



UNIVERSIDAD

"DON VASCO, A. C."

UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.
INCORPORACIÓN No. 8727-29 A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Los problemas familiares a los que se enfrenta la mujer trabajadora
de la empresa Plásticos de Cupatitzio S. A de C. V.

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

P R E S E N T A:

KARLA ILIANA GARCÍA SÁNCHEZ

ASESORA: LIC. ADRIANA SANTOYO MARTÍNEZ

URUAPAN MICHOACÁN, 13 DE OCTUBRE 2011





Universidad Nacional
Autónoma de México



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

Que me permitió concluir la última etapa de educación de mi vida y me dio esfuerzo, salud, entrega total y la sabiduría para entender la carrera de trabajo social.

A MIS PADRES

José Luis y Elodia, por darme la vida, y a mi madre especialmente por apoyarme, entenderme y estar conmigo durante la última etapa de estudiante.

A MIS HERMANOS

José Luis y Valente por el apoyo que me brindaron.

A MI ASESORA

Que me apoyo siempre en cada momento durante la elaboración de mi tesis, dándome apoyo y consejos para guiarme en este gran libro escrito por mí.

A MIS MAESTROS

Por transmitirme sus conocimientos y por que encontré en ellos verdaderas amistades.

A MI ESPOSO

Jhony por el gran apoyo que me dio durante este largo camino de mi vida, por su amor, comprensión y ayuda total a este gran esfuerzo.

¡¡¡¡¡DEDICADA A MI MAS GRANDE ILUSION; MI HIJA RENATA!!!!!!!!!!

A TODOS LOS QUE ME APOYARON Y CREYERON EN MI.....

“MUCHAS GRACIAS”

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I LA FAMILIA

1.1 Definición de familia.....	9
1.2 Tipología de Familia.....	11
1.3 Funciones de la familia	14
1.4 El ciclo vital de la familia.....	22

CAPITULO II EMPRESA

2.1 Definición de empresa.....	28
2.2 Clasificación de empresa.....	31
2.3 Elementos de la empresa (Materiales, humanos y técnicos	36
2.4 Factor humano de la empresa	38

CAPITULO III CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA PLÁSTICOS DE CUPATITZIO.

3.1 Características generales de la empresa.	41
3.2 Misión, Visión, objetivos de plásticos.....	43
3.3 Estructura Organizativa.....	45
3.4 Reglamento.....	46

CAPITULO IV TRABAJO SOCIAL EMPRESARIAL

4.1 Antecedentes de Trabajo Social Empresarial.....	62
4.2 Definición de Trabajo Social Empresarial.....	66
4.3 Perfil del Trabajador Social en Empresa.....	67
4.3.1 Funciones y Actividades.....	68
4.3.2 Conocimientos, habilidades y actitudes.....	75

CAPITULO V INVESTIGACION DE CAMPO

5.1 Definición del universo.....	.78
5.2 Elaboración del instrumento.....	79
5.3 Recolección de datos.....	80
5.4 Presentación de resultados.	81
5.5 Análisis de Resultados.....	83

CONCLUSIONES

PROPUESTA

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

Uno de los fenómenos que actualmente requiere especial atención es la participación cada vez mayor de la mujer en ocupaciones económicamente remuneradas, lo cual ha sido resultado de la crisis económica, producto del modelo neoliberal que deteriora considerablemente las condiciones de vida de la población.

Sin embargo, el hecho de que la mujer trabaje no siempre constituye una oportunidad de desarrollo, pero existe una discriminación por sexo, y con estructuras familiares tradicionales, la situación de la mujer trabajadora puede convertirse en una situación de frustración. Lo cierto es que en estos últimos años, la presión de ciertos colectivos de mujeres a hecho que hoy en día la imagen ideal de la mujer sea el de una mujer autónoma, respetada y valorada por su trabajo, por ello, junto al ama de casa han proliferado los estereotipos de mujer trabajadora. Es así pues de suma importancia retomar el tema de la mujer trabajadora; ya que a través de los años la sociedad ha creado ideas, costumbres y tradiciones que han enmarcado tanto al hombre, como a la mujer en determinados roles, haciendo que las personas terminen por creer que existe una división de funciones entre la pareja, basados en razones biológicas como la maternidad, y la debilidad física de la mujer respecto al hombre. Es por ello que los roles de la mujer han jugado un papel hasta la actualidad de la mujer casada y administradora del gasto familiar. Por lo cual la mujer tuvo que asumir esos roles que le fueron impuestos por la sociedad y que estaban definidos por la unión matrimonial y la llegada de los hijos. Algunas de las funciones que realizaban era atender a las necesidades vitales como son la alimentación, la nutrición, la salud e higiene etc., etc. Es por esto que la incorporación de las mujeres al ámbito laboral, repercute en la familia. Provocando cambios en los roles que venían desempeñando a las nuevas experiencias en este ámbito; debido a que en la actualidad se ve reflejado en las repercusiones que tienen las mujeres que están integradas en el ámbito laboral. Y de acuerdo al bajo salario que se percibe en Michoacán que se encuentra en la zona C del país, y debido a que el salario mínimo es de 49.50 pesos, lo cual implica que la mujer se incorpore al campo laboral para

brindar apoyo a su familia con un ingreso mayor; cabe mencionar que el ingreso mensual de las personas que perciben este tipo de salario mínimo es de 1504.8; tomando en cuenta los diversos incrementos en productos básicos, como es la canasta básica en la actualidad. Por tal motivo estas mujeres ingresan al campo laboral, por la necesidad de apoyar al ingreso o inclusive llevar todos los gastos cuando se ha convertido en el único sostén de esta. Todo ello debido a los bajos salarios y a la crisis económica. Es importante retomar todos estos puntos ya que dentro de la empresa plásticos de Cupatitzio S. A de C. V; ya que la mayoría de las personas que laboran dentro de ella esta conformada de personal femenino de las cuales son 77 mujeres; en su mayoría son madres solteras , divorciadas, separadas, unión libre, viudas y casadas; para efectos de esta investigación se retomara como universo todas estas mujeres; ya que en todas estas áreas surgen diferentes tipos de problemas; ya que piden excesivamente permisos de ausencia ala trabajo, permisos sin goces, faltan injustificadamente, piden permisos para atender cuestiones familiares, llegan tarde al trabajo, etc., etc. ; lo cual esta ocasionando rolar turnos dentro de la empresa con la finalidad de que no les quiten un día de salario, prefieren pagar las horas en las que se ausentaron o trabajar dobles jornadas de trabajo para que no les descuenten un día completo de trabajo y de salario,

Por tal motivo; la empresa se ha visto afectada; debido a que las obreras piden todas estas clases de permisos al trabajo, lo cual repercute a la empresa al tener que cubrir turnos, cambiar personal de otras áreas, para cubrir a estas mujeres; esto le esta ocasionado una baja productividad a la empresa.

Es por ello que se estudiaran los problemas a los que se enfrentan estas trabajadoras al tener excesivas jornadas de trabajo, por rolar turnos, trabajar tiempo extra con la finalidad de que su salario sea más remunerable.

La presente investigación esta regida por una hipótesis y por una serie de objetivos que a continuación se presentan:

Hipótesis:

La hipótesis que regirá esta investigación será de tipo descriptiva de una sola variable; en la cual se pretende aprobar o desaprobar al término de dicha investigación y la cual dice:

“Los problemas familiares a los que se enfrenta la mujer trabajadora; repercute en su ámbito laboral.”

Objetivos Específicos:

- 1.-Identificar los problemas familiares a los que se enfrenta la mujer trabajadora.
- 2.-Describir los roles familiares que asumen las mujeres trabajadoras de Plásticos de Cupatitzio S. A de C. V.
- 3.-Explicar de que manera se ve afectada la empresa por los problemas familiares que tiene la mujer trabajadora.

Dicha investigación comprende cinco capítulos de los cuales a continuación se hace una breve reseña:

El capítulo uno de Familia comprende los temas de que es una familia, definiéndola como la relación del hombre y mujer para procrear hijos de común voluntad; voluntad, tanto del hombre como de la mujer, de reconocerlos como de cuidarlos, pero voluntad también, cuando no se logra ningún hijo, de vivir juntos, de protegerse mutuamente y de gozar los bienes comunes; así como su clasificación y las funciones de familia; y en que ciclo vital se encuentra cada una de ellas.

El capítulo dos comprende lo que es en realidad una empresa, tomando en cuenta su definición como el conjunto de factores de productos coordinados, teniendo como función producir siendo un elemento básico de la estructura económica, además de clasificarse como una empresa pequeña, mediana y grande, teniendo una serie de elementos que la conforman, y por ultimo la importancia del factor humano dentro de una empresa.

El capítulo tres menciona las características de la empresa, conformándose de una misión, visión, además de un reglamento interno de trabajo que es regido mediante cláusulas que deben ser acatadas por el trabajador. En este capítulo también se abordan las prestaciones que se manejan dentro de esta empresa en la que se esta llevando a cabo la investigación.

El capítulo cuatro comprende la función de un trabajador social en el área empresarial, sus funciones y actividades, los conocimientos y habilidades dentro de la misma área; en las que se desempeña un trabajador social, así pues los antecedentes en los que se comenzó a fundirse lo que es en realidad la carrera de trabajo social .

El capítulo cinco nos hace referencia a todo los resultados de la investigación de campo, que se arrojaron gracias a la aplicación de los instrumentos que se aplicaron al todo el personal de la fabrica Plásticos de Cupatitzio S.A.de C.V.

Para lo cual se propone una propuesta que se conforma de un programa de incentivos de motivación para la mujer trabajadora.

CAPITULO I

LA FAMILIA

A lo largo del tiempo y de la evolución que ha tenido el concepto de familia es importante retomar diferentes autores ya que cada uno le da un nombre y un enfoque diferente al concepto de familia.

Por otro lado es importante retomar el tema de cómo se ha venido formando la unidad familiar, a lo largo del tiempo, tomando en cuenta la sociedad actual; ya que existen varios tipos de familia, por lo que es importante retomar cada uno de los conceptos actuales.

Esto se debe, a que la familia, forma a quienes actuarán en el futuro, dentro de la sociedad. Cada padre y madre, forman a los hombres y mujeres del futuro. Aquellos que tomarán, en algún momento, las riendas del país; por lo mismo, es de suma importancia, el hecho que las familias estén bien constituidas. "Para que sus hijos, se puedan formar en un ambiente acogedor y amoroso. Con ello, aprenderá, no sólo a comportarse en sociedad, sino que repetirá la misma experiencia con su señora e hijos. De la misma manera con las mujeres.

1.1 DEFINICIÓN DE FAMILIA

Al ponerse de acuerdo entre un concepto y otro sobre lo que es y significa la familia, se puede encontrar variedad de definiciones y orientaciones; porque habrá quienes la perciban desde un sentido meramente sexual, otros tenderán a justificarla como una relación de afecto; así también, como un estado de vida con miembros diferentes.

Desde la concepción de los especialistas en familia, se observara lo que opinan al respecto sobre el término.

La familia es "el núcleo fundamental de la sociedad. En ella el ser, crece y se desarrolla. En su tarea socializadora, la familia cumple con la trascendente función

social de preservar y transmitir los valores y las tradiciones del pueblo, sirviendo de enlace a las generaciones” (*Eroles; 2001:131*)

Para otro autor “la familia es el grupo formado por marido, mujer e hijos sigue siendo la unidad básica en la cultura de Occidente, conservando aún la responsabilidad de proveer de miembros nuevos a la sociedad, socializarlos y otorgarles el apoyo emocional y físico”. (*Aguirre; 1996:3*).

Aguirre en su libro fundamentos de medicina familiar (1996) define a la familia como la situación básica de la gran mayoría de las sociedades humanas, presentando el fundamento lógico de todo desarrollo cultural.

Por naturaleza y genética el ser humano reconocerá a su padre y a su madre como miembros de su misma vida, ya que existe un lazo invisible que jala fuertemente a los hijos hacia los padres y viceversa, para y seguir estableciendo la convivencia que desde la formación de la familia se ha dado.

La familia es como un grupo de afiliación primaria con una estrecha relación, lo que implica la reunión de varios individuos que comparten una vivienda sobre la base de los lazos de parentesco, sea por afinidad o consanguinidad. Es un organismo vivo que cambia continuamente.

Así pues se le puede definir a “la familia como una organización social básica en la reproducción de la vida en sus aspectos biológicos, psicológicos y sociales, y en el mundo de la vida cotidiana, es un espacio complejo y contradictorio en tanto emerge como producto de múltiples condiciones de lo real en un determinado contexto socio-político, económico y cultural, atravesado por una historia de modelos o formas hegemónicas de conformación esperadas socialmente y una historia singular de la propia organización, donde concluyen lo esperado socialmente, lo deseado por la familia y lo posible en el interjuego texto-contexto”. (*Jong; 2001: 11*).

Estos conceptos nos hacen pensar en la importancia de que los padres formen una familia basada en la responsabilidad, en el acuerdo de la llegada de los hijos y sobre todo de proporcionarles la atención y cuidados necesarios para el buen desarrollo físico y emocional.

Los padres no solo deberán satisfacer las necesidades económicas que se relacionan con el alimento, el vestido y vivienda; sino también en brindar la educación y atención de necesidades psicológicas y afectivas que le permitan contar con seguridad y poder participar en la vida social.

Es la familia quien lleva una gran responsabilidad, pues es la encargada de realizar varias funciones que la sociedad le ha asignado.

Asimismo, los aspectos negativos, deben ser estudiados y anotados, para que ellos no los vuelvan a repetir. En el fondo, a la familia, se le considera la escuela primaria, frente a los desafíos sociales, de los hijos. Es en la familia, donde el ser humano, aprenderá lo que son los afectos y valores. De que manera hay que manejarlos y que es lo correcto a realizar y lo que no. La formación valorica de la familia, es irremplazable.

Para efectos de la presente investigación; familia es un conjunto de un hombre y una mujer que a su vez procrearan a sus hijos con el fin de apoyarse mutuamente.

Por ello se mostrará a continuación cada una de las diferentes clasificaciones que existen de la familia:

1.2 TIPOLOGIA

El autor Jong (2001) refiere que la tipología se clasifica de la siguiente manera:

De acuerdo a los estudios de familia, que se han venido generando, hoy encontramos modos de organización familiar que difieren mucho, significativamente, de lo esperado desde la modernidad, en cuanto a la división sexual del trabajo y el amor romántico.

Más allá de que en nuestra sociedad podemos hablar de una modernidad no cumplida en tanto han convivido permanentemente lo tradicional y lo moderno, la familia extensa y la familia nuclear, este último fue el que se instaló en el imaginario social como ideario y cierto es que los cambios sociales que se producen a partir de la crisis de acumulación capitalista desde mediados de la década del setenta van introduciendo importantes modificaciones al interior de la familia a partir de la transformación de las relaciones entre capital y trabajo.

El trabajo es un organizador de la vida donde el salario estable produce seguridad y ayuda a la construcción de la subjetividad permite participar en la cultura, generan redes de contención y articulación social aportando a la construcción social la socialización, pues permite la reproducción material, la participación y afirma la personalidad potenciando la iniciativa y creatividad

La ausencia de trabajo rentado genera potencia, deslealtad, peleas individuales, lucha por la sobrevivencia, pérdida de las relaciones que rompen las posibilidades de reciprocidad e intercambio, se instala la confianza en el otro, produce incertidumbre por el presente y por el futuro al ser imprevisible el hoy y el mañana, se pierde la comunicación, todo esto introduce el quiebre de identidades colectivas.

Estas condiciones impactan fuertemente en la vida familiar y mas aun cuando se le deposita el lugar de “célula básica de la sociedad”, haciéndosela responsable por la conducta y el destino social de sus miembros. La familia es así depositaria de los conflictos sociales generándose una crisis de inseguridad por el hoy y el futuro de sus integrantes, no tiene mínimas garantías para la reproducción social de la vida porque hay también ineficacia de las mediciones institucionales que aporten a sostener las funciones que la familia ha desarrollado históricamente en la sociedad, concentrado en su débil estructura una presión que opera para su desintegración, en tanto no se contemplan la diversidad de formas que la vida familiar adquiere hoy.

El mismo autor refiere que en la constitución familiar actual nos encontramos con innumerables fenómenos que defieren en mucho el modelo familiar deseado, como por ejemplo:

- Madres solas con hijos a cargo.
- Matrifocalidad (donde la mujer regula el ingreso del sexo masculino según el aporte que el hombre haga a la economía domestica).
- Familias ensambladas reconstituidas (formadas por hombres y mujeres que vienen de una experiencia de constitución familiar anterior en general

conviven los hijos de un miembro de la pareja con los hijos del otro miembro a lo que se agrega los hijos que puedan tener los nuevos cónyuges).

- Familias donde un miembro de la pareja no convive pero continua formando parte y teniendo relaciones permanentes con el grupo familiar.
- Hombres solos con hijos a cargo.
- Parejas de homosexuales.
- Mujeres con hijos voluntaria o involuntariamente concebidos.
- Mujeres solteras con hijos naturales y adoptivos.
- Mujeres con hijos de diferentes uniones.

También hay:

- Disminución en general del número de miembros.
- Postergación de la edad para casarse.
- Uniones por consenso.
- Bodas con novias embarazadas.
- Hogares donde el padre hace las tareas domésticas y la madre sale a trabajar.

También hoy se da:

- Mayor incorporación de la mujer al mundo social y el trabajo.
- Feminización del empleo.
- Desocupación significativa y creciente de hombres.
- Feminización de la pobreza.

Podríamos seguir enumerando diferentes situaciones y formas que adquiere la familia en el actual contexto.

Resulta importante entonces representar los modos de entender los modos de entender la configuración familiar. Es importante preguntarse si las nuevas formas de organización familiar representa signos de salud o enfermedad, de preservación o de quiebre, seguramente nos encontremos con ambas significaciones. Lo que si es claro es que la familia tradicional, como ideario de la modernidad, prácticamente ya no existe, se transforma, aunque permanezca la idea de la familia nuclear como deber de ser en tantos roles y funciones prescriptas en la división social del trabajo.

En la actualidad resulta necesario entender en los nuevos modos de organización familiar, que se preserva y que cambia.

La estructura familiar esta sometida a condiciones socioeconómicas, culturales, geográficas, ecológicas, políticas y sociales como se analizara anteriormente, donde es producida y productora en un sistema social de relaciones, cada sujeto que la integra significa estas relaciones desde sus condiciones concretas que se expresan en la vida cotidiana y desde su particular manera de pensar, sentir, volar, de ser, de entender, de actuar.

1.3 FUNCIONES DE LA FAMILIA

Dentro de la formación familiar existen diferentes funciones que ayudan a tener un buen funcionamiento, que la misma sociedad fue imponiendo, así pues algunos autores dicen que las funciones universales y esenciales son: La socialización, el cuidado, el afecto, la reproducción, el status y nivel económico, la educación y las sobre todo las funciones que cubren las necesidades psicológicas.

El autor Aguirre (1996) maneja la siguiente clasificación:

A). La socialización

Plantea que la socialización es la tarea fundamental para transformar en un tiempo determinado, a una persona totalmente dependiente de sus padres, en un individuo autónomo con “independencia” para desarrollarse en la sociedad. Los estudiosos de la familia han colocado a la madre como el educador primordial con la responsabilidad de socializar a sus hijos, principalmente en los seis primeros años de vida, ya que a partir de este momento habrá otras instituciones colaterales encargadas de la socialización de los hijos, como es el caso de la escuela primaria.

B). El cuidado

Es la función clave en la vida familiar, es la que propiamente permite la preservación de nuestra especie, se identifican cuatro determinantes que se proveen entre unos y otros de alimento, vestido, seguridad física, salud, educación, recreación, etc.

Ya que se ha comprobado que las familias que se apoyan mutuamente y velan por su integridad son las que perduran con estándares de vida más satisfactorios.

Es decir, que se cubran las necesidades básicas físicamente y de salud de los miembros de la familia.

Las respuestas a las demandas de cuidado dependen no solo del acceso de que tengan las familias a estos recursos, sino también del nivel de conocimientos de la familia, o sea que las familias no solo necesitan que los servicios sean accesibles, sino como usarlos.

C). El afecto

El afecto significa proporcionar amor, preocupación, cariño y ánimo. Una vez que se cumple se garantiza el equilibrio emocional de la persona, porque es la función ideal de la familia.

La familia necesita descubrir las necesidades afectivas de sus miembros por lo que la respuesta afectiva de un individuo a otro provee la recompensa básica de la vida

familiar. Las necesidades básicas de los padres son tan importantes en la vida familiar como las necesidades efectivas de los niños.

Para el desarrollo afectivo de sus miembros es necesario que la familia cree las condiciones que lo posibiliten; para esta tarea se apoya en dos pilares fundamentales: el vínculo afectivo y la adquisición de confianza básica; Esta le ofrece al niño los elementos que le faciliten construir el concepto de sí mismo y la autonomía.

La actitud hacia nuestros semejantes, se ha identificado como un objeto de transacción dentro de la familia; en relación con esta necesidad de recibir afecto y proporcionarlo, se determinan en gran medida nuestras relaciones familiares.

Vínculo Afectivo: Es la relación íntima que el niño establece inicialmente con la madre y luego con otras personas, como el padre, los hermanos, otros familiares y los amigos. Es un proceso que se remonta al momento en que el hijo hace parte de los sueños de sus padres, continúa durante la gestación, cuando los padres disfrutaban del hijo, le hablan, lo estimulan y se lo imaginan; luego al nacer se reafirma con el reencuentro de ellos con él.

El vínculo afectivo implica una conducta de apego que corresponde al niño; en ella es significativo al sentirse mirado, tocado consentido, querido, acunado; también una conducta de atención, que corresponde a la madre y propende a la satisfacción de las necesidades básicas del niño, como son: alimento, abrigarlo y cuidarlo, es decir, solucionarle todas sus necesidades básicas.

El vínculo afectivo contribuye para que el niño establezca la red de relaciones con sus padres y otros parientes. Esta red contribuye al fortalecimiento del concepto de sí mismo que el niño está contribuyendo.

En este proceso son fundamentales las características individuales del niño, cuyo potencial le obstaculizara o facilitara las relaciones con las otras personas, inclusive con sus padres. También intervienen las otras personas, que son quienes le afirman o reprueban los comportamientos que él en el proceso de formación de su identidad expresa; los sentimientos que le generan estas situaciones son los que le facilitan la formación de su propia imagen.

Confianza básica: Es el otro pilar del desarrollo emocional del niño; se adquiere gradualmente en la medida en que se solucionen las necesidades básicas y que la persona que las resuelva esta vinculada afectivamente con él. En la medida en que el niño logra la confianza básica, fortalece el proceso de diferenciación y adquiere la autonomía que necesita para continuar con su desarrollo.

Concepto de sí mismo. De él hacen parte: El auto concepto, el cual puede ser positivo y gratificante, o negativo y la auto evaluación, que es el análisis que el niño hace de su auto concepto a partir de los sentimientos que generan sus actitudes en las que otras personas que lo rodean y en él mismo.

Los padres contribuyen a la formación del concepto de sí mismos de los hijos, en la medida en que reconocen sus cualidades y reprueban de manera reflexiva y afectuosa, sus aspectos negativos. Por ejemplo: cuando el niño es agresivo con otra persona, una forma de hacerlo caer en la cuenta de ello es la de hacer que se sienta en la situación del otro y confrontarlo e invitarlo a expresar los sentimientos que este evento le genera. Se le puede decir “¿Cómo te sentirías si te pegaran a ti?” Esta actitud, le ayude a asumir sus comportamientos con responsabilidad y compromiso.

En este proceso también son relevantes los modelos de los padres y de los adultos que el niño tiene a su alrededor; es importante que estos modelos actúen en forma concordante, que lo manifiestan en forma verbal corresponda con el comportamiento que asumen ante el niño y el grupo social en el que participan.

El primer modelo para el niño son sus padres; de ellos se toman los elementos que le ayudan a asumir las características sexuales de acuerdo con su género; uno de los facilitadores de este proceso es el juego, específicamente el juego de imitación “hacer como”

Por medio del hacer como el niño se apropia de las características de los padres y otros actores sociales del entorno; de ellos toma las actitudes y modos de comportarse que le ayudan a afianzar su comportamiento como ser sexuado.

El acompañamiento de la familia en este proceso consiste en crear y facilitar ambientes que propicien y promuevan actividades en las que el niño pueda observar comportamientos de otras personas de acuerdo a su función social, reflexionar en forma crítica sobre lo observado y, cuando se presente la oportunidad, hablarle de las actitudes que él asume para afirmárselas o para ayudarle a adecuarlas con su cotidianidad.

D). Reproducción

Consiste en proveer de nuevos miembros a la sociedad. Aunque los hijos pueden generarse no tanto en función de las relaciones familiares básicas, sino también fuera de ellas; de cualquier manera, siempre se notará la necesaria y estrecha relación entre la familia y procreación.

E). Estatus y nivel socioeconómico

Siendo una institución mediadora entre el individuo y la sociedad, entenderemos claramente el conferir a un miembro de la familia tal o cual nivel socioeconómico equivale a transferirle derechos y tradiciones.

En los estudios de estratificación social, los científicos sociales están conscientes de que los diferentes niveles socioeconómicos de las familias resultan en las variaciones del estilo de vida y de oportunidades.

La familia socializa a un niño dentro de una clase social y destila en él todas sus aspiraciones relevantes. El status tiene también relación con la tradición. El darle un status a un niño es él pasarle los derechos y tradiciones.

El status implica factores socioeconómicos, educativos y ocupacionales.

F). Educación

La educación puede darse en sentido positivo o negativo al que determina la sociedad o sector de la misma, que se desea para sus miembros.

Pero de una u otra forma, explícita o implícitamente, la familia realiza esa función. El sentido educativo es universal como una de las funciones familiares más importantes. Va en forma conjunta con la acción socializadora. No se quiere decir

que no existen instituciones que impulsen tanto la función educativa como la de socializar, pero si que quienes tiene la responsabilidad mayor, son los padres en el hogar y en los maestros en la escuela; son un complemento, pero la educación es de la familia.

G). Necesidades psicológicas

Los niños dentro de la familia corren riesgos relacionados con el desarrollo y/o integridad física por accidentes familiares en el hogar, implica proporcionar refugio, cordialidad, alimento, protección y atención.

La atención corresponde a llenar las necesidades físicas y sanitarias relacionadas de manera directa con el estado socioeconómico de la familia y de su nivel de conocimiento.

Al comentar las funciones de la familia se utilizo un análisis estático, pero también pudo ser analizada con referencia a los cambios que tiene con el tiempo. Los problemas de la familia cambian y consecutivamente las prioridades de las funciones familiares.

Sin embargo Eroles (2001) en su libro Familia y trabajo social un enfoque clínico e interdisciplinario de la intervención profesional; clasifica las funciones de la familia de la siguiente manera:

Función Materna.

La función materna se origina en el deceso de tener un hijo. Es la función encargada de las conductas nutricias, no sólo a través del alimento (techo, comida) sino de poder incluir esto en un clima de afecto y continencia corporal; es la que permite el primer contacto con el mundo exterior se dé en un clima continente que le permite al infante desarrollar la confianza básica necesaria para vivenciar al mundo como acogedor y no hostil, le presta su yo, mientras le ayuda a construir el propio.

Función paterna:

La función paterna se define por el conocimiento del hijo dándole el nombre, reconociendo así su paternidad. Es la función discriminadora, que sostiene económicamente, que se relaciona con el mundo exterior, que maneja y conduce, que trae al hogar el vínculo con las leyes exteriores.

El que exige al hijo ciertas condiciones para ser amado y valorado. Se conecta con las necesidades mediatas de los hijos: futuro, profesión, previsión económica, etc, Valora más la realización y personal y éxito.

Función filial:

Es la que conecta a la familia con el futuro, con los proyectos nuevos; la que cuestiona lo establecido y busca romper las estructuras antiguas. Es el futuro que irrumpe en la familia, trayendo nuevas ideas, nuevas visiones al mundo, muchas veces queriendo destruir lo anterior. Se rebela frente a los modelos familiares; se desprende del núcleo para formar a su vez un nuevo núcleo y continuar así la historia familiar.

Por otra parte la autora Jong (2001) en su libro la familia en los albores del nuevo milenio clasifica las funciones de la siguiente manera:

Cada familia es también vehiculizadora de normas, valores y sistemas sociales de representación, desde construye su mundo, sus modos de interacción, que le dan sentido y un modo de entender las funciones y roles vinculados:

- a la sexualidad
- a la reproducción
- a la socialización

- al cuidado de sus miembros en relación a necesidades socio-culturales materiales: de trabajo, alimentación, salud, educación, vestido, vivienda, seguridad y necesidades intangibles como afecto, participación, creación, aprendizaje, etc.

Estas funciones y roles familiares guardan relación también con la posición social de sus miembros (posición como el lugar que ocupan en las relaciones sociales y en la relación a los modos de entender el cumplimiento de los roles básicos de padre – madre – hijo).

Es necesario comprender a cada familia en la materialidad de su existencia como un producto histórico cultural particular y singular en su constitución:

La familia como producto histórico donde sus miembros tienen un pasado que los constituye. Cada miembro de la pareja trae una historia personal y social que los pone en juego en una relación familiar e incide en la vida del grupo siendo portador de un mensaje cultural, tomando a la cultura como creación. Lo que el hombre y la mujer hacen y como lo hacen, lo que piensan, sienten y significa desde su lugar en el mundo de las relaciones histórico – sociales.

La familia desde una perspectiva cultural es producto de:

- las relaciones con su medio histórico social (comunidad próxima) que constituyen las relaciones cotidianas, donde ha desarrollado y desarrolla su vida.
- Las relaciones entre sus miembros-
- Las relaciones de cada miembro como sujeto consigo mismo.
- Las relaciones con la naturaleza.
- Las relaciones con lo trascendente.

Todo esto considerado en una relación pasado – presente y en un modo de estar, de ser, de pensar, de imaginar el mundo, lo que va constituyendo su identidad familiar.

Las funciones de la familia varían con el ciclo vital de esta. Existen cinco fases en ciclo de la vida familiar:

1.- Formación de la pareja. 2.- Nacimiento de los hijos, 3.- Crianza y educación de los hijos, 4.- Reencuentro, 5.- Soledad, vejez y muerte.

1.4 EL CICLO VITAL DE LA FAMILIA

El ciclo vital permite identificar las características de evolución y trascendencia de un matrimonio desde que se forma, hasta que muere. Cada una de estas fases varían y sus funciones también. Todas las familias pasan por cada fase, las que se han convertido en una especie de ley social, donde se pasara en cada momento un acontecimiento que será irreversible, si no es que se interrumpa por muerte accidental.

En este capítulo se hablara de las fases por las que pasa el ciclo vital de acuerdo a Inda (2004), maneja el siguiente ciclo vital de familia:

- a) Desprendimiento
- b) Encuentro
- c) Los hijos
- d) La adolescencia
- e) El reencuentro
- f) Soledad y muerte

A) Desprendimiento.- Sabemos que, en el humano, todo desprendimiento es doloroso, sobre todo si se trata de relaciones emocionales significativas que se extinguen o cambian su carga y su representación psíquica.

En la adolescencia cuando el joven tiene que abandonar el hogar paterno y salir en busca de un compañero fuera de la familia. Si el proceso resulta doloroso par el joven, no lo es menos para los padres. De este simple hecho podemos deducir que

constantemente se encuentran dos corrientes en pugna, la una que va a favor del desprendimiento y de la vida; la otra que tiende a fijar, a detener o a regresar el proceso creativo a etapas anteriores.

La meta del clínico, por lo tanto, no es lograr una homeostasis estática en la familia sino un sistema con la capacidad de moverse progresivamente de una etapa a la siguiente, por más doloroso que esto pueda resultar.

El matrimonio además cambia la relación que hasta entonces ha sido entre dos seres, a una más panorámica y compleja al reunir oficialmente a dos familias, situación que indudablemente agrega dificultad más a la joven pareja.

Citemos otro de los factores que amenaza a esta primera fase del desprendimiento: la idealización. Es bien sabido que en los primeros años del matrimonio persiste gran parte de la idealización hacia la persona con quien se formara pareja, que aparece en el noviazgo.

B) Encuentro.- En esta nueva etapa se trata principalmente de lograr dos puntos; primero, cambiar todos aquellos mecanismos que hasta entonces proveyeron seguridad emocional. Y, segundo, integrar un sistema de seguridad emocional interno que incluya a uno mismo y al nuevo compañero.

Por lo tanto, resulta lógico asumir de acuerdo con el grupo de estudios de Sager (1972) que el análisis de esta etapa crucial del encuentro, donde se lleva a cabo el “contrato de matrimonial” que va a regir la vida psíquica, emocional e instrumental de la nueva pareja.

Sager y Kaplan (La familia; 1972) describen tres niveles en el contrato matrimonial;

I.- Un nivel consciente que se verbaliza y que incluye todo aquello que se comunica al compañero acerca de sus expectativas tanto en lo que se refiere al dar como al recibir.

II.- Un nivel que aun cuando consciente, no verbaliza

III.- Existe otro nivel que va más allá de la percepción consciente y que se refiere a todos aquellos deseos y necesidades de naturaleza irracional y, por tanto, son contradictorios.

La fase del encuentro presupone el manejo adecuado de dos movimientos intrapsíquicos que desde luego tienen su proyección en el mundo real de las personas, el primer movimiento implica el haber logrado una conciliación interna en el mundo de los objetos donde principalmente la imagen de ambos padres deja de ser ambivalente y por lo tanto amenazante; al segundo movimiento que requiere de la posibilidad de incorporar o introproyectar un objeto ajeno a los objetos familiares incestuosos, con el cual pueda establecer una relación íntima con características de una genitalidad madura.

C) Los hijos.- De cualquier forma la incógnita se encuentra a nivel de cuestionarse si el tener un hijo va influir o no en la cadena secuencial que un individuo lleva un ciclo vital, tanto familiar como personal.

Esto plantea la necesidad de reestructurar el contrato matrimonial y las reglas que hasta ese entonces han venido rigiendo a este matrimonio.

La adolescencia.- En esta encrucijada se combina varios factores:

1.- En esta edad se presentan con mayor frecuencia los problemas emocionales serios

2.- Los padres, aun cuando muchas veces ya se encuentran en la madurez, muy a pesar se ven muy obligados nuevamente a revivir su propia adolescencia.

Para que el sistema familiar logre manejar adecuadamente esta etapa y pase a la siguiente es necesario tomar en cuenta varios factores; nuevamente es de mucha importancia que el adolescente logre madurez en su desarrollo y que sus padres igualmente lo logren para que se pueda llegar al momento del desprendimiento y os jóvenes puedan separarse y formar nuevas parejas.

D) El reencuentro.- Esta fase es generalmente conocida como la del “nido vacío”. Fue Mc Iver (1937) quien popularizó este término. Se debe a que para estas fechas casi siempre los hijos ya se han ido a formar otras familias, la cual propone algunos cambios. En primer lugar, los padres se encuentran ya cercanos a los 50 años de edad o más.

Es de tomarse en cuenta que aquí abre fuertemente el conflicto con las nuevas generaciones y que en ocasiones aparecen problemas económicos debido a los hijos que inician una carrera, un oficio y otra familia.

E) La vejez.- La vejez es una de las etapas menos conocidas, menos que las que a simple vista se antojan casi imposibles de ser estudiadas y que sin embargo se han llegado a comprender mejor.

Otra de las problemáticas que se presentan en las parejas de viejos es aquella en que los hijos no les permitan tener una intimidad adecuada. Lauro Estrada Inda (2004).

F). Soledad y muerte.

Esta última etapa requiere de una mayor capacidad para llegar íntegro al final del camino y las etapas anteriores serán muy importantes como pilares, dependiendo de la evolución satisfactoria de la familia como unidad.

Pues bien, Erick Erickson en una de sus teorías psicoanalíticas menciona que una persona que ha logrado tener una visión optimista del mundo y ha desarrollado la confianza básica, así como la autonomía; el control sobre sí mismo y sobre los demás; la iniciativa, el logro de formar objetivos y tener propósitos; la industriocidad, en la competencia desarrollando habilidades diversas que permiten una mayor adaptación social; la intimidad con la capacidad de compartir, de comprometerse, de permanecer cerca y amar; y la generalidad, con sus perspectivas positivas y satisfacciones por la familia que ha formado y llevado a cabo, porque la funcionalidad y el desarrollo de su familia han sido un éxito, pero si es el caso contrario, el fracaso, la disfuncionalidad, la desintegración y la muerte de una familia como grupo social.

Las diferentes etapas por las que atraviesa la familia durante su conformación son fundamentales para la formación de los hijos.

Así pues son abundantes las oportunidades que se ofrecen al médico familiar, para intervenir en la adaptación de la familia a lo largo del ciclo vital de la familiar y en particular de sus etapas críticas. Desde el consentimiento por el próximo embarazo; hasta el manejo clínico y de apoyo emocional cuando muere un miembro de la familia.

Es por ello que el autor Aguirre (1996) en su libro fundamentos de medicina familiar clasifica en 5 etapas críticas, las cuales son:

Embarazo:

Son innumerables las veces en que algún ser humano desarrolla dentro de un mismo ser lo que llamamos darle vida a otro nuevo miembro de tu familia.

Nacimiento:

El nacimiento de un hijo repercute desde diferentes ángulos en la dinámica de la familia. Desde el punto de vista económico, si se trata de una familia de la clase alta no habrá desajustes presupuestarios. En las clases media y baja, este nuevo miembro actuará como estímulo para que los padres traten de elevar su nivel de vida.

Enseñanza de la Sexualidad:

La enseñanza que se recibe con respecto a la sexualidad, depende en muchas ocasiones del estrato social en que se desenvuelve y del acervo cultural de la familia.

Afortunadamente la reforma educativa, ha venido a cubrir esta deficiencia ancestral.

La enseñanza de la sexualidad que proporciona la familia puede ser:

a) Orientadora:

Positiva cuando el niño recibe información real y adecuada acerca del sexo.

Negativa cuando se recibe información deformada y prejuiciosa con respecto a la sexualidad humana.

b) Indiferente:

Cuando los padres no se comprometen, con la excusa de no tener tiempo disponible para brindar la mínima orientación sexual.

Los principales factores de riesgo para la familia, en cuanto al estado laboral son el primer lugar, la desocupación, búsqueda y cambio de trabajo.

- a) **Desocupación:** Se debe tomar en cuenta su casusa, si fue por edad avanzada, negligencia, disminución de fuente de trabajo, preparación deficiente o nula, así como invalidez.
- b) **Búsqueda de trabajo:** Como consecuencia de la crisis México se ha colocado en un nivel de desempleo muy alto, lo cual dificulta las oportunidades de trabajo ya que la mano de obra disponible excede a la demanda, dando como resultado pocos empleos estables.
- c) **Cambio de empleo:** El medico familiar deberá estudiar los motivos de cambio, si fue para mejorar económica o culturalmente, en ocasiones se ofrece un trabajo menor remunerado pero con una mayor fuerza intelectual, requiriendo mayor satisfacción intelectual.

Al formarse una familia se adquieren diferentes obligaciones para con los miembros de la misma, entre estas se encuentran las que se deben de tener con los hijos y por supuesto se incluye la formación de los hijos dentro de cada hogar al ser a familia la unidad básica de la sociedad humana; centro fundamental del desarrollo de la vida afectiva y moral del individuo.

A lo que se puede concluir que la familia es el núcleo donde se desarrolla cada uno de los integrantes que conforman esta familia en cada una de las etapas por las que atraviesa el ser humano.

CAPITULO II

EMPRESA

La empresa es el instrumento universalmente empleado para producir y poner en manos del público la mayor parte de los bienes y servicios existentes en la economía. Para tratar de alcanzar sus objetivos, la empresa obtiene del entorno los factores que emplea en la producción, tales como materias primas, maquinaria y equipo, mano de obra, capital, etc. Dado un objetivo u objetivos prioritarios hay que definir la forma de alcanzarlos y adecuar los medios disponibles al resultado deseado. Toda empresa engloba una amplia gama de personas e intereses ligados entre sí mediante relaciones contractuales que reflejan una promesa de colaboración.

Por tal motivo la empresa; es un modelo de productividad; y la cual se puede clasificar de diferentes maneras; tomando en cuenta su origen, tamaño, producción o servicio que presta, etc.

La empresa en nuestro país se rige bajo un sistema económico capitalista. La empresa establece su propia estructura organizacional, sus objetivos, su misión. Su visión, sus políticas, sus lineamientos y bajo su proceso productivo.

2.1 DEFINICION DE EMPRESA

Empresa “conjunto de factores de producción coordinados, cuya función es producir y cuya finalidad viene determinada por el sistema de organización económica de mercado o capitalista en el que la empresa se halle inmersa” (Suárez, 1992:160).

La empresa “Es la unidad económica formada, parte de la dinámica del sistema económico capitalista, es decir es un elemento básico de la estructura económica que se dedica a cualquiera de las actividades económicas fundamentales en alguna de las ramas productivas de los sectores económicos “(Méndez, 1992:272)

La empresa es la institución o agente económico que toma las decisiones sobre la utilización de factores de la producción para obtener los bienes y servicios que se da a la empresa.

La empresa se integra de tres clases de elementos; el hombre, los bienes materiales, y por sistemas.

A lo cual puede ser estudiada por un sistema económico, jurídico, administrativo, sociológico y de conjunto. Si la empresa es parte de una sociedad económica generadora de empleo e impacto en la sociedad y se rige bajo lineamientos jurídicos podemos definir a la empresa desde diferentes conceptos.

Por tal motivo se define el concepto de empresa como lo define el autor Reyes (2004) de la siguiente manera:

Económico. La empresa es considerada como una unidad de producción de bienes y servicios, para satisfacer las necesidades de un mercado. En este mercado pueden existir tantas empresas como productos de servicio que satisfagan al mismo

Jurídico: Desde el punto de vista jurídico solo existe una empresa, y se encuentran fundamentados de estos aspectos en las disposiciones constitucionales del art. 27. De la constitución de la ley de sociedades mercantiles, la escritura de estos determina las características particulares de la empresa.

Así como lo menciona el artículo 16 de la ley federal del trabajo “Se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios”. (Ley federal del trabajo, 2003:08)

El autor Touranié (1973) dice que la eficiencia de la empresa depende cada vez más de determinantes sociales y políticas, del funcionamiento general del sistema económico, que se extiende al conjunto de los aspectos de la vida social: ordenación territorial, formación profesional, inversiones para investigación, etcétera.

Para efectos de la presente investigación es importante retomar el concepto de empresa desde los siguientes enfoques:

Desde el punto de vista administrativo, la unidad de la empresa esta representada por la coordinación de mando. La coordinación de cada una de las distintas actividades para el logro un mismo fin. Esta coordinación se realiza a través de una estructura organizacional, líneas de mando o niveles jerárquicos la facultad delegada a cada puesto dentro de los perfiles de puesto o manuales de organización. Sus disposiciones para ejercer ese mando se encuentran en el artículo 123 del trabajo y previsión social de la constitución política de los estados unidos mexicanos.

Por lo tanto el uso de la palabra empresa se puede definir desde varios enfoques, uno de ellos, es que la empresa, es la unidad económica que a su vez ejerce una acción mercantil dentro del mercado, la cual produce y a su vez vende lo que produce.

La empresa es la institución o agente económico que toma las decisiones sobre la utilización de factores de la producción para obtener los bienes y servicios que se ofrecen en el mercado. La actividad productiva consiste en la transformación de bienes intermedios (materias primas y productos semielaborados) en bienes finales, mediante el empleo de factores productivos (básicamente trabajo y capital).

Para poder desarrollar su actividad la empresa necesita disponer de una tecnología que especifique que tipo de factores productivos precisa y como se combinan. Asimismo, debe adoptar una organización y forma jurídica que le permita realizar contratos, captar recursos financieros, si no dispone de ellos, y ejerce sus derechos sobre los bienes que produce.

Desde esta perspectiva, la figura del empresario aparece como una pieza básica, pues es el elemento conciliador de los distintos intereses.

El empresario es la persona que aporta el capital y realiza al mismo tiempo las funciones propias de la dirección: organizar, planificar y controlar. En muchos casos el origen de la empresa esta en una idea innovadora sobre los procesos y productos, de forma que el empresario actúa como agente difusor del desarrollo económico. En este caso se encuentran unidas en una única figura el empresario-administrador, el

empresario que asume el riesgo y el empresario innovador. Esta situación es característica de las empresas familiares y, en general, de las empresas pequeñas.

Por otra parte, y a medida que surgen empresas de gran tamaño, se produce una separación, entre las funciones clásicas del empresario. Por un lado, esta la figura del inversionista, que asume los riesgos ligados a la promoción y la innovación mediante la aportación de capital. Por otro lado, se consolida el papel del directivo profesional, especializado en la gestión y administración de empresas. De esta forma, se produce una clara separación entre la propiedad y la gestión efectiva.

Y para efectos del presente trabajo se define empresa siendo una unidad económica capitalista que tiene como finalidad la productividad, ante una buena administración de los recursos, tanto humana, como financiera y material.

Como conclusión, podemos entender a la empresa como un organismo social con vida jurídica propia, que opera conforme a las leyes vigentes, organiza de acuerdo a conocimientos de propiedad pública y con una tecnología propia o legalmente autorizada para elaborar productos o servicios con el fin de cubrir necesidades del mercado, mediante una retribución que le permita recuperar sus costos, obtener una utilidad por el riesgo que corre su inversión y, en algunos casos, para pagar la explotación de una marca, una patente y/o una tecnología, y para canalizar los recursos en el mejoramiento continuo de sus procesos, sus productos y de su personal.

2.2 CLASIFICACIÓN DE EMPRESA

En la actualidad nuestra misma sociedad reconoce a los diferentes tipos de empresas; las cuales se caracterizan y se clasifican según el tipo de actividad que realicen las mismas.

A lo cual se manejan empresas que son mercantiles, religiosas, políticas, militares y científicas.

A lo que el autor José Silvestre Morales Méndez (1992) clasifica a las empresas de la siguiente manera:

1.-Por su tamaño.-

Estas pueden ser caracterizadas por la magnitud de sus recursos económicos, principalmente, el capital, la mano de obra y el volumen de ventas. Las áreas de operación pueden ser locales, regionales, nacionales e internacionales.

A) La pequeña empresa: Se caracteriza por ser una empresa de tipo familiar o mínimo de recursos. Sus necesidades de capital son mínimas, los cambios estructurales, tecnológicos y administrativos se pueden adaptar con facilidad.

Existe un buen contacto con los consumidores, el dueño o gerente tiene un gran conocimiento del área que opera, le permite tomar decisiones y resolver problemas sobre la misma marcha.

Así pues el mercado que domina y abastece es pequeño, ya sea local o cuanto mucho regional.

Por otro lado el autor hace mención de que las pequeñas empresas tienen una buena organización, y que generalmente su administración es empírica, sus procesos de producción no requieren demasiada ayuda, además de que cuenta con muy poco personal.

B) La mediana empresa: Cuenta con un proceso de crecimiento, además de que se caracteriza por tener una buena organización, en la cual se utiliza más maquinaria y equipo, dominan y abastecen un mercado más amplio; así como el que los propios dueños dirigen la marcha de su empresa.” Así como cambiar los procesos técnicos necesarios; al tener posibilidades de llegar a convertirse en una gran empresa, absorbe una porción importante de la población económicamente activa, debido a su capacidad de generar empleos.

Para el país la mediana empresa representa una rama importante de la economía, los empresarios que buscan y se arriesgan por crear nuevas empresas, que permitan

elaborar y vender su producto que satisfaga las necesidades de la población. Para poder generar empleos y contribuir con el país.

Las grandes empresas son de grandes dimensiones son explosivas y complejas, presentan un dominio de mercado, le permite tomar decisiones de mercado con gran facilidad y asume los riesgos. Debido a su gran volumen de productividad y algo que lo caracteriza es que el capital es aportado por varios socios que se organizan en sociedades; además de que cuenta con grandes cursos de capital que les permite estar a la vanguardia en tecnología, mecanización y automatización de sus procesos productivos.

El siguiente cuadro muestra una clasificación de la empresa por su tamaño según el autor Agustín Reyes Ponce, 2004 clasifica a las empresas de la siguiente manera:

*Pequeña	De 40 a 50	Trabajadores
*Mediana	De 80 a 500	Trabajadores
*Grande	De 1000	Trabajadores

El autor Joaquín Valencia en su libro de cómo administrar pequeñas y medianas empresas, hace mención de que las empresas se clasifican de acuerdo ha:

*Pequeña	De 50 a 100	Trabajadores
*Mediana	De 100 a 250	Trabajadores
*Grande	De 250 a 1000	Trabajadores

2.-Por su origen

Las empresas se pueden clasificar de la siguiente manera:

Otra clasificación importante es de acuerdo al origen de las empresas, las cuales pueden ser nacionales, extranjeras o mixtas.

Las empresas nacionales.-son aquellas que se forman por iniciativa de empresarios nacionales, con aportaciones de capital de los residentes del país.

Las empresas extranjeras.-son aquellas que operan en cierto país aunque sus capitales no son aportados por los nacionales si no por extranjeros.

Las empresas mixtas.-Compuestas de una parte de capital nacional y otra parte de capital extranjero.

Para lo cual se maneja la siguiente clasificación:

3.-Por su aportación de capital.

A) Empresa privada:

“Busca la obtención de un beneficio económico mediante la satisfacción de algunas necesidades en orden general o social. Si la empresa no responde a una necesidad más o menos generalizada o social, cuando esta necesidad desaparece, la empresa pierde su razón de ser y tiene que cerrar”.(Reyes,1992:164))

El autor José Silvestre Méndez menciona que una empresa privada es un tipo de empresa del sistema capitalista y realizan sus actividades con el objeto de tener ganancias; se produce con el fin de comercializar, registrando contablemente sus operaciones comerciales y mercantiles, lo cual les permite presentar y analizar sus estados financieros para conocer la situación económica de la empresa.

La empresa privada “cuyo capital es propiedad de particulares accionistas y socios en general. Sus características: es que los propietarios invierten su capital, son dueños de los medios de producción, toman decisiones, organizan y dirigen, contratan a su personal a los cuales les pagan su salario (Suarez.1992:113).

B) Empresa Pública:

Es la que interviene en actividades económicas en general no son atendidas por el sector privado, como es el caso de los servicios públicos y la infraestructura, así como producir bienes y servicios que resultan más baratos que si fueran atendidos

por el sector privado; otra característica importante es absorber y atender a empresas en mala situación económica . (Mendez,1992:55)

Para el autor Galindo en su libro fundamentos de Administración hace la siguiente clasificación:

Actividad o giro:

La empresa puede clasificarse, de acuerdo con la actividad que desarrollen, en:

1.- Industriales: La actividad primordial de este tipo de empresas es la producción de bienes mediante la transformación y /o extracción de materias primas. Las industrias, a su vez, son susceptibles de clasificarse en :

A) Extractivas. Cuando se dedican a la explotación de recursos naturales, ya sea renovable o no renovable entendiéndose por recursos naturales todas las cosas de la naturaleza que son indispensables para la subsistencia del hombre.

2.-Comerciales: Son intermediarias entre productor y consumidor; su función primordial es la compra- venta de productos terminados. Puede clasificarse en:

A. Mayoristas: cuando efectúan ventas en gran escala a otras empresas (minoristas, que a su vez distribuyen el producto directamente al consumidor.

B) Minoristas o detallistas. Las que venden productos al “menudeo”, en pequeñas cantidades, al consumidor

C) Comisionistas Se dedican a vender mercancía que los productores les dan a consignación, percibiendo por esta función una ganancia o comisión.

3.-Servicios. Como su denominación lo indica, son aquellas que brindan un servicio a la comunidad y pueden tener o no fines lucrativos. Las empresas de servicios puede clasificarse en:

*Transporte

*Turismo

*Instituciones familiares

*Servicios públicos varios.

*Comunicaciones

*Energía

*Agua

Origen del capital:

Dependiendo del origen de las aportaciones de su capital y del carácter a quienes dirijan sus actividades, las empresas pueden clasificarse en:

1.-Públicas. En este tipo de empresas el capital pertenece al estado y; generalmente, su finalidad es satisfacer necesidades de carácter social.

2.-Privadas. Lo son cuando el capital es propiedad inversionistas privados y la finalidad es eminentemente lucrativa.

Por tal motivo es importante retomar los elementos que conforman una empresa y que a continuación se desglosarán.

2.3 ELEMENTOS DE LA EMPRESA (MATERIALES, HUMANOS Y TÉCNICOS).

Los elementos que conforman la empresa los podemos clasificar en humano, materiales y técnicos. Dichos elementos conforman el eje de entorno de cualquier empresa.

A) Los bienes materiales son aquellos bienes que permiten realizar y desarrollar las actividades. Además es todo lo referente a las materias primas que se requiere para elaborar el producto o formar parte del mismo, los productos terminados.

B) Humano es quien ejecuta las actividades de la empresa. Existiendo categorías de empleados dentro de la empresa.

El obrero quien realiza el trabajo manual, pueden ser calificado o no calificados.

El empleado que realiza el trabajo administrativo; el cual requiere de un mayor esfuerzo.

Técnicos son las personas que diseñan nuevos productos, sistemas, controles. etc.

Altos ejecutivos es todo aquel personal que su función administrativa prevalece.

Directores son aquellas personas quienes revisan los resultados finales, fija objetivos, aprueba planes etc.

C) Técnicos Son los bienes inmateriales de la empresa que permiten relacionar y coordinarse las personas con las cosas, sus procesos y sistemas internos son:

Los sistemas de producción.

Corresponde lo referente a formulas, patentes, métodos, etc.

Sistemas de ventanas.

Sistemas de ventas.

Tipo de ventas, ventas a crédito, a domicilio, autoservicio, etc.

Sistema de finanzas.

Lo referente a las distintas combinaciones de capital.

Sistemas de organización y administración.

Como esta estructurada la empresa, niveles jerárquicos, grado de delegación y descentralización.

Es importante para la empresa, el contar con estos elementos, que le permiten realizar sus actividades y poder lograr sus objetivos, estos elementos constituyen el ser de la empresa, sea cual sea su rama, origen o tamaño de la misma.

Por otra parte el factor humano no menos importante para la empresa, ele elemento humano con su actividad responde a las necesidades de la empresa.

Como elemento humano y persona activa de la empresa requiere de un entrenamiento, adiestramiento y capacitación que realiza en su trabajo. A partir de estos elementos se puede determinar el tipo de empresa a la que pertenece la empresa que se quiere estudiar. Siendo que es una empresa privada, que se clasifica en mediana, y que se dedica a la comercialización y venta de plástico. Además de que cuenta con los materiales humanos y técnicos.

Por ello se requiere del factor humano dentro de la empresa; en este caso la mujer trabajadora que a continuación se describe:

2.4 FACTOR HUMANO DE LA EMPRESA

a) Definición de factor humano

El hombre es un animal social porque se caracteriza por una irresistible tendencia a la vida en sociedad y tiene participaciones multigrupales. Vive en organizaciones, en ambientes cada vez más complejos y dinámicos. Ha establecido un sistema total dentro del cual organiza y dirige sus asuntos.

Al tratar el problema de la variable humana en la organización, se puede definir el factor humano como un fenómeno multidimensional sujeto a la influencia de una infinidad de variables internas y externas.

Como factores internos se pueden ver los relativos a las características de las personas: capacidad de aprendizaje, de motivación, de percepción de los ambientes internos y externos, de actitudes, de emociones, de valores, etc.

Entre los factores externos se encuentran los consecuentes de las características organizacionales tales como sistemas de recompensas y castigos, de factores sociales, de políticas, de la cohesión grupal existente, etc. Además se pueden incluir las presiones del jefe, las influencias de los compañeros de trabajo los cambios en la tecnología utilizada por la organización, las demandas y presiones de la familia, los programas de entrenamiento y de desarrollo, empleados por la organización, las condiciones ambientales, etc.

El concepto de "hombre", desde el punto de vista de los recursos humanos, ha evolucionado en el contexto empresarial a medida que las empresas, y, por lo tanto, la gestión han cambiado, centrándose en cuatro términos según han ido apareciendo, estos son: personal, recursos humanos, capital humano y talento humano.

Según el diccionario Aristos [1987], estos se definen como:

Personal: Es el conjunto de personas pertenecientes a determinada clase, corporación o dependencia.

Los autores Arias y Heredia en su libro administración de los recursos lo definen de la siguiente manera:

El factor humano en las organizaciones es mucho más de lo que esta frase implica. Está formado de personalidades complejas, con necesidades, deseos aptitudes, etc. Abarca la fuerza productiva que se requiere en cualquier empresa. El problema del administrador es conocer este poder.

Dándole la importancia de la mujer trabajadora siendo esta...

A) La mujer trabajadora

La población femenina que desempeña, no solo por su representación en la población total, un papel protagónico en el proceso de desarrollo en muchos países.

La experiencia a lo largo del mundo muestra claramente que al apoyar el papel de la mujer en aspectos económicos, políticos y sociales se contribuye al progreso de los países, se fortalece la supervivencia infantil y la salud de la familia en general; otro afecto es la reducción de las tasas de crecimiento demográfico

En resumen, apoyar a la mujer trabajadora de nuestros países es fundamental par el desarrollo en los aspectos mencionados.

B) La mujer trabajadora en el campo laboral.

La participación de la mujer en el campo laboral es creciente. Esto no sólo ha respondido a los procesos de modernización y reestructuración que se ha dado en la economía mundial; sino que el nivel educativo de las mujeres ha ido creciendo así como la necesidad de ampliar el ingreso familiar, dadas las circunstancias del menor poder adquisitivo del salario que cada día se ve más deteriorado en nuestros países.

Sin embargo las mujeres siguen sufriendo grandes obstáculos para insertarse en el campo laboral; como son las escasas oportunidades para mujeres con hijos, la incompatibilidad de horarios entre la madre y la trabajadora; además de que el período de embarazo también constituye un problema para las empresas.

No es una causalidad que dentro del mercado laboral predominen las mujeres solteras o sin hijos. Sin embargo, las mujeres casadas o unidas han aumentado notablemente su participación económica.

Por lo general, las mujeres ya no abandonan el mercado laboral una vez que se casan y comienzan a ocuparse de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos, como en el pasado.

La incorporación de las mujeres a la actividad económica no es suficiente para mejorar su condición social; para lograr lo anterior debe considerarse lo siguiente:

- 1.-Una distribución más equitativa de las tareas y responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres.
- 2.-Acceso a infraestructura y servicios de apoyo.
- 3.-Poder del uso y destino de los ingresos.
- 4.-Tipo de ocupación que desempeñan las mujeres.
- 5.-Características de los procesos económicos en los que participan.
- 6.-Formas y niveles de remuneración.
- 7.-Duración de la jornada laboral.

CAPITULO III

CARACTERISTICAS GENERALES DE LA EMPRESA PLASTICOS DE CUPATITZIO.

La siguiente información fue recopilada gracias a entrevistas que se realizaron dentro de la empresa con personas como fue la secretaria del sindicato que existe en la empresa, así como el presidente de la misma , los cuales me facilitaron cada una de las clausulas que contiene el reglamento interno de trabajo.

La información acerca de los objetivos, la misión, la visión fue elaborada por primera vez por la practicante de licenciatura en trabajo social, los antecedentes de la empresa de plásticos de Cupatitzio y la historia fue recabada gracias a la jefa de desarrollo humano de la empresa.

3.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

A) Antecedentes

En el año de 1980 por invitación del Gobernador del Estado de Michoacán, un grupo de empresarios de la región viajó al continente Europeo con deseos de buscar oportunidades de negocios que se pudieran instalar en el Estado y contribuir a su desarrollo, dentro de ese grupo se encontraba el Sr. Joaquín Barragán Ortega, quien atraído por este tipo de industria en España, decidió emprender esta empresa tomando como modelo una fábrica similar, la cual visualizó en su ciudad natal Uruapan.

Para la creación de esta empresa fue necesario importar toda la maquinaria; la línea de extrusión fue adquirida en Inglaterra, los urdidores en Japón, los telares en España, y las máquinas de costura en Italia y los Estados Unidos.

Se construyeron las naves, se colocaron las máquinas y llegaron técnicos de diferentes países para realizar las instalaciones y funcionamiento de los diferentes

equipos. Se contrató personal obrero y se inició una etapa de pre-operación para capacitar a los operarios.

El 13 de Octubre de 1981, se constituyó legalmente Plásticos de Cupatitzio, S.A. de C. V., con un capital 100% mexicano y socios originarios de esta entidad, su principal socio es el Sr. Joaquín Barragán Ortega quien tiene además a su cargo el Consejo de Administración, por contar con una amplia experiencia en el ramo agrícola, pues ha experimentado con diferentes cultivos con muy buenos resultados como el melón en los Estados Unidos y ahora en el cultivo del aguacate, habiendo sido de los primeros productores e introductores del producto a la frontera del país, pues es conocido como una persona dinámica, emprendedora y de reconocida solvencia moral y económica.

Los presidentes que fungían cuando se formó la empresa Plásticos de Cupatitzio fueron: a nivel nacional fue el presidente Porfirio Díaz en el año de 1983; el presidente estatal fue Rafael Ruiz Béjar del (PRI) y por último el presidente municipal fue Arturo Pérez Coronado.

b) Localización

La empresa plásticos de Cupatitzio se encuentra ubicada en la ciudad de Uruapan Michoacán; la calle en la que se encuentra ubicada esta empresa es con domicilio en la calle Uruguay y Honduras s/n en la colonia los Ángeles; la razón social de esta empresa es Plásticos de Cupatitzio S. A de C. V, su teléfono es el 52-4 60 80, su fax es el 52 3 88 00; el correo es el www.arpillas.com.mx.

Teniendo un horario de atención al público en general de 8:30am a 2:00pm y de 4:00pm a 7:00pm. Y los sábados de 8:30am a 1:30pm.

3.2 MISIÓN, VISIÓN, OBJETIVOS DE PLÁSTICOS.

A) Misión:

“Fabricar y comercializar productos plásticos de la mejor calidad, con tecnología moderna; satisfaciendo las necesidades de nuestro cliente, logrando el desarrollo y bienestar de todos los que colaboramos en esta organización”

B) Visión:

“Ser una empresa líder en la fabricación de productos de plásticos”

C) Objetivos de la empresa plásticos.

Objetivo general:

Buscar ser una de las mejores empresas del mercado de plásticos a nivel nacional, comprometiéndonos a elaborar productos de calidad

Objetivos específicos:

- Generar empleos dentro de la ciudad de Uruapan.
- Buscar ser la mejor empresa de plásticos en la región uruapense.
- Fabricar plásticos de calidad.
- Elaborar arpillas, perfiles, sacos y cajas de plásticos de mejor calidad.

Objetivos cualitativos:

- Que la empresa genere un 50% de empleos dentro de la ciudad de Uruapán.
- Ser una de las mejores empresas a nivel regional y nacional.
- Que las arpillas, los sacos, las cajas y los perfiles se fabriquen con mejor calidad.

Objetivos cuantitativos:

- Que la empresa plásticos de Cupatitzio fabrique productos con la mejor calidad de plásticos de la región; y así poder generar un lucro mayor.

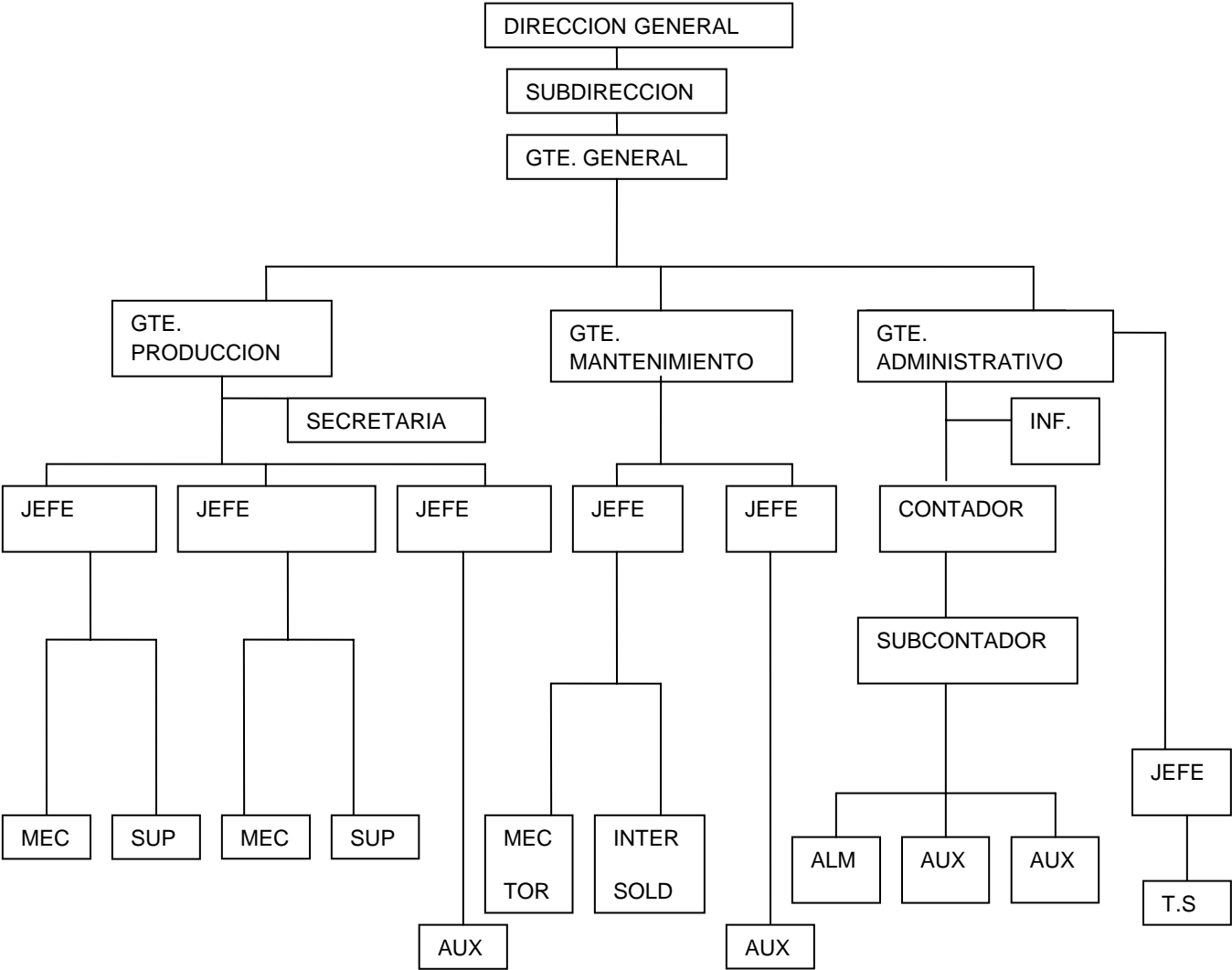
D) Proceso productivo

La empresa Plásticos de Cupatitzio se dedica a la producción y comercialización de arpillas, perfiles, sacos y cajas.

Teniendo una amplia comercialización de sus bienes a nivel nacional ya que lo que producen lo venden a personas extranjeras; otra de las características de esta empresa productora es que comercializan sus productos en la región de Uruapán Michoacán, Colima, Querétaro, Aguascalientes, Durango, entre otras, logrando satisfacer las necesidades de la población en general.

Es una empresa que satisface las necesidades de la sociedad abierta atendiendo problemas de falta de empleo, brinda constantes capacitaciones a su personal apoyándolos con cursos de capacitación y orientación al personal que labora dentro de la empresa.

3.3 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.



3.4 REGLAMENTO.

El reglamento interno de trabajo fue facilitado por la jefa de desarrollo humano; el cual se conforma de las siguientes cláusulas:

El reglamento interior de trabajo, que formula de común acuerdo la empresa plásticos de Cupatitzio s.a. de c.v. que por su estructura jurídica se dedica a la explotación de la planta industrial que fabrica diversos productos de plástico y el sindicato nacional de trabajadores, obreros de industria y asalariados del campo, similares y conexos c.t.m. (sección 16) titulares del contrato colectivo de trabajo que norman las relaciones obrero - patronales entre empresa y sindicato, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 422 al 425 de la ley federal del trabajo que para su validez y aplicación lo sujeta a las siguientes:

A) Cláusulas

1.-Primera: para simplificar este reglamento se denomina a la empresa plásticos de Cupatitzio s.a. de c.v. con la palabra “empresa”, al sindicato nacional de trabajadores, obreros de industria y asalariados del campo, similares y conexos c.t.m. (sección 16) se señala con la palabra “sindicato”, a la ley federal del trabajo se usará “Ley Federal de Trabajo” y al instituto mexicano del seguro social se denominará “I.M.S.S.”

2.-Segunda: horarios de trabajo.

Las horas de entrada y salida, así como la interrupción de la jornada para que el trabajador tome sus alimentos y descanso, serán establecidas por la empresa y estarán sujetas a cambio según lo determinen las necesidades de trabajo, con los horarios siguientes:

Turno diurno	de 7:05 a las 15:05 horas.
Turno mixto	de 15:00 a las 22:30 horas.
Turno nocturno	de 22:30 a las 5:30 horas.

Los horarios son susceptibles de modificaciones, según lo requieran las necesidades del trabajo.

Durante la jornada continua de trabajo, se concederá al trabajador, un descanso de media hora de conformidad con el artículo 63 de la l.f.t.

Horarios de alimentación:

Turno diurno	de 09:00 a las 9:30 horas.
Turno mixto	de 20:00 a las 20:30 horas.
Turno nocturno	de 3:00 a las 3:30 horas

Sin embargo, en las jornadas en que el trabajador no pueda salir en la hora de descanso del lugar donde está su puesto, dicho tiempo será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

3.-Tercera: del ingreso a trabajar, premio de puntualidad y asistencia.

Se permitirá la entrada al centro de trabajo hasta 15 minutos antes del horario asignado para iniciar las labores, con el fin de que se muden de ropa, en el lugar destinado para ello, por la empresa y se presenten puntualmente en su área de trabajo.

Los trabajadores deberán estar en su puesto de trabajo a la hora precisa en que deban empezar sus labores.

Los trabajadores que por razón justificada lleguen a la planta con un retardo no mayor de diez minutos del horario establecido, podrán entrar a sus labores; y si el

retardo es mayor de diez minutos, no se les permitirá la entrada, considerándose el hecho como una falta injustificada.

En caso de retardos del personal, el vigilante o la persona que realiza las funciones como tal, dará aviso vía telefónica, por radio o cualquier medio de comunicación disponible, al jefe inmediato o a los gerentes correspondientes, quienes serán las personas autorizadas por la empresa para permitir o no el acceso a la planta.

En el caso del premio de asistencia éste solo se perderá por faltas injustificadas, justificada o por permisos sin goce de sueldo.

En los casos de permisos o de retardos por comisiones sindicales que deban atender los representantes de la sección, se les respetarán sus premios, con previo formato autorizado por su jefe inmediato.

Los trabajadores que empleen herramientas para realizar sus labores podrán suspender sus trabajos diez minutos antes de la hora de salida para guardarlas, siempre que éstas se conserven en el cuarto de herramientas.

4.-Cuarta: ingresos y vacantes.

Todo el personal de nuevo ingreso a la empresa, con excepción de los puestos de confianza, deberá ser proporcionado por el sindicato y por consiguiente, la empresa se obliga a solicitarlo cuando menos con 24 horas de anticipación y por escrito.

En consecuencia al párrafo inmediato anterior, cuando al recibir el sindicato la solicitud por escrito de la empresa, el sindicato no proporcione el personal requerido en el término de 24 horas, la empresa podrá contratar libremente el personal requerido, pero con la obligación de que dicho personal así contratado deberá afiliarse al sindicato, dentro de los ocho días siguientes a la fecha de su ingreso al servicio de la empresa.

Para ingresar un trabajador a prestar sus servicios a la empresa, deberá llenar los siguientes requisitos:

- A) Ser miembro del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.
- B) Saber leer y escribir.
- C) Ser mayor de 17 años.
- D) Tener la aptitud, competencia e instrucción apropiada para el desempeño del puesto.
- E) Será potestativo de la empresa, admitir o no a los trabajadores que ya le hayan prestado sus servicios con anterioridad exponiendo al sindicato los motivos o razón según el caso o punto de vista.
- F) Aprobar el examen médico a través del médico de la empresa o del centro de salud.
- G) Reunir los requisitos y pasar satisfactoriamente la prueba de admisión y capacidad para ocupar el puesto.
- H) No tener impedimento legal que lo imposibilite para ingresar al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.
- I) Suscribir “la forma de afiliación” en que se asentarán sus generales, nombre y apellidos; edad; lugar de nacimiento, estado civil, grado de estudios aprobados; domicilio actual, personas que dependan económicamente de él; puesto, categoría o clase de trabajo, salario que vaya a percibir, así como la fecha en que empezará a prestar sus servicios a la empresa, la que servirá para computar su antigüedad.
- J) De esa “forma de afiliación” quedará un tanto en poder de la empresa, otro tanto para el sindicato y otro para el trabajador.

El sindicato propondrá candidatos para ocupar las vacantes de los puestos sindicales. Dichos candidatos deberán pasar por el correspondiente proceso de selección establecido por la empresa, y se regirá de acuerdo a la cláusula quinta y sexta del contrato colectivo vigente.

5.-Quinta: Comisión de Capacitación y adiestramiento.

Empresa y sindicato integrarán con apego al artículo 153 de la ley federal del trabajo y una comisión mixta de capacitación y adiestramiento, de acuerdo con las normas que establece la secretaría del trabajo y previsión social, de conformidad con el artículo 153 de la ley federal del trabajo con el objeto de:

- A. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.
- B. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- C. Prevenir riesgos de trabajo.
- D. Incrementar la productividad, y
- E. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Los trabajadores a los que se imparta la capacitación o adiestramiento están obligados de acuerdo con el artículo 153-h de la ley federal del trabajo:

- A) Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.
- b) Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos.
- C) Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

6.-Sexta: comisión de seguridad e higiene.

Empresa y sindicato integrarán una comisión de seguridad e higiene, de acuerdo con el artículo 509 de la l.f.t. y su objetivo es la investigación de las causas de los accidentes y enfermedades profesionales, proponer medidas para prevenir y vigilar que se cumplan.

Los trabajadores están obligados a obedecer y observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y la comisión de seguridad e higiene, así como las que indiquen los representantes de la empresa para la protección y seguridad personal de los propios trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 134 fracción segunda y demás correlativos a la ley federal del trabajo.

Ambas comisiones expedirán el reglamento que norme sus acciones, las que, en todo caso se apegaran a los principios establecidos en las disposiciones legales.

7.-Séptima: falta de asistencia y permisos.

Es obligación ineludible de todos los trabajadores avisar a la empresa cuando exista una causa justificada para no asistir a sus labores.

Los trabajadores deberán dar aviso inmediato a la empresa, salvo en casos fortuitos o de fuerza mayor, cuando por enfermedad o cualquier otra causa justificada, se encuentre imposibilitado para concurrir al trabajo, comunicando el motivo de la falta en un término no mayor de 24 horas, de la fecha de la falta, en el horario del turno que le corresponde y en todo caso deberá el trabajador entregar a la empresa, el día que se presente a su trabajo los comprobantes justificativos de la falta, ya que de otro modo se considerarán injustificadas para todos los efectos legales. Presentando desde luego las constancias, incapacidad expedida por el IMSS o médico de la empresa.

En consecuencia de lo anterior, las faltas de asistencia al trabajo se clasificarán como sigue:

A. Permisos de ausencia al trabajo: los permisos para faltar a trabajar por asuntos particulares, deberán ser solicitados por el representante del sindicato y por escrito, justificándose el motivo que lo requiere, y con dos días de anticipación por lo menos, a fin de que la empresa pueda tomar las medidas necesarias para cubrir la falta, en la inteligencia de que dicho permiso será sin

goce de sueldo y no podrá exceder de 45 días consecutivos o de 60 días no consecutivos en un año. los permisos podrán ser por las siguientes causas:

1. Para el desempeño de comisiones sindicales, para lo cual se avisará a la empresa con la anticipación debida.
2. para la atención de enfermedades y/o accidentes, de un familiar en la rama directa previa solicitud de permiso correspondiente.

B. falta justificada: cuando el trabajador haya faltado a su trabajo por enfermedad comprobada a través de la incapacidad otorgada por el IMSS u otro motivo poderoso que le haya impedido asistir a sus labores, tal como defunción de alguno de sus familiares de primer grado, o nacimiento de algún hijo. El interesado (a) expondrá y comprobará con las actas de nacimiento o defunción correspondientes.

C. Faltas injustificadas, todas las demás.

D. Cambio de horario: a solicitud de la empresa por necesidades de producción o por necesidad personal urgente de los trabajadores, se podrá cambiar de Manera extraordinaria el horario de trabajo indicándose claramente en los formatos correspondientes el día y la hora de los cambios. en estos casos se respetarán los premios de puntualidad y asistencia si los trabajadores cumplieron cabalmente con lo estipulado en la cláusula tercera del presente reglamento.

No se permitirá la salida de la fábrica durante las horas de trabajo, salvo que el interesado presente por escrito el permiso otorgado por su jefe inmediato y/o gerencia correspondiente, y lo entregará a la salida al vigilante o a quien realice las funciones de vigilancia.

Cuando los trabajadores tengan necesidad de salir de su área de trabajo hacia otros departamentos de la empresa que no se encuentran dentro de la misma planta (desarrollo humano, mantenimiento, o alguna otra planta de la empresa), deberán presentar un permiso donde explicarán el motivo, y a juicio de su jefe

inmediato se podrá otorgar la salida dentro de las horas de trabajo, dicho documento deberá especificar el tiempo que estarán fuera de su área de trabajo.

8.-Octava: forma de pago de los salarios.

Para la liquidación de los salarios devengados, la semana se computará de jueves a miércoles, tomando en cuenta los registros realizados por cada trabajador, en el reloj chocador correspondiente.

El pago de salarios a los trabajadores de la planta se hará los sábados de cada semana mediante el depósito en cuenta bancaria a nombre del trabajador o en efectivo en las oficinas de la empresa de acuerdo con los horarios que se tienen establecidos.

El personal que dentro del horario estipulado no pase a cobrar su salario, se le pagará hasta el lunes siguiente durante las horas de oficina.

Los faltantes de dinero en su nómina, deberán reclamarse al departamento de nóminas al momento en el que reciben el pago en efectivo o su recibo de nómina, y en caso de no incluir algún concepto que se haya devengado, se liquidará en la siguiente nómina, de lo contrario se considerarán correctos los pagos.

El trabajador se obliga a firmar la documentación que la empresa presente para comprobar el pago que realiza.

Cuando el trabajador no pueda asistir personalmente a cobrar el importe de su salario, por estar incapacitado, podrá facultar a una tercera persona mediante carta poder suscrita por el trabajador y copia de la credencial de elector del otorgante y beneficiario.

9.-Novena: desempeño de labores.

Todos los trabajadores están obligados a desempeñar la función para la cual fueron contratados, con la mayor intensidad, cuidado y esmero apropiado, en la forma, tiempo y lugar designado por la empresa, entendiéndose que la denominación que se da al trabajo que debe desempeñar el trabajador es enunciativa y no limitativa, de manera que el trabajador tendrá la obligación de atender cualquier trabajo relacionado con lo antes indicado, aunque incidentalmente deba desempeñarlo en cualquiera de los frentes de trabajo establecidos en el contrato colectivo de trabajo, dentro de las declaraciones, cláusula primera, sin deterioro de su puesto y sin perjuicio en su salario.

10.-Décima: obligaciones de los trabajadores.

Son obligaciones de los trabajadores:

- A.** Presentarse a su trabajo en condiciones físicas de desempeñarlo.
- B.** Someterse de acuerdo con el presente reglamento, al iniciar la prestación de servicios y una vez al año a un reconocimiento médico, para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad profesional, contagiosa o incurable.
- C.** Limpiar y conservar en buen estado la herramienta, maquinaria e instalaciones en los departamentos donde preste sus servicios.
- D.** Mantener en buen estado y completo, tanto los utensilios de trabajo como los de seguridad que les proporcione la empresa para realizar su trabajo.
- E.** Los operarios podrán solicitar herramienta del almacén solamente con la autorización del jefe inmediato en turno o la persona que éste haya designado como responsable del área haciéndose responsable por ello y en caso de extravío pagará el valor de las herramientas faltantes en cuanto se le indique.
- F.** Los trabajadores están obligados a usar las medidas de protección personal determinadas por la empresa.

- G.** Guardar la herramienta y material que haya utilizado para la ejecución de sus trabajos.
- H.** Guardar su ropa, artículos de uso personal y bicicletas en los lugares designados por la empresa.
- I.** Cumplir con las disposiciones sanitarias y medidas de protección establecidas por la empresa para evitar accidentes y/o enfermedades.
- J.** Ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiado en la forma, tiempo y lugar convenido.
- K.** Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón, o de sus compañeros de trabajo.
- L.** Expondrán informe de actividades a solicitud de su jefe inmediato o gerente de área y salvaguardarán los materiales, herramientas y útiles que reciban para el desarrollo de su trabajo.
- M.** Aceptar la responsabilidad que les resulte con motivo de los trabajos que ejecuten, así como la de los desperfectos que causen en las propiedades o intereses, sujetándose ésta a la investigación necesaria.
- N.** Usar el pelo corto, rasurarse y bañarse diariamente.
- O.** Reportar a su jefe inmediato cualquier desperfecto, deterioro, mal funcionamiento de maquinaria, equipo de transporte, etc.
- P.** Los trabajadores harán buen uso de las instalaciones tanto del área del comedor como de los baños y de la empresa en general.
- Q.** Se someterán a las revisiones necesarias que practique la compañía en sus guardarropas, en presencia del trabajador.
- R.** Mostrar al vigilante o personal que realice la función, cualquier paquete, mochila, maleta, etc., que porten al salir del centro de trabajo.
- S.** Cada trabajador deberá presentarse a laborar, con su credencial de identificación personal expedida por la empresa y registrar su entrada con la tarjeta correspondiente, al empezar y terminar sus labores, para efecto de que sea computado el tiempo efectivo de trabajo.

- T.** El trabajador que sufra algún riesgo profesional y no lo reporte en el mismo turno que hubiese ocurrido, ya sea con su jefe inmediato superior, gerente de área, departamento de desarrollo humano y/o vigilante en turno, no tendrá derecho a hacer reclamaciones posteriores por este motivo, debiendo considerarse este accidente como ocurrido fuera de la fábrica, sin que tenga la empresa responsabilidad por este motivo.
- U.** Dar aviso al departamento de desarrollo humano cuando cambie de domicilio y de estado civil, nacimiento de un hijo y cuando ocurra alguna defunción de los miembros de sus familiares en línea directa.
- V.** Los trabajadores se obligan a tratar con todo respeto a sus jefes inmediatos y supervisores, atendiendo y cumpliendo las órdenes que éstos les den y con las indicaciones que les hagan para el desarrollo del trabajo.
- W.** Los trabajadores están obligados a desempeñar los distintos trabajos que se presenten y que sean compatibles con su especialidad y aptitudes, pudiendo ser cambiados de área o frente de trabajo para el desempeño de su trabajo, según lo requiera el encargado del departamento respectivo.
- X.** Los trabajadores están obligados a guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación que tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así, como los asuntos administrativos cuya divulgación puedan causar perjuicios a la empresa.
- Y.** Tratar con todo respeto y cortesía a sus superiores y/o compañeros de trabajo.
- Z.** Todas las demás disposiciones de trabajo que sean aplicables de acuerdo con el artículo 134 de la Ley federal de Trabajo.
- Aa. Usar el uniforme completo de lunes a viernes, en buen estado y sin alteraciones.
- Ab. Cuando el trabajador decida separarse del empleo, será necesario dar aviso anticipado de una semana a su jefe inmediato y al departamento de desarrollo humano para realizar los trámites respectivos.

Ac. El trabajador que desee acudir a servicio médico a través del IMSS deberá notificarlo al departamento de desarrollo humano.

Ad. Tratar con cortesía, respeto y consideración a los visitantes, proveedores y compañeros de trabajo.

11.-Décima primera: queda prohibido a los trabajadores.

- A. Permanecer en la empresa o introducirse en ella, fuera de la jornada de trabajo salvo en caso de alguna comisión o asunto sindical a los miembros del sindicato.
- B. Suspender o abandonar las labores sin permiso del jefe inmediato.
- C. Sustraer de la empresa, mercancías, útiles de trabajo, documentos, etc.
- D. Realizar modificaciones a la maquinaria y herramientas de cualquier departamento sin el permiso respectivo de la empresa.
- E. Presentarse a trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- F. Hacer trabajos que no sean de la empresa.
- G. Incurrir en faltas de honradez, probidad, en actos de violencia, amagos o injurias con sus superiores o compañeros de trabajo.
- H. realizar dentro de la empresa juegos, bromas, apuestas, comerciar, prestar dinero, etc.
- I. Hacer reparaciones en la línea o maquinaria cuando no pertenezca a esta especialidad o no esté autorizado para ello.
- J. Aceitar, reparar o limpiar maquinaria en movimiento, con excepción de aquella que esté equipada para permitir tal función.
- K. Fumar y/o comer cualquier tipo de alimentos en el interior de la fábrica.
- L. Cometer actos inmorales.
- M. Escribir, dibujar o pegar papeles en las instalaciones de la empresa.
- N. Registrar la hora de entrada al trabajo con tarjeta que no sea la propia.
- O. ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras,

maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

- P.** Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o terceras personas.
- Q.** Utilizar maquinaria o equipo que desconozca.
- R.** Comer durante las horas de trabajo, o hacerlo en el lugar donde se desempeñan las labores, salvo en aquellos casos en que la empresa lo autorice.
- S.** Tratar asuntos privados, leer, oír música o distraerse durante las horas de servicio.
- T.** Recibir visitas o llamadas telefónicas de tipo personal, salvo en casos de urgencia.
- U.** Mover señales, avisos contra incendios o accidentes destinados a proteger al personal y el inmueble.
- V.** Pasar por debajo de material suspendido.
- W.** Distraer la atención de los trabajadores de la empresa en horas de trabajo.
- X.** Entrar o salir por otros lugares que no sean las señaladas por la empresa para tal objeto.
- Y.** Introducir en la empresa armas de cualquier clase, e instrumentos punzo cortantes.
- Z.** Las demás establecidas por las leyes.
- Aa.** Abstenerse dentro de la empresa de realizar juegos, bromas, apuestas, leer revistas o novelas, hacer quinielas, rifas y tandas.
- Ab.** Introducir teléfonos celulares a la planta, dentro de su jornada de trabajo.
- Ac.** Introducir botellas de cualquier tipo al área de trabajo, así como utensilios de vidrio o plástico.
- Ad.** Utilizar el trabajador, los servicios de personas ajenas a la empresa para la realización de sus labores.
- Ae.** Utilizar cualquier equipo de trabajo para asuntos personales.

- Af. Por seguridad del trabajador, cuando porte ropa adicional al uniforme de trabajo (suéter, chamarra, etc.) ésta no debe ser demasiado floja o suelta, tampoco debe utilizar en su área de trabajo brazaletes, pulseras, cadenas, anillos, cabello largo suelto, o cualquier objeto que sea susceptible de atorarse en cualquiera del equipo de trabajo.

12.-Décima segunda: sanciones.

- A. Las faltas cometidas en contra de la empresa, o las enumeradas en las cláusulas anteriormente expuestas, serán disciplinadas con suspensión de labores de uno a ocho días de acuerdo con la gravedad de la falta. de tales sanciones la empresa dará aviso por escrito al secretario del sindicato titular en la empresa.

Las faltas de asistencia injustificadas se sancionarán de la siguiente forma

Primera falta	amonestación.
Segunda falta	de 1 a 3 días de suspensión.
Tercera falta	de 3 a 8 días de suspensión.
Cuarta falta	rescisión de contrato de trabajo, sin responsabilidad para la empresa.

Las faltas anteriores se refieren a las faltas cometidas dentro del término de 30 días, que establece el artículo 47 de la ley federal del trabajo.

- B. El trabajador que se distraiga de sus actividades, que no labore con el cuidado debido, será disciplinado con 3 días de descanso, no excediendo de 8, y si reincide, la empresa podrá rescindirle su contrato sin responsabilidad para ella, previa revisión con la representación sindical.
- C. Si a un trabajador se le encuentra dormido dentro de su horario de trabajo se le rescindiré el contrato sin responsabilidad para la empresa.

- D. Si el trabajador es sorprendido o se comprueba registrando la entrada o salida de otro trabajador, será suspendido de sus labores haciéndose acreedor a una sanción de tres días de descanso sin goce de sueldo y si reincide le será rescindido su contrato sin responsabilidad para la empresa.
- E. El trabajador que no utilice los medios de protección personal y uniforme que proporcione la empresa, será disciplinado por la misma con tres días de descanso sin goce de salario, en caso de reincidencia le será rescindido su contrato sin responsabilidad para la empresa.
- F. Las infracciones al presente reglamento o cualquier otra falta cometida por los trabajadores, cuando no ameriten la rescisión del contrato, podrá ser sancionado con suspensión de labores del infractor de uno a ocho días laborales en la forma prevista por el artículo 423 fracción x por la ley federal del trabajo.

13.-Décima tercera: obligaciones de la empresa.

- A. La empresa se obliga a pagar la diferencia de sueldo que se origine por suplencias, siempre y cuando el trabajador esté debidamente capacitado para ello.
- B. Los representantes de la empresa se comprometen a no dar malos tratos a los trabajadores que le presten sus servicios, ni de obra, ni de palabra, así mismo se comprometen a cumplir con las disposiciones generales del contrato colectivo de trabajo y del artículo 132 de la ley federal del trabajo.
- C. La empresa se obliga a proporcionar una copia del presente reglamento a cada uno de los trabajadores que laboran en las diferentes plantas con el objeto de que cada uno lo conozca.

B) Transitorios:

Primera: la empresa se obliga a descontar de los trabajadores sindicalizados la cantidad correspondiente a un día de su salario cuando ocurra el deceso de algún trabajador sindicalizado activo, esto para ayuda económica a sus beneficiarios

designados por él, dicho importe será entregado a la representación sindical previa solicitud en un plazo no mayor de 6 días hábiles siguientes a la fecha del descuento.

Segunda: la empresa cubrirá a los trabajadores el importe de las incapacidades por riesgo de trabajo, maternidad y enfermedad general expedidas por el I.M.S.S. además del monto de despensa para las dos primeras que aplique en su momento, en las oficinas de la empresa se hará entrega del recibo correspondiente y el pago se efectuará en efectivo o a través de nómina electrónica, según sea el caso, el día lunes más próximo a la fecha del suceso, siempre y cuando las incapacidades sean entregadas a más tardar los miércoles de cada semana, en el departamento de desarrollo humano, en caso contrario, se pagarán hasta el siguiente lunes, en tanto continúe vigente el convenio de pago indirecto y reembolso de subsidios, celebrado entre el IMSS y la empresa.

Tercera: el presente reglamento entra en vigor a partir de que el mismo se deposite ante la junta local de conciliación y arbitraje del estado, en cumplimiento de lo dispuesto por los artículos 422 y 425 de la ley federal del trabajo

Cuarta: se establece que el presente reglamento interior de trabajo se sujeta estrictamente a las disposiciones de la ley federal del trabajo, así como del contrato colectivo de trabajo vigente en la empresa; en consecuencia sólo podrán revisarse aquellos puntos cuya reforma obligue a modificaciones que sufrieran las disposiciones del contrato colectivo de trabajo actualmente en vigor.

Para efectos de la presente investigación se realizó una recabación de información acerca de la Empresa de Plásticos de Cupatitzio la cual esta conformada de 320 trabajadores y es una empresa de carácter privado y se clasifica en una empresa mediana que se dedica a la fabricación y venta de plásticos.

Cuenta con una organización en cada uno de los departamentos que la conforman coordinándose por medio de un jefe inmediato y están supervisados por su dirección General.

CAPITULO IV

TRABAJO SOCIAL EMPRESARIAL

Para efectos del presente trabajo, se hará mención de las funciones que realiza un trabajador social dentro del área empresarial, por ello es de suma importancia reconocer la labor de un trabajador social al analizar su definición, los antecedentes de formación de un trabajador social y el perfil de lo que realiza; así como los conocimientos, habilidades y actitudes de la misma profesión.

Dentro de este capítulo se abordarán la intervención del trabajador social analizando desde diversos enfoques del trabajador social en el áreas empresarias

4.1 ANTECEDENTES

Es importante hacer mención de los orígenes del Trabajador Social en el área empresarial, ya que a través de este se puede representar la importante trayectoria que se atenido por parte del Trabajador Social ampliando la trayectoria y el campo laboral del mismo logrando con ello mejores oportunidades de intervención.

La siguiente información fue recabada de la antología de la autora Neri (2001) menciona la siguiente información acerca de los antecedentes:

De acuerdo al autor existen empresas que impulsaron el bienestar social del sector obrero, determinando que estas empresas son de alto capital financiero que impulsaron el bienestar social iniciando por el factor humano que conforma cada una de las empresas.

Un gran ejemplo de estas empresas impulsoras que fomentaron el bienestar social se puede mencionar a la empresa regiomontana “Cervecería Cuauhtémoc y Famosa” dirigida por su líder Don Eugenio Garza Sada, en manera de prestaciones sociales brindo este servicio a sus obreros siendo estos programas de vivienda, salud y educación a través de creación de complejos habitacionales, clínicas de atención medica y hospitalaria así como escuelas.

Haciendo mención a lo anterior para abordar la historia del Trabajador Social en nuestro país ya que estos precursores del bienestar laboral marcaron el prototipo en el sector empresarial mexicano se atreva a reconocer que el factor humano es el elemento necesario para lograr mantener la competitividad en los distintos sectores.

Gracias a que en México se inicia el proceso de industrialización en 1940 y 1950 con el gobierno de Lázaro Cárdenas la nacionalización del petróleo y el ferrocarril, favoreciendo en el bienestar de los mexicanos. La función del trabajador social era encaminada a la capacitación y el adiestramiento para el trabajador.

Trabajo social en México surge como respuesta a las necesidades y condiciones de miseria que vivían algunos grupos de población. El estado establece medidas para brindar asistencia a personas, familias y comunidades que enfrentaban carencias. En ese momento se brindaba un trabajo social asistencial, por medio de instituciones que beneficiaban a toda la población.

La modernización política y el impulso de industrialización y sobre todo la vinculación con los Estados Unidos Mexicanos, le permitieron a México que apareciera empresa.

La intervención de trabajo social empresarial tiene sus inicios en la década de los sesenta en lo que es la empresa modelo.

Por otro lado se ha dado la intervención de trabajos social empresarial, en aquellas empresa, en las que los mismos dueños o directivos, se preocupan por su gente y sobre todo por el bienestar de los mismos. Así pues el desarrollo de la empresa y sobre todo su crecimiento exigen de trabajo social una intervención completa que lleva a diseñar programas y proyectos que brinden un sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la empresa y viceversa

Trabajo social empresarial pertenece a un área potencial; surgiendo en la época del cardenismo; cabe recordar que no es hasta la década de los cuarenta cuando en México se inicia el proceso de industrialización.

Así como el trabajador social empresarial tiene sus primeros inicios en dos grandes industrias: cervecería Modelo S .A de C. V y cementos Cruz Azul de México.

Trabajo social no debe quedarse al margen de los nuevos procesos que se requiere ampliar su conocimiento en los elementos teóricos metodológicos necesarios en esta área que le permitan una intervención más sólida.

La asistencia social fue y es una de las intervenciones del Trabajador Social en las empresas, donde se realizaban programas de índole religioso el cual eran guiados por damas voluntarias esposas de los dueños de aquellos que se preocupaban por el bienestar de sus trabajadores.

A partir de los años 60 nace formalmente los Departamentos de Trabajo Social en empresas como: Cydsa (celulosa y derivados S.A. de C.V.), Vidriera Monterrey, dirigidos por profesionistas en Trabajadores Sociales

Estos departamentos surgen con el objetivo de ser el vínculo en las empresas la familia y las comunidades de los trabajadores.

Los programas que se desarrollaron tenían el objetivo de fomentar los valores y el desarrollo humano, subrayando los siguientes:

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

En esta época el Trabajador Social participo en un grupo interdisciplinario (Trabajo Social, Medico, Enfermeras, Psicólogos) enfocados a resolver los problemas y necesidades de los trabajadores.

En el año de 1972 la primera generación de egresados de la Licenciatura de Trabajo Social se integró en las empresas en departamento de Trabajo Social, los cuales desarrollaron y diseñaron programas desde un enfoque profesional.

En esta etapa el Trabajador Social se integra cada vez mas en la solución de problemas generados en el medio directo de los factores de producción los cuales afectan a los trabajadores, procurando evitar problemas de ausentismo y rotación.

Hoy en día el Trabajador Social en el área empresarial enfrenta nuevos retos ante la demanda laboral a consecuencia de la globalización, las automatizaciones y las exigencias de calidad y productividad para pertenecer al campo competitivo.

Es por ello que dentro de una empresa se requiere de la intervención de un Trabajador Social ya que este esta capacitado para identificar las necesidades del factor humano que forma parte de la misma con el objetivo de fomentar la productividad.

El Trabajador Social poco a poco sea incorporado en el ámbito laboral en el área empresarial donde con el mayor esfuerzo sea ganado el reconocimiento de la sociedad: es así que el Trabajador Social requiere de estar en constante preparación para atender problemas y necesidades ya sean sociales, familiares, laborales, culturales donde se pueda lograr una intervención trascendente.

Por ello algunos de los objetivos por los cuales se rige el Trabajador Social en el área Empresarial.

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

- Busca el desarrollo y la integridad del trabajador como ser humano de la empresa como comunidad, donde se mezclan intereses e interrelaciones entre individuos y la satisfacción de necesidades.

Dentro del perfil ideal del trabajador social se encuentran varias funciones que el mismo ejecuta en cualquier ámbito laboral en el que se desarrolle; el perfil de trabajo social se conforma de varias funciones que a continuación se mencionan:

4.2 DEFINICIÓN DE TRABAJO SOCIAL EMPRESARIAL

“La profesión del trabajo social promueve el cambio social, la solución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación de las personas para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los derechos humanos y la justicia social son fundamentales para el trabajo social”. (Valero, 2000: 8)

“El trabajo social en empresas diagnóstica y contextualiza problemas y necesidades de la empresa, de la organización y de los empleados, desde una perspectiva integral que considera los aspectos económicos, psicológicos y sociales, con la finalidad de poder conocer las relaciones productivas y humanas, tendiendo hacia el aumento de la productividad. En un ambiente cordial y agradable”. (Herrera, 2001: 207)

“El trabajador social del área industrial desempeña funciones específicas enfocadas a la humanización de las relaciones laborales; así como a la solución de problemas de carácter social, mediante la utilización racional de los recursos y potencialidades de los sujetos inmersos en los procesos productivos”. (Terán; 1990:35).

Como se observa el concepto de empresa es un factor en donde el trabajador social desenvuelve cada una de sus potencialidades tal y como lo aborda la autora Margarita Terán en la revista de trabajo social en el área empresarial.

Para efectos de la presente investigación el concepto que coincide con el tema abordar sobre trabajo social es el de la autora Aída Valero Chávez la cual plantea las relaciones humanas y el incremento de bienestar social de cualquier individuo en el ámbito laboral.

4.3 PERFIL IDEAL DE TRABAJO SOCIAL.

Dentro del perfil ideal del trabajador social se encuentran varias funciones que el mismo ejecuta en cualquier ámbito laboral en el que se desarrolle; de acuerdo a la autora Margarita Terán Trujillo en la revista de trabajo social empresaria numero 44 menciona que; el perfil de trabajo social se conforma de varias funciones que el mismo realiza; así como los objetivos, conocimientos, actitudes y habilidades que el mismo desempeña en el área empresarial:

Objetivo general:

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 la operacional izan y regulan.
- Estudiar diferentes teorías sobre desarrollo organizacional, productividad, relaciones industriales, etcétera 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 prestaciones 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 de los trabajadores.
- Elaborar los estudios económicos- sociales correspondientes a la selección del personal de nuevo ingreso.

4.3.1 FUNCIONES Y ACTIVIDADES.

Funciones básicas según el perfil ideal.

Para la revista de trabajo social número 44; hace mención de que el trabajador social; cuenta con 12 funciones en el perfil ideal como son: investigación, reclutamiento y selección, administración, coordinación, educación, relaciones públicas, divulgación, educación, prestaciones diversas y seguridad e higiene.

1.-Investigación

- Diseñar, estructurar y realizar investigaciones sociales, relacionadas con problemas existentes en sector y que le permitan conocer la realidad social y empresarial.
- Diseñar estudios de necesidades y 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 escalofonarias y cambio de categoría.
- Investigar sobre la actualización en sistemas de seguridad y protección en esa rama industrial.
- Actualizar la información sobre aspectos de seguridad social y 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.

- Estudiar los problemas sociales que se generan en la empresa y promover su evolución.
- Detectar necesidades de educación, capacitación y adiestramiento en los trabajadores.

2.-Administración

- Diseñar y participar en planes, programas y proyectos acordes con las necesidades sociales de la población, y cuya base sea la promoción y el desarrollo.
- Participar en la presupuestación y administración de los recursos humanos y materiales del departamento o servicio de trabajo social.
- Buscar la optimización de la eficiencia de los recursos intra y extra institucionales, del área de Trabajo Social.
- Controlar los procesos administrativos de los departamentos o servicios de trabajo social.
- Diseñar manuales de normas y procedimientos del servicio de trabajo social.
- Mantener una constante supervisión en programas y proyectos.
- Mantener coordinación con los demás departamentos o secciones del área de recursos humanos y relaciones industriales.

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 los derechos y obligaciones.
- Participar en la inducción al puesto.
- Participar interdisciplinariamente en la formulación de los criterios de selección de personal y en la evaluación final de los candidatos.
- Desarrollar programas coordinados para la introducción al puesto.

4.-Capacitación y Adiestramiento

- Diseñar y organizar, programas de capacitación y adiestramiento industrial.
- Impartir en coordinación con las dependencias y organismos educativos correspondientes, cursos de actualización al personal profesional.
- Promover la participación de los trabajadores en los programas de capacitación y adiestramiento, para el mejor desempeño de su trabajo.
- Proponer cursos de actualización y superación para el personal profesional.
- Participar en la evaluación del personal.

5.-Seguridad e Higiene.

- Planear, organizar, desarrollar y evaluar acciones para el aprovechamiento de los instrumentos de seguridad industrial.
- 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 seguridad e higiene
- Participar interdisciplinariamente en la regulación y control de los programas de emergencia en caso de desastre o siniestro en la empresa.

6.- Relaciones Públicas

- Intervenir en las situaciones conflictivas de la empresa, que generan frustraciones 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.

7.-Educación

- Organizar, desarrollar y evaluar cursos de alfabetización, educación primaria y secundaria para adultos.
- Orientar sobre el empleo adecuado del tiempo libre.
- Promover el desarrollo integral de los trabajadores.
- Planear, organizar, dirigir y controlar programas de educación para el trabajador y su familia.
- Promover actitudes de respeto a la dignidad humana dentro de los centros de trabajo.
- Promover y organizar actividades deportivas, culturales y recreativas para mejorar los niveles de vida de los trabajadores y sus relaciones con sus compañeros.
- Organizar a los trabajadores y sus relaciones con sus compañeros.
- Organizar los trabajadores en acciones de educación para la salud.
- Intentar grupos dentro de la empresa, para el logro de una mejor ambientación laboral, así como de las relaciones obrero- patronales y sindicales, reduciendo en el beneficio colectivo
- Estimular en los trabajadores la seguridad en si mismos, aumentando la participación activa dentro de la empresa.
- Fomentar en el trabajador el interés en aumentar su cultura por medio de la orientación y el estímulo, para que, haciendo usos adecuado de sus propios recursos y los brindados por la empresa, pudiera así llevar una vida más digna.

8.-Prestaciones Diversas:

- Mediar entre autoridades empresariales y el personal, así como el sindicato, en el otorgamiento de prestaciones y/ 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 la 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 damnificación.
- Elaborar programas de becas para los hijos de los trabajadores.
- Participar en los programas de incapacidad, rehabilitación de trabajadores, asimismo de pensiones a jubilados
- Estimular la participación activa de los trabajadores y sus familias a fin de que adquieran una actitud 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 par el trabajador en proceso de jubilación.

9 -Coordinación

- Coordinar con centros vacacionales, promociones en que le trabajador obtenga descuentos y le permitan divertirse y descansar con su familia.
- Mantener una amplia coordinación con tiendas donde se venden productos básicos y papelerías a modo de obtener descuentos para los trabajadores.
- Coordinar grupos de trabajadores en programas de desarrollo comunitario para elevar su nivel de vida.

- Mantener coordinación con el sindicato par mediar las relaciones obrero-patronales en caso de conflicto.
- Participar multidisciplinariamente en programas de bienestar social con las instituciones de Seguridad Social.
- Canalizar las ayudas en becas para los hijos de los trabajadores.
- Mantener relaciones con grupos de Alcohólicos Anónimos próximos a la empresa, para canalizar a trabajadores con esta enfermedad social.
- Orientar y realizar acciones conjuntas en las búsquedas de soluciones de problemas humanos con repercusiones en el trabajo.
- Vigilar que las cuestiones reglamentarias y de derechos del trabajador sean cumplidas.
- 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 etcétera.
- Orientar a madres trabajadoras en el cumplimiento de su trabajo y atención familiar.

10-Divulgación

- Promover información sobre los programas y prestaciones a los trabajadores.
- Información por medio de periódicos murales o carteles, de los derechos y obligaciones de los trabajadores.
- Información sobre las políticas de las empresas por medio de volantes, personalmente y/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 higiene industrial.
- Organizar eventos a actos sociales de reconocimiento a los trabajadores mas destacados en su función.

11.-Sistematización

- Analizar el conjunto de los casos socioeconómicos para conformar indicadores del perfil de los distintos grupos de trabajadores.
- Teorizar sobre los procesos 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 integrales 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.

12.-Enseñanza

- Coordinar actividades o proyectos especiales con instituciones educativas en el trabajo social.
- Formular reglamento para prácticas escolares coordinadas con instituciones educativas en el Trabajo Social.
- Establecer un programa de introducción 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 grupo de estudiantes.
- Realizar sesiones bibliográficas y sesiones especiales de actualización en el área.
- Efectuar sesiones de supervisión a estudiantes. (revista:1998:)

El saber cada una de las funciones del trabajador social reconoce el amplio ámbito laboral, en las cuales se haya inmerso un trabajador social con el fin de propiciar una buena, investigación, organización, coordinación y ejecución de las actividades a desempeñar en cada una de las áreas de trabajo social como son, la de salud, educación, empresarial, educación especial, ambiental entre otras.

Las funciones antes mencionadas nos muestran un amplio panorama de las funciones que un trabajador social puede desempeñar en el área empresarial, Se conoce que en su mayoría de las empresas existe un trabajador social para desempeñar funciones como reclutamiento y selección de personal, capacitación, y seguridad e higiene.

4.3.2 CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES

Trabajo social empresarial requiere de los conocimientos y habilidades con los que debe contar un trabajador social; para desarrollarse en cualquier empresa.

A continuación se desarrollaran cada una de los conocimientos que requiere tener un trabajador social:

Conocimientos que requiere de trabajo social

Conceptuar a 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.

Analizar la filosofía del trabajo social sobre la construcción histórico – social de la especificidad del trabajo social.

Aplicar las estrategias teórico – metodológicas del trabajo social y los modelos de intervención social.

Conocimientos que requiere de política social

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.

Conocimientos que requiere de economía

Analizar las relaciones sociales de producción.

Estudiar la estructura social económica del país y sus particularidades regionales.

Analizar perspectivamente el desarrollo del capitalismo en México.

Analizar las formas de producción y reproducción de las condiciones sociales vigentes.

Conceptuar las necesidades y carencias y los conflictos sociales que convergen en procesos de satisfacción de las mismas.

Conocimientos que requiere de sociología

Analizar la estratificación y las clases sociales.

Aplicar la metodología de investigación en ciencias sociales.

Comprender la dinámica y la organización social.

Conocimientos que requiere de psicología

Comprender las motivaciones, emociones y mecanismos de respuesta como individuo, como 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: dinámica de grupo, operativo, entrevista, terapia familiar.

Desarrollar procesos de comunicación social y relaciones humanas.

Conocimientos que requiere de antropología

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

Conocimientos que requiere de administración

Elaborar planes, programas y proyectos.

Organizar, dirigir y controlar los diferentes niveles de programación empresarial.

Aplicar procedimientos para elaborar presupuestos.

Conocimientos que requiere de matemáticas y estadística

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

Como Trabajador Social dentro del área empresarial; se requiere de estos conocimientos; mismos que se van puliendo a lo largo del ejercicio profesional.

Por ello es de suma importancia la intervención en los problemas que enfrentan las mujeres conociendo de antemano las situaciones problemas que enfrenta el individuo; en este caso las mujeres; utilizando los elementos que me permitan conocer y orientar a la trabajadora.

Y a su vez realizar un estudio de caso con mujeres que han tenido alguna clase de problema y que este repercuta en el ámbito laboral.

CAPITULO V

INVESTIGACIÓN DE CAMPO

En el presente capítulo se describirá todo lo referente a la investigación de campo, a quien se le aplicó, en donde se aplicó, como y cuando.

Los resultados fueron obtenidos en base a la realización de la hipótesis que se planteó y a los objetivos; se expondrán los resultados de cada una de las preguntas aplicadas a través de las dos cédulas de entrevistas dirigidas a los supervisores, a las mujeres de confección y utilizando una cédula de vaciado de faltas, y permisos de las mujeres trabajadoras.

5.1 DEFINICIÓN DEL UNIVERSO

TABLA DE PERSONAL FEMENINO QUE CONFORMA LA PLANTA DE CUPATITZIO.

IWER	CONFECCION	CORDELERIA	JARETA	EXTRUDER	SULZER	TOTAL
6	54	2	3	2	10	77

Para realizar esta investigación se tomó en cuenta a las trabajadoras del área de confección, Extruder, Iwer, Cordelería, Jareta y Sulzer; sumando un total de universo de 77 trabajadoras femeninas; el motivo por lo que se seleccionaron estas áreas fue debido a que se presentaban muchas eventualidades de faltas, permisos, sanciones disciplinarias y cambios de horario.

Las causas por las cuales no se tomo el total de universo si no solo 55 trabajadoras; fue por que solo se retomaron aquellas que tenían una antigüedad mayor a los seis meses laborando para esta empresa; lo cual dio como resultado que solo a 55 se les aplicara .

Cabe destacar que otra de las causas que incidieron fue el que algunas de las trabajadoras estaban de vacaciones; lo cual no permitió aplicarles el cuestionario a 5 de ellas.

Así pues también se tomo en cuenta el universo total de supervisores que son cuatro; uno del área de Extruder , uno del área de telares Sulzer y por último dos mujeres supervisoras de confección primer turno y otra mujer supervisora del segundo turno de confección.

Por último se realizó la cedula de entrevista; la que se elaboró con el fin de concentrar todas las eventualidades del mes de mayo a septiembre del 2008.; el cual dio un resultado importante ya que sirvió para detectar las incidencias de cada mes y en que área se presentan con mayor frecuencia.

5.2 ELABORACIÓN DEL INSTRUMENTO.

Para el diseño de los tres instrumentos; considerados para esta investigación se partió de la operacionalización de la hipótesis planteada cuyas variables fueron la Situación Económica de la familia de la mujer trabajadora; la situación familiar de la mujer trabajadora y las Repercusiones en el ámbito laboral.

Para la obtención de la información de campo se laboraron tres instrumentos que a continuación se describen:

En primer lugar se presenta la operacionalización; para sacar los instrumentos a aplicar. (Ver anexo 1).

En segundo lugar la cedula de incidencias se elaboró con la finalidad que sirviera de base para recolectar las estadísticas mensuales de faltas justificadas, injustificadas, permisos con goce, sin goce y la sanciones disciplinarias que se presentaron durante el mes de mayo a septiembre del 2008; para identificar las incidencias de cada mes y de cada área. (Ver anexo 2).

En tercer lugar se elaboro el cuestionario dirigido a las mujeres trabajadoras de Plásticos de Cupatitzio S. A de C. V; el cual se conformaba de 24 preguntas cerradas.(Ver anexo 3).

En tercer lugar se elaboro la cedula de entrevista que se les aplicaría a los supervisores de las diferentes áreas, dicha cedula se conformaba de 9 preguntas cerradas y una abierta. (Ver anexo 4).

5.3 RECOLECCIÓN DE DATOS.

En primer lugar se consultó la cédula de incidencias de recursos humanos que se conformó de faltas injustificadas, justificadas, permisos con goce, sin goce y las sanciones indisciplinarias que se contemplaron desde el mes de mayo a septiembre del 2008. Esta recolección de datos fue gracias a los archivos que se llevan dentro de la empresa y sobre todo de cada trabajadora; lo cual me permitió identificar por mes las eventualidades de cada una de ellas.

En segundo lugar se recolectaron los datos de la cedula de entrevista de las personas que laboran en el área de confección, misma que se le aplico a las cincuenta y cinco trabajadoras de los dos turnos del área de confección; de Extruder, de Iwer, de Cordelería, de Jareta y de Sulzer; solo se le pudo aplicar a cincuenta; debido a que cinco de las trabajadoras se encontraban de vacaciones.

Al aplicar el instrumento a las trabajadoras de estas diferentes áreas no fue fácil la aplicación debido a que al entrevistarlas; el ruido no me dejaba; además de que no las podía separar o pararlas de costurar para que contestaran el cuestionario.

En tercer lugar se aplicaron las cuatro entrevistas a los supervisores de las diferentes áreas de confección, Extruder y Sulzer de la empresa de Plásticos de Cupatitzio S. A de C. V.; durando aproximadamente 25 minutos con cada uno de ellos; los cuales mostraron apertura e interés por contestar la entrevista.

5.4 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.

A continuación se presentaran los resultados de las cédulas de entrevistas que fueron aplicadas y recolectadas en la empresa de Plásticos de Cupatitzio S. A de C.V.

De acuerdo a la investigación de campo se procedió a recolectar la cédula de incidencias que se presentaron en el mes de mayo a Septiembre de 2008 en el departamento de Recursos Humanos.

Posteriormente se prodedió a aplicar dos cédulas de entrevistas; en primer lugar una dirigida a los supervisores y en segundo lugar a las trabajadoras del área de confección.

A continuación se presentan los resultados obtenidos de cada uno de los instrumentos el cual quedaría por orden de la siguiente manera:

En primer lugar se presentaran los resultados de la cédula de incidencias que se utilizo para llevar un orden de incidencias por mes, tomando en cuenta que se retomo desde el mes de mayo a septiembre de 2008. (Ver anexo 2).

PLASTICOS DE CUPATITZIO S. A de C .V CONCENTRADO DE EVENTUALIDADES POR AREA DE MAYO A SEPTIEMBRE DEL 2008

EVENTUALIDADES	IWER	COR.	JARETA	CONFECCION	EXTRUDER	ZULZER	TOTAL E.	TOTAL %
Faltas justificadas								
Faltas injustificadas								
Permiso C/G								
Permiso S/G								
Cambio de horario								
Sanción I.								
TOTAL								

En segundo lugar se presentaran los resultados del instrumento que se les aplico a las trabajadoras de confección, Extruder, Iwer, Cordelería, Jareta y Sulzer. (Ver anexo 3)

En tercer lugar la cedula de entrevista de los supervisores; de las cuales se presentara el siguiente orden (Ver anexo 3):

a) Pregunta

b) Cuadro

c) Grafica

d) Interpretación.

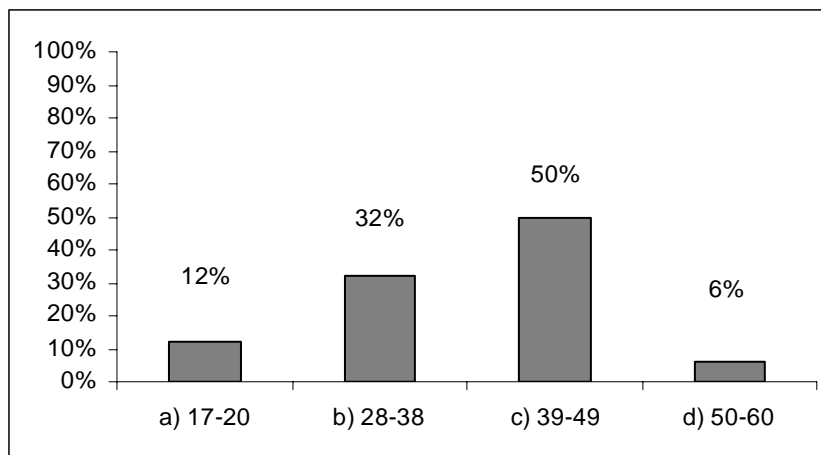
5.5 ANALISIS DE RESULTADOS

DATOS GENERALES

1.-EDAD

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) 17-20	6	12%
b) 28-38	16	32%
c) 39-49	25	50%
d) 50-60	3	6%
Total	50	100%

Grafica 1 A



INTERPRETACION:

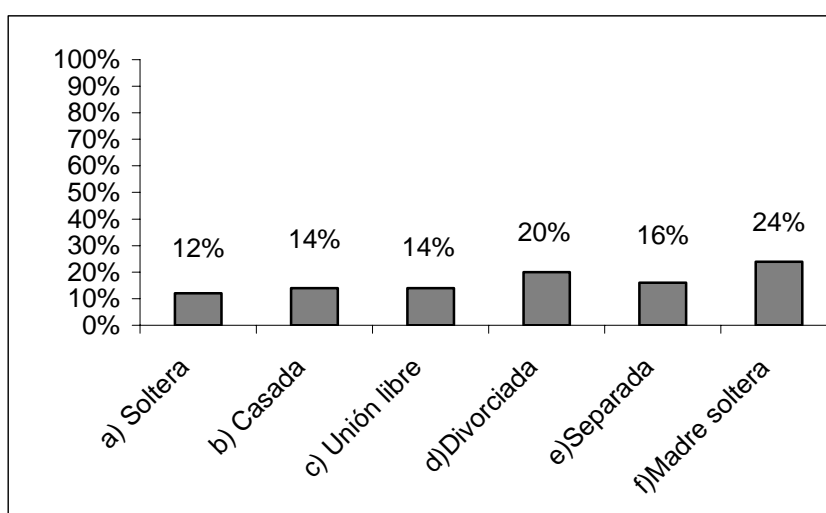
La Siguiete gráfica nos muestra que le personal de la empresa; en especial las mujeres oscilan entre los 39 y 49 años de edad; cabe mencionar que se encuentran en un 50% total de la población representativo, en el que las dichas características importantes como se puede observar en el gráfico 1b; siendo porcentajes representativos que corresponden a madres solteras, separadas y viudas; las cuales tienen a sus hijos en un nivel de estudio medio superior y superior a los cuales apoyan a con sus gastos educativos.

También cabe destacar que con un menor porcentaje existen mujeres entre los 28 y 38 años de edad que son solteras y casadas y que no representan las mismas necesidades; solo la de manutención de sus hijos y de su hogar.

2.-ESTADO CIVIL

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Soltera	6	12%
b) Casada	7	14%
c) Unión libre	7	14%
d) Divorciada	10	20%
e) Separada	8	16%
f) Madre soltera	12	24%
Total	50	100%

Grafica 1B



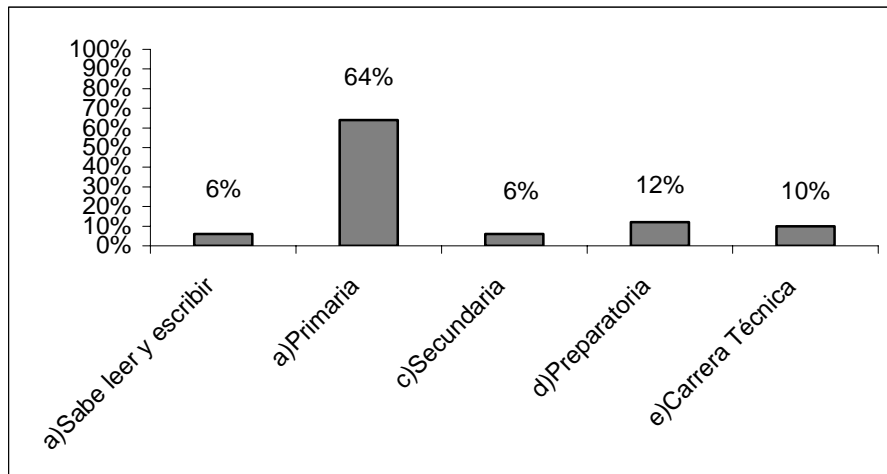
INTERPRETACION:

Cabe destacar que en su mayoría las mujeres se encuentran en un estado civil divorciado, separado y madres solteras; lo que implica que en muchos de los casos, no cuentan con el apoyo económico y moral de su pareja y les corresponde ser el único sostén para obtener un ingreso y satisfacer las necesidades básicas de manutención de sus hijos y de sus familiares.

3.-NIVEL DE ESTUDIOS

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)Sabe leer y escribir	3	6%
a)Primaria	32	64%
c)Secundaria	3	6%
d)Preparatoria	6	12%
e)Carrera Técnica	5	10%
Total	50	100%

Grafico 1C



INTERPRETACION:

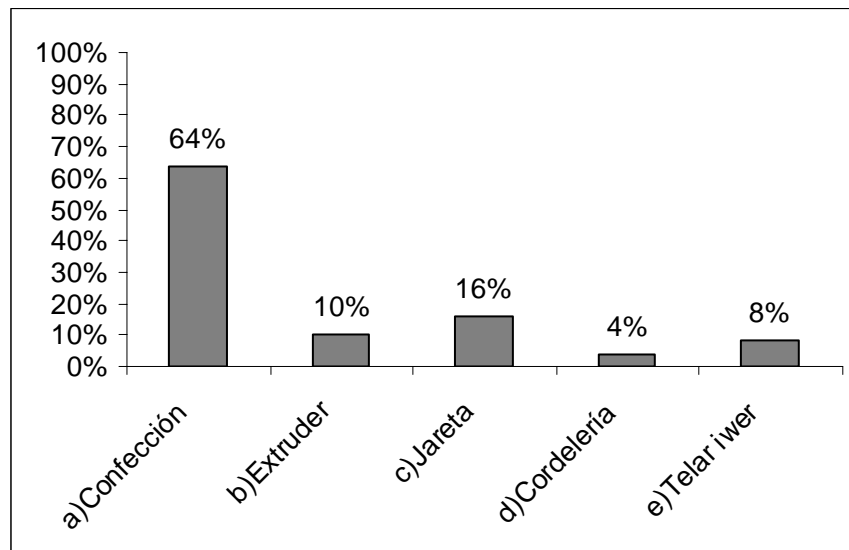
El nivel de estudios más altos con los que cuentan dichas mujeres es el de nivel primario ya que no tuvieron las posibilidades para estudiar; y por consiguiente no pueden aspirar a otro tipo de empleo o puesto.

No sin antes mencionar que existen mujeres con un menor índice de estudios, es decir mujeres que estudiaron la secundaria, la prepa, o hasta una carrera técnica y que a lo mejor tienen las posibilidades de subir de jerarquía por su nivel de estudio más alto.

4.-AREA

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)Confección	32	64%
b)Extruder	5	10%
c)Jareta	8	16%
d)Cordelería	2	4%
e)Telar iwer	4	8%
Total	50	100%

Grafico 1D



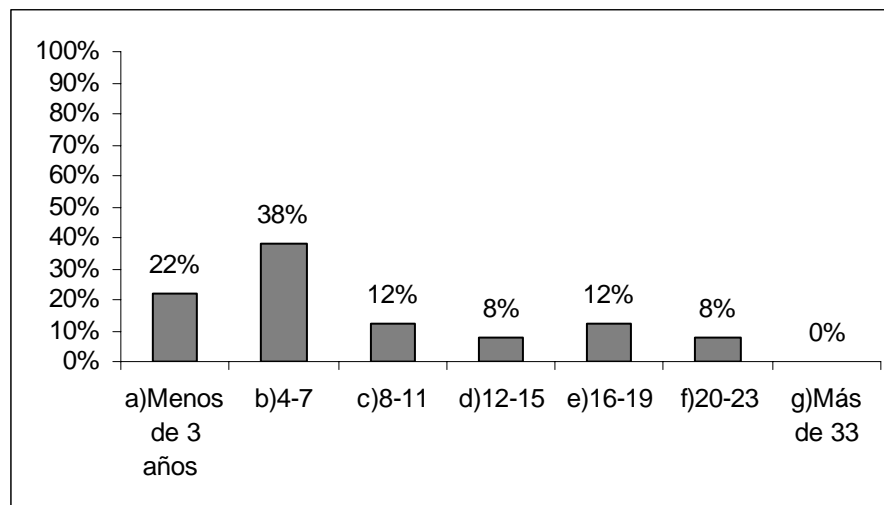
INTERPRETACION.

El área de Confección cuenta con un alto porcentaje de trabajadoras; el área de extruder, jareta, cordelería y telares iwer; n cuneta con un menor índice de trabajadoras; ya que estas últimas áreas ocupan más hombres que mujeres; debido a que se rolan turnos de mañana, de tarde, y de noche. Por lo cual optan por trabajar en el área de confección ya que hay solo se trabaja de mañana y de tarde; en esta área se obtienen mayores resultados debido a los horarios de trabajo; ya que estos tipos de horarios le permiten a la trabajadora brindarle la atención y cuidados necesarios tanto a su pareja como a su familia.

5.- ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)Menos de 3 años	11	22%
b)4-7	19	38%
c)8-11	6	12%
d)12-15	4	8%
e)16-19	6	12%
f)20-23	4	8%
g)Más de 33	0	0%
Total	50	100%

Grafico 1 E



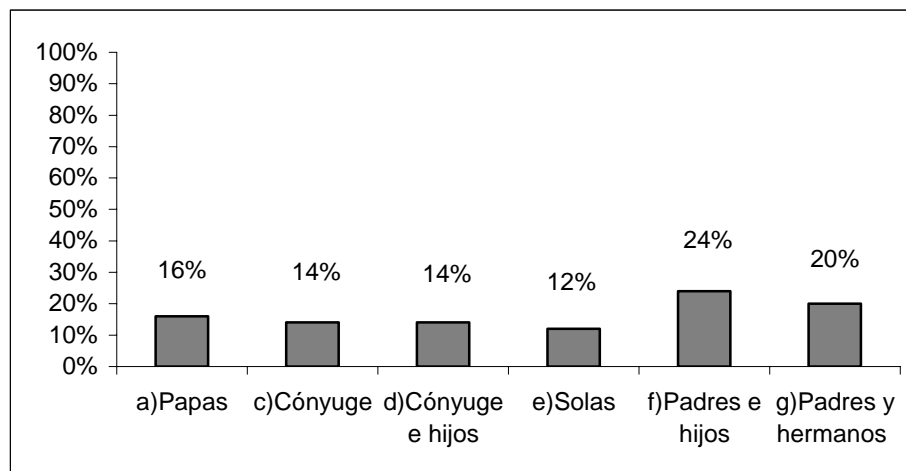
INTERPRETACION:

La siguiente gráfica muestra con claridad que la antigüedad de mayor es la de 4 a 7 años que laboran en la empresa ya que ofrece buenas prestaciones; también se puede decir que hay trabajadoras que tienen menos de tres años laborando dentro de la empresa; por último hay mujeres trabajando desde hace ocho años a los 19 años de trabajo; ya que estas mujeres optan trabajar aquí ya que solo se trabaja de mañana y de tarde; en estas área se obtienen mayores beneficios debido a los horarios de trabajo; ya que estos horarios le permiten a la trabajadora brindarle la atención a sus hijos y a su pareja.

6.- DATOS DE LOS HIJOS

6. I.- CON QUIEN VIVE LA EMPLEADA

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)Papas	8	16%
c)Cónyuge	7	14%
d)Cónyuge e hijos	7	14%
e)Solos	6	12%
f)Padres e hijos	12	24%
g)Padres y hermanos	10	20%
Total	50	100%



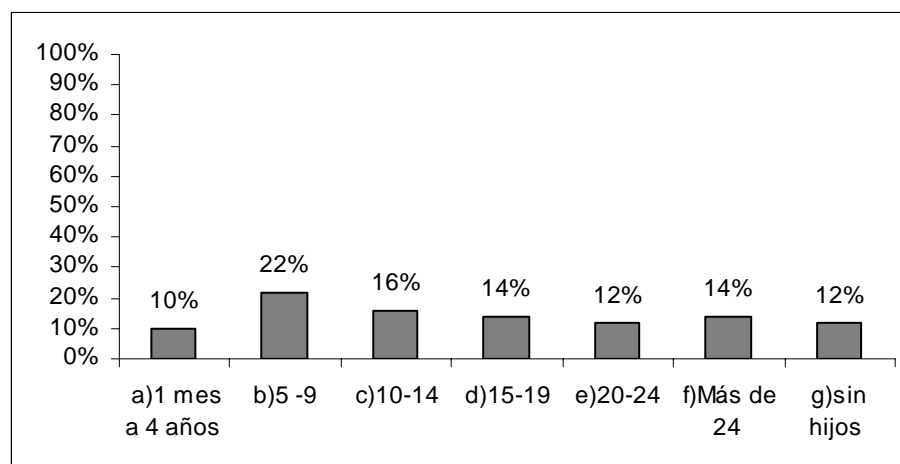
INTERPRETACION:

En la siguiente gráfica se muestra con claridad que la trabajadora vive con sus padres e hijos ya que se puede observar que en el gráfico 1 b la mayoría son madres solteras, separadas o viudas o en su caso solteras; por lo cual viven con sus familiares debido a que no tienen con quien dejar a sus hijos y sus familiares se los cuidan.

DATOS DE LOS HIJOS

6.2.- EDAD

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)1 mes a 4 años	5	10%
b)5 -9	11	22%
c)10-14	8	16%
d)15-19	7	14%
e)20-24	6	12%
f)Más de 24	7	14%
g)sin hijos	6	12%
Total	50	100%

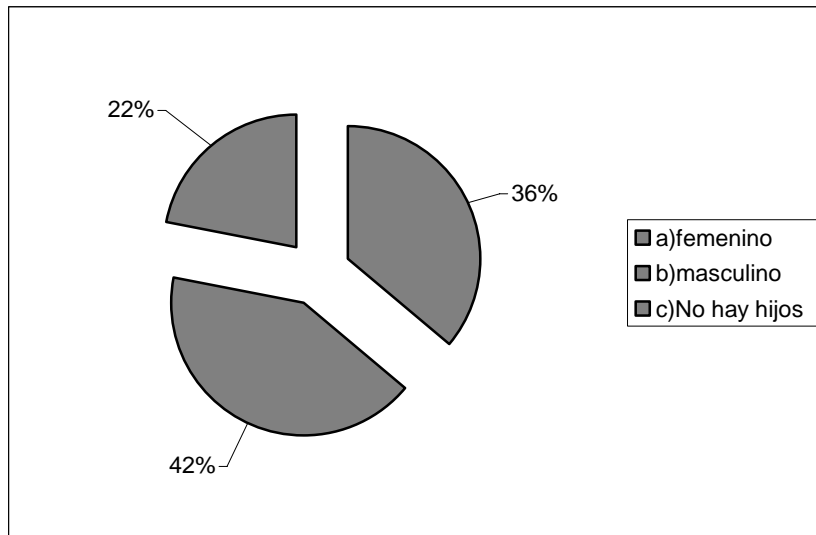


INTERPRETACION:

La siguiente gráfica muestra con claridad que la edad de los hijos e hijas oscila entre los 5 y 9 años con un alto porcentaje a lo cual puede decirse que se encuentran en la edad escolar de más problema, ya que es donde los niños no quieren asistir a la escuela por que son muy pequeños; por lo cual ocupan de un adulto que los lleve a su escuela y los ayude en todo momento; los menores índices de escolaridad de los hijos de las trabajadoras son por que ya están en edad de valerse por si solos.

3.-SEXO

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)femenino	18	36%
b)masculino	21	42%
c)No hay hijos	11	22%
Total	50	100%

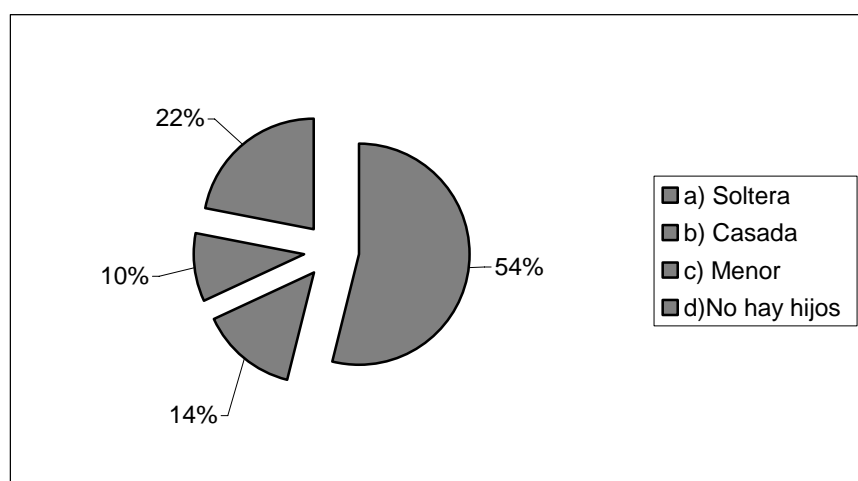


INTERPRETACION:

Se muestra con claridad que el sexo de los hijos de las trabajadoras con un alto porcentaje es que las trabajadoras no cuentan con hijos; ya que en el gráfico 1b muestra que en son solteras o separadas; pero en cambio si existen mujeres casadas, viudas, divorciadas y madres solteras que tienen hijos del sexo masculino e hijas del sexo femenino.

4.-ESTADO CIVIL

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Soltera	27	54%
b) Casada	7	14%
c) Menor	5	10%
d)No hay hijos	11	22%
Total	50	100%

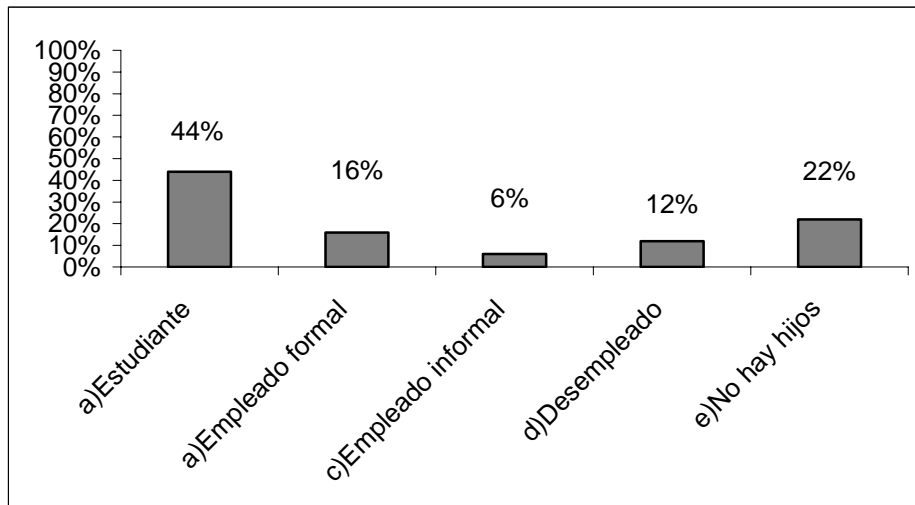


INTERPRETACION:

El estado civil en el que se encuentran los hijos de las trabajadoras es que son solteros, o en su caso no hay hijos por que las trabajadoras son solteras. Solo existe un bajo porcentaje de hijos casados o en estado civil menor que vienen siendo hijos menores de 1 a 4 años de edad tal y como lo muestra la grafica.

5.-OCUPACION

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)Estudiante	22	44%
a)Empleado formal	8	16%
c)Empleado informal	3	6%
d)Desempleado	6	12%
e)No hay hijos	11	22%
Total	50	100%

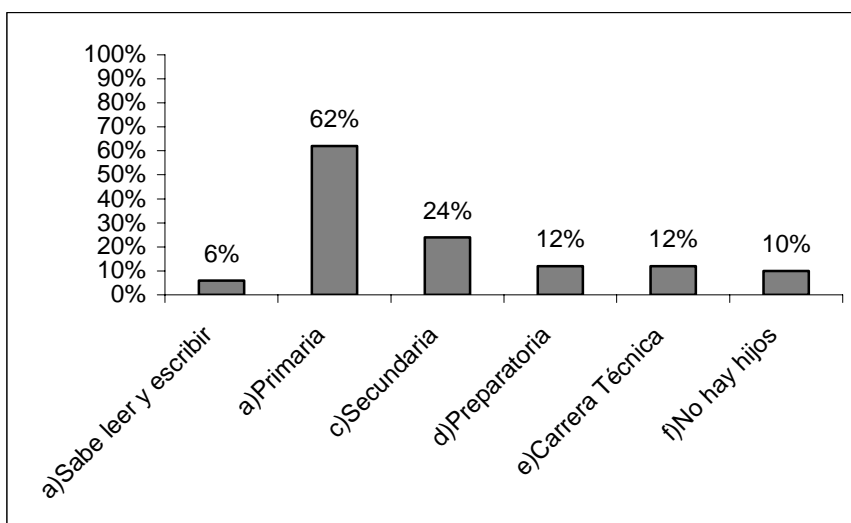


INTERPRETACION:

La ocupación de los hijos de las trabajadoras están en edad escolar, ya sea preescolar, primaria, secundaria, preparatoria, o nivel superior; lo cual implica que las trabajadoras los ayuden para que tengan un nivel de estudios alto, No sin antes mencionar que existen hijos que ya aportan al gasto familiar por que cuentan con un empleo que les reditué para apoyar a su madre en los gastos. Por ultimo como son solteras pues no tienen hijos aún.

6.-ESCOLARIDAD

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)Sabe leer y escribir	2	6%
a)Primaria	21	62%
c)Secundaria	12	24%
d)Preparatoria	6	12%
e)Carrera Técnica	6	12%
f)No hay hijos	5	10%
Total	50	100%

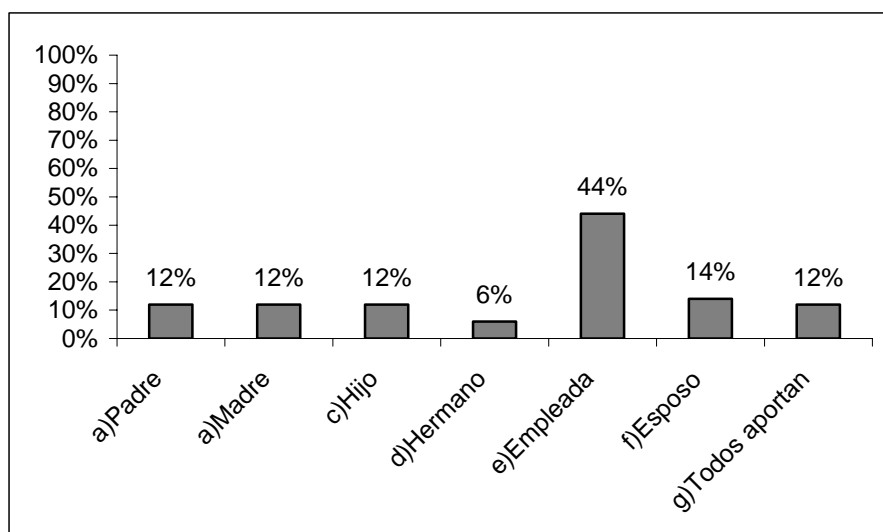


INTERPRETACION:

Se muestra con claridad que los hijos de las trabajadoras se encuentran en una escolaridad primaria o en su caso la secundaria. Existe un menor índice que vienen siendo los hijos que se encuentran en edad preparatoria o nivel superior.

7.- INGRESO

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)Padre	6	12%
a)Madre	6	12%
c)Hijo	6	12%
d)Hermano	3	6%
e)Empleada	22	44%
f)Esposo	7	14%
g)Todos aportan	6	12%
Total	56	100%

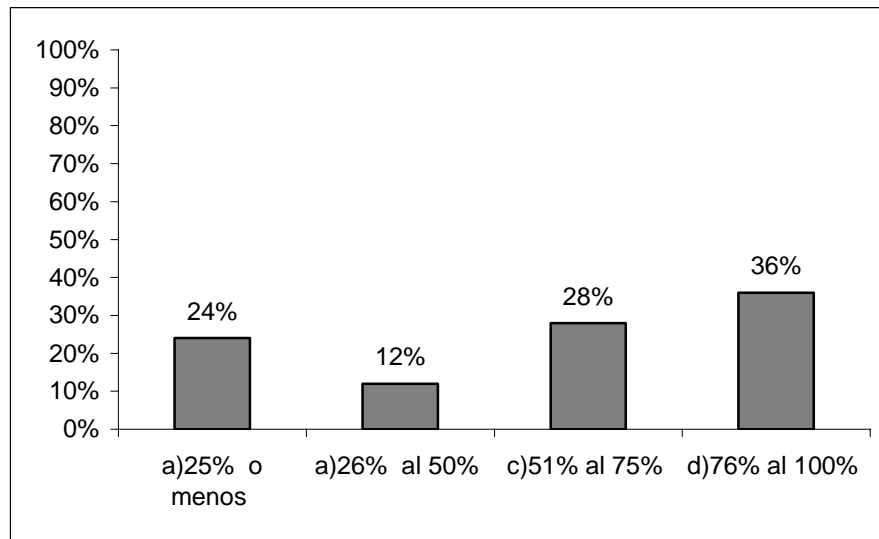


INTERPRETACION:

Las personas que aportan al gasto familiar es la trabajadora con un alto porcentaje; así pues el esposo es el que aporta con menor porcentaje a los gastos familiares; lo cual quiere decir que la empleada es el único sostén para su familia; en menos porcentaje aportan el padre, madre, los hijos o en su caso aportan todos al gasto familiar.

8.-APORTACION AL GASTO FAMILIAR

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)25% o menos	12	24%
a)26% al 50%	14	12%
c)51% al 75%	6	28%
d)76% al 100%	18	36%
Total	50	100%

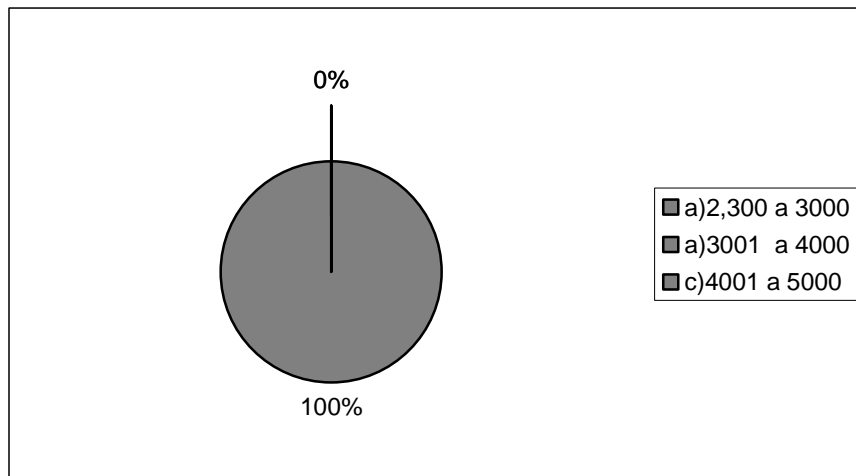


INTERPRETACION:

Las aportaciones al gasto familiar que se realizan dentro del núcleo familiar son; que la empleada aportan del 76% al 100% de su salario base debido a que el salario que percibe dentro de la empresa es un salario mínimo diario; tal y como lo muestra la pregunta 10; lo cual hace que la trabajadora aporte todo su semanario para los gastos de manutención de su hogar.

9.-SUELDO

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)2,300 a 3000	50	100%
a)3001 a 4000	0	0%
c)4001 a 5000	0	0%
Total	50	100%

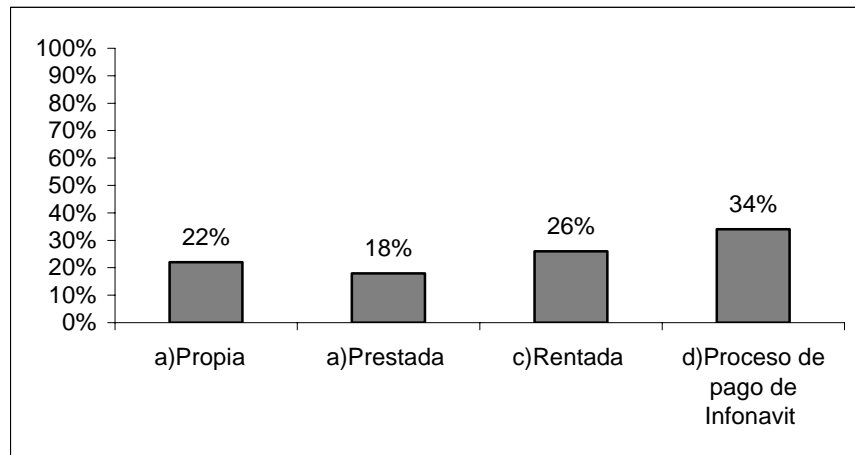


INTERPRETACION:

El sueldo que percibe una trabajadora semanalmente es de 2,300 a 3,000; lo cual implica que la trabajadora aporte todo su semana a su hogar para apoyo en los gastos de manutención; la pregunta 8; muestra que todos los integrantes aportan; pero solo es en los casos de las madres que tienen hijos que ayudan en el gasto familiar de sus hogares; pero las madres de familia que tienen hijos en edad escolar pues no tienen más que aportan toda la semana que ganan en su empleo.

10.- SU CASA

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)Propia	11	22%
a)Prestada	9	18%
c)Rentada	13	26%
d)Proceso de pago de Infonavit	17	34%
Total	50	100%

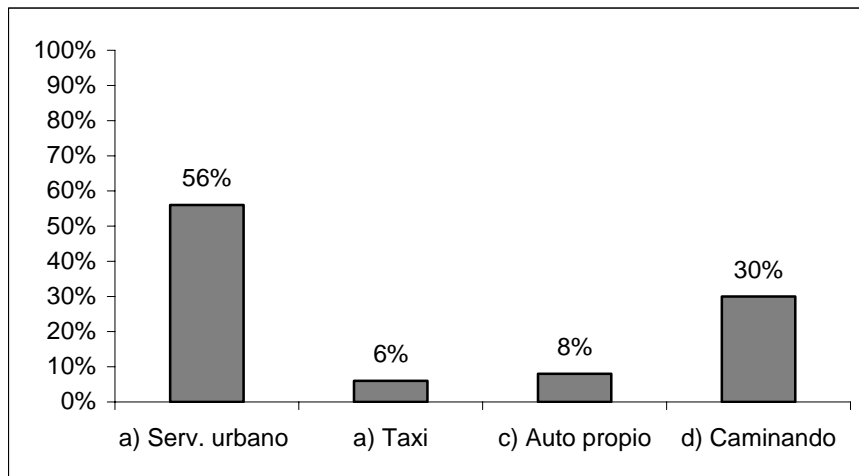


INTERPRETACION:

Con un alto porcentaje se muestra que las trabajadoras se encuentran viviendo en una casa de Infonavit; ya que esta en proceso de pago y se lo descuentan de su nomina automáticamente. Cabe mencionar que muchas de ellas ya tienen su casa propia; pero otras rentan o se las prestan sus padres para que vivan mientras cotizan los puntos para que puedan comprar su casa de Infonavit.

11.-TRANSPORTE

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Serv. urbano	28	56%
a) Taxi	3	6%
c) Auto propio	4	8%
d) Caminando	15	30%
Total	50	100%



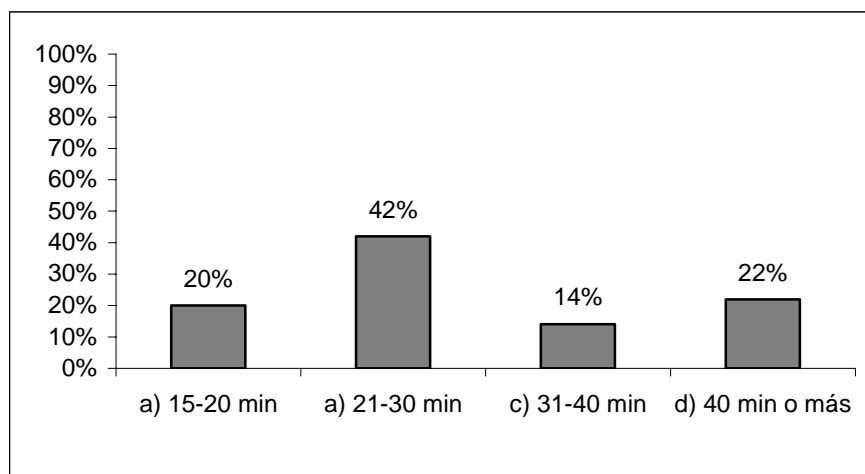
INTERPRETACION:

La mayoría de las mujeres utilizan el transporte de servicio urbano ya que tiene un bajo costo para ellas y lo cual no les repercute en su sueldo; otras optan por venirse caminando de su casa hacia el trabajo en el caso de las trabajadoras que viven por las calles aledañas a la fábrica.

Por otro lado otras las traen sus esposos por que las traen en sus carros propios y en su defecto en taxi las mujeres que viven muy lejos y que salen en el turno de la noche de la fábrica.

12.-TIEMPO DEL TRANSPORTE

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) 15-20 min	10	20%
a) 21-30 min	21	42%
c) 31-40 min	7	14%
d) 40 min o más	11	22%
Total	50	100%



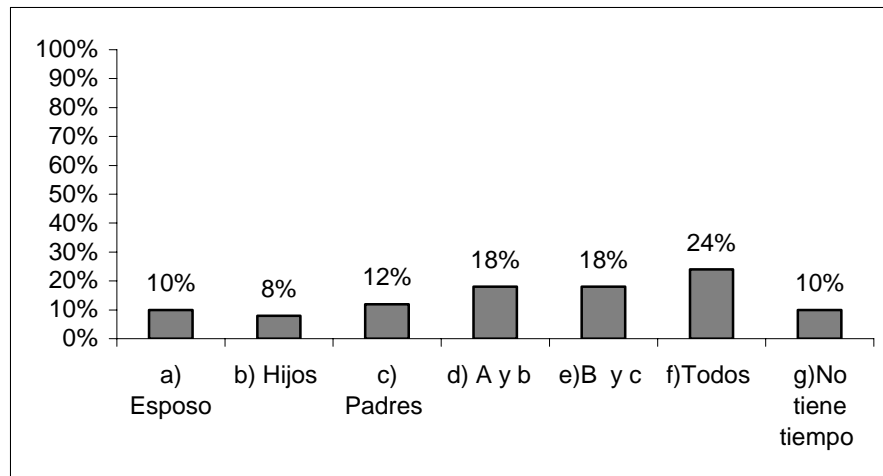
INTERPRETACION:

En el caso de cuanto duran las trabajadoras en transportarse a su trabajo el mayor porcentaje de trabajadoras mencionan que es de 21 a 30 minutos; debido a que viven muy lejos o prefieren irse caminando de su casa al trabajo y este tiempo es el que duran en trasladarse.

Muchas de estas trabajadoras tardan de 40 minutos en adelante en el caso de las mujeres que viven más retiradas de la fabrica.

13.-LE PERMITE DEDICARLE TIEMPO A SU

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Esposo	5	10%
b) Hijos	4	8%
c) Padres	6	12%
d) A y b	9	18%
e)B y c	9	18%
f)Todos	12	24%
g)No tiene tiempo	5	10%
Total	50	100%

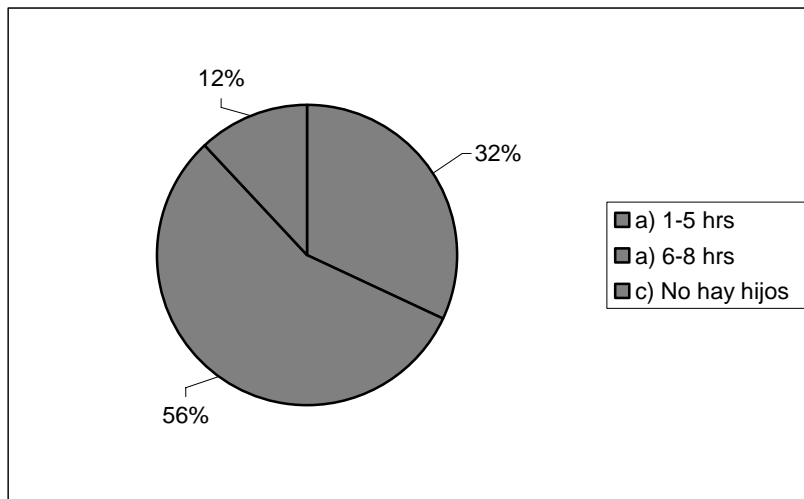


INTERPRETACION:

Dentro de los resultados las trabajadoras mencionan con un alto índice le dedican tiempo a todos los miembros de su familia, ya que tienen tiempo de convivir con todos y cada uno de ellos; se puede decir que es por el rol de turnos que existe dentro de la empresa. En algunos casos se da, de que solo le pueden dedicar tiempo a su pareja y a sus hijos dejando de lado a sus padres, también muchas de ellas le dedican tiempo a sus padres e hijos debido a que viven con ellos; ya que algunas son madres solteras, viudas, divorciadas o madres solteras como lo muestra el grafico 1 b.

14.-CUANTO

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) 1-5 hrs	16	32%
a) 6-8 hrs	28	56%
c) No hay hijos	6	12%
Total	50	100%



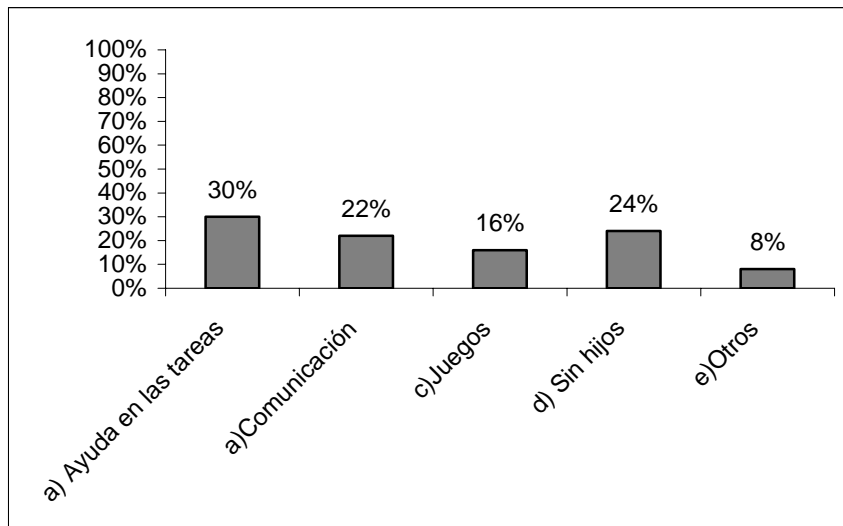
INTERPRETACION:

La presente grafica muestra con claridad que el tiempo que las mujeres trabajadoras les dedican a sus familiares con un alto porcentaje es de 6 a 8 horas, ya que es el resto del tiempo que les sobra después de salir de su horario de trabajo.

Cabe mencionar que con un menor porcentaje hay trabajadoras que dedican entre 1 a 5 horas o en su defecto no cuentan con hijos y solo le dedican el tiempo a su familia nuclear.

15.-COMO DESTRIBUYE ESE TIEMPO

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Ayuda en las tareas	15	30%
a)Comunicación	11	22%
c)Juegos	8	16%
d) Sin hijos	12	24%
e)Otros	4	8%
Total	50	100%

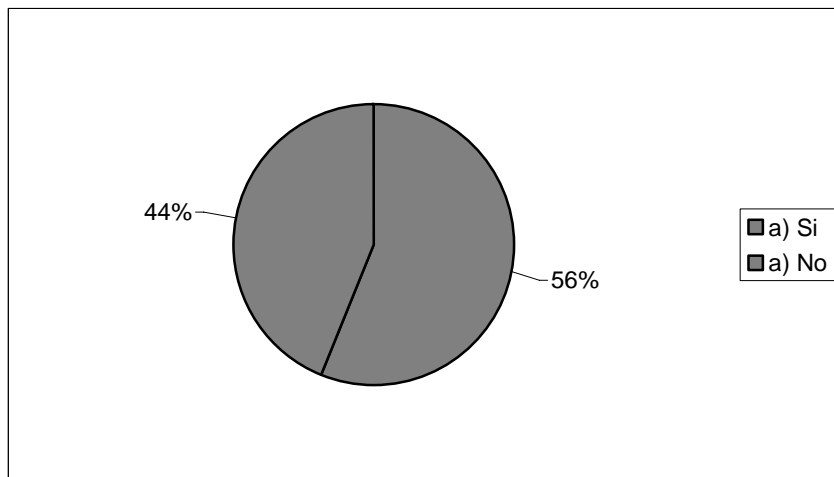


INTERPRETACION:

La mayoría de las trabajadoras distribuyen su tiempo libre; empleándolo en ayudar a sus hijos en las tareas escolares, aunque cabe mencionar que tratan de entablar una comunicación de madre a hijo en sus tiempos libres que les quedan cuando terminan su jornada de trabajo.

16.-HA FALTADO ALGUNA VEZ AL TRABAJO

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Si	28	56%
a) No	22	44%
Total	50	100%

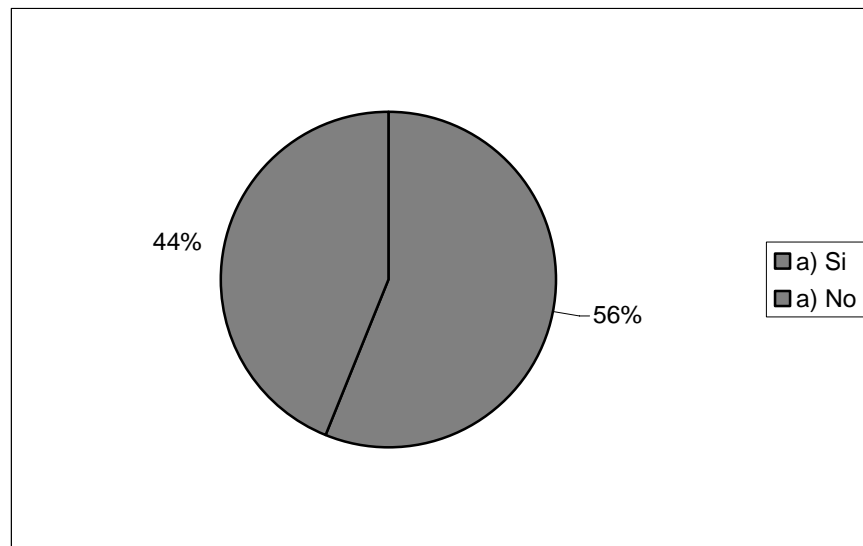


INTERPRETACION:

Las trabajadoras con un alto porcentaje han presentado faltas en los últimos dos meses por tener problemas familiares, atender alguna consulta médica, o simplemente por no llegar a tiempo al trabajo por que el transporte se tardo; o tan simple como tiene alguna enfermedad; la cual le impidió asistir a trabajar.

17.-RETARDO EN LOS ULTIMOS DOS MESES

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Si	28	56%
a) No	22	44%
Total	50	100%

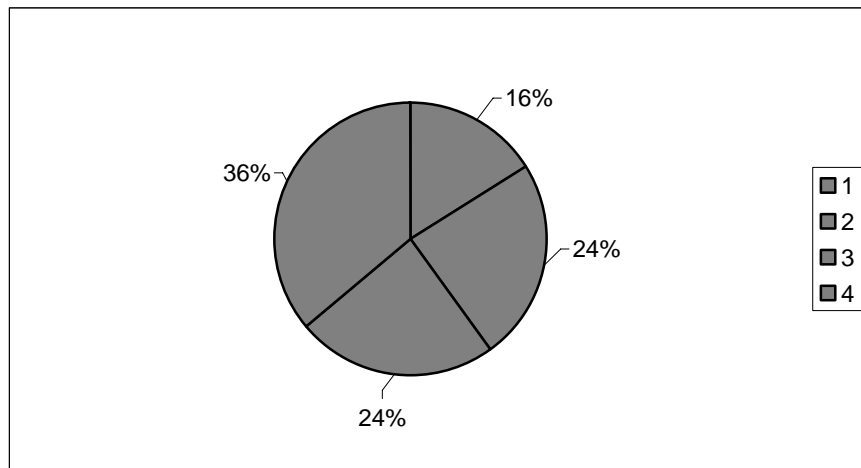


INTERPRETACION:

Las mujeres de confección han tenido retardos en los últimos dos meses; a causa de no poder llegar a tiempo a laborar a su área de trabajo por diferentes situaciones que se les presentan; solo un menor porcentaje; no ha tenido ningún retardo

18.-CUANTAS VECES

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) 1	8	16%
b) 2	12	24%
c)3	12	24%
d)4	18	36%
Total	50	100%



INTERPRETACION:

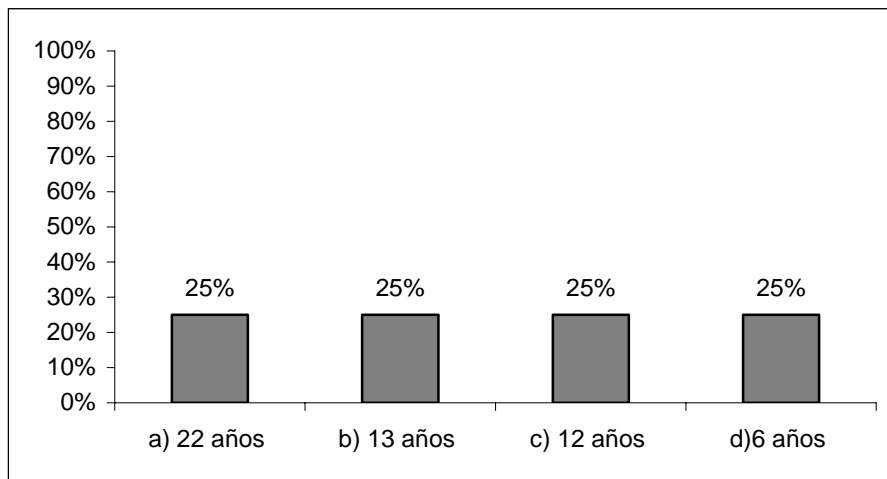
Las trabajadoras mencionan que las veces en que han tenido un retardo en los últimos meses son cuatro veces por diferentes situaciones.

DATOS GENERALES DE LOS 4 SUPERVISORES DE LAS DIFERENTES AREAS

AREA	NO. DE PERSONAL A SU CARGO
CONFECCION 1 TURNO	27
CONFECCION 2 TURNO	27
EXTRUDER	16
TELARES SULZER	8

ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)22 años	1	25%
b)13 años	1	25%
c)12 años	1	25%
d) 6 años	1	25%
Total	4	100%

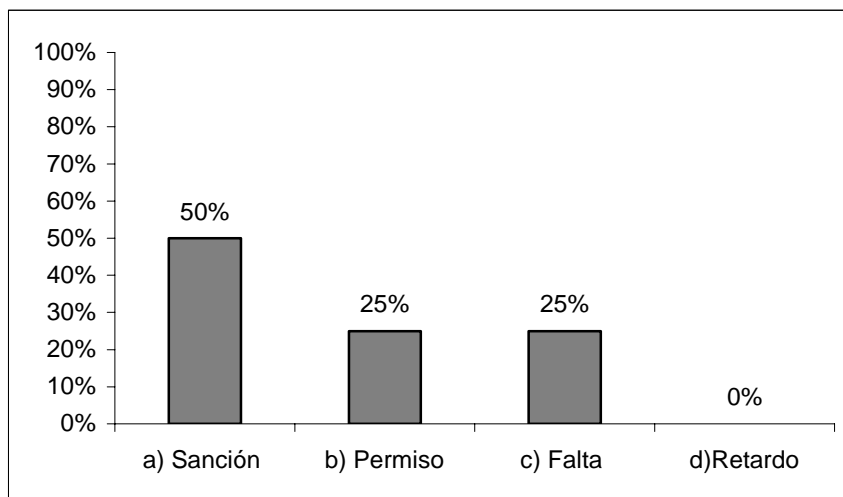


INTERPRETACION:

Los supervisores entrevistados tienen una antigüedad en el puesto mayor de 22 años; que es la mayor antigüedad de el supervisor en el área de Extruder; el supervisor con una antigüedad de 12 y 13 años son personas que pertenecen a el área de confección primer turno y segundo turno. Por último la menor antigüedad la ocupa el supervisor del área de Sulzer.

1.- ¿DE LAS SIGUIENTES EVENTUALIDADES ENUMERA DEL 1 AL 4; SEGÚN EL GRADO DE INCIDENCIA O DE FRECUENCIA; CONSIDERANDO QUE EL NUMERO 1 ES EL DE MAYOR FRECUENCIA?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Sanción	2	50 %
b) Permiso	1	25 %
c) Falta	1	25%
d)Retardo	0	0%
Total	4	100%

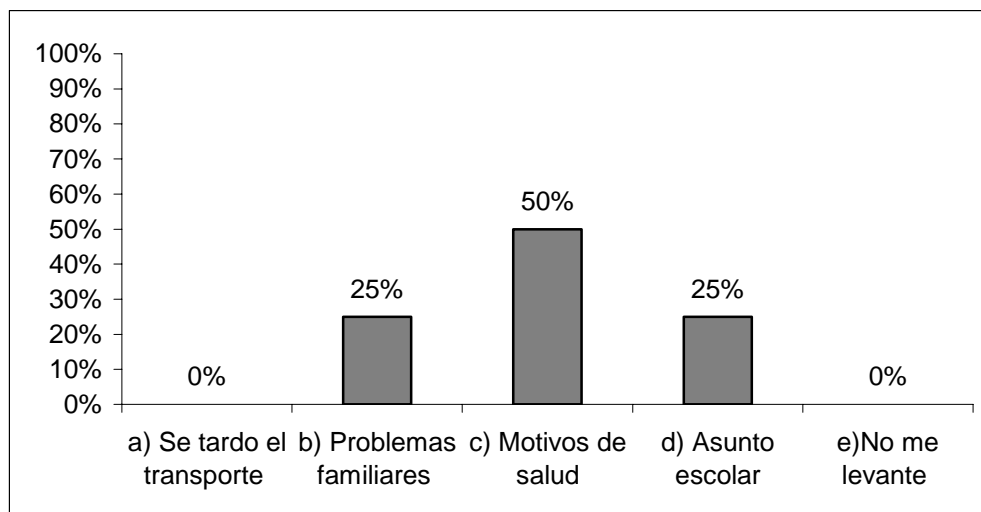


INTERPRETACION:

Los Supervisores mencionan que el grado de más incidencia de eventualidades son las sanciones que son consecuencia de acumulo de faltas o retardos en un mismo mes; ya que el reglamento menciona claramente que la trabajadora o el trabajador con tres faltas consecutivas en un mismo mes; se sancionara tres días esporádicos; con el fin de perjudicarla en su incentivo y en su salario; para que haga conciencia de la importancia de asistir puntual y diariamente a su trabajo.

2-¿MENCIONA LA EXCUSA QUE UTILIZA MÁS EL TRABAJADOR; PARA JUSTIFICAR EL MOTIVO DE SU FALTA O SU RETRASO?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Se tardo el transporte	0	0%
b) Problemas familiares	1	25%
c) Motivos de salud	2	50%
d) Asunto escolar	1	25%
e)No me levante	0	0%
Total	4	100%

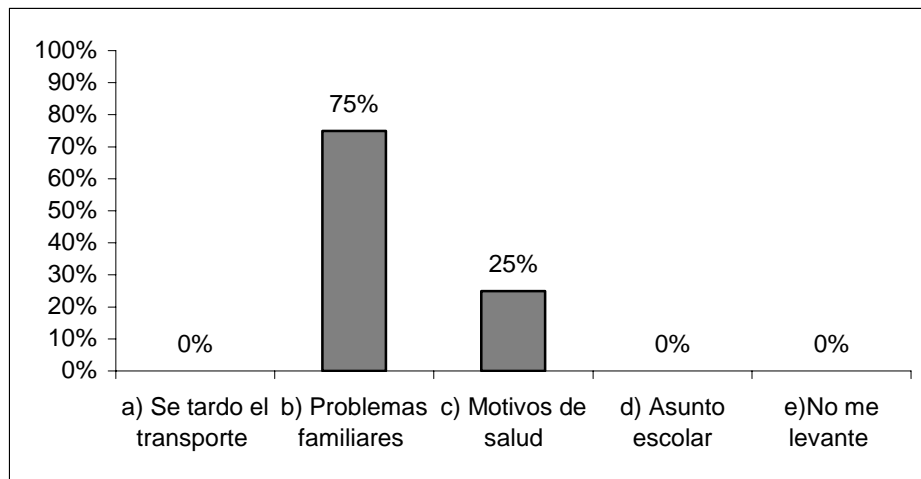


INTERPRETACION:

La grafica muestra con claridad que la excusa que las trabajadoras de la empresa Plásticos utilizan con mayor frecuencia es la de que no asisten al trabajo por motivos de salud, es decir por asistir a una consulta médica o por acompañar a un familiar; cabe mencionar que aunque con un menor porcentaje también utilizan la excusa de que tienen problemas familiares o que van a asistir a la escuela de sus hijos

- ¿EXCUSA QUE UTILIZA EL TRABAJADOR PARA PEDIR UN PERMISO Y FALTAR AL TRABAJO?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Se tardo el transporte	0	0%
b) Problemas familiares	3	75%
c) Motivos de salud	1	25%
d) Asunto escolar	0	0%
e)No me levante	0	0%
Total	4	100%

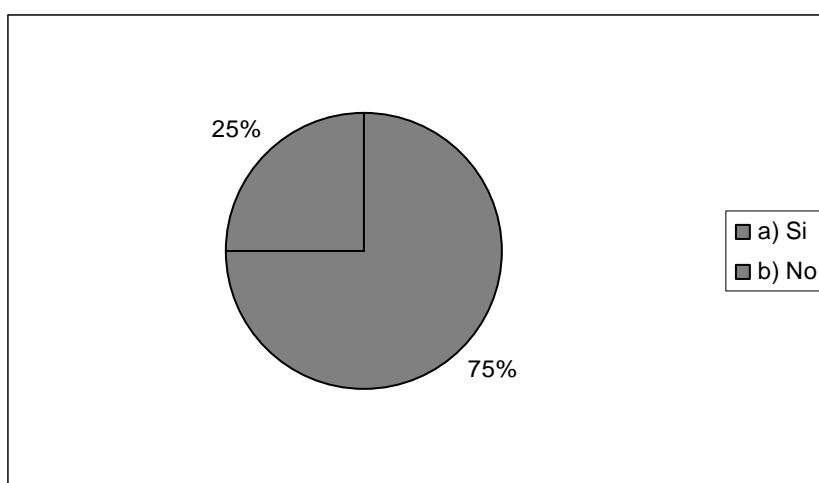


INTERPRETACION:

El motivo por el cual las trabajadoras faltan; es por el hecho de que tuvieron algún problema familiar y no pudieron avisar a su jefe inmediato en este caso a los supervisores de cada área; con otro alto porcentaje opinan que no asisten por que se enfermaron ellas o algunos de sus familiares.

4.- ¿EL TRABAJADOR PIDE PERMISOS CONSTANTEMENTE PARA AUSENTARSE DE SUS LABORES?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Si	3	75%
b) No	1	25%
Total	4	100%

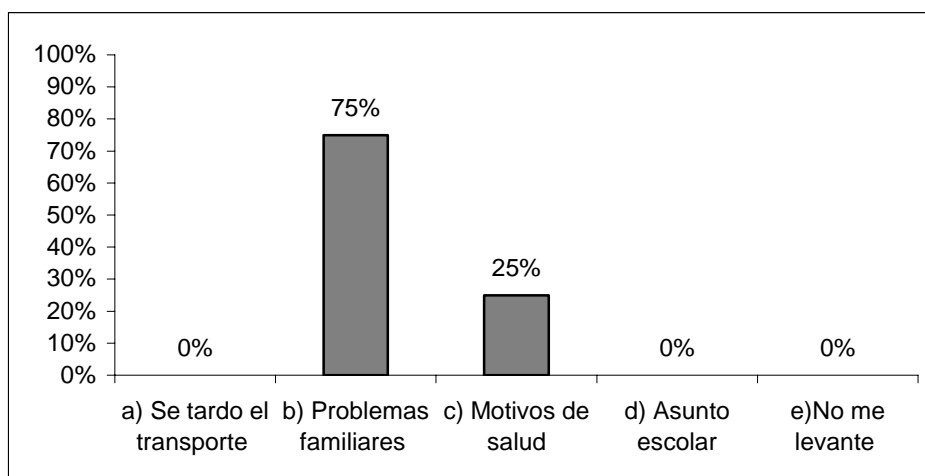


INTERPRETACION:

Se observa claramente que las trabajadoras si piden permisos constantemente para no asistir al trabajo; excusándose tal y como lo muestra la grafica 2 que menciona con altos porcentajes que piden permisos por asistir a una consulta, acompañar a un familiar a laguna consulta, o por el simple hecho de que tuvieron problema familiares, con un menor porcentaje mencionaron que casi no piden permisos para ausentarse de sus labores.

5.- ¿EL MOTIVO POR EL CUAL LE PIDEN ESOS PERMISOS ES?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Se tardo el transporte	0	0%
b) Problemas familiares	3	75%
c) Motivos de salud	1	25%
d) Asunto escolar	0	0%
e)No me levante	0	0%
Total	4	100%

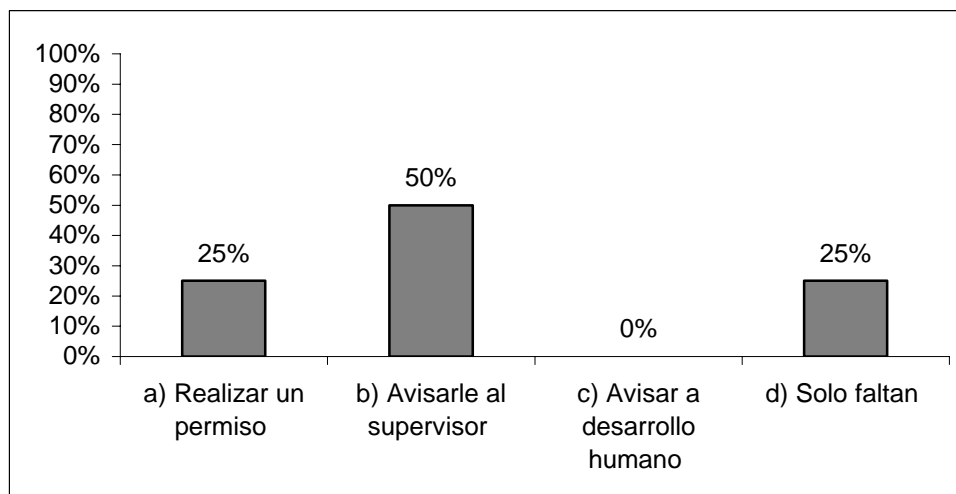


INTERPRETACION:

Se observa claramente que las trabajadoras si piden permisos constantemente para no asistir al trabajo; excusándose tal y como lo muestra la grafica 2 y 3 que menciona con altos porcentajes que piden permisos por asistir a una consulta, acompañar a un familiar a consulta, o por el simple hecho de que tuvieron problemas familiares.

6.- ¿CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO QUE SIGUE UN TRABAJADOR PARA PEDIR UN PERMISO?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Realizar un permiso	1	25%
b) Avisarle al supervisor	2	50%
c) Avisar a desarrollo humano	0	
d) Solo faltan	1	25%
Total	4	100%



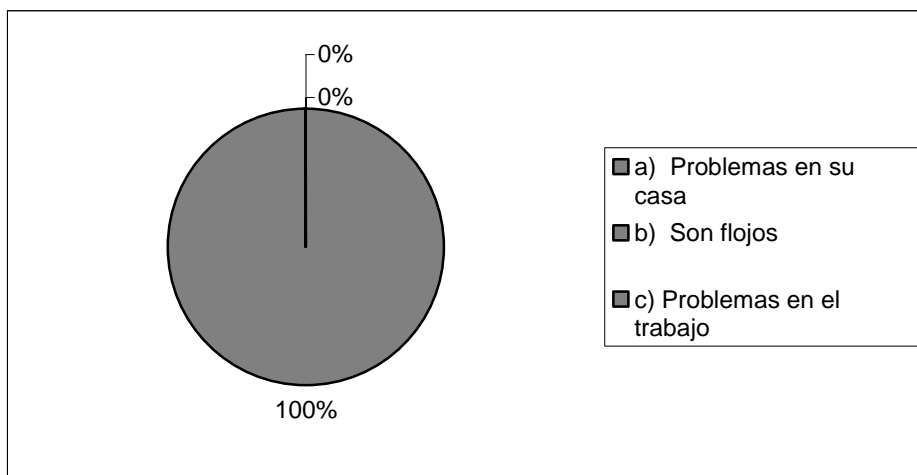
INTERPRETACION:

La grafica muestra que el procedimiento que se utiliza para poder pedir un permiso a su jefe inmediato (supervisor); es avisarle a el mismo, otras prefieren solicitarle un formato de permiso de ausencia al trabajo ya sea con goce; al ser con goce es por que pago trabajando el turno unos días anteriores al día de permiso o después de el permiso; sin goce de sueldo es aquel en el que no pagas el tiempo que pides de

permiso; con un menor porcentaje solo faltan sin utilizar ninguna clase de formato y sin avisarle a su jefe inmediato.

7.- ¿A QUE CREE QUE SE DEBAN LOS RETRASOS Y FALTAS QUE PRESENTAN LAS MUJERES TRABAJADORAS?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Problemas en su casa	4	100%
b) Son flojos	0	0%
c) Problemas en el trabajo	0	0%
Total	4	100%

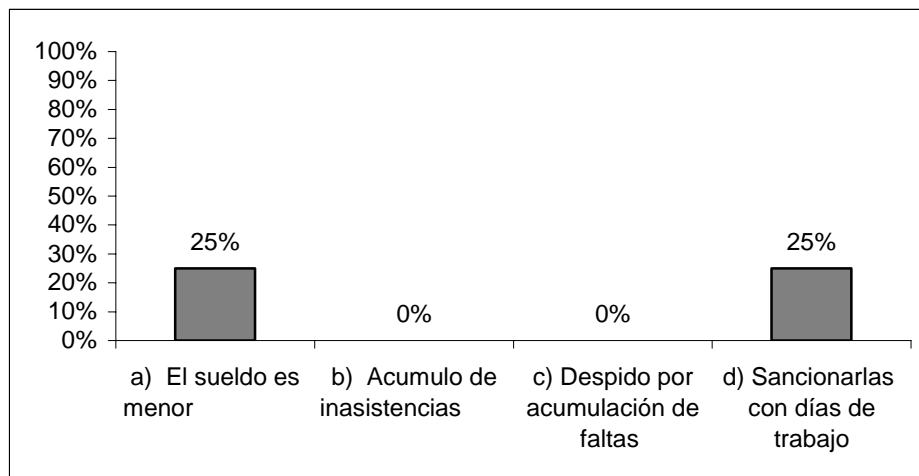


INTERPRETACION:

Los supervisores opinan que las trabajadoras faltan, piden permiso o se retrasan en su trabajo por tener problemas en su casa; tal y como lo muestra la cedula de entrevista que se les aplicó a las trabajadoras del área de confección en su pregunta de que si tienen problemas por el hecho de trabajar; las cuales responden que problemas familiares, de comunicación, falta de tiempo, asistir a consulta, como lo muestra la grafica 2; lo cual les impide asistir a su trabajo.

8.- ¿DE QUE MANERA REPERCUTE A LAS TRABAJADORAS EL HECHO DE RETRASARSE O FALTAR?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) El sueldo es menor	2	25%
b) Acumulo de inasistencias	0	0%
c) Despido por acumulación de faltas	0	0%
d) Sancionarlas con días de trabajo	2	25%
Total	4	100%



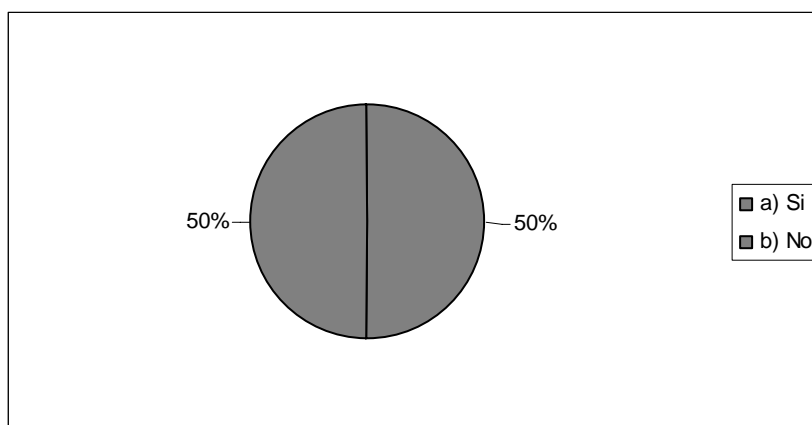
INTERPRETACION:

A las trabajadoras les repercute el hecho de no asistir al trabajo de una manera en que si no asisten se les descuentan los días en que faltaron repercutiéndolas en su incentivo semanal y descontándole su salario diario del día en que faltó, si piden permiso es utilizando un formato de permiso de ausencia al trabajo ya sea con goce; al ser con goce es por que pagó el tiempo trabajando el turno unos días anteriores al día de permiso o después de el permiso; sin goce de sueldo es aquel en el que no pagas el tiempo que pides de permiso , o se retardaron y por consecuencia a ello su sueldo es menor, otro de los problemas que enfrentan dichas trabajadoras es el de

que sean sancionadas por faltas sin justificación alguna; lo cual las vuelve a repercutir en su economía.

9.- ¿CUÁNDO LA MUJER TRABAJADORA TIENE ALGÚN PROBLEMA FAMILIAR LE PERJUDICA A USTED EN SU ÁREA?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Si	3	75%
b) No	1	25%
Total	4	100%



¿POR QUÉ?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) No se concentran	2	50%
b) En la productividad	2	50%
Total	4	100%

INTERPRETACION:

Los supervisores mencionan que cuando la trabajadora tiene problemas en su casa si le repercute en su desempeño laboral; por tener problemas no se concentran en su trabajo ya que se la pasan distraídas o se acercan al supervisor para platicar sobre

su problema, o hasta ir a recursos humanos para platicar del problema que trae ese día y lo cual repercute a la empresa por que no logra la producción que debe de realizar cada día.

ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS AREAS DE CONFECCION, EXTRUDER, SULZER, IWER, JARETA Y CORDELERIA

Al realizar la investigación se encontraron las siguientes características, en lo referente a la estructura familiar, es decir los datos generales de la trabajadora; en su mayoría de ellas; son madres solteras, casadas, viudas y divorciadas; contando con una edad que oscila entre los 17 y 60 años de edad; es una población femenil relativamente variable, en cuanto a que sus familias se conforman de uno a cuatro integrantes en las que destacan las familias de tipo nuclear que es aquella que se conforma de padre, madre e hijos. Otra de las familias es la monoparental, que es aquella familias que se conforman de una sola pareja es decir de un solo miembro ya se a mujer o hombre, en cambio la familia extensa es aquella que se conforma de un grupo de individuos que incluye abuelos, padres, hijos, nietos, y personas acogidas (yernos, nueras, cuñados, tíos, empleados unidos sobre base económica y afectiva, etc.)

En la empresa de Plásticos de Cupatitzio se encuentran cada una de estas familias, debido a que están conformadas de madres solteras, divorciadas, casadas y en el caso de las familias extensas de hijos, esposo, abuelos, tíos que también existen.

Las familias de las trabajadoras se encuentran en un ciclo vital de crianza de los hijos; así como en la etapa de nacimiento de los hijos; la cual consiste en la primera llega de el primer hijo a la estructura familiar que acarrea un cambio en la trabajadora de atención al menor o hasta el descuido total del mismo por el hecho de salir a trabajar.

Otro de los cambios que repercute en la mujer es el cambio de horario que realiza la mujer por tener que atender a sus familiares como es el acompañarlos a citas médicas, a reuniones escolares de los mismos hijos por falta de tiempo.

La trabajadora como miembro de su familia tiene la responsabilidad de aportar al gasto familiar mensual contando con un salario mensual de 2300 a 3000 mil pesos que cubren los gastos de luz, agua, comida, educación, transporte o hasta el pago de Infonavit.

Debido a que la parte importante que aporta al gasto familiar es la empleada que contribuye para los gastos de manutención para su hogar, como lo es del 76% al 100% del total de su salario semanal; ya que ellas aportan todo el gasto debido a que el esposo si aporta todo pero aun así no les alcanza para mantener a su familia, o en otro de los casos son madres solteras y lo cual implica que portan todo su salario para la manutención de sus familiares.

En el caso de las familias extensas en donde los hijos, el esposo y la misma trabajadora aportan para sostener todos los gastos de manutención, como son gastos escolares, gastos domésticos o el tener que pagar su crédito fonacot o Infonavit. No les alcanza el ingreso familiar que de una u otra manera entra al hogar para cubrir los gastos; ya que algunas veces se acumulan en un mismo mes todos los gastos y las familias no logran sobresalir.

Por otro lado se encontró que el área de trabajo a la que pertenecen estas trabajadoras es en su mayoría; el área de confección, Extruder, Iwer, Cordelería, Jareta y Sulzer , en estas áreas existe que hay una antigüedad mayor a los 4 años, ya que en el área de confección hay trabajadoras que cuentan con una antigüedad de hasta 23 años; cabe mencionar que es por que en esta área las trabajadoras solo trabajan dos turnos uno de siete de la mañana a las tres de la tarde y el otro de tres a diez y media de la noche; lo cual favorece a las trabajadoras para dedicar el tiempo restante a sus hijos o familiares.

Aun con estos turnos las trabajadoras se arriesgan a pedir permisos de ausencia al trabajo, o solo faltar y arriesgarse a que les quiten el premio de producción, premio de asistencia o el premio de puntualidad; o hasta llegar a sancionarlas con días de trabajo repercutiendo en su salario semanal.

El reglamento interno de trabajo maneja que es obligación ineludible de todos los trabajadores avisar a la empresa cuando exista una causa justificada para no asistir a sus labores.

Los trabajadores deberán dar aviso inmediato a la empresa, salvo en casos fortuitos o de fuerza mayor, cuando por enfermedad o cualquier otra causa justificada, se encuentre imposibilitado para asistir al trabajo, comunicando el motivo de la falta en un término no mayor de 24 horas, de la fecha de la falta, en el horario del turno que le corresponde y en todo caso deberá el trabajador entregar a la empresa, el día que se presente a su trabajo los comprobantes justificativos de la falta, ya que de otro modo se considerarán injustificadas para todos los efectos legales. Presentando desde luego las constancias, incapacidad expedida por el IMSS o médico de la empresa.

En consecuencia de lo anterior, las faltas de asistencia al trabajo se clasificarán como sigue:

Ya que las trabajadoras de la empresa de Plásticos de Cupatitzio piden permisos de ausencia al trabajo ya que tienen más inestabilidad debido a que ellas mismas mencionan que se lo solicitan con frecuencia a los supervisores para faltar al trabajo, debido a que los piden para no asistir por motivos de que tienen que asistir a reuniones escolares, o hasta por motivos de salud, es decir por asistir a una consulta médica o por acompañar a un familiar; cabe mencionar que también utilizan la excusa de que tienen problemas familiares o que van asistir a la escuela de sus hijos.

Otra de las eventualidades que se presentan son las faltas justificadas e injustificadas; estas casi no se dan en el área de confección ya que las trabajadoras no cuentan con un formato expedido por el seguro social que avalúe la enfermedad o la asistencia al doctor.

La eventualidad de los cambios de horario se da con menos frecuencia por que las trabajadoras de otros turnos no tienen la disponibilidad para cambiar con la trabajadora que lo necesita.

Para la empresa tener esta inestabilidad de ausencias al trabajo; trae como consecuencia bajos niveles de producción por falta de personal, por cambiar personal de otras áreas para cubrir a la trabajadora que no asistió etc., etc.

Al realizar el análisis nos arrojó que las eventualidades que más se presentan en cada uno de sus departamentos coincidieron que son por faltas, permisos o retardos a consecuencia de que ellas mismas tienen problemas familiares, asisten a consultas médicas por enfermedad, o acompañan alguno de sus familiares a esas consultas, llegaron tarde o no se pudieron levantar esto les acarrea como consecuencia que su sueldo sea menor, que las den de baja por faltas o sancionarlas por tres días.

Dicha investigación permitió además verificar y comparar los problemas a los que se enfrenta la mujer trabajadora de Plásticos de Cupatitzio S. A de C. V; que fueron en base a las entrevistas aplicadas a las trabajadoras; que a su vez dio como resultado que si enfrentan problemas por trabajar como lo fueron , falta de comunicación, asistir a consultas médicas, acompañar algún familiar al doctor, falta de convivencia con los integrantes de sus familias.

ANALISIS DE LOS SUPERVISORES

Al realizar el análisis con la entrevista que se les realizó a cada uno de los supervisores nos arrojó que las eventualidades que más se presentan en cada uno de sus departamentos coincidieron que son por faltas, permisos o retardos a consecuencia de que ellas mismas tienen problemas familiares, asisten a consultas médicas por enfermedad, o acompañan alguno de sus familiares a esas consultas, llegaron tarde o no se pudieron levantar esto les acarrea como consecuencia que su sueldo sea menor, que las den de baja por faltas o sancionarlas por tres días.

Cabe decir que los supervisores mencionaron que a ellos les perjudica que estas trabajadoras asistan a trabajar cuando tienen problemas, por que no se concentran en su trabajo ni en la producción que deben de realizar cada día lo cual repercute totalmente a la empresa en su productividad.

Ellos mencionan que el grado de más incidencia de eventualidades son las sanciones que son consecuencia de acumulo de faltas o retardos en un mismo mes; ya que el reglamento menciona claramente que la trabajadora o el trabajador con tres faltas consecutivas en un mismo mes; se sancionara tres días esporádicos, esto con el fin de afectarlos en su incentivo y en su salario; para que haga conciencia de la importancia de asistir puntual y diariamente a su trabajo.

A las trabajadoras les repercute el hecho de no asistir al trabajo de una manera en que si no asisten se les descuentan los días en que faltaron repercutiéndolas en su incentivo semanal y descontándole su salario diario del día en que faltó, si piden permiso es utilizando un formato de permiso de ausencia al trabajo ya sea con goce; al ser con goce es por que pagó el tiempo trabajando el turno unos días anteriores al día de permiso o después de el permiso; sin goce de sueldo es aquel en el que no pagas el tiempo que pides de permiso, o se retardaron y por consecuencia a ello su sueldo es menor, otro de los problemas que enfrentan dichas trabajadoras es el de

que sean sancionadas por faltas sin justificación alguna; lo cual las vuelve a repercutir en su economía.

Retomando lo del reglamento interno de trabajo que anteriormente menciona que los trabajadores deberán dar aviso inmediato a la empresa, salvo en casos fortuitos o de fuerza mayor, cuando por enfermedad o cualquier otra causa justificada, se encuentre imposibilitado para asistir al trabajo, comunicando el motivo de la falta en un término no mayor de 24 horas, de la fecha de la falta, en el horario del turno que le corresponde y en todo caso deberá el trabajador entregar a la empresa, el día que se presente a su trabajo los comprobantes justificativos de la falta, ya que de otro modo se considerarán injustificadas para todos los efectos legales. Presentando desde luego las constancias, incapacidad expedida por el IMSS o médico de la empresa.

Para la empresa tener esta inestabilidad de ausencias al trabajo; trae como consecuencia bajos niveles de producción por falta de personal, por cambiar personal de otras áreas para cubrir a la trabajadora que no asistió etc., etc.

Para la empresa tener esta inestabilidad de ausencias al trabajo; trae como consecuencia bajos niveles de producción por falta de desempeño y concentración en el trabajo por parte de las trabajadoras.

Repercutiendo en la productividad de la empresa al no tener la producción de cada día, lo cual trae como consecuencia el retardo de pedidos a los clientes.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en la presente investigación permite comprobar el cumplimiento de la hipótesis y de los objetivos planteados en la misma, por lo cual se puede concluir que los principales problemas que enfrenta la trabajadora son falta de comunicación, falta de convivencia con los hijos o familiares, o hasta el hecho de asistir a consultas médicas de ellas mismas o de algún familiar; logrando analizar las repercusiones en el ámbito laboral.

- Identificar los problemas familiares a los que se enfrenta la mujer trabajadora.

Al aplicar las entrevistas se llega a la conclusión de que las mujeres trabajadoras de la empresa si enfrentan problemas familiares debido a que se identificaron algunos de ellos como fueron problemas de comunicación, se puede decir que hay poca comunicación con cada uno de los integrantes debido a que el cambio de horario que ellas hacen cada semana al cambiar de siete de la mañana a tres de la tarde o viceversa de las tres de la tarde a las diez y media de la noche perjudica notoriamente en la convivencia y en el tiempo que le da la mujer a cada uno de sus familiares.

Lo cual implica que le hace falta tiempo para dedicárselo a sus padres, hijos o esposo, el tener que asistir a las reuniones escolares, también la perjudica debido a que pide permisos a su jefe inmediato para abandonar su trabajo ya sea por horas o hasta por todo el día; es así como también el asistir a consultas médicas la repercute en su trabajo.

- Describir los roles familiares que asumen las mujeres trabajadoras de Plásticos de Cupatitzio S. A de C.V.

Gracias a la investigación se trataron de describir algunos de los roles que asumen las trabajadoras que laboran dentro de la empresa como fueron, madre, esposa, hija, hermana, amiga, tía. Ya que al formarse una familia se adquieren diferentes obligaciones para con los miembros de la misma, entre estas se encuentran las que

se deben de tener con los hijos y por supuesto se incluye la formación de los hijos dentro de cada hogar al ser la mujer la que adquiere estos roles para con su familia.

El asumir nuevos roles ha implicado simultáneamente la redefinición de nuevas actividades que la mujer venía desempeñando: su posición en la red de parentesco y de sus relaciones con los demás miembros de esa misma red se modifican, incorporándose a las nuevas actividades económicas, dentro y fuera del hogar, también cambian, a veces drásticamente y a veces incorporando gradualmente las modificaciones ligadas al ajuste de que la mujer trabajadora debe hacer para compatibilizar las demandas de sus diferentes roles, finalmente su participación social y actividades individuales se ven también afectadas.

Tal y como lo mostró la investigación que se le aplicó a las trabajadoras de Plásticos de Cupatitzio, al mencionar que al trabajar asumieron varios roles como el de empleada, madre, hija, hermana debido a la incorporación de las mujeres al sector económico, necesariamente repercute en la familia. Provocando cambios de roles que venían desempeñando, debido a las nuevas experiencias, relaciones y alternativas de horarios.

Pero hoy en día la mujer aparte de asumir varios roles; aun así sigue cargando con sus roles anteriores como madre de familia, esposa, hermana, tía hija etc.; desempeñando así dobles o triples jornadas de trabajo al salir de su trabajo.

- Explicar de que manera se ve afectada la empresa por los problemas familiares que tiene la mujer trabajadora.

Otra de las conclusiones es que gracias a la investigación se puede explicar de una manera clara que afecta a la producción de la empresa siendo esta el resultado de una actividad o de algún trabajo realizado; debido a que si la trabajadora presenta problemas familiares les repercute en su desempeño laboral, ya que no realiza la producción que se le indica diariamente; debido a que no costura ni el estándar que maneja la empresa que viene siendo 1500 arpillas diarias; ya que si supera el estándar; la mujer puede ganar un incentivo extra por el esfuerzo de costurar aprisa y sin distracción alguna de su actividades en su área de trabajo .

Al faltar la trabajadora a su área, repercute por que no existe el personal suficiente para cubrir su vacante; lo cual implica a la empresa tener que mover a personal de otras áreas para sacar la producción del día.

Al enfrentarse a estos tipos de problemas la trabajadora nos permite verificar la hipótesis planteada, desde un principio, los problemas familiares a los que se enfrenta la mujer trabajadora; los cuales se dan a causa de un mal desempeño laboral que tiene la trabajadora, por tener problemas en su casa, con su familia o hasta en el mismo trabajo el que se desempeña.

PROPUESTA

1.-DETERMINACION DEL PROYECTO.

“PROGRAMA DE INCENTIVOS MOTIVACIONALES DIRIGIDO A LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA PLASTICOS DE CUPATITZIO S. A DE C. V, CON EL FIN DE BRINDARLES CALIDAD DE VIDA A SU FAMILIARES.”

2.-DESCRIPCION DEL PROYECTO.

El presente trabajo se origino a partir de la necesidad de que la empresa cuente con un programa de incentivos; que ayude a la motivación de la empleada a no faltar al trabajo durante todo el año; cuya finalidad es que las mujeres trabajadoras presenten una disminución de eventualidades como son:

*Permisos con goce o sin goce.

*Faltas justificadas o injustificadas.

*Sanciones indisciplinarias.

*Cambios de horario.

Ya que la trabajadora al tener menos eventualidades en dos meses lograra tener un incremento en su economía; y una integración familiar.

Por lo cual se diseñara un programa de incentivos que le permitan a la trabajadora, motivarse a no faltar y a incrementar su producción logrando un dinero extra a su economía y a la de su familia.

3.-JUSTIFICACIÓN:

En base a la investigación realizada en la empresa de Plásticos de Cupatitzio S. A de C. V; y con las conclusiones obtenidas de la misma investigación de campo, se realiza la siguiente propuesta de intervención de trabajo social, teniendo presente la

importancia del factor humano en la empresa, del cual depende en gran parte el funcionamiento de este.

Para lo cual se diseñara un programa de incentivos que disminuya las eventualidades que presenta cada una de las trabajadoras de dicha empresa; lo cual le esta afectando de una manera en que cada semana le afecta totalmente a su economía.

Es por ello que se diseñara un programa de incentivos que le permitan a la trabajadora motivarse a no faltar y a incrementar su producción logrando un dinero extra a su economía y a la de su familia.

A parte de lograr que la misma empresa le ayude a incrementar su salario semanal con dicha implementación de programa.

Debido a que la misma investigación arrojo las siguientes características, en lo referente a la estructura familiar, es decir los datos generales de la trabajadora; en su mayoría de ellas; son madres solteras, casadas, viudas y divorciadas; contando con una edad que oscila entre los 17 y 60 años de edad; es una población femenil relativamente variable, en cuanto a que sus familias se conforman de uno a cuatro integrantes en las que destacan las familias de tipo nuclear que es aquella que se conforma de padre, madre e hijos.

Otro de los cambios que repercute en la mujer; es el cambio de horario que realiza la mujer por tener que atender a sus familiares como es el acompañarlos a citas médicas, a reuniones escolares de los mismos hijos por falta de tiempo.

La trabajadora como miembro de su familia tiene la responsabilidad de aportar al gasto familiar mensual contando con un salario mensual de 2300 a 3000 mil pesos que cubren los gastos de luz, agua, comida, educación, transporte o hasta el pago de Infonavit.

Debido a que la parte importante que aporta al gasto familiar es la empleada que contribuye para los gastos de manutención para su hogar, como lo es del 76% al 100% del total de su salario semanal; ya que ellas aportan todo el gasto debido a que

el esposo si aporta todo pero aun así no les alcanza para mantener a su familia, o en otro de los casos son madres solteras y lo cual implica que portan todo su salario para la manutención de sus familiares

Aún con estos turnos las trabajadoras se arriesgan a pedir permisos de ausencia al trabajo, o solo faltar y arriesgarse a que les quiten el premio de producción, premio de asistencia o el premio de puntualidad; o hasta llegar a sancionarlas con días de trabajo repercutiendo en su salario semanal.

Es por tal motivo que se diseñara un programa de incentivos que mejore la calidad de vida del personal femenino de la empresa Plásticos de Cupatitzio S. A de C. V.

4.-OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Desarrollar un programa de incentivos motivacionales dirigido a las trabajadoras de la empresa plásticos de Cupatitzio s. a de c. v, con el fin de brindarles calidad de vida a su familiares.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Determinar los tipos de incentivos viables para ser otorgados a las trabajadoras.
- Señalar los criterios de evaluación, para la entrega del incentivo.
- Especificar el límite de producción para poder ser entregado el incentivo.
- Disminuir el número de incidencias que se presentan en la empresa.
- Promocionar a través de diferentes medios el programa de los incentivos.

- Entregar el incentivo a la trabajadora que no haya tenido incidencias dentro de la semana de nomina.
- Reconocer al personal que no presenta incidencias publicándolo en el periódico mural.

5.-METAS:

- Que el 100% del personal femenino logre conocer el programa de incentivos.
- Disminuir un 50% el número de incidencias mensuales.
- Diseñar una cedula de incentivos semanales.
- Verificar semanalmente la cedula de incidencias para otorgar el incentivo

6. FUNCIONES Y ACTIVIDADES COMO RESPONSABLE DE TSE

INVESTIGACIÓN.

+Proponer el límite de producción para poder entregar el incentivo de producción.

+Detectar si la trabajadora no presento incidencias en la semana de nomina.

+Verificar el total de la producción que realizó en la semana.

+Comparar con la cedula de incidencias y la tabla de incentivos; si la trabajadora se gano el incentivo de producción extra a su salario.

ADMINISTRACIÓN.

*Administrar los recursos de la empresa para poder lograr el incentivo para Motivarlas.

ORGANIZACIÓN.

* Se tendrá una coordinación semanal con al gerente de producción y la supervisoras en turno; para evaluar si la trabajadora alcanzo zu meta de producción para que se le sea entregado el incentivo; junto con su semana de nómina.

DIFUSIÓN.

*Difundir a las trabajadoras el programa de incentivos.

*Promocionar mediante varios medios los incentivos de producción.

EVALUAR.

*Evaluar si se logro el objetivo de a minorar las faltas que e estaban presentando con las mujeres trabajadoras, gracias al programa de incentivos.

Cedula de cálculo de incentivos.

Empleado	Puesto	Incentivo semanal L/M/M/J/V/S	Producción de arpillas	Formula para entregar incentivo (\$.50C por arpilla.)	Total de incentivo por semana

Supervisor.

Jefe de producción.

Jefe de recursos humanos

BIBLIOGRAFÍA

- Amezcua Aguirre Raúl, **Fundamentos de Medicina Familiar**, (1996), México.
- De Jong Eloísa Elena, **La familia en los albores del nuevo milenio reflexiones interdisciplinarias, un aporte al trabajo social**, (2001) Argentina.
- Eroles Carlos, **Familia y trabajo social; un enfoque Clínico e interdisciplinario de la intervención profesional** (2001) Argentina.
- García Martínez Munch Galindo, **Fundamentos de Administración**, (2001) Editorial Trillas, México.
- Gil Mendoza José I., **Administración Moderna Tomo I**, (1986) Editorial McGraw-Hill, México.
- Heredia Espinosa Víctor, **Administración de Recursos Humanos**, (2004) Editorial Trillas.
- Méndez Morales José Silvestre, **Economía y la Empresa**, (1992) McGraw-Hill, México, 1992.
- Reglamento Interno de trabajo de la Empresa Plásticos del Cupatitzio, 2006.
- Reyes Ponce Agustín, **Administración Moderna**, (2004) Editorial limusa, México.

- Silva Morín Luz Amparo, **Teoría del Trabajo Social**, Varios, 1998.
- Suarez Suarez Andrés S., **Diccionario de Economía y Administración**, (1992) Editorial McGraw-Hill, España.

- Terán Trujillo Margarita, et. Al, **Revista de Trabajo Social, Numero 44**, (1990) UNAM, México.

- Toennies F, **Principios de sociología**, (1942) Editorial Fondo de Cultura Económica, México.

- Valero Chávez Aida, **Desarrollo Histórico del Trabajo Social**, (2003) Editorial UNAM-ENTS, México.

- Neri Gamboa Guadalupe, **Antología del diplomado de Actualización y conceptualización de trabajo social empresarial**, (2001) México.

- Herrera Loyo Angélica, **“Manual de trabajo Social”** (1996) México.

OPERACIONALIZACION DE LA HIPOTESIS

ANEXO 1

VARIABLE	INDICADOR	INDICE
<p>“Los problemas familiares a los que se enfrenta la mujer trabajadora; repercuten en su ámbito laboral.”</p> <p>Definición técnica:</p> <p>Familia: La familia es la unidad básica de la sociedad humana; centro fundamental del desarrollo de la vida afectiva y moral del individuo.</p> <p>Problema familiar: Son aquellos hechos o circunstancias que dificultan la estabilidad de un grupo familiar consanguíneo.</p> <p>Mujer trabajadora: Persona del sexo femenino , con capacidad para desarrollarse en cualquier ámbito laboral.</p> <p>Empresa: Conjunto de factores de producción coordinados, cuya función viene determinada por el sistema de organización económica de mercado o capitalista en el que la empresa se halla inmerso.</p> <p>(Suarez;1976:13).</p> <p>Definición operacional:</p> <p>Es el ser humano de sexo</p>	<p>X1.- Situación Económica de la familia de la mujer trabajadora.</p> <p>X2.-Situación familiar de la mujer trabajadora</p> <p>*Características de la familia.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Edad -Sexo -Estado civil -Escolaridad -Ocupación -Parentesco *rol de la mujer -Esposa -Hija -Hermana -Madre *Funciones de la familia. -Económica -Social *Rol Económico 	<p>*Ingreso familiar.</p> <p>*Egreso familiar.</p> <p>*Numero de integrantes que aportan al ingreso.</p> <p>*Quienes</p> <p>*Cuanto aporta la mujer trabajadora.</p> <p>*Características de la vivienda.</p> <p>*Relaciones interpersonales de la mujer trabajadora.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Su pareja -Sus hijos -Sus padres -Sus hermanos

<p>femenino con la capacidad para desarrollarse dentro de una empresa que se dedica a la producción, cuya función</p>	<p>X3.-Repercusiones en el ámbito laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none">*Sueldo*Área*Puesto*Horario*Antigüedad*Eventualidades-Permisos-Faltas-Retardos-Actas administrativas.-Recisión de contratos*Incentivos Económica-Permiso de asistencia-Premio de puntualidad-Incentivo de producción.
---	--	---

ANEXO 2

PLASTICOS DE CUPATITZIO S. A de C .V CONCENTRADO DE EVENTUALIDADES POR AREA DE MAYO A SEPTIEMBRE DEL 2008

EVENTUALIDADES	IWER	COR.	JARETA	CONFECCION	EXTRUDER	ZULZER	TOTAL E.	TOTAL %
Faltas justificadas	0	0	0	33	0	0	33	16%
Faltas injustificadas	2	1	4	106	0	6	119	57%
Permiso C/G	0	0	0	5	0	4	9	4%
Permiso S/G	0	1	0	7	0	0	8	4%
Cambio de horario	4	1	0	21	0	4	30	13%
Sanción I.	5	1	2	1	4	1	14	7%
TOTAL							213	100%

Fuente: Departamento de Recursos Humanos 2008.

INTERPRETACION:

El área de confección presento faltas injustificadas en un alto porcentaje ya que es una de las áreas que cuenta con mayor número de personal, y las cuales presentaron faltas injustificadas afectando su incentivo de producción, su premio de puntualidad, su premio de asistencia y la despensa; al quitar dichos premios repercute totalmente en la economía de la trabajadora.

Todo ello por no contar con un formato avaluado por el IMSS, el cual esteta sirve de justificante oficial en esta empresa.

Otra de las áreas en donde se presentan otro tipo de eventualidades es el área de Sulzer; cabe mencionar que esta área cuenta con un menor porcentaje de trabajadoras; ya que solo trabajan seis mujeres; y en estas áreas solo se presentan faltas injustificadas y cambios de horario; una sanción indisciplinaria y permisos con goce que son aquellos que implican pagar el tiempo del permiso que se ausentaran del trabajo.

En el área de cordelería y jareta no se presentan eventualidades relevantes ; debido a que solo hay dos mujeres; en cambio el área de cordelería cuenta con más trabajadoras; en esta área solo hay un cambio de horario, una sanción indisciplinaria y un permiso sin goce.

Considerando que las eventualidades son las faltas justificadas e injustificadas; los permisos con goce y sin goce de sueldo, son eventos relevantes que perjudican a la empresa en el proceso de producción, ya que esto implica hacer movimientos de personal, cambios de horario, etc., etc.

Sin embargo es importante destacar que la eventualidad de mayor incidencia son las faltas injustificadas, debido a diferentes motivos que muestra con claridad el instrumento aplicado a las mujeres trabajadoras de las diferentes áreas; en donde se aprecia con claridad que los motivos por los que faltan son:

Se les hizo tarde, por enfermedad, por problemas familiares, por ir a una cita médica o asuntos escolares de sus hijos.

En menor incidencia se presentan los permisos, cambios de horario, por el hecho de que los supervisores muestran flexibilidad para expedírseles mediante un formato de eventualidad.

ANEXO No 3

CEDULA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A LAS MUJERES TRABAJADORAS DE LA EMPRESA DE PLASTICOS DE CUPATITZIO S. A DE C. V.

OBJETIVO: IDENTIFICAR LOS PROBLEMAS A LOS QUE SE ENFRENTAN LAS MUJERES TRABAJADORAS DE LA EMPRESA PLASTICOS DE CUPATITZIO.

EDAD: _____

ESTADO CIVIL: _____

NIVEL DE ESTUDIOS: _____ PUESTO/ AREA: _____

ANTIGÜEDAD: _____

1.- ¿Cuántas personas integran tu familia?

PARENTEZCO	EDAD	SEXO	ESTADO CIVIL	OCUAPCION	ESCOLARIDAD

2.- ¿Quiénes aportan al gasto familiar mensual?

	Cuanto	%
Padre ()	_____	_____
Madre ()	_____	_____
Hijo ()	_____	_____
Hermano ()	_____	_____
Empleada ()	_____	_____
TOTAL	_____	_____

3.- ¿El ingreso familiar mensual es?

a) 2,000, 3,000 b) 3,100, 4,000 c) 4, 100,5000 d) 5100, 7,000 e) 7,1000, 8,000

4.- ¿Qué cantidad de sueldo destina al gasto familiar?

a) 100% b) 80% c) 50% d) 25% e) nada

4.- ¿Su casa es?

a) Propia b) Rentada c) Prestada d) Proceso de pago

5.- ¿Qué transporte utiliza?

a) Serv. Urbano b) Taxi c) Aut. Propio d) Caminando

6.- ¿Cuanto tiempo tarda en transportarse al trabajo?

a) 15- 20 min b) 21 -30 min c) 31- 40 min d) 40 min o más

7.- ¿El trabajar te ha provocado algún problema con tu familia?

a) SI b) NO c) de que tipo _____

8.- ¿El horario de trabajo le permite dedicarle tiempo a tu familia?

a) Si b) No c) Por que _____

9.- ¿Dedica tiempo a sus hijos para hacer sus tareas?

a) Si b) No

10.- ¿Ha faltado al trabajo en los últimos 2 meses?

a) Si b) no

11.- ¿Por que motivo?

a) Por problemas escolares b) Por cuidar a sus hijos c) Por enfermedad
d) Por asistir a consulta

12.- ¿Realiza algún tramite en el trabajo para poder faltar o pedir un permiso?

a) Formato de Permiso b) Solo falta c) Paga el tiempo después
d) Ninguno

13.- ¿La empresa muestra flexibilidad ante estas situaciones de incidencias?

a) Si b) No

DESARROLLO HUMANO

“CEDULA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS SUPERVISORES DE PLASTICOS DE CUPATITZIO S. A de C.V

Área: _____ No. de Personal a su cargo:
_____ Antigüedad en el puesto:

1.- ¿De las siguientes eventualidades enumera del 1 al 4; según el grado de incidencia o de frecuencia; considerando que el numero 1 es el de mayor grado de incidencia?

- A) Sanción ()
- b) Permiso ()
- c) Falta ()
- d) Retardo ()

2-¿Menciona la excusa que utiliza más el trabajador; para justificar el motivo de su falta o su retraso?

- a) Se tardo el transporte
- b) Problemas familiares
- c) Motivos de salud
- d) Asunto escolar
- e) No me levante

3.- ¿Excusa que utiliza el trabajador para pedir un permiso y faltar al trabajo?

- a) Se tardo el transporte
- b) Problemas familiares
- c) Motivos de salud
- d) Asunto escolar
- e) No me levante.

4.- ¿El trabajador pide permisos constantemente para ausentarse de sus labores?

