarrolla el trabajador social en la empresa están encaminadas en su mayoría a las funciones de prestaciones diversas y tramites administrativos lo que limita su proyección profesional.

Funciones que realiza el trabajador social en la empresa

FUNCIONES	NÚMERO DE ACTIVIDADES QUE REALIZA EL TRABAJADOR SOCIAL EN LA EMPRESA ENRIQUE AUDIFFRED
Investigación	0
Administración	0
Reclutamiento y Selección	5
Capacitación y Adiestramiento	0
Seguridad e Higiene	0
Relaciones públicas	0
Educación	1
Prestaciones diversas	3
Asesoría	2
Divulgación	1
Enseñanza	0
Sistematización	0

CONCLUSIONES

Al término de la presente investigación sobre el perfil profesional del trabajador social en la empresa Enrique Audiffred y comparándolo con el perfil ideal se concluyen los siguientes aspectos:

El trabajador social en la empresa Enrique Audiffred no cumple con el perfil ideal de dicho profesionista, dado que las funciones desarrolladas se realizan sin planeación u organización. por lo que no se cuenta con lineamientos de evaluación de lo que se realiza y se debe de proponer nuevas funciones a ejercitar al interior de la empresa,

Dentro de las funciones básicas que marca el perfil ideal del trabajador social dentro el área empresarial, ya que solo realiza la función de prestaciones diversas y selección y reclutamiento, si embargo se considera que se considera que puede y debe incorporar otras funciones básicas como la seguridad e higiene, administración, investigación.

Dentro de las funciones de apoyo se concluye que el trabajador no realiza ninguna de estas, sin embargo se ve la necesidad de incluir estas en su perfil particular para dar respuesta a las necesidades del personal e ir realizando un trabajo mas rico en actividades por realizar.

La atención que se ofrece por parte del trabajador social a decir de los encuestados es buena, sin embargo para dar mayo atención por parte del trabajador social a quien así lo demande es necesario que este en contacto directo en la huera donde es el lugar donde se encuentra la mayoría de trabajadores, que pudieran requerir de sus servicios y la distancia obstaculiza los canales de comunicación.

La distancia que se tiene entre la mayoría de los trabajadores y el trabajador social ocasiona que no estén en contacto directo, ni puedan acceder de manera inmediata o cuando solicite los servicios del trabajador social, sino esto se realiza por medio de un tercero mediante un radio de transmisión que existe tanto en la oficina de esta ciudad como en el rancho y este sea el conducto de comunicación

por lo que no se da un acercamiento personal, solo en casos específicos que el empleado tiene la necesidad de acudir a esta ciudad a realizar algún trámite o atención médica que es la ocupación que se encuentran con el trabajador social lo que limita la proyección de este profesional, por ello se concluye en la necesidad de buscar mecanismos para que el trabajador social este en contacto directo con los trabajadores de forma permanente, lo que contribuirá a aumentar la proyección que este brinde al personal.

Las limitantes a las que el trabajador social se ha enfrentado son la distancia a la cual se encuentra la huerta pues si bien existe transporte público este no es frecuente y solo llega a bordo de carretera o bien en automóvil particular, con lo cual no cuenta el trabajador social, pero es necesario buscar mecanismos para trasladarse a este lugar por lo menos una vez a la semana a fin de ofrecer presencia y los trabajadores mantengan una estrecha relación con el profesional y puedan participar en las acciones programadas.

De manera general podemos concluir a partir de la hipótesis planteada que a la letra dice las funciones y actividades que realiza el trabajador social en la empresa Enrique Audiffred Rosas son mínimas en comparación al perfil ideal del área, que la hipótesis se confirma por medio de la investigación de campo y el análisis de resultados podemos decir que se realizan escasas funciones de las establecidas en el perfil ideal del área, lo que pone de manifiesto la urgente necesidad de reestructurar el perfil particular de funciones y actividades dentro de la empresa, a fin de que el trabajador social encamine su trabajo a una especificidad con todos sus componentes y se cuente con una proyección tanto en trabajadores como en empleador, lo que traerá como beneficio la identidad con el profesional de esta empresa.

PROPUESTA

La propuesta pretende dar a conocer las acciones futuras que pueden llevarse a cabo para darle sentido y proyección a las actividades que se vienen realizando en la empresa, para ello se retomaran las actividades hasta ahora realizadas por el trabajador social que ahí labora, retomando su experiencia y conocimientos así como la viabilidad que existe dentro del centro de trabajo para reorientar y sugerir nuevas funciones y actividades a instrumentar.

Por lo anteriormente expuesto se pretende presentar conjuntamente con el presente trabajo de investigación un manual del servicio de trabajo social en la empresa Enrique Audiffred y los elementos que lo integran son:

Antecedentes.

El trabajador social que actualmente labora en la empresa tiene una antigüedad aproximada de 14 años, realiza actividades aisladas lo que resulta un trabajo activista, lo cual ocasiona se realice, un trabajo sin orden ni proyección, por ello también se hace actividades que no son de trabajo social.

Atribuciones.

Estar en contacto con los trabajadores operativos y administrativos
Tener estrecha comunicación con los trabajadores y los directivos de la empresa
Tener contacto con las instituciones públicas y privadas
Presentar propuestas que mejoren las acciones que se plantean

Descripción del área

Objetivo

Proponer funciones y actividades acordes al perfil profesional de trabajo social empresarial que den respuesta a las necesidades de los trabajadores que laboran en la empresa Enrique Audiffred

Funciones.

Investigación

Administración

Capacitación

Seguridad e higiene

Educación

Prestaciones diversas

Gestión social

Calidad total.

Descripción del puesto

Ofrecer servicios de calidad a trabajadores y directivos de la empresa Enrique Audiffred que contribuyan a generar relaciones armoniosas, que promuevan la producción y calidad de los productos.

Identificación.

Departamento de trabajo social

Descripción genérica.

Conformar un manual de servicios de trabajo social en la empresa Enrique Audiffred, dentro del departamento de trabajo social donde se realicen las funciones y actividades propuestas en el perfil ideal de trabajo social en el área empresarial y que puedan instrumentarse en este centro de trabajo.

Funciones principales.**INVESTIGACIÓN**

- Diseñar un modelo para establecer las características de los trabajadores para establecer sistemas de estímulos, incentivos y asensos.
- Diseñar un sistema de escalafón y cambio de categorías

- Investigar sobre actualización de seguridad social.
- Diseñar un sistema que le permita conocer el perfil familiar de los trabajadores.
- Investiga con el personal su sentido de permita y permanencia laboral.

ADMINISTRACIÓN

- Diseñar y participar en la elaboración de planes, programas y proyectos acordes con las necesidades de la población.
- Mantener coordinación con otros departamentos de la empresa

CAPACITACIÓN

- Diseñar y organizar programas e capacitación y adiestramiento industrial.
- Promover la participación en programas de capacitación para mejorar el desempeño laboral
- Crear sistemas de estímulos e incentivos
- Crea escalafón al interior de la empresa.

SEGURIDAD E HIGIENE

- Participar la creación de comisión mixta de seguridad he higiene en el trabajo.
- Participar en campañas de prevención de riesgo y accidente de trabajo.
- Apoyar el cumplimiento de normas de seguridad industrial.
- Participar en la comisión de seguridad en cuanto a la inspección, conservación y verificación de las instalaciones de la empresa.
- Participar Interdisciplinariamente en programas de simulacros de emergencias o siniestros naturales.

EDUCACIÓN

- Organizar programas de alfabetización
- Organizar con los trabajadores acciones de educación para la salud.

PRESTACIONES DIVERSAS

- Tramitar los beneficios y servicios asistenciales

- Promover y coordinar programas de maternidad, lactancia y guardería para madres trabajadoras.
- Canalizar demandas de trabajadores
- Diseñar estrategias que establezcan los mecanismos de coordinación interinstitucional
- Participar en el diseño d difusión y operalización de programas de beneficios otorgados por la empresa.

GESTIÓN SOCIAL

- Diseñar mecanismo de gestión ante instituciones públicas y privadas que ofrezcan beneficios para los trabajadores
- Vigilar que se proporcione ayuda al trabajador y su familia en caso de defunción o emergencia.

CALIDAD TOTAL

- Diseñar mecanismos para conocer las reacciones de los trabajadores ante el cambio.
- Participar en el fomento de la cultura de calidad.
- Desarrollar proyectos de motivación que estimulen al trabajador a lograr las certificaciones para la competitividad.
- Elaborar planes que eviten problemas como ausentismo, rotación.

Autoridad.

La persona a la que se le reportan los avances o situaciones que así lo requieran es al gerente general.

Coordinación

La coordinación en este caso es interna como externa para lo cual se presentara en dos partes este punto:

Internos:

Gerencia

Contador

Producción

Externos:

Diversas Secretarías

Clínicas y Hospitales

Asesores externos

BILBIOGRAFÍA

Libros

ANDER-EGG, Ezequiel. Hacia una metodología del trabajo social, tercera edición 1876, editorial librería ECRO, Buenos Aires Argentina, Republica de Argentina.

ANDER-EGG, Ezequiel, Metodología de trabajo social. Editorial Ateneo, cuarta edición 1982.

ANDER-EGG, Ezequiel, Diccionario de trabajo social, Editorial Lumen, Buenos Aires Republica Argentina, 1995, págs.351

APODACA Rangel Ma. De Lourdes, El perfil educativo y profesional del trabajador social, Escuela Nacional de Trabajo Social, México D.F. 1984, Págs. 17

ARTEAGA, Basurto Carlos, Manual Basico de Supervisión, Editorial Cuidado Editorial La Mancha en el Papel S, A. de C.V., 2004, Págs.162.

CASTELLANOS, Marie C. Manual de Trabajo Social, Ediciones Científicas la Prensa Médica Mexicana, 1993.

CONTRERAS de Wihelm, Yolanda. Trabajo Social de Grupos. Editorial Humanitas 1963, Buenos Aires Republica de Argentina.

GALEANA de la O Silvia, Modelos de promoción social en el Distrito Federal, Escuela Nacional de Trabajo Social, Cuarta edición, México D.F. 2001 Págs. 108

GALEANA de la O Silvia, Promoción social una opción metodológica, Escuela Nacional de Trabajo Social, Primera edición, México D.F. 1999, Págs. 166

GOMEZ Ceja Guillermo, Planeación y organización de empresas, Octava Edición, México D.F. 1994, Págs. 430

HERRERA Ioy Angélica, Trabajo social en empresas, Escuela Nacional de Trabajo Social, Escuela Nacional de Trabajo Social, sin año.

MALDONADO Rodríguez Rito Domingo y otros, Propuestas de trabajo social emprendedor, Escuela De Trabajo Social del Estado, Chihuahua, Mex.1998, Págs. 157

MENDEZ Monge Ana Migdelina, Introducción a la administración Editorial Universidad de Guadalajara., Quinta edición 1990.

RODRIGUEZ Valencia Joaquín, Como administrar pequeñas y medianas empresas, Editorial ECAFSA, Impreso en México

REYES Ponce, El análisis de puestos, Quinta Edición, Editorial Noriega México D.F. 1994 Págs. 94

REVISTAS

Lic. Ma. Guadalupe Neri Gamboa, Diplomado de Actualización y Conceptualización del trabajo social, Universidad Don Vasco, Uruapan Mex. 2001 Págs. 28

Teran Trillo Margarita, Perfil profesional del trabajador social en el área empresarial, Revista trabajo social 44 Editorial Escuela Nacional de Trabajo Social, México D.F. 1990., Págs. 70

CITAS DE RECURSOS ELECTRONICOS

[http://dpcuments and settigs/declaración internacional de principios.htm](http://dpcuments.and.settigs/declaración_internacional_de_principios.htm) consulta 29 de marzo 2005

<http://t.social/ulagosc/ensayos.htm> consulta marzo-2005

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO TRABAJADORES OPERATIVOS

Marque con una X las funciones que sí realice el trabajador social en la empresa.

1.- Investigación

Detectar necesidades de educación, capacitación y administración en los trabajadores

Conocer y diagnosticar las relaciones intergrupales e interpersonales de los grupos existentes

Detectar procesos sociales tales como comunicación, liderazgo, conflicto, cohesión grupal, competencia y colaboración, adaptación al cambio.

2.- Administración

Diseñar y participar en planes, programas y proyectos, acordes con las necesidades sociales de la población, y cuyas base sea la

promoción y el desarrollo.

Buscar la optimización de la eficiencia de los recursos intra y extra institucionales, del área de trabajo social.

Diseñar manuales de normas y procedimientos del servicio de trabajo social.

Mantener una constante supervisión y asesoría en sus programas y proyectos.

3.- Reclutamiento y selección.

Realizar entrevistas para el reclutamiento del personal.

Participar en la selección, a través del estudio socioeconómico a los solicitantes.

Orientar a los nuevos trabajadores sobre derechos y obligaciones.

Participar en la inducción al puesto.

4.- Capacitación y adiestramiento.

Diseñar y organizar programas de capacitación y adiestramiento industrial

Promover la participación de los trabajadores en los programas de capacitación y adiestramiento, para el desempeño de su trabajo.

Crear nuevos sistemas de estimos e incentivos para los trabajadores.

Mantener al corriente el escalafón de los trabajadores.

Promover cursos de actualización y superación para el personal profesional.

5.- Seguridad e higiene

- Formular propuestas para el mejoramiento de la higiene y seguridad industrial.
- Participar en campañas de prevención de riesgos y accidentes de trabajo
- Participar en la comisión de la seguridad e higiene en la inspección, conservación, verificación y buen funcionamiento de las instalaciones industriales.

6.- Relaciones publica

- Promover en todas las actividades entre jefes y los subalternos el respeto e interés en si relación.
- Dirigir sus acciones hacia el desarrollo de un buen espíritu de trabajo de los empleados, para obtener mejores servicios y prestaciones.
- Sensibilizar y motivar a los trabajadores acerca de los proyectos de estrategias de cambio a implementar para el mejoramiento y desarrollo.

7.- Educación

- Orientar, desarrollar y evaluar cursos de alfabetización, educación primaria y secundaria para adultos.
- Promover el desarrollo integral de los trabajadores.
- Planear, organizar, dirigir y controlar programas de educación para el trabajador y su familia.

8.- Prestaciones diversas

- Tramitar los beneficios y servicios asistenciales para los trabajadores.
- Controlar los programas de ayuda; material y en especie, para trabajadores.
- Canalizar las demandas y necesidades de los trabajadores.

9.- Asesoría.

- Orientar al trabajador sobre los trámites correspondientes en caso de funerales, enfermedades crónicas y profesionales, incapacidad, despido y jubilación.
- Orientar legalmente, en aspecto de derecho civil y familiar; en caso de divorcios, problemas sobre vivienda y /o patria potestad de los hijos.

10.- Divulgación

___Promover información sobre los programas y prestaciones a los trabajadores.

___Informar por medio de periódicos murales o carteles, los derechos y obligaciones de los trabajadores.

___Promover en toda la empresa los sistemas de seguridad e higiene industrial.

11.- Enseñanza

___Formular reglamento para prácticas escolares coordinadas con instituciones educativas en el trabajo social.

2- ¿A que nivel están enfocadas las acciones de trabajo social?

() Individual () grupal () comunitaria

3.- ¿Que actividades específicas realiza la trabajadora social con los trabajadores?

4.- ¿Que otras actividades realiza?

ANEXO 2

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES

Objetivo: Recabar información para la elaboración de un trabajo de tesis profesional.

1.-¿Tiene usted conocimiento si en la empresa, labora un trabajador social?

Si _____ no _____

2.-¿ El trabajador social le a explicado sus derechos y obligaciones?

Si _____ no _____

4.- Cuando a usted se le presenta algún problemas con quien acude?

Gerente _____ jefe inmediato _____ trabajador social _____

5.-¿ El trabajador social le ha realizado algún tramite sobre sus prestaciones?

6.-¿ Señale que actividades organiza el trabajador social en la empresa?

a) platicas _____

b) festivales _____

c) cursos _____

d) ninguna _____

7.-¿ En que situaciones a recibido atención del trabajador social?

8.-¿Cómo ha sido la atención?

Buena _____

mala _____

regular _____

9.- ¿Le ha realizado algún tramite?

Si _____ no _____

10.-¿Cuál?

11.-¿realizo alguna gestión para usted?

Si _____ no _____

12.-¿cual?