



UNIVERSIDAD

"DON VASCO, A. C."

UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.

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

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

"Las repercusiones en las funciones familiares de los extrabajadores de Corporación la Ilusión S.A. de C.V. al término de su relación de trabajo. En Uruapan, Michoacán."

TESIS PROFESIONAL

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

Licenciada en Trabajo Social

PRESENTA

Claudia Stephanie Vázquez Domínguez

Asesor: Lic. Martha Violeta Gómez Zavala



URUAPAN MICHOACAN 26 JUNIO 2012



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTO

A mis padres

Santiago Vázquez e Isabel Domínguez, que con sacrificio, esperanza, lucha y anhelo, lograron brindarme los cuidados, el amor y las posibilidades ser mejor cada día.

A mis hermanos Agustín Vázquez y Paty Vázquez, por ser parte de vida y en base a su experiencia no permitirme rendir. ¡Los quiero mucho!

A mis sobrinos:

Christian Jasso Vázquez †,
Por haber sido el motivo principal, para estudiar esta hermosa carrera, y permitirme hacer sueños junto a ti, siempre estarás en mi corazón.

Andrea Jasso Vázquez, por ser en mi vida una semillita de amor, por la cual lucharé junto ti para lograr tus metas e ideales.

Ricardo Maldonado Vázquez, por su inocencia y aquellos pequeños momentos en los que nos transmites tu niñez.

Existen caminos que recorrer, sueños por cumplir, y la herramienta más importante para luchar contra las adversidades, la Fe.

Fe en lograr aquellos sueños, que fueron fantasías, y ahora son realidad.

Fe en *Dios*, quien me brindo una vida maravillosa, esperanza y tenacidad, para enfrentarme a las realidades por duras que sean.

A: Alejandro Álvarez Sandoval

† por haberme brindado los consejos y siempre tener las palabras precisas para levantar el vuelo.

A mis amigos

Anabel Herrera,
Norma Villegas,
Tere Campos,
Edith Gutiérrez,
Yuritzel Rivas,
Sergio López,
Alfonso Maldonado,
Karlo Hinojosa,
Leticia Gallegos.
Gracias por su apoyo, solidaridad, compañerismo y por haberme brindado un hombro para llorar, un chiste para reír y ser simplemente parte de mi vida.

A José Luis Ortiz, por ser mi gran
compañero y motivarme a seguir.

José, Oscar. Enrique por ser parte
importante de mi vida.

Y en Agradecimiento a mis
profesores, pilares importantes en mi
carrera y por siempre luchar por dejar
una semilla en nuestra vida. ¡Mil gracias!

En especial a Violeta
Gómez, por
acompañarme en este
proceso y ser más que mi
profesora, ser una linda
amiga, escuchando y
orientándome en este
proceso tan importante.

“Permítete, llegar tan alto como puedas, no te rindas ante el miedo, trasciende con
humildad y brilla en la oscuridad”. Claudia Vázquez.

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I RELACIÓN DE TRABAJO

1.1	Definición de relación de trabajo.....	10
1.2	Tipo de relación de trabajo.	11
1.3	Componentes de la relación de trabajo.	12
1.4	Obligaciones y derechos de los trabajadores.....	14
1.5	Recisión, suspensión y terminación de la relación de trabajo.....	17

CAPITULO II FAMILIA Y FUNCIONES FAMILIARES

2.1	Familia	
2.1.1	Definición de familia.....	22
2.1.2	Tipos de familia.....	23
2.1.3	Ciclo vital de la familia.	24
2.1.4	Crisis o problemas familiares.	27
2.2	Funciones familiares.	
2.2.1	Definición de funciones familiares.....	34
2.2.2	Clasificación de funciones familiares.....	34
2.2.3	Cuadro comparativo de funciones familiares.....	38

CAPÍTULO III CORPORACION LA ILUSIÓN S.A. DE C.V.

3.1	Características generales.	41
3.2	Antecedentes.....	41
3.3	Filosofía, Misión y Visión.....	42
3.4	Estructura organizativa.	43

CAPITULO IV TRABAJO SOCIAL EN EMPRESA

4.1 Antecedentes.	45
4.2 Definición.....	47
4.3 Metodología.	48
4.4 Perfil de Trabajo Social en empresa.....	55
4.4.1 Objetivos.....	56
4.4.2 Funciones y actividades.	57
4.4.3. Conocimientos, actitudes y habilidades.....	70

CAPITULO V INVESTIGACIÓN DE CAMPO

5.1 Tipo de investigación.	71
5.2 Definición de Universo.....	73
5.3 Elaboración del instrumento.	74
5.4 Recolección de datos.	75
5.5 Presentación de resultados.	76
5.6 Análisis de la información.....	154

CONCLUSIONES

PROPUESTAS

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

Las personas buscan pertenecer a un grupo de trabajo, en el cual puedan desarrollar sus habilidades y se desarrollen de manera personal, sin embargo el trasfondo es aportar a su vez recurso económico a su familia con la finalidad de satisfacer sus necesidades básicas como: alimentación, vestido, casa y educación.

INEGI menciona que existe en México un total de desocupación que afecto a más de 2 millones 870 mil personas, mayores de 14 años, por lo que en este año se realizó una estimación de que un millón 265 mil mexicanos se incorporaran a la desocupación entre el mes de Enero 2009 al mes de Agosto del 2009.

Según los datos del organismo, el desempleo ha tenido un crecimiento de 79 por ciento durante este gobierno, al pasar de casi un millón 601 mil personas en el cuarto trimestre de 2006 a 2 millones 870 mil 500, que perdieron su empleo si lo tenían o se incorporaron a los buscadores de ocupación en el octavo mes de 2009, orillados por las circunstancias económicas y provocando algunas problemáticas familiares.

Entre las cuales se involucra en el ejercicio de las funciones familiares, entendiéndose como las actividades que realizan los miembros de la familia, para su desarrollo, teniendo efectos en cada uno de los miembros de la misma, y clasificándose estas en las áreas afectivas, reproductora, económica, cultural y de socialización.

Dichos datos son de gran importancia ya que es el contexto en el cual se desarrollan muchas personas al laborar dentro de los empaques en la ciudad de Uruapan Michoacán.

Corporación La Ilusión S.A. de C.V., es una empresa basada en el empaque de frutas de temporada como durazno, manzana, chabacano, ciruela, por lo cual se contrata personal para realizar actividades de selección de frutas en tamaños y calidades, sin embargo siendo un trabajo dependiente de la temporada en la que se produce fruta, se realiza contrato mensual, por lo que el período en que los trabajadores aportan sus servicios a la empresa, es durante los meses de Enero a Junio. Durante este tiempo, el trabajador se ve beneficiado con un seguro de salud, apoyo en despensa y remuneración económica, prestaciones brindadas por la empresa.

Por lo que al término de la temporada de producción, se presenta recorte de personal por lo que afecta al 90% de los trabajadores que estaban contratados quedándose sin trabajo en esa empresa y generando con ello problemas económicos al no poder aportar recurso monetario para la alimentación, educación de los hijos, además de menores actividades recreativas fuera del hogar, riñas entre los miembros de la familia, depresión, aislamiento social, lo que desestabilizan a la familia al no desarrollarse de manera óptima las funciones familiares, como: socialización, afecto, reproducción, cuidado, cultura y economía.

A continuación se hace mención de la hipótesis que rige esta investigación: **“El término de la relación de trabajo afecta las funciones familiares de los extrabajadores de corporación la ilusión”**. Por lo es necesario plantear los siguientes objetivos, para con ello, obtener elementos importantes que permita conocer dichas repercusiones en el ejercicio de las funciones familiares.

Objetivo general

Identificar las repercusiones en las funciones familiares de los extrabajadores al término de su relación laboral en la Corporación la Ilusión S.A. de C.V.

Objetivos específicos

- ★ Describir las características de las funciones familiares que presentan los extrabajadores de Corporación la Ilusión S.A. de C.V.
- ★ Detectar como se ejercen las funciones familiares durante y al término del ejercicio laboral del trabajador.
- ★ Determinar las repercusiones en las funciones familiares al término de su relación laboral del extrabajador.

A continuación se hace mención de capítulos teóricos importantes en la investigación, mismos que permitirán tener mayor panorama del contexto en el cual se desarrolla la investigación:

Por lo cual dentro del **Capítulo I** se hace mención sobre la relación de trabajo, sus tipos, y los componentes que se describen a este vínculo que realizan las figura del trabajador y del patrón, entre las cuales, se hacen alusión en el contrato, donde se establece las prestaciones, salario, vacaciones, seguro médico, días de vacaciones y festivos, entre otros.

En el **Capítulo II** se hace referencia a la familia y funciones familiares, sus características, crisis familiares más representativas así, como las diferentes aportaciones de autores en la clasificación de las funciones familiares y la importancia de cada una de ellas.

En el **Capítulo III** Corporación la Ilusión, es la empresa, que se toma como referencia para esta investigación debido a la oferta de trabajo que se realiza por temporada y teniendo un grupo de trabajadores que termina su relación de trabajo, mismos que son la base para la investigación conociendo las repercusiones en su familia.

El **Capítulo IV** Se encuentra ubicada la disciplina de Trabajo Social, desde la cual se realiza esta investigación, realizándose un estudio integral, del mismo, como sus antecedentes el perfil ideal de estos profesionistas, las funciones y actividades que realizan dentro del área de empresa, además de los conocimientos, actitudes.

Capítulo V La investigación de campo tiene una relevancia amplia, debido a que contiene las bases para el desarrollo de esta investigación, método, y definición de universo, ya que brinda la descripción detallada de la elaboración del instrumento y la recolección de los datos obtenidos. Además de que se presenta una propuesta de atención a la situación identificada.

CAPÍTULO I

RELACIÓN DE TRABAJO

A continuación se hace referencia a los aspectos que intervienen en la relación de trabajo, entre empleado y trabajador, dicha relación involucra elementos de gran importancia como derechos y obligaciones que actúan en el proceso productivo.

1.1 DEFINICIÓN

Seguidamente se mencionan algunas definiciones sobre la relación de trabajo, mismos que brindan un panorama, sobre esta vinculación entre trabajador y empleador.

En México las relaciones de trabajo son reglamentadas por la Ley Federal del Trabajo, dentro de éste se nos menciona la definición de relación de trabajo como:

- ★ “La prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”. (www.stps.gob.mx)
- ★ “Es un término que incluye todos los aspectos de las relaciones de una organización con su personal, tanto individual como colectivamente”. (Rodríguez, 2000:17)
- ★ “La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el empleado o trabajador y otra persona, denominada el empleador, a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.” (<http://www.ilo.org>)

Por lo que se llega a la conclusión, que la relación de trabajo son: todas las condiciones, salario y prestaciones que brinda la empresa, a un trabajador, a cambio de su desarrollo en el proceso productivo dentro de un lugar de trabajo.

Dentro de la Corporación “La Ilusión”, la relación de trabajo de producción, es ejercida en los meses de enero a julio, cuando es la temporada de empaque del durazno, siendo los trabajadores acreedores a las prestaciones que la ley establece y a su vez al pago de su salario por prestación de su servicio dentro del empaque.

1.2 TIPO DE RELACIONES DE TRABAJO

Existen dos tipos de relaciones de trabajo, entre las cuales se encuentran; la relación colectiva y la relación individual de trabajo.

RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

La relación individual, coloca al trabajador como una persona que se encuentra en dependencia de un patrón o empleador. La relación se extiende en base a un contrato, norma que regulará la relación y las obligaciones, prestaciones y derechos, que se den lugar por su desarrollo de servicios.

En este tipo de relación, la empresa brinda distintas condiciones de trabajo y salario a los prestadores de servicio “trabajador” debido a su labor dentro de la empresa, por lo que a cambio el empleador o patrón deberá de proporcionar condiciones que permita asegurar la vida de los trabajadores y las condiciones aptas para su desarrollo.

RELACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Este tipo de relación está representada por el empleador y un grupo de personas llamado “sindicato”, éste es una unidad cuya finalidad principal, es negociar y

establecer condiciones y prestaciones que aseguren el desarrollo pleno de cada uno de los trabajadores que ingresan bajo el contrato colectivo de trabajo.

Dicho sindicato tiene características particulares entre las principales, son la estructura organizativa y la importancia para la negociación de condiciones de trabajo.

1.3 COMPONENTES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Como anteriormente se menciona, el empleador brindará al trabajador, condiciones, y retribuciones, por el servicio que éste presta al proceso productivo, que realiza la empresa, siendo los siguientes:

Contrato

El contrato de trabajo es: “Aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”. (Rodríguez 2000; 81).

Por lo que éste debe estar establecido dentro de un formato en el cual se mencione el acuerdo entre el empleador y el empleado para la realización del servicio. Siendo éste establecido dentro del artículo 24 de la Ley Federal de trabajo.

Prestaciones

Son remuneraciones indirectas que se le brindan al trabajador, por realizar su labor dentro de la empresa, caracterizando por seguros, tiempo libre, horarios de trabajo, servicio educativo financiero y social.

Mendoza Gil, en el libro de administración del personal y Recurso Humano, menciona que las prestaciones son importantes para retribuir al trabajador por medio

de la labor que realiza para la empresa, dichas prestaciones tienen objetivos principales como:

- ★ Reducción de la fatiga
- ★ Reducir la rotación de empleados
- ★ Minimizar el costo del trabajo en tiempo extra
- ★ Desalentar la inquietud laboral
- ★ Satisfacer los objetivos de los empleados

Seguro Médico

Es otra prestación que se le otorga al trabajador, cuyo objetivo es el pago por sufrir accidentes, enfermedades y/o hospitalizaciones, estableciéndose como un costo de enfermedades que cubre al trabajador, en caso de haber afectado a su salud dentro del lugar de trabajo o fuera del mismo. Dicha prestación es de gran importancia debido a que cubre también a la familia del trabajador.

Días festivos y vacaciones

Es una norma que le permite al trabajador tener días festivos y días de vacaciones, estos días son retribuidos a la ausencia del servicio del trabajador, o en su caso recibe un pago por hora extra debido a su labor, sin embargo estas normas cambian según el giro o políticas de cada empresa. Por ello dentro del Corporación la Ilusión, S.A. de C.V. se les proporciona en cuanto a ley días festivos, sin embargo las vacaciones no se llevan a cabo, debido a que el trabajo es sólo por temporada.

Condiciones de trabajo

Se entiende como el estado del ambiente de trabajo, respecto a la salud, estética, seguridad y comodidad en donde se esté desarrollando el empleado, entre las cuales se pueden encontrar diversos parámetros que permiten el crecimiento del personal y

la protección del mismo, por lo cual es una herramienta importante para el patrón, debido a que reduce costos y asegura el pleno desarrollo de actividades del personal.

Reglamento interno

Éste es determinado con la finalidad de proteger al trabajador y control de los mismos, estableciéndose estándares para aplicación de sanciones. Además de tener dentro de ésta, las descripciones sobre la operación de servicios y estándares de medición del desempeño.

WENDELL, en el libro del desarrollo de Recurso Humano 1998, menciona que las reglas son estándares para limitar el desarrollo de labores y desempeño del trabajador, éstos están relacionados con la productividad de la empresa, a su vez depende del tipo de producción que este realice.

Por lo que el trabajador deberá de desarrollar su trabajo respetando estas normas. Dentro del Corporación este reglamento, es un componente importante para el desarrollo del proceso productivo, debido a la importancia del cuidado de la seguridad y limpieza que se debe tener el producto.

1.4 OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

En el sistema mexicano, existe la Ley federal de trabajo, que regula y establece distintas cláusulas donde se menciona cada una de las condiciones, obligaciones y derechos que tiene el trabajador y patrón.

Sin embargo en la mayoría de los casos se presenta muy conflictiva dicha relación debido a que las figuras que la integran no cumplen con sus derechos y obligaciones pues rompen muchas reglas establecidas.

Cabe mencionar que los patrones pueden estimular al trabajador con muchas herramientas necesarias para elevar su productividad, haciendo que el trabajador se sienta como parte importante en el desarrollo de la empresa donde se encuentra prestando sus servicios.

Dicha convicción entre ambos permite mayor flexibilidad y un mejor ambiente de trabajo, La ley federal de trabajo reconoce que el trabajador debe de trabajar bajo condiciones seguras de trabajo, prestaciones y a su vez menciona las obligaciones del trabajador, por lo cual en primera instantancia dice que es necesario un contrato de trabajo.

Es de gran importancia que las partes que integran esta relación cumplan con las normativas de trabajo que establece la ley ya que con ello se asegura la seguridad de los trabajadores así como también ampara al patrón sobre los incumplimientos de los trabajadores. Cabe mencionar que existe un organismo que se encarga de determinar las condiciones y prestaciones que se deben de establecerse dentro de los convenios, denominándose como Junta de conciliación y Arbitraje.

En muchas ocasiones en el contrato no se establece sin embargo las normativas y acuerdos entre ambas figuras deben de cumplir con lineamientos donde el patrón tendrá que pagarle el salario correspondiente al trabajador conforme a sus horas laboradas, así como su asistencia, como a la vez se debe de laborar dentro de instalaciones con la debida seguridad e higiene que requiera el trabajo.

En ningún momento el patrón podrá discriminar sus trabajadores por cuestiones de sexo o edad, condicionarlos, exigirles dinero o establecer arduas jornadas de trabajo fuera de la normatividad

El trabajador por su parte debe de guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales, y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurrían directa

o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen.

En el artículo 135 de la Ley Federal de Trabajo 2011, establece prohibiciones para los trabajadores; el trabajador puede incurrir en actos que pongan en peligro la seguridad de sus compañeros o a terceras personas.

Además las inasistencias de trabajo puede perjudicar la productividad de la empresa por lo cual el trabajador deberá de justificar o tener un permiso anticipado.

Otra de las prohibiciones que se establecen son el no sustraer herramienta o materias primas de la empresa, presentarse bajo estado de embriaguez o drogado, estas condiciones provocarían un retraso o podría provocarse una accidente de trabajo.

Las obligaciones de los patronos van más allá, debido a que tiene que brindar los medios necesarios para que el trabajador se desempeñe en un área de trabajo óptima con herramientas necesarias y con las prestaciones que por ley corresponde, teniendo resultados más amplios de productividad.

Por lo que el patrón también deberá de darle a conocer estas medidas de seguridad, capacitación y adiestramiento, dicha información le permite al trabajador estar consciente de las consecuencias de sus actos y la responsabilidad que tiene su labor dentro de la empresa.

Dichas responsabilidades obligan al trabajador dar aviso en caso de emergencia dentro de las instalaciones, o daños en las herramientas de trabajo ya que pueden ocasionar un accidente. A su vez es de gran importancia que desde el inicio de la relación de trabajo el trabajador comente de su situación de salud, en caso de tener una enfermedad contagiosa avisar para que el patrón conozca y tome medidas

posteriores en caso de sufrir un accidente se conozca los primeros auxilios necesarios que se le puedan ofrecer.

Debe de haber un equilibrio entre las figuras que forman parte de dicha relación de trabajo, basadas en respeto, responsabilidad, compañerismo, organización, y honestidad por mencionar algunos.

Es por ello que la relación de trabajo debe de ser supervisada para no incurrir en violaciones de los derechos de los trabajadores o en abusos de confianza hacia los patrones.

Dicha relación de trabajo es la que se presenta dentro del empaque de corporación la Ilusión donde el trabajador tiene responsabilidades importantes y a su vez le es remunerada su labor, además de brindarles una área de trabajo acorde al trabajo a desempeñar es necesario mencionar que el patrón también tiene obligaciones importantes que debe de llevar a cabo, así como también motivar y adiestrar continuamente a su personal, para que con ello la productividad se aumente y exista mayor satisfacción a laborar por parte del trabajador.

1.6 RESCISIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

En la ley federal de trabajo se mencionan términos importantes en para dar finalidad a la relación de trabajo, para lo cual se retomaran los artículos 46, 42 y 53. Dichos artículos mencionan las causales y características por las cuales se presentan.

Rescisión

De acuerdo con la Ley Federal de trabajo 2011 la rescisión de la relación de trabajo se presenta cuando uno de los sujetos incumple gravemente con sus obligaciones contractuales.

Cualquiera de las dos figuras involucradas tanto el trabajador como patrón puede incurrir en el cumplimiento de las obligaciones. En el caso de que el trabajador no cumpla con sus obligaciones, incurra en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo de la empresa salvo que se medie provocación o se obre en defensa propia.

Cometer actos inmorales dentro del lugar de trabajo, ocasionar negligentemente e imprudentes daños en edificios, obra, maquinaria instrumentos, materia prima y demás objetos.

Revelar secretos de fabricación, o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa. Tener el trabajador más de tres faltas en un periodo de treinta días sin permiso o causa injustificada.

Negarse a adoptar medidas preventivas en procedimiento indicadas para evitar accidentes o enfermedades. Concurrir en estado de embriaguez o bajo influencia de un narcótico o droga enervante.

En caso de que el trabajador sea afectado por el patrón las causas será el engaño, incurrir el patrón o personal directivo en violencia, amenazas, injurias malos tratos en contra del trabajador o en su familia, durante y fuera de horas de servicio.

En otro aspecto, la reducción del salario, no recibir el salario correspondiente en fecha o lugar convenidos, sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo, la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen, por lo que el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de treinta días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las

causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que se indemnice en los términos.

Suspensión

El trabajador y su patrón, como pilares importantes en la relación de trabajo deben de tener muy en claro las condiciones, normas, obligaciones y derechos, para que con ello no se lleve a cabo una suspensión de la relación, no obstante se estable en la Ley Federal de Trabajo 2011, las causas que ameritan la suspensión son:

Cuando el patrón por causas de fuerza mayor o en caso fortuito de incapacidad física o mental, su muerte, produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, se aplicará la suspensión de la relación de trabajo. En otro aspecto muy importante es la falta de materia prima, no imputable al patrón así como también el exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y las circunstancias del mercado, la incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación, la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos. Todos estos factores mencionados afectan al trabajador que realizaba sus labores sin embargo el patrón debe de llevar a cabo medidas importantes para no afectar al trabajador.

Como se menciona el patrón debe implementar el artículo 432, ya que este debe de anunciar con oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos, y dar aviso al sindicato en caso de existir, y comunicárselos a la junta de conciliación y arbitraje, y a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presente dentro del plazo que fije el mismo patrón ya que no podrá ser menor de treinta días, contando con la fecha desde la fecha del último llamamiento.

Por lo cual se debe de mencionar normas que se deben de aplicar, ante la comisión de conciliación y arbitraje, como su conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Es trascendente el artículo 436, ya que menciona que se debe de dar indemnización de tres meses de salario y recibir la prima de antigüedad.

En otro aspecto importante cuando se trate de reanudar las actividades de la empresa o a una semejante se tendrá las obligaciones señaladas.

Terminación

Dicho término se puede presentar cuando las partes estén en mutuo consentimiento o se haya presentado el deceso, incapacidad, inhabilidad del trabajador o en caso el término de la obra o vencimiento o inversión del capital.

En caso de incapacidad física o mental el trabajador tiene derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 o se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad.

Cuando la terminación es colectiva de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o la reducción definitiva de sus trabajos, se debe a la incapacidad física o mental o muerte del patrón, incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, el agotamiento de la materia o quiebra legalmente declarada.

En dichos casos el patrón debe de dar parte a la junta de conciliación y arbitraje quienes deben de aprobar o desaprobar y brindar condiciones de indemnización a los trabajadores. Cuando se trate de reducción de trabajo se debe de tomar en cuenta el escalafón de los trabajadores.

Por lo cual importante concluir que la Ley federal otorga derechos y obligaciones a los y trabajadores y patrones así como a su vez asegura el bienestar de los

trabajadores por lo cual es importante resaltar que debe de exhortar a los patrones a hacer respetar esta ley y brindar buenas prestaciones y con ello los trabajadores cumplan con sus obligaciones.

Para el caso de Corporación la Ilusión y de la investigación se aplica el término de la relación de trabajo debido a que se da por terminado el contrato y se realiza indemnización a los trabajadores, dando a saber a la junta de conciliación y arbitraje.

CAPÍTULO II

FAMILIA Y FUNCIONES FAMILIARES

Dentro de este capítulo se hace referencia sobre la familia, dicha institución es de gran importancia en la creación de la sociedad ya que a lo largo de la historia ha tenido gran relevancia en la evolución del hombre, su influencia es tal que depende de ésta la personalidad de cada persona, así como también se refleja al interior de la familia, los grandes problemas de la sociedad en la que se desarrolla.

2.1 FAMILIA

Existen diversos tipos de familia, en cada uno de estos la persona y familiares ha desarrollado sus funciones, ha vivido problemáticas o crisis y han vivido experiencias que forman parte del ciclo vital de la familia, estas situaciones serán elementos importantes que dan una estructura e identificación a esta institución.

2.1.1 DEFINICIÓN DE FAMILIA

Si bien es cierto la familia es considerada en diferentes disciplinas, muchos autores han aportado sus conceptualizaciones por lo cual a continuación se hace referencia a la familia desde el enfoque de trabajo social.

“La forma de vinculación, y convivencia más íntima en la que la mayoría de las personas suelen vivir buena parte de su vida”. (Ander Egg; 1995:127)

“Un grupo primario donde sus integrantes se interrelacionan por vínculos afectivos y de participación que favorecen a su crecimiento armónico, desarrollo y maduración”. (Eroles; 2001:139)

“La gente que vive en una misma casa o el grupo de personas íntimamente unidas que conforman profundamente la personalidad de su miembros dentro de esta” (L.Merani, 1949:67)

Analizando las aportaciones se concluye con una definición de familia el cual, es un grupo de personas que habitan dentro de un hogar, participando en el desarrollo de los demás miembros y siendo este un sistema de unión y participación, por lo tanto trascendental en desarrollo de ésta investigación.

2.1.2 TIPOS DE FAMILIA

A lo largo de la historia la familia, ha tenido reestructuraciones debido a los cambios en el contexto en el que se desarrollan las personas apareciendo distintos tipos de familia por lo cual Carlos Eroles, en su libro: “Familia y Trabajo Social”, nos menciona su tipología familiar.

- ★ **Familia con vínculo jurídico y/o religioso**, esta es la unión de dos personas de manera religiosa o social formalizando su integración.
- ★ **Familia consensual o de hecho**, vinculo estable, con características iguales o idénticas a la anterior.
- ★ **Familia nuclear**, Familia conformada por padres e hijos, es categorización de las anteriores y puede coexistir con alguna de ellas.
- ★ **Familia ampliada o extensa**, existe en esta la convivencia de tres generaciones /o presencia de otros familiares convivientes.
- ★ **Familia ampliada o modificada**. En esta categoría no hay convivencia, las relaciones entre los miembros de la familia tienden a un comportamiento clánico.

- ★ **Familia monoparental**, está conformada por el o los hijos y solamente el padre o la madre como cabeza de la familia.
- ★ **Familia reconstituida o ensamblada.** Conformación de una pareja que ha tenido experiencias matrimoniales anteriores.
- ★ **Familia separada:** Padres separados que siguen siendo familia en la perspectiva de o de los hijos. Este vínculo supérstite puede ser aceptado y armónico o no aceptado y conflictivo.
- ★ **Grupos familiares de crianza:** Se denomina a situaciones particulares como la adopción, el prohijamiento, nietos a cargo de abuelos. Etc.
- ★ **Familiarización de amigos:** Es una realidad crecientemente extendida por la que se reconoce una relación familiar muy estrecha a los que son entrañablemente amigos. Hay así abuelos, tíos o hermanos “familiarizados”.
- ★ **Uniones libres carentes de estabilidad y formalidad:** La familia requiere la decisión de compartir un proyecto de vida al que se asignan permanencia, más allá de la posibilidad de que la relación fracase (mientras dure el amor)

2.1.3 CICLO VITAL DE LA FAMILIA

Para conocer más de la familia conoceremos el ciclo vital de la misma, lo cual el Dr. Miguel A. Suárez Cuba en la Revista Paceaña de Medicina Familiar, nos menciona que este ciclo es un ordenador que nos permite entender la evolución secuencial de las familias, y las crisis transicionales, que atraviesa cada uno de los miembros de la familia.

Es por lo cual que retomaremos la aportación de Fundamentos de Medicina familiar, en el cual se nos menciona las cinco etapas por las cuales atraviesan los

miembros de la familia, dichos sucesos son desarrollados por cada familia de manera distinta, debido a su contexto y/o problemáticas en las cuales se ve involucradas.

☞ FASE DEL MATRIMONIO.

Dentro de la fase de matrimonio, es la consolidación del vínculo matrimonial, concluyendo el ciclo con la llegada del primer hijo, debido a la importancia que tiene la integración de un nuevo miembro; por lo que la integración de un nuevo miembro trae cambios importantes en la relación con la pareja, precipitando ajustes en la vida cotidiana, echándose andar mecanismos ya conocidos y aprendidos en las familias de origen, además intervienen los cambios importantes como las necesidades, ideas, creencias, etc. Esta fase es crucial debido a la importancia que tiene el formar una estructura propia, además la capacidad que tiene de tenerla pareja un encuentro y la aceptación al conyugue, en este proceso se desarrollan diversos conflictos.

☞ FASE DE EXPANSIÓN.

En la fase de expansión, es justamente en el que se incorporan mayores miembros a la familia, y esta se va expandiendo considerándose como una de las etapas en las cuales se atienden las necesidades de los hijos nuevos que están ingresando a la familia. Por lo que la pareja debe de afianzar nuevos roles de padres, así como reabastecimiento en cuanto a afecto, cariño, protección, de la pareja e hijos. Por lo cual la pareja de padres deberá de preparar reglas necesarias para poder implementar un estado físico y emocional que le permita desarrollarse, sin dejar de lado los roles que tienen como pareja, lo que muchas de las veces se crean conflictos al no establecerse límites y creándose alianzas entre padre e hijo.

☞ FASE DE DISPERSIÓN

En la fase de dispersión, se caracteriza principalmente en que los padres ya tienen a su hijos en la escuela y ninguno de estos trabajan, en esta etapa se prepara para la

autosuficiencia de los hijos mayores ya que se encuentran en la adolescencia, mientras que los padres se enfrentan a distintas situaciones y deben de guiar y ajustar los pensamientos de sus hijos. Dentro de esta etapa implica que se haga análisis del desarrollo como adolescentes para que con ellos se establezcan mecanismos para la protección de los hijos, expandir y profundizar en valores, así mismo la pareja en conflictos por los problemas y necesidades de sus hijos por lo que la comunicación debe de establecerse junto con límites en la crianza de los hijos.

☞ FASE DE INDEPENDENCIA

En la fase de la independencia en esta, la pareja debe de volver a vivir nuevamente en independencia de los hijos ya que éstos formarán nuevas familias, caracterizándose por reforzar los lazos de unión entre padres e hijos.

Para esta etapa si las etapas anteriores han tomado su desarrollo como se establecen, la pareja tendrá a mayor asimilación de los cambios familiares y sociales que les esperan.

☞ FASE DE RETIRO Y MUERTE

En la fase de retiro y muerte en esta etapa se caracteriza por observarse el contraste de la vida de la pareja en unión, con la incertidumbre y nostalgia con la que en gran frecuencia se ve marcada esta fase del desarrollo de la familia, además se caracteriza por formar parte de una fase crítica debido a la aceptación de la vejez, las alteraciones a su organismo y la etapa en la cual alguno de los miembros fallecerá por lo cual existe una retroalimentación entre lo realizado y lo que no se llevó a cabo, y la aceptación de la muerte.

Cada miembro que se desarrolla en la familia, será parte de un ciclo familiar, es por lo cual la familia es de gran importancia en el desarrollo del grupo, por lo que su desarrollo será lo que dará la esencia a cada familia, por lo que podemos decir que cada familia tiene su propio evolucionismo.

2.1.4 CRISIS O PROBLEMAS FAMILIARES

Retomando que la familia es una institución en total movimiento se puede dar cuenta que debido a su desarrollo ha enfrentado problemáticas y crisis que han afectado a su desarrollo y tienen efectos directos sobre sus miembros por lo cual se retomará una tipología de problemas familiares de Carlos Eroles:

★ **Problemas de calidad de vida**

Esta se refiere que son aquellas situaciones en las cuales interviene las necesidades básicas de nutrición, alimentación, salud, vivienda, trabajo, educación, seguridad social y recreación.

★ **Problemas de trama vincular familiar**

Dentro de esta intervienen conflictos y crisis, entre los vínculos de los miembros de la familia, propias de la vida cotidiana por lo cual entre los más principales son:

Problemas en la pareja.- cuyo principal eje es la disolución conyugal, pero que presenta una amplia gama de conflictos, dentro los principales son, los de fidelidad-infidelidad, peleas, ruptura del dialogo, reconciliación y rencuentro.

Problemáticas entre padres e hijos.- Estas principalmente se presentan cuando se desarrollan conflictos en cuanto a autoridad, libertad, límites, autodeterminación, moral sexual, estudio, trabajo, proyectos de vida, drogadicción, sida, embarazos, violencia social.

La solidaridad intergeneracional.- en esta se asume como la relación de la familia con los miembros ancianos, basados en el cuidado de los mismos, lo que provoca problemas entre los miembros.

★ Problemas de identidad

Son estas que las que están sujetas a situaciones problemáticas en aspectos afectivos y socio-culturales.

La adopción.- En este aspecto el incorporar a un niño a una familia, que proveniente de sucesos violentos, desarrolla problemáticas y conductas conflictivas, y siendo estas representativas en la adolescencia, siendo un proceso difícil para la familia.

La convivencia de distintas uniones:

Si bien en distintas familias, se viven situaciones de convivencia con los hijos de uniones anteriores, lo que produce problemáticas en cuanto a la aceptación entre hermanos, siendo estas situaciones causas de diversas problemáticas.

- a) Actitudes fuertemente conflictivas que generen dificultades para el desarrollo de la convivencia entre los miembros de una familia.
- b) Patologías, en problemáticas que tiene su origen en estas situaciones entre las cuales está (fuga del hogar, violencia juvenil, conflicto con la ley, drogadicción).
- c) Reacciones de aceptación o rechazo que pueden ser directas, en la relación con miembros del grupo familiar. Como lo puede ser en bajo rendimiento escolar, pequeños problemas de conducta, agresiones, otros síntomas.

Tales problemáticas que afectan de manera patológica a algunos integrantes, pueden tener gran influencia en la familia lo cual provocara más dificultades en la integración e identidad.

Desarraigo cultural y migraciones.

Este se desarrollará dentro del ámbito de identidad, debido a los cambios, migratorios o impactos socio-culturales, que no permite a los miembros en la adaptación y acceder a formas superiores de la calidad de vida.

Los niños víctimas de desaparición forzada y tráfico ilegales.

Estas situaciones afectan mucho a las familias que atraviesan por esta pérdida además de afectar fuertemente a los derechos de los niños.

★ **Situaciones límites**

En esta Carlos Eroles, menciona que son aquellas circunstancias en las cuales, se modifica las condiciones de vida de un grupo familiar, dificultando el desarrollo de los proyectos de vida.

Discapacidad.

Situaciones en las cuales un miembro de la familia, tiene una discapacidad, puede desajustar al grupo, debido a que se debe de tener una aceptación a la misma, de no ser así desarrollará situaciones de frustración.

Desaparición repentina.

Es considerada entre las situaciones más graves en las que se afronta una familia, debido a que intervienen sentimientos como culpas, temores, baja autoestima y es considerado como un golpe duro a la estructura familiar.

Muerte o abandono que cambia la situación socio-económica.

Estás cambia totalmente la situación de una familia, si se considera que el miembro es quien brindaba el ingreso, lo cual deja la familia en situación de indefensión, agravándose cuando la familia tiene integrantes pequeños, y ausencia de bienes o vivienda.

Detención prolongada.

Refiriéndose en la falta de convivencia por cumplir con una pena que priva de la libertad a un miembro de la familia, inestabiliza distintos aspectos como socio-económico, y emocional.

Salud mental, SIDA y adicciones.

La familia se ven afectada por cuadros de enfermedad mental, drogadicción, alcoholismo y problemas como el SIDA, estas provocan problemas que afectan la estructura de la familia, es por lo cual la convivencia no es fácil, lo cual provoca distintas situaciones de violencia y desorden en cada uno de los miembros.

Catástrofes.

Distintas situaciones de impactos ecológicos tienen consecuencias directas en las situaciones familiares la realidad y agravan las situaciones de marginación, carencia o indefensión.

★ Situaciones de alto riesgo social

En estas situaciones problemáticas, que se expresan en las familias y que configuran grupos de alto riesgo. Y estas están afectadas por problemáticas.

Los chicos en estrategias de supervivencia

En se involucra a aquellos chicos, trabajadores, en situación de calle, que se ven obligados a atender de sí mismos, provenientes de familias que por circunstancias no pueden ofrecerles la atención adecuada.

El embarazo adolescente:

Estas situaciones, contrae distintas problemáticas para las menores que pasan por esta etapa debido a la falta de maduración y fortalecimiento, para ejercer un rol de madre, presentándose también irresponsabilidad del varón para asumir la paternidad. Por lo cual la aceptación de una nueva realidad.

Madre sola cabeza de la familia.

Esta estructura se considera como un alto riesgo social, debido a los menores ingresos, que estos tienen y existen problemas para mejorar su capacidad de abastecer las necesidades del hogar.

Los adolescentes en conflicto con la ley.

Son los adolescentes que debido a su situación, han tomado conductas, que afectan la estructura social y son objetos de medidas represivas y de control social hacia ellos.

Los sin techo.

Estos grupos de personas que no tienen una casa en donde habiten por lo cual viven debajo de puentes, etc. Siendo estos afectados por la crisis.

Los trabajadores golondrina.

Son familias, que migran estacionalmente buscando posibilidades de trabajo, trabajando en malas condiciones ambientales. Tomando en cuenta éste aspecto muchos de los trabajadores, han migrado a esta ciudad encontrando trabajo temporal en el empaque de durazno, desarrollándose dentro de ésta.

Los migrantes.

Estos son quienes se dirigen a otras ciudades, teniendo problemas de radicación, el trabajo, acceso a servicios, y falta de un hogar.

Los abuelos a cargo de nietos.

Es donde los jóvenes dejan a sus hijos con los abuelos para migrar, dejando a sus hijos con abuelos. Estos ocasionan, en el tiempo por cuadros socio-económicos por la falta de capacidad de subsistema en la familia.

★ **Privación de derechos, violencia y agresión sexual**

En esta clasificación, se mencionará sobre situaciones problemáticas de violencia y agresión sexual, refiriéndose a la violencia doméstica, que se desarrolla en diversas familias, siendo las principales víctimas las mujeres y niños. Adolescentes violadas sexualmente por los padres o compañeros de la madre.

Por otro lado en fundamentos de medicina familiar, se menciona una clasificación de crisis que atraviesa la familia.

Nacimiento de un hijo.- repercute desde diferentes ángulos en la dinámica de la familia. Desde el punto de vista económico. En la familia de estrato socio-económico y cultural bajo las implicaciones de la llegada de un nuevo miembro traen consigo desajustes importantes en cuanto a reducido presupuesto y las limitadas expectativas de desarrollo económico de la familia. En una familia que no está estructurada o lesionada, el nacimiento de un hijo (no deseado o un nuevo integrante en una familia con muchos hijos) puede contribuir al abandono de la figura paterna, debido a la impotencia del sostenimiento de la familia.

Enseñanza de la sexualidad.- En familia, se debe de llevar a cabo la actividad de enseñanza de la sexualidad, sin embargo, tomando en cuenta sus contexto, estrato y su acervo cultural, así será su enseñanza hacia sus hijos, tomando en cuenta la familia mexicana, se ocultan los problemas sexuales a los que se puede enfrentar los miembros de la familia. La enseñanza de la sexualidad que proporciona la familia es:

- a) Orientadora: es positiva cuando el miembro de la familia, brinda la información adecuada y real, sin embargo de manera negativa, puede esta no dar datos suficientes o deformar la información.
- b) Indiferente: en esta parte los padres no prestan la atención, necesaria y adecuada para dar la orientación sexual a los hijos siendo esta reflejadas en los hijos por medio de factores que provocan desestabilización de la dinámica familiar, y en la angustia, desorientación de los hijos.

Estado laboral: en esta estado se encuentran los cambios de trabajo, desocupación, búsqueda. Por lo cual forman parte de distintas crisis de alguno de los miembros y siendo reflejadas en la dinámica.

- a) Desocupación: Esta puede presentarse por diversas causas, por ejemplo, edad avanzada, negligencia, disminución de fuentes de trabajo, preparación, invalidez.
- b) Búsqueda de trabajo: Debido a los cambios constantes en el contexto en el que se desarrollan estas familias, sobre todo en México, las demandas de empleo es superior a la demanda de mano de obra, la búsqueda de empleo, empleo estable, desestabilizan económicamente y emocional el núcleo familiar.
- c) Cambio de empleo: estos pueden provocar a la familia, desestabilización debido a la dinámica que cumplía el miembro, debido a que dentro de este cambio se integra la remuneración económico, la jornada de trabajo y la satisfacción.
- d) Muerte de un miembro.- Es una crisis familiar, por lo que basándose en el área social, el hecho de la presencia de ésta, puede a que económicamente los miembros de la familia cambien y asuman nuevos roles; en caso de ser el padre como proveedor económico, los miembros de la familia, como la madre o hijo mayor asumirá el papel del padre, teniendo cambios en su cotidianidad. Emocionalmente, la pérdida de un miembro puede provocar la ruptura de la integración familiar, su dispersión, así como situaciones conflictivas.

Esta tipología de problemáticas que enfrentan distintas familias, son resultado muchas de las veces de los desajustes a los ciclos vitales, e influidos por las situaciones que se desarrollan en su contexto, siendo desequilibrios para cada uno de los miembros, y teniendo estas repercusiones importantes en la vida de la familia.

2.2 FUNCIONES FAMILIARES

En este punto, conoceremos más a fondo las funciones familiares, mismas que son características esenciales de su desarrollo, por lo cual mencionaremos a distintos autores quienes comparten su clasificación y nos mencionan la importancia de cada una de ellas.

2.2.1 DEFINICIÓN DE FUNCIONES FAMILIARES

Existen diversas aportaciones en cuanto a conceptualización de funciones familiares, sin embargo es de gran importancia, resaltar las esenciales para esta investigación.

“La interrelación y transformación real que se opera en la familia a través de sus relaciones o actividades sociales, así como por efecto de estas”. (Enciclopedia Waece.org)

“Actividades que realiza la familia, las relaciones sociales que establece en la ejecución de esas actividades y, en un segundo nivel de análisis, comprende los aportes (o efectos) que ellos resultan para las personas y para la sociedad” (Kornblit; 2004:12)

Por lo mencionado anteriormente se concluye que las funciones familiares son los recursos que desarrolla la familia para sus actividades, y tienen efecto en cada uno de los miembros y en la sociedad.

2.2.2 CLASIFICACIÓN DE FUNCIONES FAMILIARES

Diversas son las aportaciones hacia las funciones familiares por lo que retomaremos, de Fundamentos de medicina familiar, a, Enciclopedia online Waece, y

Carlos Eroles. Cuyas aportaciones brindan desde cada una de las áreas en las cuales estos intervienen funciones importantes que se desarrollan en la familia

Los fundamentos de medicina familiar, nos menciona las funciones familiares desde la perspectiva de intervención de la medicina familiar.

- ★ **Socialización.**- menciona que la tarea fundamental es transformar a una persona totalmente dependiente de sus padres, en un individuo autónomo con independencia para desarrollarse en la sociedad.
- ★ **Cuidado.**- se menciona cuatro vertientes los cuales son de importancia para la preservación de la especie: alimentación, vestido, seguridad física, apoyo emocional.
- ★ **Reproducción.**- Esta se ha considerado como una de las funciones básicas de la familia debido a que es la institución, encargada de proveer de nuevos integrantes a la sociedad, sin embargo esta función va más allá, a lo que se menciona salud reproductiva.
- ★ **Estatus y nivel socio-económico.**- Es considerada la familia como la institución mediadora entre los individuos y la sociedad, transfiriendo derechos y obligaciones. Siendo una medida de perpetuar los privilegios y logros familiares.

Carlos Eroles nos menciona otra clasificación de funciones las cuales están basadas las estereotipación de roles y el cual hace mención de la función materna, paterna, y filial.

- ★ **Función materna.**- Se origina con el deseo de tener un hijo, esta función es encargada de las conductas nutricias, como alimento, incluyendo clima de afecto, y continencia corporal desarrollando confianza básica necesaria para su convivencia con la sociedad.

La función materna tiene un carácter aglutinante y centralizador y cohesionante pero también puede retener el crecimiento, siendo esta función la que conecta con la interioridad y afectos.

- ★ **Función paterna.-** Esta función se define como el reconocimiento del hijo dándole un nombre, así como la paternidad, esta función la menciona como discriminatoria, que sostiene económicamente que se relaciona con el mundo exterior, que maneja y conduce, que trae al hogar el vínculo de leyes exteriores.

Se conecta con las necesidades mediatas de los hijos: futuro, provisión económica, valorándose la realización personal y éxito.

- ★ **Función filial.** Es la que conecta a la familia con el futuro, con los proyectos que vienen, y busca romper con estructuras antiguas. Siendo un medio para nuevas ideas, muchas veces para destruir lo pasado.

En la enciclopedia Amei Waece, nos menciona una tipología de funciones familiares.

- ★ **Función biosocial.-** el cual comprende la realización de la necesidad de procrear hijos, vivir con ellos en familia, en una conducta reproductora, incluyendo relaciones sexuales de la pareja, basadas siempre en relaciones emocionales intensas que integran un elemento esencial de estabilidad.

- ★ **Función económica.-** Comprende las actividades de abastecimiento y consumo que satisfacen las necesidades individuales, y familiares así como también actividades de mantenimiento de la familia que incluyen todos los aportes de trabajos realizados por los miembros de la familia. En este sentido la familia, constituye el marco fundamental para asegurar la existencia física y el desarrollo de sus miembros y la reposición de la fuerza de trabajo.

- ★ **Función de cultura espiritual.-** Comprende las actividades y relaciones familiares a través de las cuales la familia participa en la reproducción cultural y espiritual de la sociedad y de sus integrantes.
- ★ **Función educativa.-** La familia determina las normas morales, valores, tradiciones, hábitos sociales positivos de convivencia social.

Dentro del curso de trabajo infantil y familia, Fabi Mutis, nos hace referencia de una relación de funciones que lleva a cabo la familia.

- ★ **Función cultural.-** En esta comprende la reproducción de la cultura y lo espiritual, mismos que transcurren dentro de la familia, relacionados con los valores sociales que transmite la familia y las actividades de tiempo libre.
- ★ **Función económica.-** Se realiza a través de la convivencia en un lugar en común y la administración de la economía doméstica.
- ★ **Función biosocial.-** Comprende la realización de las necesidades de procrear hijos.
- ★ **Función socializadora.-** Esta función refiere al conjunto de las actividades y relaciones propias de todas las funciones distinguidas y de los efectos que pueden atribuirse en términos de formación de la personalidad de los niños y jóvenes.

El conocimiento de estas funciones de la familia son de gran utilidad para determinar distintas disfuncionalidades e integración de la familia debido a que estas son las actividades, que permiten las relaciones y vinculaciones con los miembros de la familia y las disfunciones de estas funciones altera al sistema.

2.2.3 CUADRO COMPARATIVO DE FUNCIONES FAMILIARES (Aportación de varios autores)

FUNCIONES AUTORES	REPRODUCTORA /BIOSOCIAL	CUIDADO	ECONÓMICA	CULTURAL	AFECTIVA	SOCIALIZACIÓN/ EDUCATIVA
FUNDAMENTOS DE MEDICINA FAMILIAR	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Provedora de nuevos integrantes a la sociedad. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preservación de la especie. ▪ Vestido. ▪ Alimentación. ▪ Seguridad física. ▪ Apoyo emocional. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Institución mediadora entre individuos y sociedad. ▪ Perpetuar los privilegios y logros familiares 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyo emocional. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enseñanza para la autonomía del miembro.
CARLOS EROLES*	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El deseo de tener hijos. (M) ▪ Reconocimiento del hijo. (P) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proporcionar alimentos.(M) ▪ Conecta necesidades de inmediatas de los hijos. (P) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sostenimiento de los miembros(M) ▪ Provisión económica (P) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vínculo de leyes exteriores a la familia. (P) ▪ Proyecto futuro (F) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Confianza(M) ▪ Clima de afecto. (M) ▪ Continencia corporal (M) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Convivencia con la sociedad. (M) ▪ Relación con el mundo exterior (P) ▪ Realización personal y éxito. (P)
AMEI WAECE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procreación de hijos, conducta reproductora, ▪ Relaciones sexuales de pareja. ▪ Vivir con los hijos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aseguramiento del desarrollo de los miembros. ▪ Aseguramiento de la existencia física. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actividades de abastecimiento de consumo para la satisfacción de necesidades individuales y familiares. ▪ Fuerza de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actividades y relaciones familiares en las que participan en la reproducción cultural y espiritual. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relaciones emocionales intensas, esenciales para la estabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Normas morales, valores, tradiciones, hábitos sociales positivos de convivencia social.
TRABAJO INFANTIL Y FAMILIA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Necesidad de la procreación de hijos. 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administración de la economía doméstica. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valores sociales, espirituales, que trasmite la familia, como ▪ Actividades de tiempo libre. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conjunto de relaciones entre los miembros. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Funciones que se realizan en conjunto. ▪ Formación de la personalidad. ▪ Convivencia en un lugar común.

* El autor maneja funciones: maternas (M) paterna (P) y filial (F).

Por lo que en conclusión podemos considerar las siguientes funciones, retomando las aportaciones de los autores antes mencionados:

REPRODUCTOR.- Dentro de esta función se establece la importancia que tienen las relaciones sexuales, tanto como un vínculo amoroso entre la pareja, acto sexual y por consecuencia la procreación de nuevos miembros que integran a la sociedad. Siendo esta indispensable en la relación y sus efectos con los miembros de la familia estando al pendiente de sus hijos como representación de su unión.

AFECTO.- Esta función es de gran importancia debido a que la familia es el primer grupo al cual el ser humano forma parte, por lo que al ser parte de ésta, sus miembros son capaces de brindar afecto, confianza, el apoyo emocional por lo que se desarrollan en un clima de afecto y vinculo intenso entre sus miembros.

ECONÓMICA.- Siendo la familia un grupo, esta función es de gran importancia para su sustento y satisfacción de necesidades de alimentación, vestido, educación, además de ser uno de los factores más importantes para la determinación de las demás funciones y contexto en el que se desarrolla la familia.

CULTURA.- Este es una de las funciones que la familia implementa para la transmisión de sus hábitos, tradiciones así como conocimientos que han sido transferidos de generación en generación por los miembros, y siendo esencia de la familia.

CIUDADO.- Es la función familiar, que está al pendiente del desarrollo de los miembros, en sus diversos ámbitos como lo son el desarrollo físico, emocional. Entre elementos que más se identifican son la alimentación, el vestido la preservación, seguridad, apoyo emocional, y salud.

SOCIALIZACIÓN.- Esta podemos mencionar que es de gran importancia tanto para los miembros como la constitución de la misma familia, debido a que es la educadora

al brindar conocimientos, habilidades, normas sociales, virtudes, responsabilidades y obligaciones, a cada uno de los miembros a los cuales brindarán herramientas necesarias para su desarrollo en la sociedad.

En conclusión la familia, es más que una referencia, es más que un núcleo, es un modelo general que toda sociedad adopta, ya que cuenta con funciones esenciales para la supervivencia del ser humano y éstas no se encontraran en otras instituciones, la familia tiene aportes trascendentales, de gran importancia como la socialización, reproducción, cuidado, afecto, cultura y economía. Sin embargo en torno a ella se generan diversos problemas, que conllevan a dificultades, sin embargo la familia será siempre el medio de equilibrio en la vida de una persona.

CAPÍTULO III

CORPORACIÓN LA ILUSIÓN S.A. DE C.V.

En este capítulo, se realiza la descripción de la empresa, en la cual se desarrolla el trabajador en temporada de producción, produciendo bienes y desarrollando sus habilidades dentro de ésta.

3.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES

Corporación La Ilusión, S.A. DE C.V. es una empresa dedicada al empaque de frutas su cobertura de la empresa es a nivel nacional por medio de la venta de los productos a diferentes empresas de servicio como WALT-MART, SORIANA, COMERCIAL MEXICANA, FREXPORT, PROFUSA, AGRANA.

Los productores de fruta de los cuales depende la empresa, están ubicadas dentro del estado de Michoacán, que dentro de la temporada de fruta durazno son llevados al empaque donde es seleccionado el fruto por calidades.

3.2 ANTECEDENTES

Corporación la Ilusión S.A. de C.V. se inicia como una ilusión del director general, en la creación de una empresa, el cual basándose en su experiencia en Agronomía inicia un negocio basado en el cultivo de plantas frutales teniendo un inicio en el año de 1989 , dedicándose principalmente a la producción de plantas frutales como durazno, ciruela, limón y mango. Para lo cual en 1992 la empresa logra la creación de una planta de nebulización.

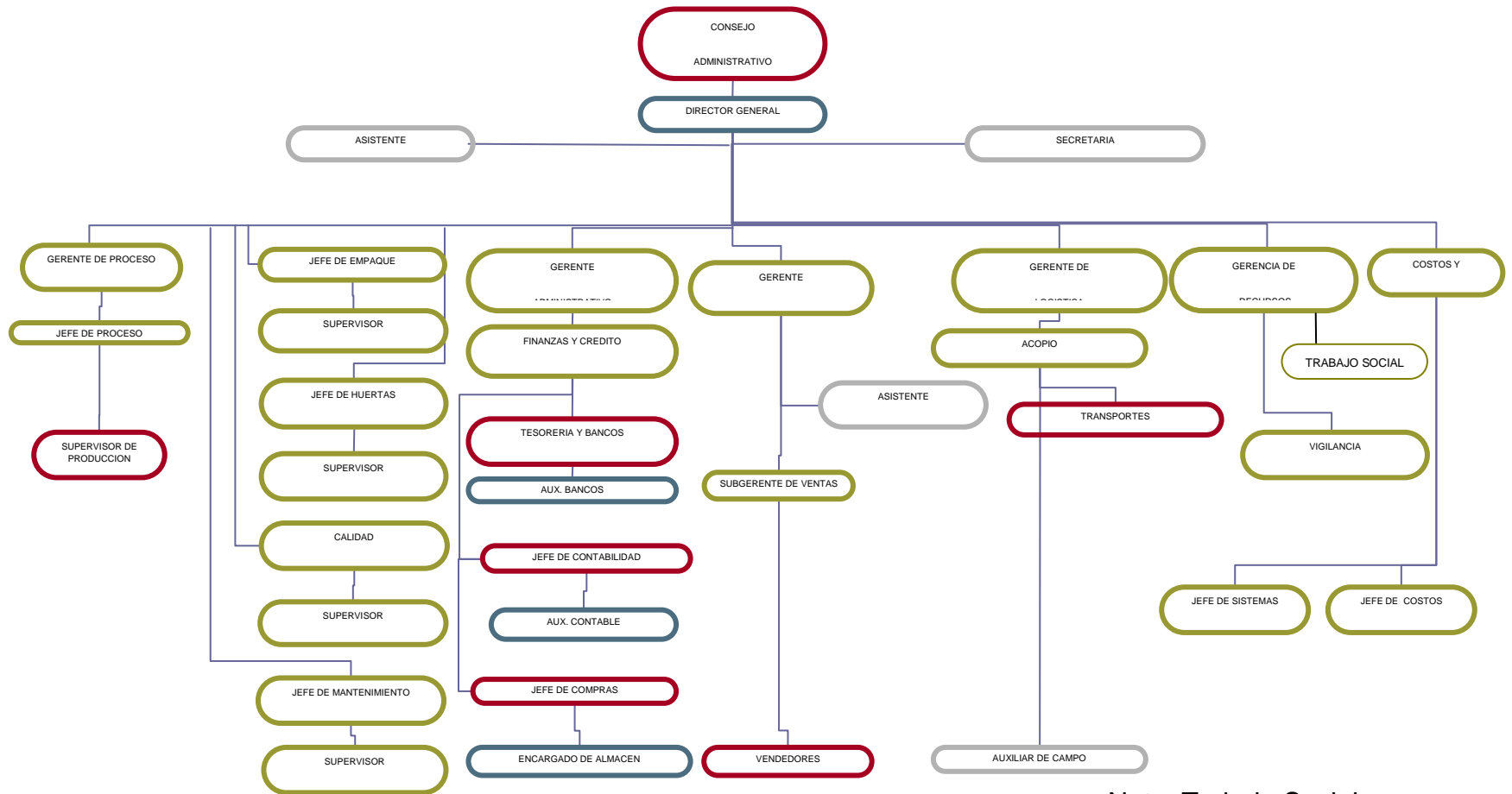
Al obtener los clientes los excelentes frutos consideraron la importancia de la creación de un empaque de frutas por lo cual el director general y un asociado inician la empresa CORPORACIÓN LA ILUSIÓN S.A. DE C.V., provenientes de la producción de las plantas frutales antes vendidas, siendo entonces en el año de

1995 la creación del empaque, el cual comercializaba ya en mercados de abastos de la región. Y de ahí nace la transportadora la ilusión.

3.3 FILOSOFÍA, MISIÓN Y VISIÓN

- ★ FILOSOFIA.- “Siempre y en todo momento, tendré el concepto de *“calidad total”* como una norma a seguir en mi empresa y en mi vida personal”.
- ★ MISIÓN.- Empacar y procesar fruta, logrando integrar a nuestros clientes, superando sus expectativas de calidad, manteniendo una armonía de valores éticos, morales económicos y ecológicos
- ★ VISIÓN.- Ser la empresa líder en México en la elaboración de fruta fresca y procesada en el 2011, respetando nuestra calidad humana y ambiental

3.4 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



Nota: Trabajo Social, se encontró como prestador de servicio.

Corporación la Ilusión es una empresa, que año con año proporciona empleo a trabajadores temporales, a quienes les proporciona prestaciones establecidas por ley, lo cual tiene temporadas con distintas cantidades de trabajadores, siendo el número de personal del 2009 de 100 trabajadores, mismos que contaron con un contrato que permite contar con prestaciones como seguro social (IMSS), así como Caja de Ahorro, vacaciones, adiestramiento, para su labor con la fruta que se maneja en la empresa.

Debido a políticas de la empresa, no se proporcionaron ni permitieron exhibir más datos, para la elaboración de dicha investigación, por motivos de seguridad.

CAPÍTULO IV

TRABAJO SOCIAL EN EMPRESA

En este capítulo el trabajador social será el ser trascendental en las empresas, al desarrollar sus funciones y actividades, siempre en la búsqueda de un mejor desarrollo.

4.1 ANTECEDENTES

Trabajo social no tiene una base en la cual se pueda explicar el inicio de su surgimiento, si algo es muy claro es que la empresa, como un lugar de participación, surgió como la industria, en la cual se desarrollan servicios y transformación de uno o varios productos naturales.

Raúl Coca Luna en la Revista de trabajo Social 44, nos menciona que desde las primeras Escuelas de Trabajo Social se les percibió vinculadas con el proceso de industrialización y urbanismo en los primeros años del presente siglo. Productos de la contratación capital-trabajo del sistema capitalista, emanada del interior de la empresas nuevos fenómenos sociales en las relaciones laborales, manifestadas como necesidades sociales que demandan ser atendidas, por lo que el empresario requería de un profesional calificado que administrará eficazmente los recursos de los que disponía para “atenuar” la problemática generada.

En los años primeros años del siglo XIX, los trabajadores Sociales con la ayuda de fundaciones filantrópicas, (que no eran otros que los mismos industriales que asumían el título de filantrópicos y que con frecuencia aparecían entre los grupos directivos, de las agencias del bienestar social) realizan, investigaciones sociales sobre las condiciones de trabajo de los obreros y las causas de la pobreza de estos últimos años; fruto de este trabajo, la legislación de bienestar social mejoró notablemente y algunas reformas del derecho del trabajo se modificaron.

Durante la primera mitad del siglo XX, la industria fabril había crecido considerablemente, tanto en Estado Unidos de América como en Europa; pero las dos guerras mundiales acaecidas y la crisis económica de 1929 en los Estado Unidos de América repercutieron en la estructura socio económico de los países industrializados. Su impacto en los obreros manifestándose un número considerable de desempleados, subempleados e indigentes e indigentes que requerían con urgencia de asistencia inmediata. Ante su surgimiento de esta problemática, los grupos empresariales, y el Estado requirieron de medidas institucionales a fin de dar respuestas a esta nueva expresión social, lo que provoca un impulso nuevo al trabajador social, ejecutando acciones como “albergues obreros” en Inglaterra, en estos se les permitía dormir y comer.

Mary Richmond, menciona en su libro de “Caso individual”, menciona que la participación del profesional en los periodos de crisis industrial, en donde describe a groso modo las acciones del trabajador Social del servicio que ocupa de la higiene mental de los obreros, la indemnización de accidentes de trabajo y la elección de tutores cuando los beneficiarios sean niños, la reducción profesional del herido, su participación en las bolsas públicas de trabajo y en la educación del público en el campo de las cuestiones industriales.

El origen del Trabajador Social, es singular en comparación al Trabajador Social de otros países. Como se sabe, los primeros Trabajadores Sociales surgen en la época del cardenismo. La función encomendada a estos primeros Trabajadores Sociales empíricos va muy ligada a las acciones desarrolladas por las “misiones culturales”, una de sus intenciones era elevar la capacitación y adiestramiento para el trabajo, lo que hace que las áreas en las que tradicionalmente había intervenido el profesional en otros países, en México sean, distintas.

Es hasta los últimos años de la década de los sesenta, cuando se tiene conocimiento de la participación del profesional en dos industrias: Cervecería Modelo, S.A. de C.V. y Cementos Cruz Azul de México.

En las últimas décadas esta profesión ha venido consolidando un papel importante por los aportes metodológicos e instrumentales a distintos procesos productivos humanos.

Gabriela Medina realizó un informe en el año de 1994 en la Revista Extensión Universitaria 108, sobre el primer panel de Trabajo social empresarial, donde participaron los trabajadores sociales de las empresas Artifibras, Sidral Aga, Coca Cola, Empacadora San Lorenzo, Sistem, y Hospital Fray Juan de San Miguel, donde ante este panel expusieron las actividades y funciones que realizan, además de exponer que la labor de trabajo social debe fortalecerse con conocimientos relacionados con el Seguro social, Ley Federal de Trabajo y Previsión social, seguridad e higiene en las empresas, y con ello el trabajador social realizar una labor amplia y con gran trascendencia. Poco a poco se ha documentado la labor del Trabajador social en empresa debido a que éste profesionista ha sistematizado su práctica y se ha incrementado el número de las empresas a las cuales se encuentra laborando un trabajador social.

4.2 DEFINICIÓN

Angélica Herrera Loyo, en el Manual de Trabajo Social, menciona que definir el trabajo social está basado en la comprensión de las funciones de un profesional de la materia en empresa, por lo cual reflexionando en su aportación menciona que el trabajador social se define como:

“El trabajo social en empresa, identifica 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; 2004:207)

El Trabajador social, en empresa, “Es el profesional que centra la atención en problemas y necesidades de la empresa, de la organización de empleados y trabajadores, desde una perspectiva integral, englobando aspectos económicos, psicológicos, sociales, relaciones productivas, y relaciones humanas, tendiendo hacía un aumento de la productividad en un ambiente propicio y satisfactorio”. (Valero; 2003:175)

“El profesional, que funge de enlace entre los diferentes sectores que intervienen en los procesos productivos, humanizando las interrelaciones y promoviendo el incremento en la productividad a través de impulsar diferentes sistemas de incentivos para los trabajadores, así como la elevación de los niveles de vida de este sector”. (Coca; 1990:35)

Tomando en cuenta estas aportaciones se concluye que el trabajador social en empresa, contribuye de manera importante en el desarrollo patronal-obrero, para así lograr con humanismo, la efectividad, productividad dentro de un ambiente cordial y de motivación.

4.3 METODOLOGÍA

El trabajador social basa su intervención en una metodología por lo que María del Carmen Mendoza Rangel, define la metodología como el conjunto de métodos, instrumentos y técnicas.

Por lo cual a su vez aporta la definición de Eli de Gortari, en el cual se maneja como “El procedimiento, rigurosamente planeado y diseñado que se establece para descubrir las formas de existencia de los procesos objetivos de la realidad; desentrañar sus conexiones internas, generalizar y profundizar en su conocimiento y

demostrarlo con rigor racional; así como incidir en su desarrollo”. (Mendoza; 2004:224)

Existen distintas aportaciones de distintos autores hacia la metodología para la intervención, sin embargo para el trabajador social, existe un proceso identificado. Por la misma autora quien nos menciona fases de conocimiento, planeación y organización.

Por lo que el proceso de intervención del trabajador social es integral, debido a la importancia de la investigación, planeación, ejecución, evaluación y sistematización para el desarrollo profesionalista.

NIVELES DE INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL

Esto es el proceso metodológico de Trabajo Social, pero su metodología es el conjunto de métodos que se aplican en sus diversos niveles de intervención, siendo: caso, grupo y comunidad, los cuales se desarrollaran a continuación de acuerdo a algunos autores.

CASO

A continuación se hará referencia de distintos autores quienes aportaron una metodología al trabajo social por lo que mencionaremos a Mary Richmond, Gordon Hamilton y Mary Castellanos, dichas aportaciones han sido pilar en el desarrollo de estudio de caso dentro de la disciplina de trabajo social.

MARY RICHMOND

Caso es el conjunto de métodos que desarrollan la personalidad, reajustando conscientemente e individualmente al hombre a su medio social.

Su objetivo es eliminar tensiones materiales así como ayudar al usuario a bajar el ajuste práctico de acuerdo a su medio social así como una satisfacción mutua en sus relaciones interpersonales.

METODOLOGÍA

1. Investigación
2. Diagnóstico: Inicial y Posterior
3. Pronóstico- Plan: Tentativo y Definitivo
4. Tratamiento: inicial → Directo y Elaborado → Indirecto

MARY CASTELLANOS

Dentro del Manual de trabajo social, la autoranos menciona el método de trabajo social de caso que estudia individualmente la conducta humana a fin de interpretar, describir y encauzar las condiciones positivas del sujeto y debilitar o eliminar las negativas y lograr una mayor adaptación entre el individuo y su medio circundante.

Su objetivo es desarrollar al máximo las capacidades innatas de los individuos, con el propósito de hacernos así mismo y a la sociedad, mencionando la siguiente metodología para su intervención.

METODOLOGÍA

- INVESTIGACIÓN
- DIAGNÓSTICO INTERPRETATIVO: INICIAL Y POSTERIOR
- PRONÓSTICO SOCIAL
- PLAN: TENTATIVO Y DEFINITIVO
- TRATAMIENTO: DIRECTO E INDIRECTO

GORDON HAMILTON

El trabajo social de caso se dedica al descubrimiento de recursos en el medio ambiente inmediato, y a la búsqueda de aquellas capacidades individuales que pueden ofrecer una vida confrontable y llena de satisfactores desde el punto de vista, económico y personal. Hamilton menciona que el trabajo social estimula al cliente a participar en el estudio de su situación, colaborar con sus planes, hacer un esfuerzo activo para resolver sus problemas, utilizando sus propios recursos y aquellos que sean apropiados y de los que puedan obtener en su entorno.

Proponiendo los siguientes pasos en la intervención de caso:

- INVESTIGACIÓN
- DIAGNÓSTICO
- PRONÓSTICO
- TRATAMIENTO Y VALORACIÓN

GRUPO

En la Antología de Trabajo Social con Grupos de Ezequiel Ander-Egg, menciona que el trabajador social con grupo, se caracteriza por el hecho de que el proceso de ayudar se realiza con individuos, en relación como miembros del mismo.

El trabajador social puede intervenir no solamente de manera directa con el grupo sino como menciona Friedlander W. A. existen cuatro niveles diferentes de actividades a las cuales puede consagrarse el trabajador:

1. Trabajo Social “básico” de grupos estos se refieren a grupos “primarios” como clubes, grupos deportivos y recreativos y las sociedades de estudio.
2. Vigilancia de otros trabajadores de grupo, profesionales y voluntarios.

3. administración de las organizaciones que ofrecen trabajo social de grupos o de otros organismos por medio de los cuales se trabaja con grupos.
4. Organización, planificación y coordinación de las actividades de los trabajadores de grupo que se realizan en la comunidad.

Se tienen como elementos los miembros del grupo, la situación grupo, y el o los problemas, analizándolos y relacionándolos entre sí se podrá llegar a saber qué ocurre, que hacer y cómo hacerlo. Así mismo se divide la metodología de intervención en la etapa de diagnóstico y tratamiento, dichas etapas consisten en lo siguiente:

DIAGNÓSTICO: debe formularse sobre cualquier grupo, se necesitan no menos de ocho reuniones para formularlo, ningún diagnóstico es absolutamente definitivo, siempre existen límites fijados por el proceso grupal o por las limitaciones de cada persona frente al ser humano. Frente a un grupo se necesita conocer, sus objetivos y la naturaleza de los problemas que plantea para sus miembros, la naturaleza de sus miembros y el tipo de ayuda que se les puede ofrecer. Un grupo puede presentar varios problemas por lo que estos no se deben atender por separado, sino verlos como unidad integrada. Comprender el problema que aqueja a un grupo ayuda a entender que necesita y cuál debe ser el plan de acción y tratamiento.

TRATAMIENTO: Es la ordenación de determinados medios para lograr la solución de un problema con la participación del grupo. Esta requiere ser planificado, pues implica tipo de grupo a tratar, tipo de líder, técnicas de conducción, técnicas de motivación, técnicas de entrevista, determinar el momento oportuno para el ataque del problema, tipo de ayuda que la institución puede facilitar etc. En todo tratamiento debe verse un doble objetivo: solucionar problemas y capacitar al grupo para su desarrollo, es decir, para que éste, haciendo una utilización racional de sus propios recursos potenciales, atienda y soluciones sus problemas. El tratamiento responde al estilo de la persona que lo aplica, al criterio con que hace uso de las técnicas frente a la situación sobre las que debe aplicarlas.

YOLANDA CONTRERAS DE WILHELM

En su libro de trabajo social de grupo 2003, hace una amplia aportación del trabajo social de grupo siendo de gran importancia la función que tiene el trabajador social en cada fase del desarrollo del grupo, en su avance en sus acciones de mediante la relación positiva de entre el trabajador social e individuos, teniendo una aportación de motivación, a los miembros canalizando y enriquecimiento al hacer uso de sus propios recursos.

Hace mención de las etapas que correspondiente al trabajo social de grupo:

- CONCEPCION DE LA IDEA.
- PROCESO DE CONOCIMIENTOS : INVESTIGACION
- PROCESO DE REFLEXION: ANALISIS DIAGNOSTICO
- PROCESO DE DECISION: PLANEAMIENTO DEL GRUPO
- PROCESO DE ACCION: DESARROLLO DEL PROGRAMA Y SUS OBJETIVOS (TRATAMIENTO)
- PROCESO DE EVALUACION: RETROALIMNETACION DE LA TEORIA-PRACTICA-TEORIA.

En la vida de un grupo, el trabajador busca el desarrollo importante en cada uno de los integrantes buscando siempre el cumplimiento de objetivos y participando constantemente en el proceso de vida basado en sus tres momentos de formación, organización e integración.

COMUNIDAD

EZEQUIEL ANDER-EGG

Menciona en su libro Metodología y práctica del desarrollo de la comunidad, una estructura básica del procedimiento, proporcionando una guía operativa para el trabajador social Pretende identificar las necesidades sentidas, los grupos

organizados y recursos básicos de la comunidad, con la finalidad de desarrollar acciones en beneficio de la misma, lo que propicia su propio desarrollo

METODOLOGÍA:

- INVESTIGACIÓN
- DIAGNÓSTICO
- PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN
- EJECUCIÓN
- EVALUCIÓN

MARÍA DEL CARMEN MENDOZA

Brinda una aportación importante dentro del libro de Desarrollo comunitario de la UNAM, en la cual el trabajador social participa de manera importante en el desarrollo comunitario para lo cual la propuesta metodológica se divide en tres pilares importantes conocimiento, planeación e intervención.

CONOCIMIENTO:

Investigación descriptiva

Investigación documental

Elaboración del marco teórico

Elaboración del marco operacional

Recolección de información

PLANEACIÓN.

Análisis

Elaboración diagnóstica

Programación

Elaboración de proyectos

LA INTERVENCIÓN

Organización
Realización de proyectos
Supervisión
Evaluación
Sistematización

BORIS LIMA

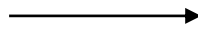
Su finalidad es hacer que el hombre, el sujeto cognoscente, en su actividad practica se convierta en el principal agente de su transformación.

METODOLOGÍA

Nivel operacional **fases**

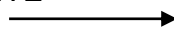
Nivel Teórico **Grados de
Conocimientos**

- SENSITIVA
- INFORMACIÓN TECNICA



EXTERNO

- INVESTIGACIÓN PARTICIPANTE
- DETERMINACIÓN



CONCEPTUAL

- ELABORACIÓN DE MODELOS
- EJECUCIÓN Y CONTROL



RACIONAL

4.4 PERFIL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EMPRESA

Para el trabajador social es de gran importancia que exista la intervención adecuada por lo cual el desarrollo de sus actividades, conocimientos, actitudes, habilidades, en base a este perfil será la directriz de su participación con la sociedad.

4.4.1. OBJETIVO DE TRABAJO SOCIAL EN EMPRESA.

El trabajador social se desarrolla en base a objetivos esenciales para su desempeño destacado de la siguiente manera.

“Generar procesos de desarrollo que impacten en una mayor productividad, por medio del conocimiento de los factores socio-culturales de la organización y de sus trabajadores, así como la puesta en práctica de programas de atención social”.
(Herrera;2004:207)

Dentro de la Revista de Trabajo Social 44, observamos la aportación de Raúl Coca Luna, quien aporta aún más objetivos para el Trabajador Social en Empresa, por lo cual menciona los siguientes **objetivos específicos**:

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

4.4.2 FUNCIONES Y ACTIVIDADES DEL TRABAJO SOCIAL EN EMPRESA.

El trabajador social, dentro del área de empresa se ha desarrollado importantes funciones que le permiten mejorar y elevar la productividad de la empresa así como la de los trabajadores, es por lo cual importante mencionar las funciones que han aportado al trabajador social el reconocimiento como parte esencial en estas áreas por lo que menciona en la revista de trabajo social 44 por Raúl Coca Luna, siendo las siguientes.

FUNCIONES.	ACTIVIDADES
INVESTIGACIÓN	<ul style="list-style-type: none">★ Diseñar, estructurar y realizar investigaciones sociales, relacionadas con problemas existentes en sector que le permitan conocer la realidad social y empresarial.★ Diseñar estudios de necesidades y características de los trabajadores para establecer estímulos e incentivos.★ Realizar el seguimiento de la superación laboral de los distintos grupos de trabajadores, con miras escalafonarias 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 problemas de orden social y relaciones humanas que prestan los trabajadores en su ámbito de trabajo.

	<ul style="list-style-type: none"> ★ Investigar las necesidades de la comunidad donde residen los trabajadores (en caso de zonas habitacionales, de centros fabriles), con el objeto de tratar de satisfacer las necesidades básicas de equipamiento y de tipo social. ★ Estudiar los problemas sociales que se generan en la empresa y promover su solución. ★ Detectar necesidades de educación, capacitación y adiestramiento en los trabajadores. ★ Conocer y diagnosticar las relaciones intergrupales e interpersonales de los grupos existentes. ★ Detectar procesos sociales tales como comunicación, liderazgo, conflictos, cohesión grupal, competencia y colaboración, adaptación al cambio. ★ Elaborar un inventario de recursos y servicios sociales de la zona en la que se ubica la empresa.
<p style="text-align: center;">ADMINISTRACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★ 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 lo presupuestario 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 a de los departamentos o servicios de trabajo social. ★ Diseñar manuales de normas y procedimientos del servicio de trabajo social. ★ Mantener una constante supervisión y asesoría en sus programas y proyectos. ★ Mantener coordinación con los demás

	<p>departamentos o secciones del área de recursos humanos y relaciones industriales.</p> <ul style="list-style-type: none"> ★ Simplificar los trámites que obstaculicen las prestaciones y los servicios de los trabajadores en la empresa.
<p>RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★ Realizar entrevistas para el reclutamiento del personal. ★ Participar en la selección, a través del estudio socioeconómico a los solicitantes. ★ Orientar a los nuevos trabajadores sobre derechos y obligaciones. ★ Participar en la inducción al puesto. ★ Participar interdisciplinariamente en la formulación de los criterios de selección del personal y en la evaluación final de los candidatos. ★ Desarrollar programas coordinados para la introducción del puesto.
<p>CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★ Diseñar y organizar, en coordinación con las unidades operativas correspondientes, programa de capacitación y adiestramiento industrial. ★ Impartir, en coordinación con las dependencias y organismos educativos correspondientes, cursos de actualización al personal profesional. ★ Promover las participaciones de los trabajadores en los programas de capacitación y adiestramiento, para el mejor desempeño de su trabajo. ★ Crear nuevos sistemas de estímulos e incentivos para los trabajadores. ★ Mantener al corriente el escalafón de los trabajadores. ★ Proponer cursos de actualización y superación para el personal profesional. ★ Participar en la evaluación del personal para el

	<p>otorgamiento de estímulos así como para la sucesión y asenso del personal.</p>
<p>SEGURIDAD E HIGIENE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★ 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 en la inspección, conservación, verificación y buen funcionamiento de las instalaciones industriales. ★ Participar interdisciplinariamente en la regulación y control de los programas de emergencia, en caso de desastres o siniestro en la empresa.
<p>RELACIONES PÚBLICAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★ Intervenir en las situaciones conflictivas de la empresa, que generan frustración y agresividad. ★ Intervenir en la conformación de las características psicológicas del personal; los hábitos, aspiraciones, las prestaciones de las personas que integran la empresa. ★ Promover en todas las actividades entre jefes y los subalternos, en 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 y estrategias de cambio a implementar para el mejoramiento y desarrollo.

EDUCACIÓN

- ★ Organizar, desarrollar, 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, 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 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 obreros patronales sindicales, redituando en el beneficio colectivo.
- ★ Estimular en los trabajadores la seguridad en sí 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 uso adecuado de sus propios recursos y los brindados por la empresa, pudiera así llevar una vida más ligera.
- ★ Realizar pláticas de planificación familiar al trabajador con su esposa.
- ★ Promover la educación preescolar, primaria, secundaria y superior, para los hijos de los trabajadores.
- ★ Realizar pláticas sobre el cuidado de los menores, primeros auxilios y sanidad ambiental; higiene

	<p>personal y del hogar.</p> <ul style="list-style-type: none"> ★ Impartir platicas a las esposas de los trabajadores sobre la conservación de los alimentos, soya, germinados y huertos familiares. ★ Crear grupos de señoras y jovencitas para dar cursos sobre corte y confección, cocina, planificación, repostería, mecanografía, etc. ★ Crear talleres para los hijos de los trabajadores sobre carpintería, electricidad, electrónica, mecánica, talabartería, música y autoconstrucción.
<p>PRESTACIONES DIVERSAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★ Mediar entre autoridades empresariales y el personal, así como el sindicato, en el otorgamiento de prestaciones y/o servicios. ★ Tramitar los beneficios y servicios existenciales 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 investigaciones para el otorgamiento de diferentes tipos de créditos para los trabajadores. ★ Vigilar que el servicio del comedor se les otorgue a los trabajadores. ★ Vigilar que se le proporcione ayuda al trabajador o a su familia, en caso de defunciones, emergencias o damnificaciones.

	<ul style="list-style-type: none"> ★ Elaborar programas de becas para los hijos de los trabajadores. ★ Participar en los programas de incapacidad, rehabilitación de trabajadores, así mismo de pensiones a jubilados. ★ Estimular la participación activa de trabajadores y sus familias a fin de que adquieran una actividad responsable ante el otorgamiento de las prestaciones. ★ Establecer programas para la creación de bibliotecas y apoyos educativos para el trabajador y su familia. ★ Generar proyectos para apoyo social y emocional para el trabajador en proceso de jubilación.
<p style="text-align: center;">COORDINACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★ Coordinar, con centros vacacionales, promociones en el que el trabajador obtenga descuentos y le permitan divertirse y descansar con su familia. ★ Mantener una amplia coordinación con tiendas donde se vendan productos básicos y papelería, 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, para mediar las relaciones obreros patronales en caso de conflictos. ★ 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.

<p style="text-align: center;">ASESORÍA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★ Orientar y realizar acciones conjuntas en la búsqueda de soluciones de problemas humanos con respecto a acusaciones 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 divorcio, problemas sobre vivienda y/o patria potestad de los hijos, etc. ★ Orientar a madres trabajadoras en el cumplimiento de su trabajo y atención familiar.
<p style="text-align: center;">DIVULGACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★ Promover información sobre los programas y prestaciones a los trabajadores. ★ Informar por medio de periódicos murales y carteles y los derechos y obligaciones de los trabajadores. ★ Informar 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 e higiene industrial. ★ Organizar eventos o actos sociales de reconocimiento a los trabajadores más destacados en su función.
<p style="text-align: center;">SISTEMATIZACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★ 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 adiestramiento, educación,

	<p>etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> ★ 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 de 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.
<p>ENSEÑANZA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★ Coordinar actividades o proyectos especiales con instituciones educativas de trabajo social. ★ Formular reglamento para prácticas escolares coordinadas con instituciones educativas en el trabajo social. ★ Establecer un programa de introducción y participación directa de estudiantes de T.S. ★ Difundir las funciones y programas de los servicios de trabajo social ante nuevos miembros del equipo o grupo de estudiantes. ★ Realizar secciones bibliográficas y secciones especiales de actualización en el área. ★ Efectuar secciones de supervisión a estudiantes.

4.4.3 CONOCIMIENTOS, ACTITUDES Y HABILIDADES.

El trabajador social necesita de herramientas y claro de conocimientos que le permitan ser un profesional dedicado y con logros en su intervención en el área en el que se contextualice, en este caso en el área industrial por lo que consideraremos los conocimientos que plantea Raúl Coca Luna.

4.4.3.1 CONOCIMIENTOS

Conocimientos que requiere de trabajo social

- ★ Conceptualizar al Trabajo Social como disciplina, identificar su objeto de intervención y reconocer las funciones y objetivos genéricos de la profesión, así como la de las diferentes áreas de campo profesional.
- ★ Analizar la filosofía del Trabajo Social sobre la construcción histórico-social de la especificidad de Trabajo Social.
- ★ Aplicar las estrategias, teórico-metodológicas del Trabajo Social y los modelos de intervención social
- ★ Identificar la política social

Conocimientos en 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 en economía

- ★ Analizar las relaciones sociales de producción
- ★ Estudiar la estructura social económica del país y sus particularidades regionales
- ★ Analizar prospectivamente el desarrollo del capitalismo en México

- ★ Analizar las formas de producción y reproducción de las condiciones sociales vigentes
- ★ Conceptualizar las necesidades y carencias, y los conflictos sociales que convergen en el proceso de satisfacción de las mismas

Conocimientos 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 en psicología

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

Conocimientos en antropología

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

Conocimientos en administración

- ★ Elaborar planes, programas y proyectos
- ★ Organizar, dirigir, controlar los diferentes niveles de la programación empresarial

- ★ Aplicar procedimientos para elaborar presupuestos

Conocimiento de matemáticas y estadísticas

- ★ Aplicar técnicas de análisis e interpretación de matemáticas y estadísticas en la cuantificación de resultados de investigaciones

4.4.3.2 ACTITUDES

- ★ Mantener el apego a las políticas empresariales
- ★ Ser responsable de la información de la empresa
- ★ No sobrepasar el dominio de las atribuciones
- ★ Ser solidario con los colegas de la profesión y con el equipo de trabajo
- ★ Respetar la delimitación de los campos profesionales
- ★ Compartir su experiencia y conocimientos con otros profesionales
- ★ Mantener secreto profesional
- ★ Tener conciencia del valor de la relación personal y profesional
- ★ Tener sentido de responsabilidad
- ★ Ser veraz y discreto
- ★ Tener conocimiento y control sobre sí mismo
- ★ Tener iniciativa y creatividad
- ★ Mantener interés en la superación personal y profesional
- ★ Ser crítico, objetivo y justo
- ★ Respetar la dignidad humana
- ★ Tener compromiso con la población
- ★ Actuar sin paternalismo y sin fomentar la dependencia
- ★ Adecuar su comunicación al nivel de las personas
- ★ Respetar la decisión de las personas en la solución de los problemas

4.4.3.3 CAPACIDADES Y HABILIDADES

A niveles directivos.

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

A niveles intermedios

- ★ Identificar situaciones y problemas sociales.
- ★ Analizar los problemas sociales, teniendo como contexto la realidad social.
- ★ Diseñar y llevar a cabo procesos de investigación social
- ★ Establecer diagnósticos sociales
- ★ Analizar prospectivas el comportamiento que se espera de los problemas y condiciones laborales
- ★ Seleccionar procesos que incidan en la solución de la problemática social
- ★ Identificar los recursos humanos, materiales, de la empresa, para dar soluciones a los problemas
- ★ Elaborar proyectos y programas
- ★ Administrar y organizar procesos
- ★ Coordinar acciones
- ★ Supervisar o asesorar los procesos
- ★ Trabajar en equipo
- ★ Optimizar recursos
- ★ Participar multidisciplinariamente
- ★ Establecer comunicación oral y escrita
- ★ Relacionar la teoría con la práctica
- ★ Detectar y capacitar líderes

- ★ Formar grupos
- ★ Participación en procesos educativos
- ★ Atender problemáticas individuales

A nivel teoría

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

Por lo que en conclusión el trabajador social es un profesionalista que dentro del ámbito empresarial, brinda un servicio con atención a las necesidades del personal, que se desarrollan dentro de las instituciones, involucrando actitudes y conocimientos que brinden un óptimo desarrollo de las personas así como a su vez de la institución.

Siendo de gran importancia también ser un profesionalista con valores y conocimientos que permitan su desarrollo personal para con ello trascender en el proceso productivo de la empresa y en su personal.

CAPÍTULO V

INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Dentro de este capítulo podemos encontrar la investigación realizada cuya finalidad es conocer las repercusiones que tiene el término de la relación laboral en las funciones familiares de los extrabajadores del Corporativo la Ilusión, además se menciona el método utilizado, objetivos, técnicas, instrumentos, que intervinieron en la investigación. El resultado de esta aplicación proporcionará elementos importantes para la comprobación de la hipótesis o en consecuencia la desaprobación de la misma.

5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Método hipotético-deductivo

El método hipotético-deductivo es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar el cual es: creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno en la presente investigación la hipótesis planteada es: **“EL TERMINO DE RELACIONES LABORALES AFECTA LAS FUNCIONES FAMILIARES DE LOS EXTRABAJADORES DEL CORPORATIVO LA ILUSIÓN”** deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. Este método obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación).

Los pasos que sigue este método son los siguientes:

1. **Observación** sobre los aspectos que llevan a estudiar el fenómeno desempleo de los extrabajadores y sus repercusiones en las funciones familiares.
2. **Elaboración de hipótesis** se trabajará con hipótesis descriptiva ya que se conocerá las repercusiones que tiene el desempleo en las funciones familiares de los extrabajadores del Corporativo la Ilusión.
3. **Dedución de consecuencias** se realizará a partir de la aplicación del instrumento que posteriormente se formulará.
4. **Contrastación de la realidad** se llevará a cabo con un análisis e interpretación de resultados con el instrumento y la investigación basada en término de las relaciones laborales de los extrabajadores con el Corporativo la Ilusión.
5. **Presentación de resultados** se hará mediante sustentos teóricos y mediante el análisis de los resultados obtenidos en el instrumento, lo cual nos llevará a elaborar conclusiones.

Técnicas del método hipotético-deductivo

“Es una técnica, estrategia, formas o procedimientos más usuales para la reunión de información, es una de las modalidades de la encuesta, como ya se mencionó, cuya utilización requiere de una atención especial con el fin de lograr la claridad y precisión en los planteamientos (preguntas) ya que el encuestado llena por sí mismo el cuestionario.”

Las técnicas a utilizar son:

- **Observación:** entendiéndose esta como: “Comprobación simple de un hecho”, para la investigación a realizar no se implementará esta técnica.

- **Encuesta:** Es un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos. Siendo esta técnica esencial dentro de esta investigación debido a que se dirige a los extrabajadores y sus familias con la finalidad de tener elementos para conocer las repercusiones del término del trabajo eventual en sus funciones familiares.

Instrumentos del método hipotético-deductivo

- **Cuestionario :** entendiéndose “Conjunto de preguntas a las que el sujeto puede responder oralmente o por escrito, cuyo fin es poner en evidencia determinados aspectos”, cada una de las preguntas que se incluyan deben estar dirigidas a conocer la variables de los objetivos a analizar. Este será básico dentro de la encuesta para la recopilación de datos.
- **Diario de campo:** es un instrumento a través del cual se anota todas las experiencias vividas durante el proceso de la investigación, con la finalidad de plasmar datos y actividades que nos permitan obtener mayor información para atención de la problemática. Para efectos de esta investigación el diario de campo no se implementará dentro de la investigación.

5.2 DEFINICIÓN DEL UNIVERSO

Dentro de esta investigación se retoma a los extrabajadores que laboraron dentro del empaque del Corporativo la Ilusión, por lo que se retoma la temporada de producción de durazno 2009 teniendo una población de 100 trabajadores.

Para lo cual debido a la cantidad que laboraba en la empresa, se determina, la realización de una muestra.

Selección de la muestra.

Para la muestra fue requerida, obtener información del número total de los trabajadores, que laboraron en el empaque durante el periodo de Febrero – Julio del 2009.

Debido a las características de la población, que son trabajadores que continuamente cambian de residencia, y lugar de trabajo, se realizó una muestra aleatoria, aplicándose fórmula para determinar la muestra del universo. (Anexo 3)

Por lo tanto el número de extrabajadores, a los cuales se les aplicó el instrumento fue de 30 personas, lo cual permitirá conocer las repercusiones que implicó el término de su relación laboral, en el ejercicio de las funciones familiares.

5.3 ELABORACIÓN DEL INSTRUMENTO

La investigación abarca dos momentos importantes en el desarrollo laboral del trabajador, por lo cual, el instrumento plantean preguntas referentes a la relación laboral que se ejercía dentro del empaque, siendo la base indicadores como prestaciones, condiciones de trabajo, jornadas de trabajo, pago de su salario, y duración del ejercicio de la relación laboral con el Corporativo.

En un segundo apartado existen preguntas referentes a la estructura familiar y las funciones familiares: cuidado, cultura, economía, afecto, socialización y reproducción, dichas preguntas permiten conocer el ejercicio de estas funciones cuando el trabajador laboraba dentro del empaque, como a su vez al término de su relación laboral. Lo cual el diseño del instrumento fue en tres columnas, donde en la primera columna se plantea la pregunta referente al desarrollo de funciones familiares, en la segunda columna opciones de respuesta para determinar el desarrollo mientras se laboraba en el empaque y en la tercera columna opciones de respuesta al término de la relación.

El instrumento está estructurado en tres partes, de la pregunta 1 a 14, se manejó cuatro preguntas cerradas, siendo diez preguntas restantes de abanico, lo cual brindaba opciones de respuesta a las preguntas que se realizaban.

En la otra parte de cuestionario se manejaron pregunta abierta, cuya finalidad es conocer la estructura familiar, siendo cinco aspectos retomados.

En la tercer parte se manejaron preguntas de abanico donde seleccionaba de las opciones de respuesta en dos momentos que se encontraron los extrabajadores, y por último, se manejaron preguntas abiertas en las 46. 47, 48, debido a la trascendencia de la opinión de los extrabajadores.

5.4 RECOLECCIÓN DE DATOS

Para el perfeccionamiento del instrumento fue necesario la realización de pruebas piloto, por lo cual se realizó un instrumento basado en 46 preguntas dichas preguntas estaban estructuradas de manera abierta o con opciones de respuesta fuera del contexto en el que se desarrollaba el extrabajador, por lo cual se perfeccionó después de haber aplicado dicha prueba piloto, mejorando las opciones de respuestas.

Esta aplicación tardó 15 minutos, y fue realizada con dos personas extrabajadoras del empaque.

Siendo el resultado un instrumento que cuenta con 48 preguntas, claro y permite conocer las repercusiones que tiene el extrabajador, debido a que contiene dos columnas donde se diferencia los tiempos de durante y término de la relación de trabajo.

Para la aplicación del instrumento fue necesario recabar información de los trabajadores, como dirección o teléfono. Por lo cual se realizó previa cita con

algunos de los extrabajadores, por otra parte se localizaba su dirección y se realizaba la aplicación, es importante mencionar, que muchas direcciones no concuerdan con extrabajadores del empaque, debido a su cambio constante de lugar de trabajo, viven en otros municipios, o colonias.

Sin embargo la aplicación fue realizada a la misma cantidad de empacadores y estibadores, mismos que laboraban dentro del empaque del Corporativo la Ilusión, durante la temporada de durazno 2009.

La aplicación y llenado del instrumento fue llevado a cabo por el investigador, debido a que los extrabajadores, no saben escribir o prefieren sólo contestar las preguntas de manera verbal, lo cual fue requerido de 30 minutos o más para la aplicación de un solo instrumento.

Por lo cual la aplicación de estos instrumentos en tiempo fue amplia, debido a la ubicación de la dirección del trabajador, como a su vez de la aplicación del cuestionario.

Sin embargo se permitió llevar a cabo dicho rescate de información con el número total de la muestra realizada, lo cual permitirá conocer las repercusiones que tiene el término de la relación laboral, en el ejercicio de las funciones familiares del empaque de Corporación la Ilusión durante la temporada de durazno 2009.

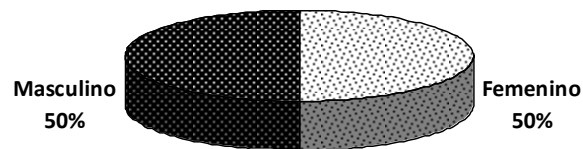
5.5 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados, en donde se conoce gráficamente la información rescatada en la aplicación de instrumento a los extrabajadores que laboraron dentro de Corporación la Ilusión en la temporada de durazno 2009. Realizándose una interpretación de los resultados en contratación con el marco teórico.

GENERALES

A) SEXO DE LOS EXTRABAJADORES		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Femenino	15	50%
Masculino	15	50%
Total	30	100%

Gráfico A

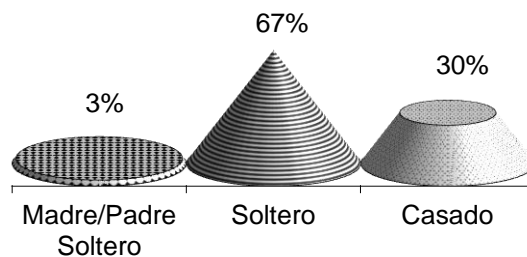


Fuente: Encuesta Directa 2009

En la investigación se entrevistó al mismo número de personas del sexo femenino que masculino mostrándose en la gráfica presentada, debido también a que en Corporación la Ilusión, existen en su planta de trabajo tanto hombres como mujeres, obteniendo de estos información esencial familiar y laboral, así como a su vez su estado civil y edades promedio.

B) ESTADO CIVIL DE LOS EXTRABAJADORES		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Casado	10	30%
Soltero	19	67%
Madre/padre soltero	1	3%
Total	30	100%

Gráfico B

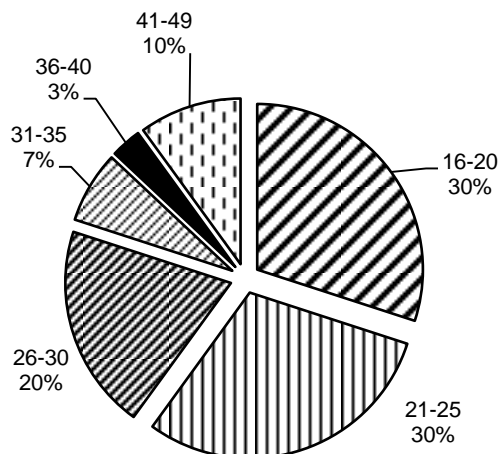


Fuente: Encuesta Directa 2009

Tomando en cuenta esta gráfica nos podemos dar cuenta que muchos de los trabajadores que han trabajado en esta temporada son solteros, y en otro número importante casados, este último dato nos puede dar información importante en cuanto a las repercusiones familiares debido a que muchos de estos son el sostén económico de la familia y su aporte es esencial en el desarrollo de las funciones familiares.

C) EDAD DE LOS EXTRABAJADORES		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
16-20	9	30%
21-25	9	30%
26-30	6	20%
31-35	2	7%
36-40	1	3%
41-49	3	10%
Total	30	100%

Gráfico C

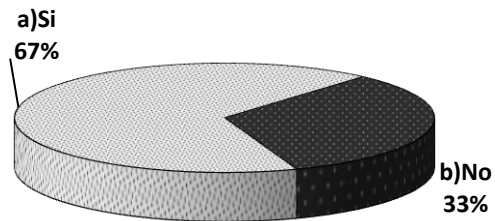


Fuente: Encuesta Directa 2009

Como podemos observar la mayoría de los trabajadores están en la edad adulta, cumpliendo distintos roles como hermanos o padres de familia, aportando de manera económica y emocional a sus familiares, para ello se incorporan a un centro de trabajo colaborando en la productividad de la empresa favoreciéndose de manera económica. Es importante mencionar que los trabajadores de mayor edad tienen experiencia por lo tanto son de vital importancia en la producción debido a que transmiten sus conocimientos a los más jóvenes quienes son la mayoría.

1.- ¿TENÍAS UN CONTRATO?		
Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a)Si	20	67%
b)No	10	33%
Total	30	100%

Gráfico 1



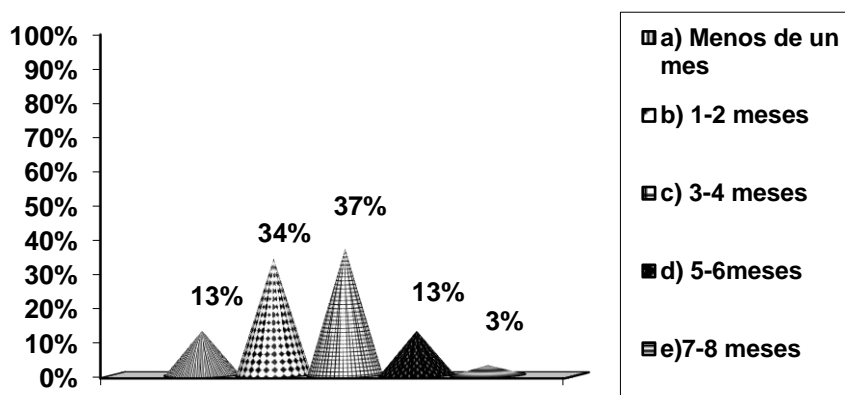
Fuente: Encuesta Directa 2009

Como se puede observar dentro de la gráfica anterior la mayor parte de los extrabajadores del empaque tenían un contrato, dentro del cual se les determinan las condiciones de trabajo a los cuales, el trabajador se desarrollará durante la prestación de sus servicios dentro del empaque.

Mientras que el otro porcentaje menor, son extrabajadores que también se desarrollaban bajo las condiciones de la relación de trabajo, sin embargo llegaron a salir de la empresa antes de firmar su contrato, parte esencial de la relación de trabajo con la empresa, establecido en el artículo 24 de la ley federal de trabajo

2.- MESES TRABAJADOS		
Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Menos de un mes	4	13%
b) 1-2 meses	10	34%
c) 3-4 meses	11	37%
d) 5-6 meses	4	13%
e) 7-8 meses	1	3%
Total	30	100%

Gráfico 2



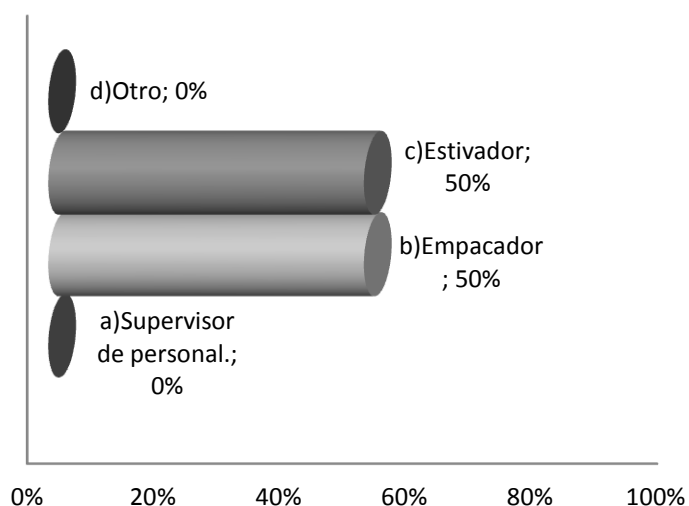
Fuente: Encuesta Directa 2009

Se puede observar que la mayor parte los extrabajadores llegaban a durar más de 3 a 4 meses de trabajo en el empaque, siendo menor el número de trabajadores que llegan a tener una antigüedad mayor a los 7 meses, debido a los horarios en los cuales estos deben de llevar a cabo su trabajo. Mismo que no les permite tener mayor tiempo de convivencia dentro de su familia.

Tomándose en cuenta la ley de trabajo, dentro de los artículos 35 al 41, se determina que dentro del contrato se establece el tiempo en el cual el trabajador deberá prestar su servicios, por lo que se puede observar que algunos trabajadores, prestaron sus servicios sin haber tenido un contrato establecido o suspendiendo su relación de trabajo para la empresa.

3.- PUESTO		
Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Supervisor de personal	0	0%
b) Empacador	15	50%
c) Estibador	15	50%
d) Otro	0	0%
Total	30	100%

Grafico 3



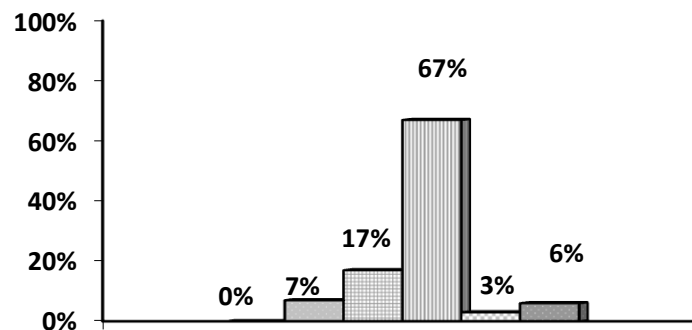
Fuente: Encuesta Directa 2009

El número de extrabajadores dedicados al empaque y a estibar, son la misma cantidad, lo cual permite conocer los horarios, las condiciones de cada uno de los puestos en los cuales se desarrollaba el extrabajador en el empaque de Corporación la Ilusión. Así mismo se rescata que son extrabajadores únicamente de nivel operativo.

Por lo que se desarrollaban bajo ciertas condiciones de jornada de trabajo, salario y prestaciones, presentadas en los próximos gráficos 4 y 5.

4. DURACIÓN DE JORNADA		
Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Menos de 6 horas	0	0%
b) 8 horas	2	7%
c) 10 horas	5	17%
d) 12 horas	20	67%
e) 16 horas	1	3%
f)Otro	2	6%
Total	30	100%

Gráfico 4



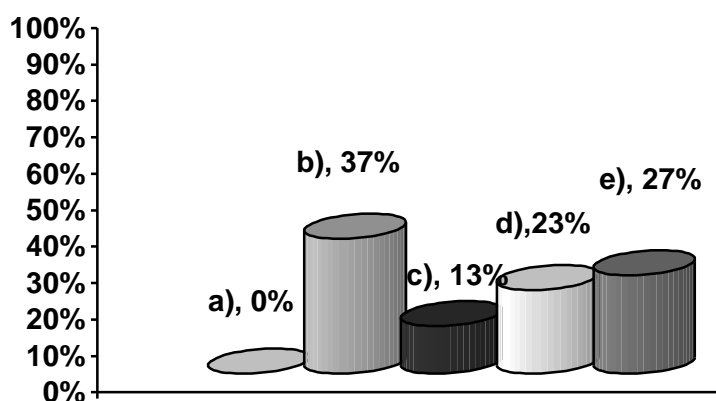
Fuente: Encuesta Directa 2009

Los extrabajadores llegaban a desarrollarse en jornadas de trabajo mayor a las 8 horas, lo cual éstas eran principalmente, debido a la cantidad de producción que se requería, sin embargo estas variaban debido al puesto en el que se desarrollaban y al llevar a cabo horas extras.

Mucho personal no terminó su relación de trabajo en el empaque, antes de la mayor carga de trabajo, por lo cual estos llegaron a tener menores horas de trabajo.

5. HORARIO DE TRABAJO		
Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) 7:00 a.m. a 2:00pm	0	0%
b) 7:00 a.m. a 7:00 p.m.	11	37%
c) 7:00 a.m. 2:00 a.m.	4	13%
d) 7:00 a.m. a 4:00a.m.	7	23%
e) Otro	8	27%
Total	30	100%

Gráfico 5

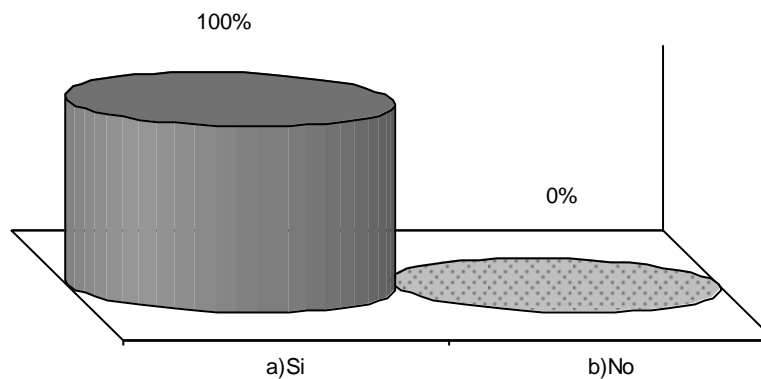


Fuente: Encuesta Directa 2009

Como se puede ver muchos trabajadores cumplían con jornadas de trabajo extensas debido a la cantidad de producción, lo cual su estancia en el trabajo era mayor que su convivencia familiar o horas de descanso, sin embargo otros extrabajadores llegaron a tener un horario de trabajo acorde a las normatividades de la Ley Federal de Trabajo, debido que la producción no era tan alta como en algunas otras semanas.

6. ¿RECIBÍAS PAGO POR HORA EXTRA?		
Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a)Si	30	100%
b)No	0	0%
Total	30	100%

Gráfico 6



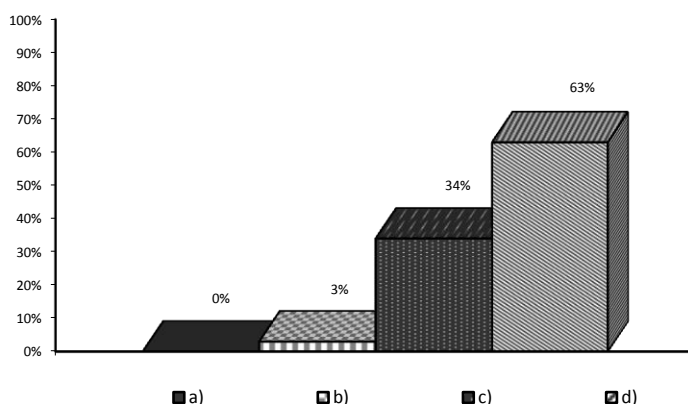
Fuente: Encuesta Directa 2009

Dentro del Empaque Corporativo la Ilusión, se les brindaba el pago de sus horas extras trabajadas para la empresa, debido a que los extrabajadores llegaban a laborar más de las horas establecidas ya sea dentro del contrato o estipulado con el jefe inmediato.

Dicho desarrollo laboral, aunque tenía remuneración, disminuía la convivencia familiar, presentándose continuamente debido a las necesidades de la producción, lo cual aumentaba el aporte económico al gasto familiar o personal, afectando otras funciones como socialización, cultural y afectiva.

7. PROMEDIO DE HORAS EXTRAS TRABAJADAS		
Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Una hora	0	0%
b) 2 horas	1	3%
c) 3 horas	10	34%
d) más de 4 horas	19	63%
Total	30	100%

Gráfico 7



Fuente: Encuesta Directa 2009

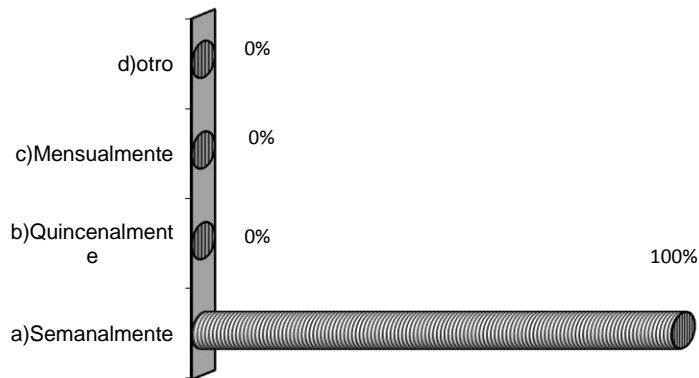
La mayor parte de los extrabajadores llegaban a desarrollar sus servicios para el empaque mayor al horario establecido por lo cual se desarrollaban en horas extras mismas que como anteriormente se observó eran pagadas dentro de pago semanal, por lo que muchos trabajadores llegaban a cumplir más de 4 horas a partir de su jornada de trabajo.

También estas eran dependientes de la carga de trabajo y la cantidad de producción que debía de desarrollarse el trabajador.

Debido a que principalmente existen problemas de calidad de vida en las familias de los extrabajadores, tales como condiciones de vivienda, educación y trabajo, lo cual se ve representado en la gráfica 23, 25 y 25.1.

8.- FECHA DE PAGO DE SALARIO		
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Semanalmente	30	100%
b) Quincenalmente	0	0%
c) Mensualmente	0	0%
d)Otro	0	0%
Total	30	100%

Gráfico 8

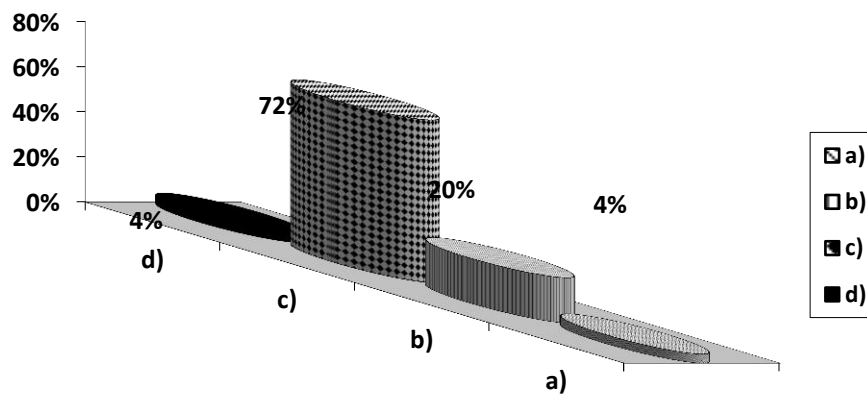


Fuente: Encuesta Directa 2009

Todos los extrabajadores recibían su pago semanal este pago se determina dentro del contrato que existe entre el trabajador y Corporativo la Ilusión. O en caso de no tenerlo es obligación del empleador, brindar remuneración por el servicio que prestaba, por lo cual Corporativo la Ilusión cumplía con su papel, al brindar su pago por servicios.

9. SUELDO GANADO POR SEMANA		
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) 10-12 salarios min.	1	4%
b) 13-15 salarios min.	6	20%
c) 16-18 salarios min.	22	72%
d) Otro	1	4%
Total	30	100%

Gráfico 9



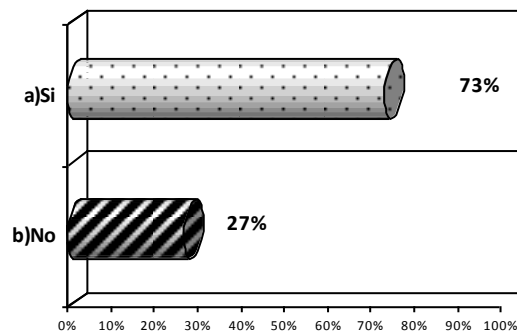
Fuente: Encuesta Directa 2009

Los extrabajadores que se desarrollaban dentro del Corporativo la Ilusión, eran remunerados por 16 a 18 salarios mínimos, sin embargo otros extrabajadores tenían menor ingreso debido a su desarrollo o el puesto que se tenía.

Además dependían de las horas extras que desarrollaran; como se observó en la gráfico 7, en donde se establece cuantas horas en promedio estos desarrollaban sus servicios para la empresa.

10 ¿ESTUVISTE EN CURSOS DE ADIESTRAMIENTO PARA TU DESEMPEÑO?		
Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Si	22	73%
b) No	8	27%
Total	30	100%

Gráfico 10

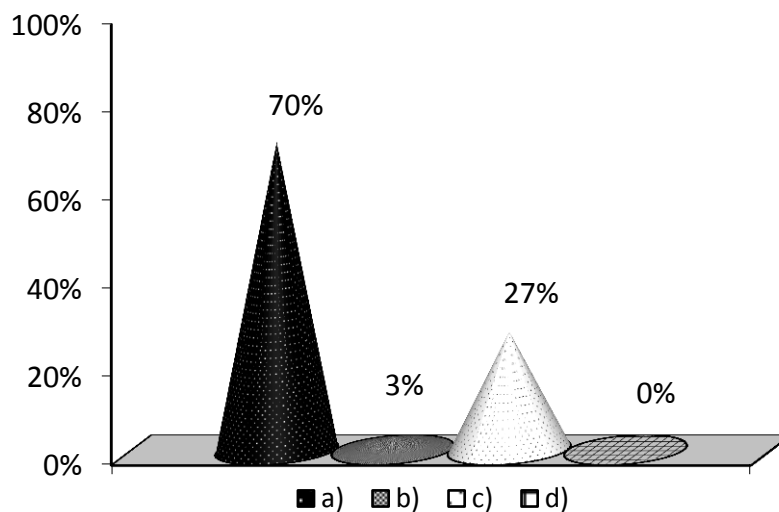


Fuente: Encuesta Directa 2009

Dentro de la empresa, se debe de realizar la selección de fruta, de manera correcta por lo cual es necesario, que el personal tenga cursos de adiestramiento para su desempeño para las actividades productivas, sin embargo mucho personal no fue capacitado para su labor siendo una de las obligaciones del empleador. Y expectativas de los mismos trabajadores, para mejorar su desarrollo dentro de la empresa.

10.1 ¿EN QUÉ MOMENTO?		
Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Al ingresar a la empresa	21	70%
b) Siempre	1	3%
c) Nunca	8	27%
d) A veces.	0	0%
Total	30	100%

Gráfico 10.1

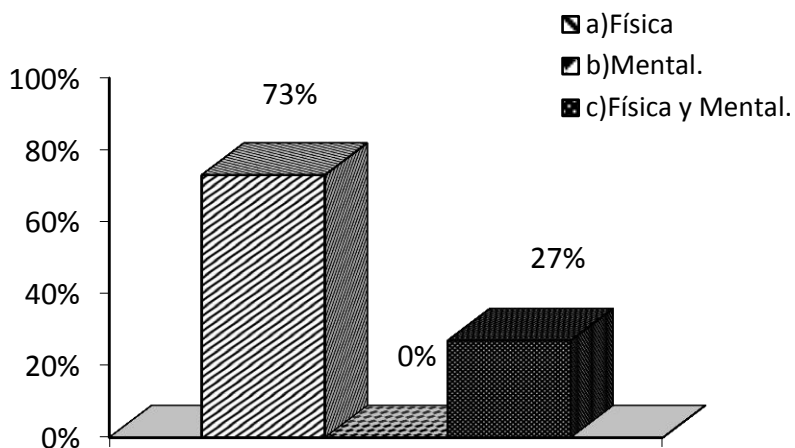


Fuente: Encuesta Directa 2009

Los extrabajadores tenían un curso para su adiestramiento solo al ingresar a la empresa, sin embargo existió personal que nunca recibió este curso por lo cual se veía reflejado en el proceso productivo, lo cual deterioraba el desarrollo del personal.

11.- HABILIDADES REQUERIDAS		
Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Física	22	73%
b)Mental	0	0%
c)Física y mental	8	27%
Total	30	100%

Gráfico 11

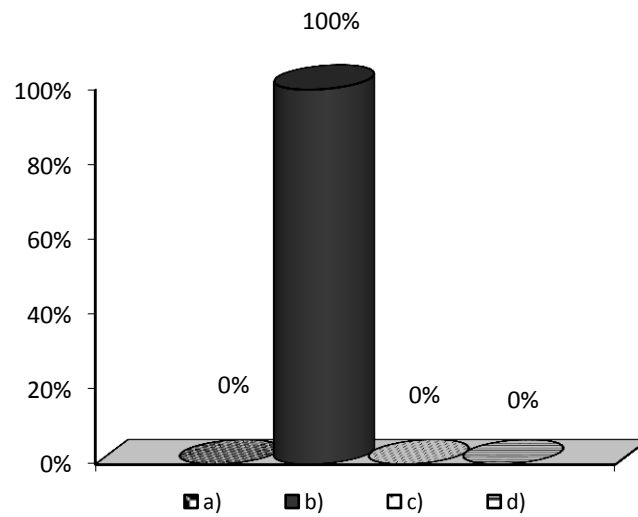


Fuente: Encuesta Directa 2009

Debido a los puestos en los que se desarrolla el personal, las habilidades eran principalmente física, debido a que eran a nivel operativo, y en general se puede dar cuenta que los extrabajadores, debido a su nivel escolar, solo se desarrollan en trabajos de empaques u oficios, lo cual permite adquirir sueldo aunque con baja remuneración.

12. DÍAS DE DESCANSO A LA SEMANA		
Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a)ninguno	0	0
b) 1 día	30	100%
c)2 días	0	0
d)más de 2	0	0
Total	30	100%

Gráfico 12

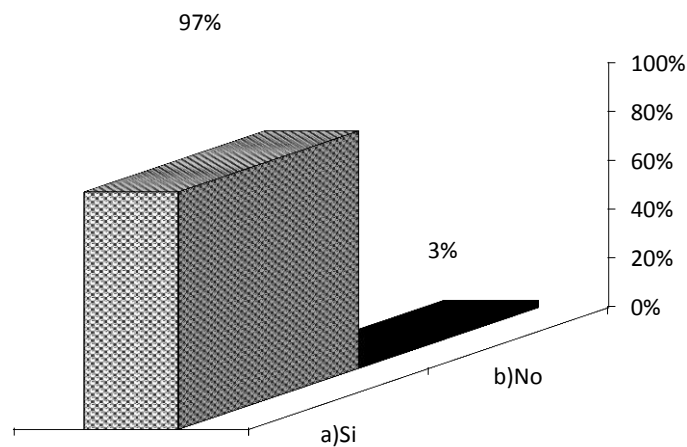


Fuente: Encuesta Directa 2009

La Ley Federal de Trabajo menciona que todo trabajador requiere de días de descanso, por lo que es obligación del patrón, brindar este día. Dentro del empaque del Corporativo la Ilusión se le proporcionó un día a la semana a todo el personal que trabaje dentro del área.

13. ¿TE PRESENTARON UN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO?		
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Si	29	97%
b)No	1	3%
Total	30	100%

Gráfico 13

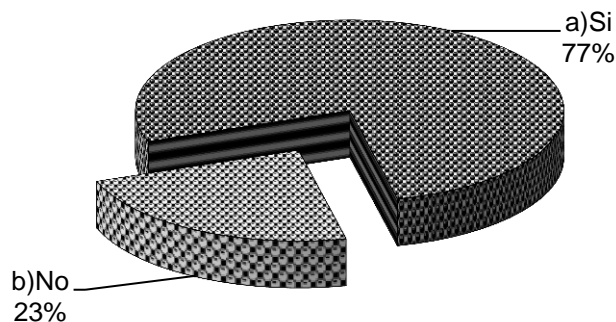


Fuente: Encuesta Directa 2009

Los extrabajadores que laboraban dentro del empaque comentaron que se les brindó un reglamento sobre su desarrollo en el lugar de trabajo, debido al tipo de empresa que es, lo que involucra mayor condicionamiento y requiere de total conocimiento de las normas a cumplir dentro de la empresa lo que garantiza mayor seguridad e inocuidad en el lugar de trabajo.

14. ¿CONOCÍAS LAS PRESTACIONES QUE SE TE PROPORCIONABAN?		
Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Si	23	77%
b) No	7	23%
Total	30	100%

Gráfico 14

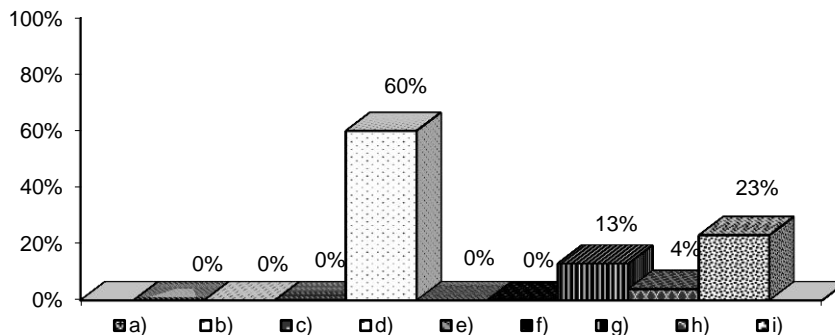


Fuente: Encuesta Directa 2009

La relación de trabajo que tenían los trabajadores, permitía que los extrabajadores tuvieran prestaciones para su desarrollo, sin embargo el conocimiento de ellos en obtener estos servicios eran en cierto porcentaje desconocidos, debido a que muchos a su vez no contaron con contrato, al igual no se les proporcionó información sobre las prestaciones a los cuales estos tenían derecho.

14.1 ¿CUÁLES?		
Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Vacaciones	0	0%
b) Aguinaldo	0	0%
c) Reparto de utilidades	0	0%
d) Seguro social (IMSS)	18	60%
e) Caja de ahorro.	0	0%
f) Prima vacacional	0	0%
g) Seguro social (IMSS) y Caja de ahorro.	4	13%
h) Vacaciones, Aguinaldo y Caja de ahorro.	1	4%
i) No saben	7	23%
TOTAL	30	100%

Gráfico 14.1



Fuente: Encuesta Directa 2009

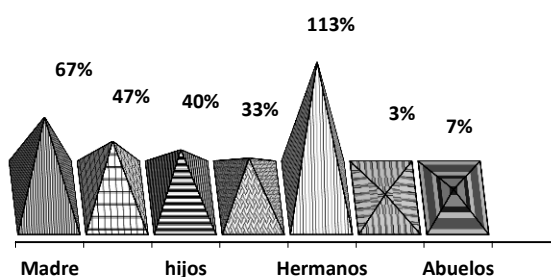
Dentro de las condiciones que debe de ofrecer el patrón o en este caso el Empaque de corporación la Ilusión, son las prestaciones que garantice el bienestar de los trabajadores; los extrabajadores del empaque tenían conocimiento de contar con seguro social, además de caja de ahorro, y en un caso aguinaldo y vacaciones.

Sin embargo existe personal que no sabe sobre las prestaciones que se les proporciona.

FUNCIONES FAMILIARES

15.1 PARENTESCO		
Aspecto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Madre	20	67%
b) Padre	14	47%
c) Hijos	12	40%
d) Esposa(o)	10	33%
e) Hermanos	34	113%
f) Tíos	1	3%
g) Abuelos	2	7%
h) Otro	2	7%

Grafico 15.1



Fuente: Encuesta Directa 2009

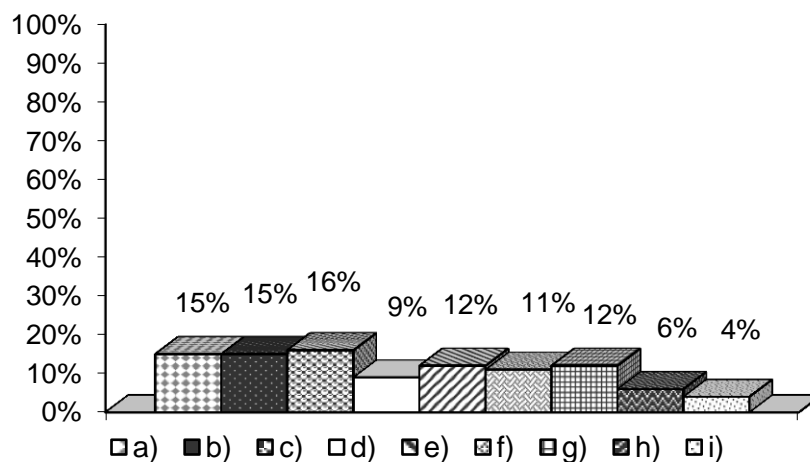
Las familias principalmente son nucleares, además de ser, los trabajadores, hijos de tales familias, y teniendo principalmente hermanos, dentro de su hogar. Lo cual la mayoría de los trabajadores se encuentran en la etapa de independencia en donde todavía no forman su familia, y solo aportan a los gastos del hogar.

Por otro lado otros extrabajadores se encuentran en la etapa de expansión donde han formado una familia, y tienen hijos de edad pequeña, por lo tanto, son afectados debido al tipo de trabajo en el que brindan sus servicios.

Y en mucho menos porcentaje se encuentran las familias extensas donde los extrabajadores, conviven con abuelos, tíos y sobrinos.

15.2 EDAD PROMEDIO DE LOS FAMILIARES		
Aspecto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a)0-10	14	15%
b)11-17	14	15%
c)18-24	15	16%
d)25-32	9	9%
e)33-40	12	12%
f)41-47	10	11%
g)48-54	11	12%
h)55-62	6	6%
i)más de 63 años	4	4%
total	95	100%

Gráfico 15.2 Edad.

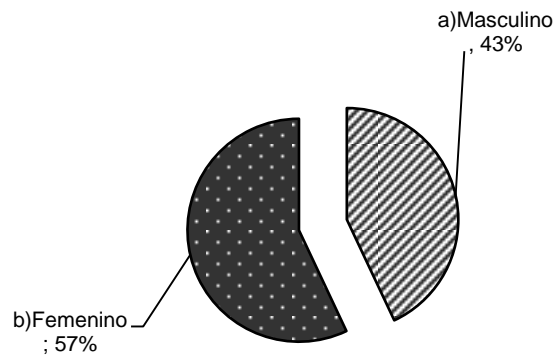


Fuente: Encuesta Directa 2009

Como se puede ver las principales edades son características de los parentescos que tienen con los extrabajadores, en su mayoría son hermanos en edades productivas y estudiantes, en menores porcentajes padres y abuelos.

15.3 SEXO		
Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a)Masculino	41	43%
b)Femenino	54	57%
Total	95	100%

Gráfico 15.3 Sexo.



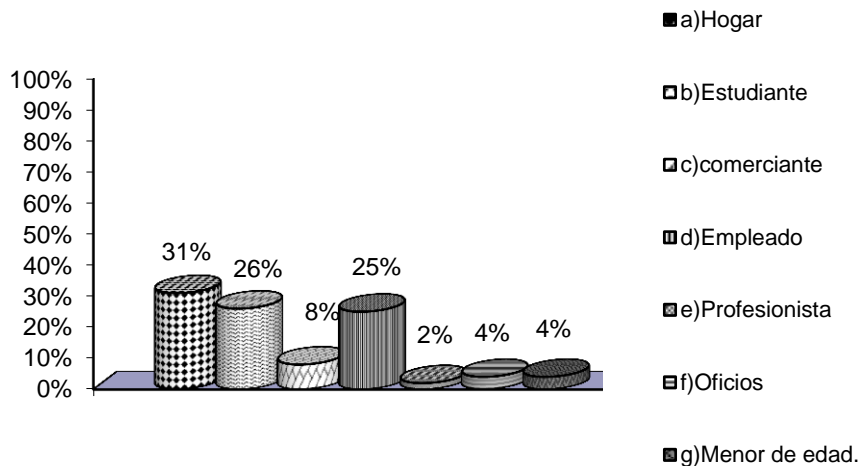
Fuente: Encuesta Directa 2009

El sexo que tiene más distinción entre las familias de los extrabajadores son las femeninas, mientras que en menor número son masculinos.

Tomando en cuenta a otras graficas la mayor parte de los integrantes de estas familias, son hermanas, esposas, madres y abuelas, mientras que existe menos número de padres, y hermanos varones, lo cual se presenta en esta gráfica.

15.4 OCUPACIÓN		
Aspecto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a)Hogar	29	31%
b)Estudiante	25	26%
c)Comerciante	7	8%
d)Empleado	24	25%
e)Profesionista	2	2%
f)Oficios	4	4%
g) Menor de edad.	4	4%
Total	95	100%

Gráfico 15.4 Ocupación



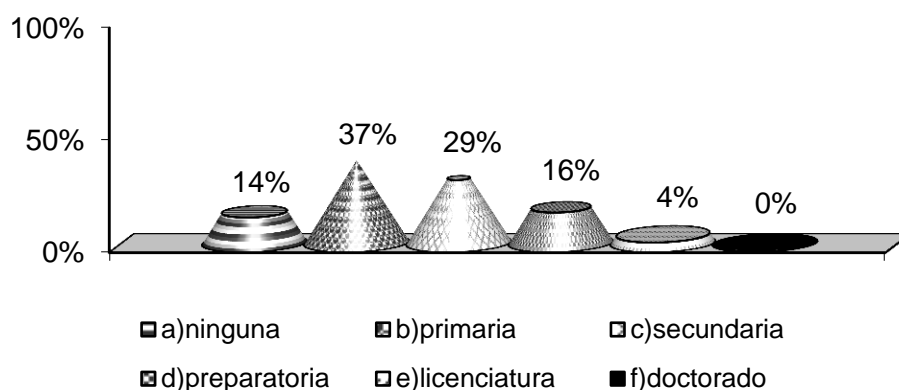
Fuente: Encuesta Directa 2009

La mayoría de las ocupaciones que tiene los familiares de los trabajadores son amas de casa lo cual nos proporciona datos importantes debido a que estas están encargadas al cuidado de los integrantes de la familia, siendo principalmente madres, esposas o hermanas, por otro lado existe el número de menor porcentaje de hermanos e hijos cuyas ocupaciones son principalmente estudiante.

Siendo un número considerable los familiares que están al pendiente de brindar el recurso económico, a la familia, entre los que se encuentran los hermanos y padres.

15.5 ESCOLARIDAD		
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a)ninguna	13	14%
b)primaria	35	37%
c)secundaria	28	29%
d)prepareatoria	15	16%
e)licenciatura	4	4%
d)doctorado	0	0%
Total	95	100%

Gráfico 15.5 Escolaridad



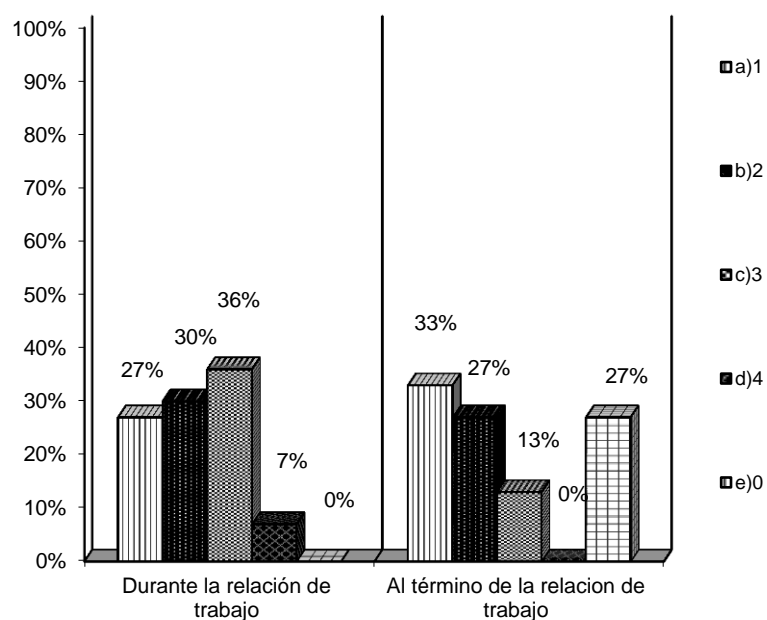
Fuente: Encuesta Directa 2009

Los extrabajadores operativos, provienen de familias, que son de bajos recursos económicos, y de bajo nivel académico y representándose en la gráfica, debido a que en su mayoría son personas que terminaron la primaria, o después de haber terminado la secundaria, iniciaron a trabajar.

En nivel menor existen familiares que tiene nivel educativo de preparatoria y licenciatura lo cual, al ser así son familiares que se encuentran estudiando o en su caso padres de los trabajadores.

16.- PERSONAS CON APORTACIÓN ECONÓMICA				
	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
Aspecto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) 1	8	27%	10	33%
b)2	9	30%	8	27%
c)3	11	36%	4	13%
d)4	2	7%	0	0%
e)0	0	0%	8	27%
TOTAL	30	100%	30	100%

Gráfico 16



Fuente: Encuesta Directa 2009

Durante la relación laboral existía mucha aportación de los trabajadores hacia la labor para con sus familias, siendo principalmente tres personas que por familia aportaba sin embargo al haber terminado su relación de trabajo con la empresa

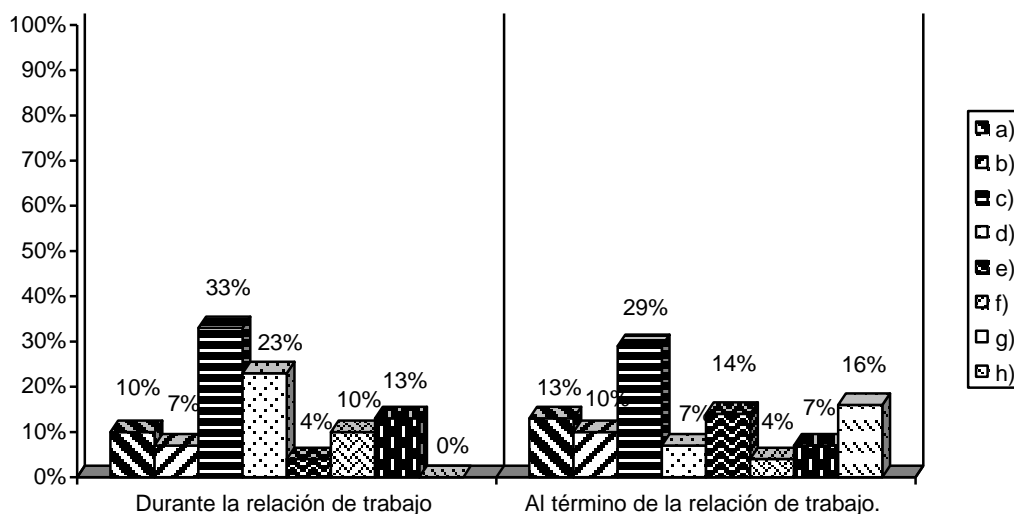
disminuyó la aportación siendo en menor porcentaje que aportaba y disminuyo con ello el ingreso familiar.

Siendo 27 % de familiares que no aporta ya al gasto siendo una cifra importante al darse cuenta que dicha aportación es importante para el ejercicio de funciones familiares.

En este aspecto los familiares tienen que lograr que el ingreso familiar, abarque las necesidades de la familia, por lo cual es importante en el desarrollo de otras funciones o en su caso llega afectar las relaciones personales entre los integrantes de familia.

17.- INGRESO FAMILIAR				
Aspecto	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) 10 a 12 salarios mínimos a la semana.	3	10%	4	13
b) 12 a 13 salarios mínimos a la semana.	2	7%	3	10%
c) 14 a 16 salarios mínimos a la semana.	10	33%	9	29%
d) 16 a 18 salarios mínimos a la semana.	7	23%	2	7%
e) 19 a 21 salarios mínimos a la semana.	1	4%	4	14%
f) 22 a 25 salarios mínimos a la semana.	3	10%	1	4%
g) más de 26 salarios mínimos a la semana.	4	13%	2	7%
h) ningún ingreso semanal	0	0%	5	16%
TOTAL	30	100%	30	100%

Gráfico 17



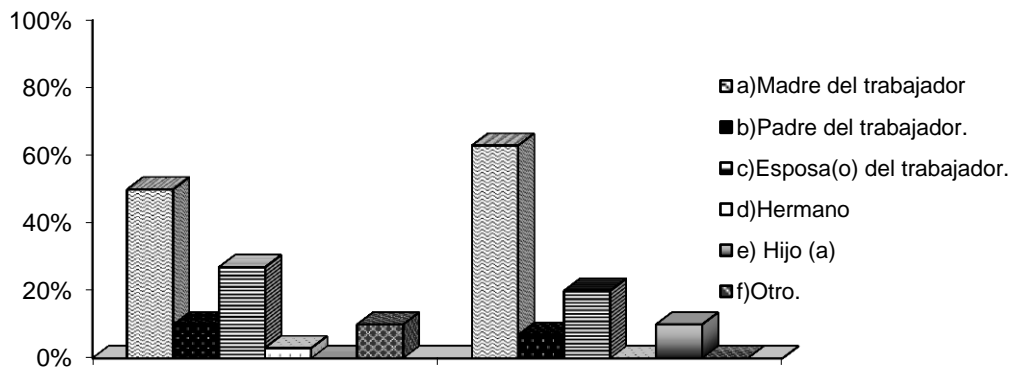
Fuente: Encuesta Directa 2009

Al término de la temporada de empaque de fruta se puede observar que los trabajadores aportaron un 20% menos que aportaban antes eso debido a su término además de disminuir el porcentaje de las aportaciones en otros salarios mínimos que se tenían durante su estancia dentro del empaque De Corporación la Ilusión.

Se puede observar que además existe mayor repercusión en la función económica, debido a que en su mayoría tenían un salario estable y se reduce considerablemente hasta no obtener ningún recurso económico destinado para esta función familiar.

18.- ADMINISTRACIÓN DEL GASTO FAMILIAR				
Aspecto	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Madre del trabajador	15	50%	19	63%
b) Padre del trabajador.	3	10%	2	7%
c) Esposa(o) del trabajador.	8	27%	6	20%
d) Hermano (a)	1	3%	0	0%
e) Hijo (a)	0	0%	3	10%
f) Otro.	3	10%	0	0%
Total	30	100%	30	100%

Gráfico 18



Fuente: Encuesta Directa 2009

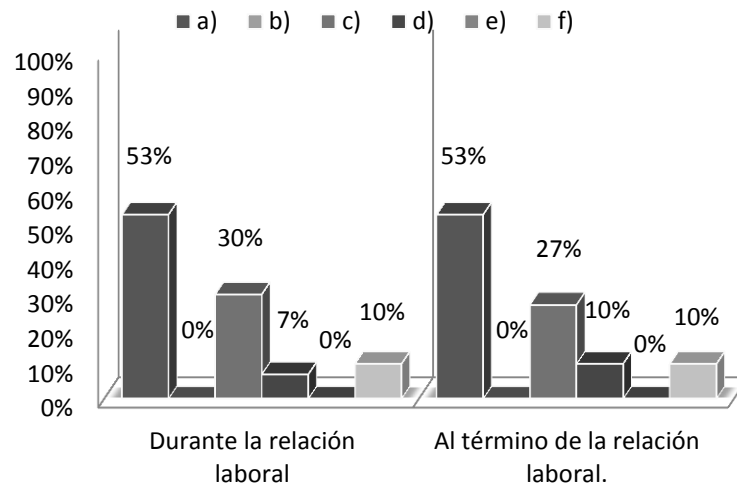
Debido al término de la relación de trabajo; los extrabajadores que aportaban dinero a su familia, para la administración del gasto, es reducido, sin embargo el cambio también va hacia las personas que administran dicho gasto, siendo más considerable el porcentaje de madres que se encargan de la administración debido a que muchas de las veces era el padre o la esposa.

Lo que a su vez se puede observar que muchas de las familias son extensas y se ven afectadas por las crisis familiares del estado laboral, cambiando en este caso el

rol que juegan algunos familiares, convirtiéndose en proveedores de atención y cuidado de los miembros, cuya finalidad es salir adelante ante la situación de desempleo que se presenta.

19.- PERSONA ABASTECEDORA DE DESPENSA				
	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TERMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
Aspecto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Madre del trabajador	16	53%	16	53%
b) Padre del trabajador.	0	0%	0	0%
c) Esposa(o) del trabajador.	9	30%	8	27%
d) Hermano (a)	2	7%	3	10%
e) Hijo (a)	0	0%	0	0%
f) Otro	3	10%	3	10%
Total	30	100%	30	100%

Gráfico 19



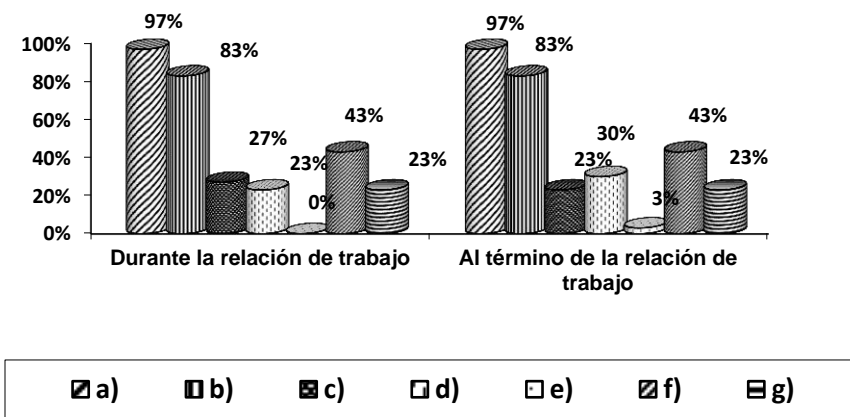
Fuente: Encuesta Directa 2009

Tomando en cuenta que debido a los cambios que causa dicho término de la relación de trabajo, los miembros de la familia se adaptan a la situación cambiando su labor dentro de la familia y en el caso de abastecimiento de la despensa principalmente la madre del extrabajador es la encargada de realizar el abastecimiento, debido al número de jóvenes solteros que trabajan dentro de la empresa, sin embargo en otras

familias, donde otra persona es quien se encarga de realizar dicha actividad, disminuyen los porcentajes, siendo esto una característica importante, debido al no ser el trabajador quien aporte cierto porcentaje para surtir la despensa, existen otras personas quienes desarrollan actividades para cubrir estas, y siendo otro integrante de la familia quien realice las actividades que se desarrollaban para el abastecimiento.

20.- SERVICIOS DEL HOGAR				
Aspecto	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Luz	29	97%	29	97%
b) Agua	25	83%	25	83%
c) Renta	8	27%	7	23%
d) Telecable	7	23%	9	30%
e) Internet	0	0%	1	3%
f) Predial	13	43%	13	43%
g) Teléfono	7	23%	7	23%

Gráfico 20



Fuente: Encuesta Directa 2009

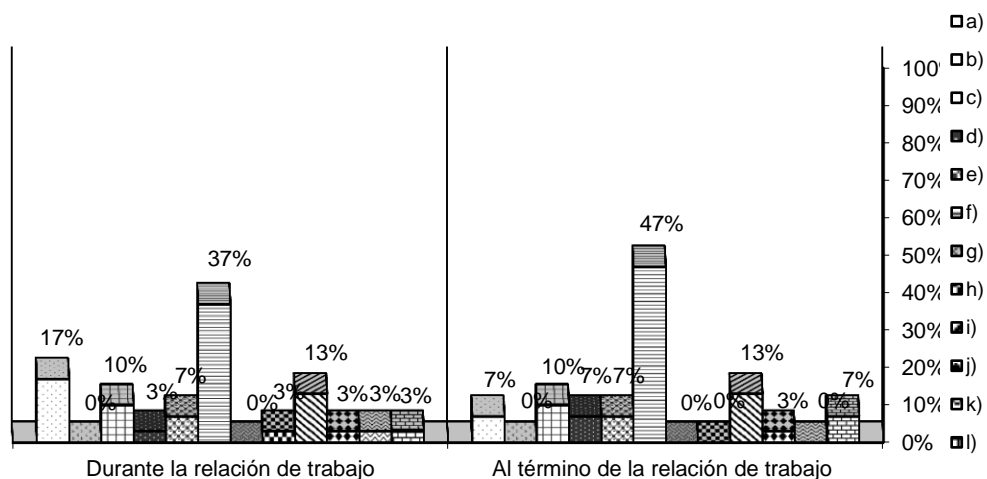
Dentro de las familias, se observa que no ha tenido ningún cambio, el pago de servicios, debido a las necesidades y utilidad de los servicios.

Siendo principalmente los servicios que se obtienen, la luz, el agua, así como pago de predial y teléfono, servicios de gran importancia para el desarrollo de actividades domésticas, además apoyan al ejercicio de las funciones familiares.

Sin embargo el cubrir con dichos servicios mensualmente, afecta las relaciones familiares cuando se ven sin una relación de trabajo que les permita el pago de los servicios, por lo que otros miembros de la familia quienes absorben estos gastos, sin tener cambio en su abastecimiento.

21.- PERSONAS DEPENDIENTES				
Aspecto	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Madre del trabajador	5	17%	2	7%
b) Padre del trabajador	0	0%	0	0%
c) Esposa del trabajador	3	10%	3	10%
d) Hermano	1	3%	2	7%
e) Hijo (a)	2	7%	2	7%
f) Nadie	11	37%	14	47%
g) Otro	0	0%	0	0%
h) Madre, hermano sobrino	1	3%	0	0%
i) Esposa	4	13%	4	13%
j) Madre, esposa(o)	1	3%	1	3%
k) Madre, padre	1	3%	0	0%
l) Madre, padre, hermano	1	3%	2	7%
TOTAL	30	100%	30	100%

Gráfico 21



Fuente: Encuesta Directa 2009

Tomando en cuenta que la mayoría de los extrabajadores son solteros, comentan no tener familiares que dependan de su aportación, sin embargo al ser así algunos más son quienes aportan principalmente a sus padres un apoyo económico para cubrir servicios dentro del hogar.

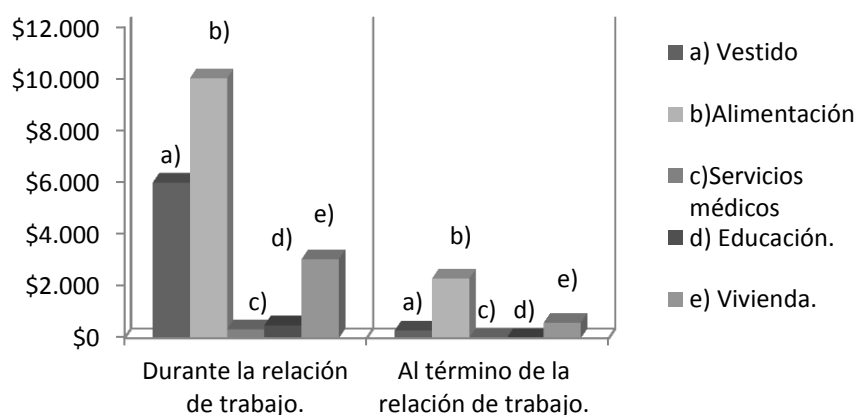
Por otro lado el número pequeño de personal, que son padres y madres de familia, comentan que existen personas que dependen de su aportación, entre los cuales están sus esposos, hijos, o padres.

Existen casos en los cuales comentan no tener a ningún familiar que dependa de ellos después de haber terminado la relación de trabajo debido a que ya no tienen la aportación económica.

En esta grafico se ve reflejado claramente que la función económica tiene una repercusión amplia, cuando no tiene una relación de trabajo teniendo mayor afección en las familias, cuyo padre de familia es el extrabajador.

22.- DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO		
Aspecto	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO.	AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.
a) Vestido	\$6,000.00	\$300.00
b) Alimentación	\$10,030.00	\$2,300.00
c) Servicios médicos	\$350.00	\$0
d) Educación.	\$500.00	\$0
e) Vivienda.	\$3,050.00	\$600.00
f) No tengo ingreso	0	\$24.00
Total	\$19,930.00	\$3,224.00

Gráfico 22



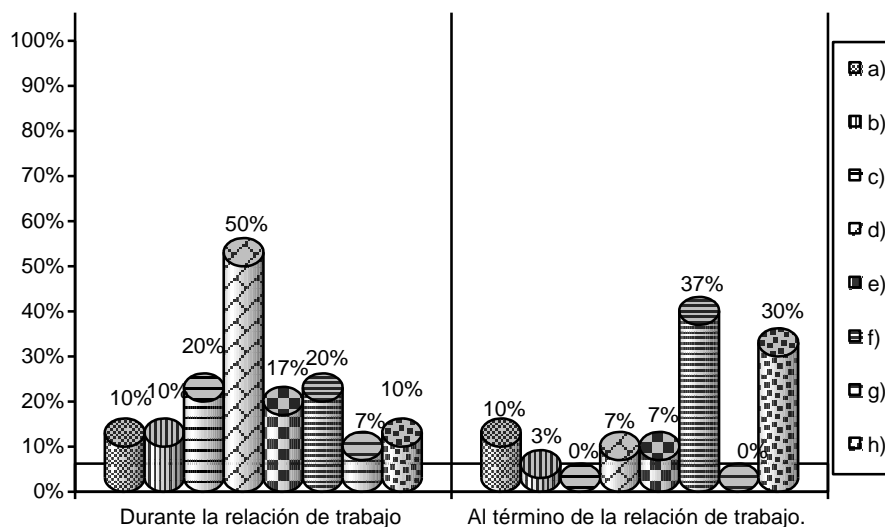
Fuente: Encuesta Directa 2009

El aspecto económico es una de las funciones familiares que son más afectadas y en consecuencia cada una de las demás, debido a que con ello depende muchas atenciones que deben de tener los integrantes de la familia, entre las más importantes la alimentación, salud, educación y mantenimiento del hogar en el que viven.

Lo cual es muy notable, el grado de carencia de los trabajadores, al no tener esta relación de trabajo, disminuyendo la cantidad de recurso adquisitivo que tiene para los servicios que necesita la familia, afectándose cada una de las familias.

23.- LOGROS FAMILIARES				
Aspecto	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Tener una casa.	3	10%	3	10%
b) Obtener un vehículo.	3	10%	1	3%
c) Asegurar médicamente a la familia.	6	20%	0	0%
d) Obtener mayor recurso económico.	15	50%	2	7%
e) Desarrollo educativo.	5	17%	2	7%
f) Mayor comunicación familiar.	6	20%	11	37%
g)Otro	2	7%	0	0%
h)Ninguno	3	10%	9	30%

Gráfico 23

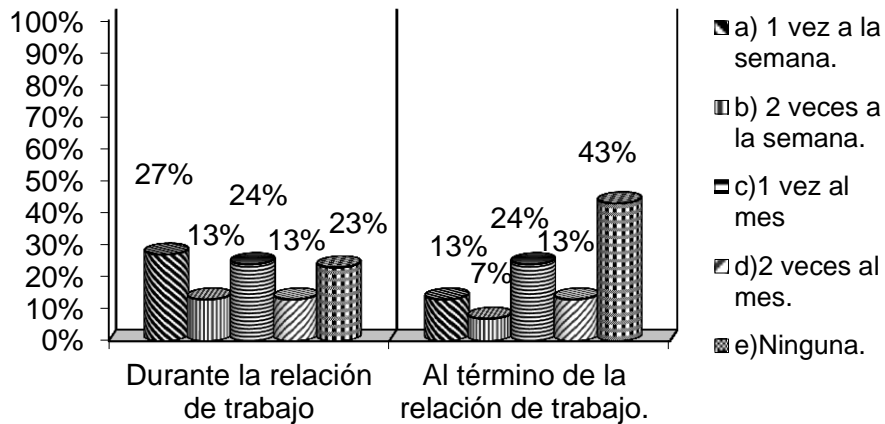


Fuente: Encuesta Directa 2009

El desarrollo de las funciones familiares de una manera equilibrada permite que las familias logren involucrarse en nuevos proyectos logrando a su vez logros, por lo que los extrabajadores, comentan haber tenido logros durante su relación de trabajo dentro de la empresa, entre los más importantes es obtener un mayor recurso económico que permite a su vez adquirir otros logros, sin embargo al término de la relación, sus logros son menores comentando que uno de los principales, es tener mayor comunicación familiar, debido a que antes no se contaba con dicha comunicación por las arduas horas de labor que estos tenían.

24.- ASISTENCIA A LUGARES DE RECREACIÓN				
Aspecto	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) 1 vez a la semana.	8	27%	4	13%
b) 2 veces a la semana.	4	13%	2	7%
c) 1 vez al mes	7	24%	7	24%
d) 2 veces al mes.	4	13%	4	13%
e) Ninguna.	7	23%	13	43%
Total	30	100%	30	100%

Gráfico 24



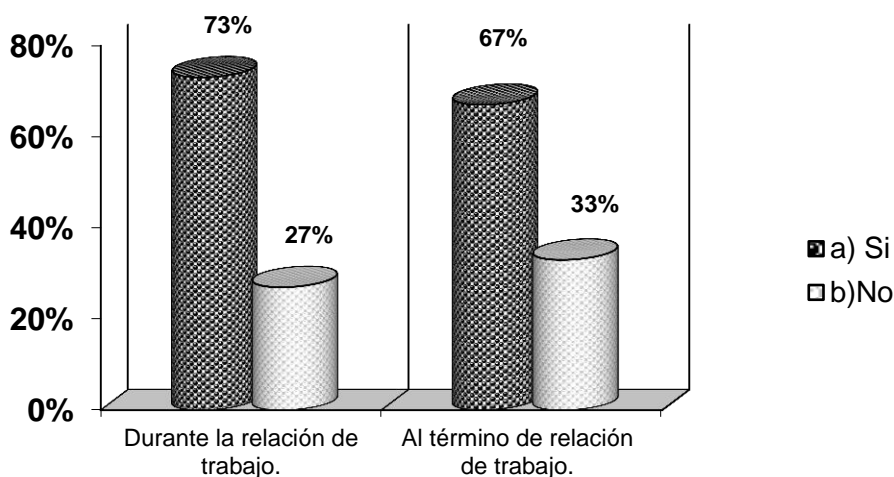
Fuente: Encuesta Directa 2009

El 76% de los extrabajadores del empaque realizaba actividades de recreación, durante su desarrollo laboral, sin embargo la repercusión que tuvo terminar la relación de trabajo en el Corporativo la Ilusión hizo que el extrabajador destinara días a su recreación debido a los bajos ingresos, aunque este tenga mayor tiempo libre para su desarrollo recreativo.

Dicho aspectos se ven involucrados en las funciones de cultura y socialización, reflejándose cambios importantes en la familia.

25.- PROYECTOS A FUTURO				
	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TERMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
Aspecto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Si	22	73%	20	67%
b)No	8	27%	10	33%
Total	30	100%	30	100%

Gráfico 25



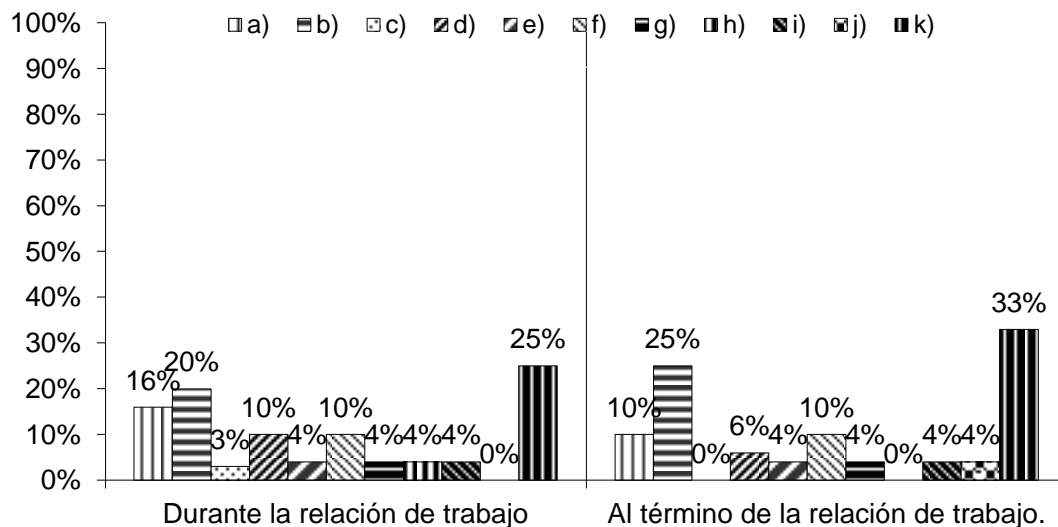
Fuente: Encuesta Directa 2009

Como se puede observar dentro de las familias de los extrabajadores, existe la visualización de proyectos a futuro. Sin embargo el nivel económico que tienen al término de su relación laboral limita las posibilidades de acceder a cumplimiento de los proyectos familiares o personales.

Por lo cual se puede observar la relación estrecha que tienen las funciones económica y cultural, así como la influencia en las demás funciones.

25.1 ¿CUÁLES?				
Aspecto	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Mayor número de propiedades	5	16%	3	10%
b) Invertir en la vivienda	6	20%	8	25%
c) Invertir en los estudios de mis hijos	1	3%	0	0%
d) Buscar un mejor empleo	3	10%	2	6%
e) Invertir en los estudios de mi hermano(a)	1	4%	1	4%
f) Poner un negocio	3	10%	3	10%
g) Comprar muebles	1	4%	1	4%
h) Viajar	1	4%	0	0%
i) Estudiar	1	4%	1	4%
j) Más dinero	0	0%	1	4%
k) No hay proyectos	8	25%	10	33%
Total.	30	100%	30	100%

Gráfico 25.1



Fuente: Encuesta Directa 2009

Para los extrabajadores los proyectos principalmente son elevar el nivel de vida y condiciones de vivienda por lo cual muchos de los mismos buscar colocar un negocio, así como equipar su vivienda, sin embargo existe cambios en las expectativas de la persona, debido a que no cuenta con el recurso económico para cumplir de cierta manera sus proyectos.

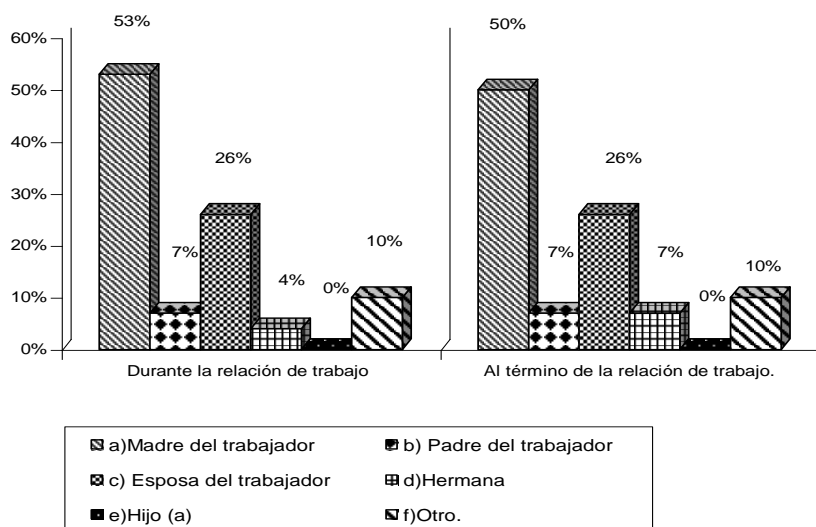
En el rublo de empleo existe un cambio debido a que se prefiere buscar un mejor empleo durante la relación de trabajo sin embargo al no tener esta relación su proyecto se dirige a otro tipo de proyecto, reflejándose las necesidades de los trabajadores para adquirir recursos económico.

Como se puede observar dicho aspecto involucra el desarrollo de funciones familiares, aspectos importantes para el desarrollo de cada uno de los proyectos.

Debido a que se visualiza la situación familiar, en las funciones: económica socialización, cultura, afecto y reproducción.

26.- PERSONA PENDIENTE DE LA ALIMENTACIÓN				
	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
Aspecto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Madre del trabajador	16	53%	15	50%
b) Padre del trabajador	2	7%	2	7%
c) Esposa(o) del trabajador	8	26%	8	26%
d) Hermana	1	4%	2	7%
e) Hijo (a)	0	0%	0	0%
f) Otro	3	10%	3	10%
TOTAL	30	100%	30	100%

Gráfico 26



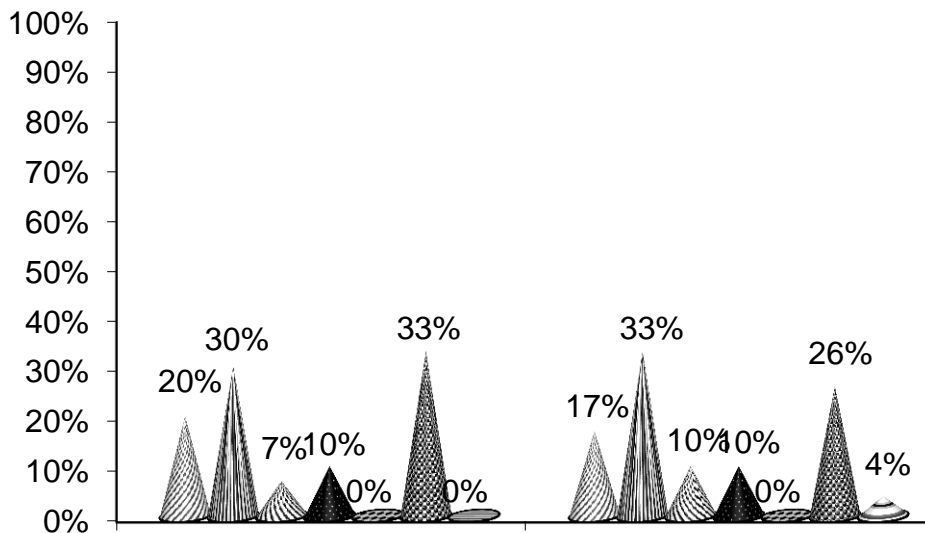
Fuente: Encuesta directa 2009

Como en su mayoría se puede detectar que la integrante de la familia que se encarga de la alimentación es la madre siendo este aspecto de acuerdo a Carlos Eroles, quien comenta que la madre es quien se encarga de dichas actitudes, siguiendo este aspecto, las esposas de los extrabajadores, y en otras figuras como tías o abuelas, y en menor porcentaje el padre o hermanas, siendo este aspecto importante debido a que los extrabajadores, tienen un miembro de la familia, que brinda este cuidado hacia los miembros de la familia, antes y después de su término de la relación de trabajo.

27.- PERSONA CON APORTACIÓN AL VESTIR DE LOS INTEGRANTES				
Aspecto	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Madre del trabajador	6	20%	5	17%
b) Padre del trabajador	9	30%	10	33%
c) Esposa(o) del trabajador	2	7%	3	10%
d) Hermana	3	10%	3	10%
e) Hijo (a)	0	0%	0	0%
f) Trabajador	10	33%	8	26%
g) Nadie	0	0%	1	4%
Total	30	100%	30	100%

Gráfico 27

- ▨ a) Madre del trabajador
- ▨ b) Padre del trabajador
- ▨ c) Esposa(o) del trabajador
- ▨ d) Hermana
- ▨ e) Hijo (a)
- ▨ f) Trabajador



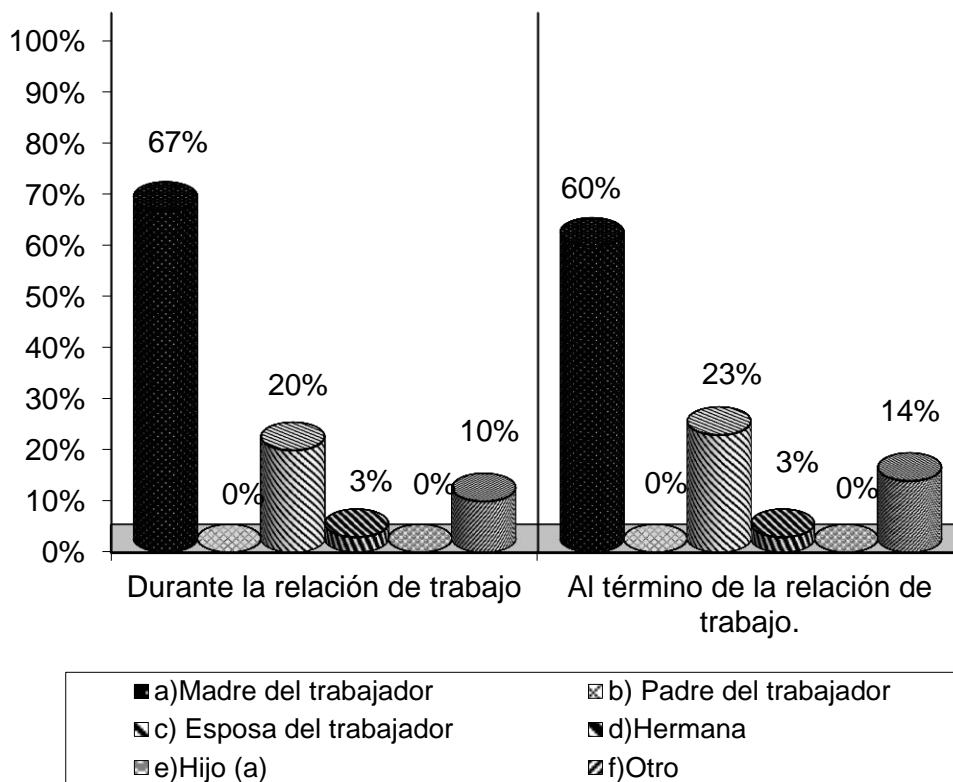
Fuente: Encuesta Directa 2009

El encargado de abastecer a la familia, y colaborar en el vestir de los integrantes es principalmente el padre del extrabajador y trabajador, teniendo repercusiones cuando existe el término de la relación de trabajo, debido a que no existe este ingreso monetario, por lo que otros integrantes de la familia, son quienes aportan recurso económico, y/o se suspende dicho gasto.

Este aspecto ayuda a la socialización de la familia, además se puede rescatar que debido a la etapa en la que se desarrollan las familias, son principalmente la etapa de expansión, lo cual se les vincula estrechamente a la dependencia de los hijos a este aspecto.

28.- PERSONA ENCARGADA DE ATENDER EL DESARROLLO FÍSICO DE LOS INTEGRANTES DE LA FAMILIA				
Aspecto	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Madre del trabajador	20	67%	18	60%
b) Padre del trabajador	0	0%	0	0%
c) Esposa del trabajador	6	20%	7	23%
d) Hermana	1	3%	1	3%
e) Hijo (a)	0	0%	0	0%
f) Otro	3	10%	4	14%
Total				

Gráfico 28



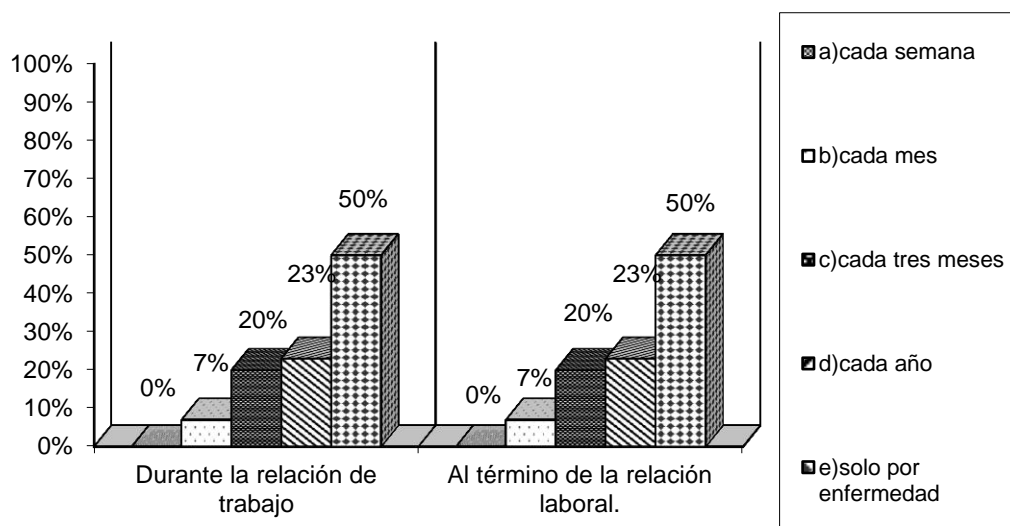
Fuente: Encuesta Directa 2009

Al igual que el gráfico 26, la madre es quien se encarga de atender el desarrollo físico, tomando en cuenta que la mayoría de los extrabajadores, no tienen formada una familia, sin embargo también la esposa, es quien se encarga de realizar dicha función.

Carlos Eroles menciona dentro de su clasificación, que dentro de la función materna se encuentra la atención a las necesidades de los miembros de la familia, estando al pendiente de dicho desarrollo.

29.- ASISTENCIA AL MÉDICO				
Aspecto	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a)cada semana	0	0%	0	0%
b)cada mes	2	7%	2	7%
c)cada tres meses	6	20%	6	20%
d)cada año	7	23%	7	23%
e)solo por enfermedad	15	50%	15	50%
Total	30	100%	30	100%

Gráfico 29



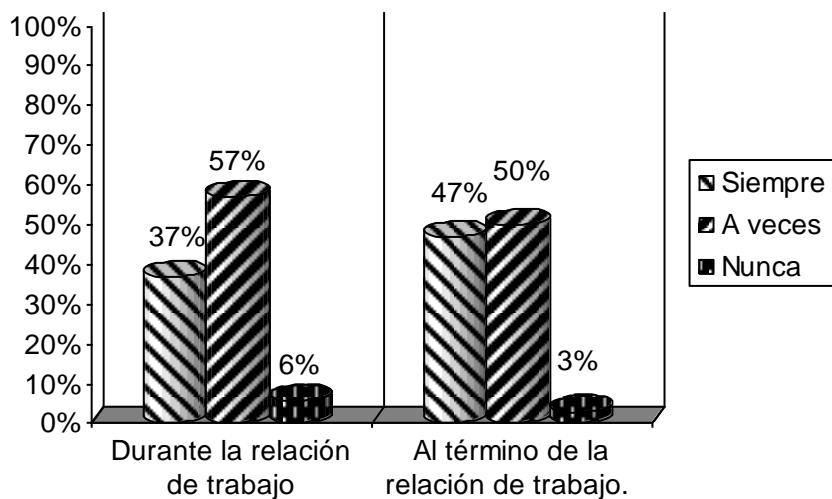
Fuente: Encuesta Directa 2009

Como se puede observar la mayoría de las familias asisten al médico cuando estos presentan un cuadro de enfermedad o realizan sus visitas debido a la atención de una enfermedad crónica. No presentándose cambio relevante cuando el extrabajador no tiene esta relación de trabajo.

Además es importante rescatar que el extrabajador cuenta con seguro médico que les permite esta atención, sin embargo no existe una atención continua a la salud.

30.-APOYO EMOCIONAL DEL TRABAJADOR A LA FAMILIA				
	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TERMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
Aspecto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a)siempre	11	37%	14	47%
b)a veces	17	57%	15	50%
c)nunca	2	6%	1	3%
Total	30	100%	30	100%

Gráfico 30



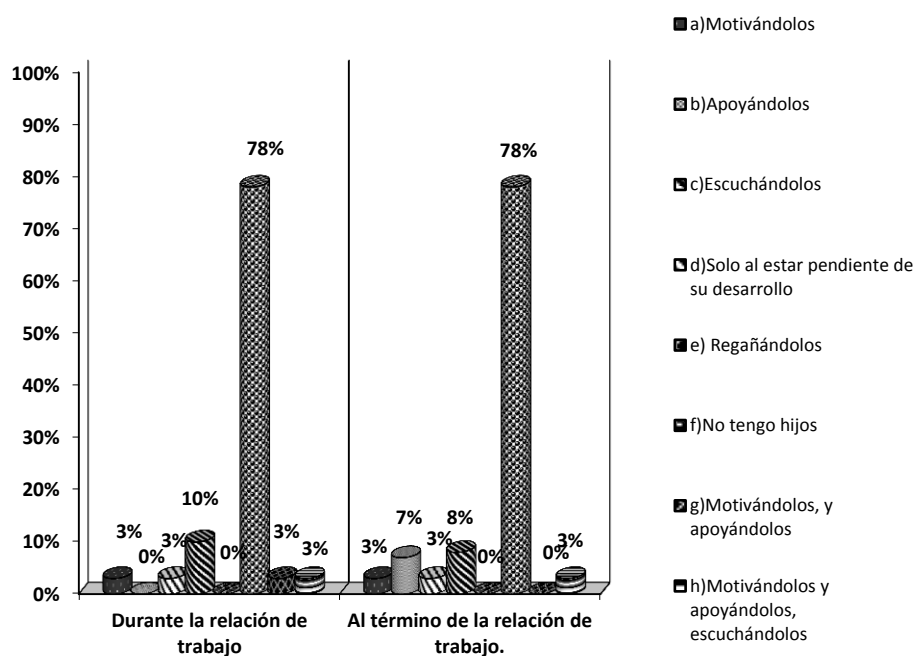
Fuente: Encuesta Directa 2009

El no asistir al lugar de trabajo, bajo los horarios que se establecen de jornada de trabajo, permite, que el extrabajador, asista y tenga mayor convivencia dentro de su hogar lo cual al ser así se refleja en el apoyo emocional con los integrantes de su familia, disminuyendo las opciones de apoyo ocasional o nula.

Por lo que se refleja la repercusión en dicha función afectiva.

31.- INFLUENCIA EN HIJOS PARA VALERSE POR SÍ MISMOS				
	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
Aspecto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Motivándolos	1	3%	1	3%
b) Apoyándolos	0	0%	2	7%
c) Escuchándolos	1	3%	1	3%
d) Solo al estar pendiente de su desarrollo	3	10%	2	8%
e) Regañándolos	0	0%	0	0%
f) No tengo hijos	23	78%	23	78%
g) Motivándolos, y apoyándolos	1	3%	0	0.0%
h) Motivándolos y apoyándolos, escuchándolos	1	3%	1	3%
Total	30	100%	30	100%

Gráfico 31



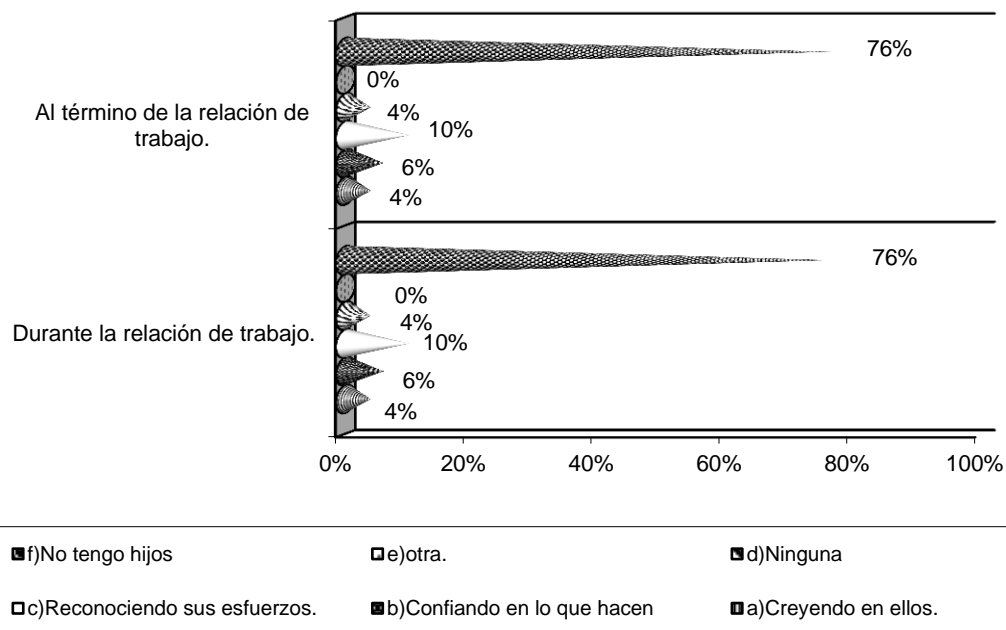
Fuente: Encuesta Directa 2009

El extrabajador que tiene hijos comentó que desarrolla más influencia con sus hijos ahora que término su relación de trabajo, visualizándose en las actitudes que realizan con sus hijos debido a que existe mayor tiempo para la atención y convivencia con los mismos.

Por lo cual esta función se ve que no está ligada directamente con el factor económico teniendo repercusiones mínimas en este aspecto y desarrollándose otras funciones como la función de socialización y afecto.

32.- REAFIRMACIÓN DE LOS HIJOS				
	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
Aspecto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Creyendo en ellos.	1	4%	1	4%
b)Confianza en lo que hacen	2	6%	2	6%
c) Reconociendo sus esfuerzos.	3	10%	3	10%
d)Ninguna	1	4%	1	4%
e)otra	0	0%	0	0%
f)No tienen hijos	23	76%	23	76%
Total	30	100%	30	100%

Gráfico 32

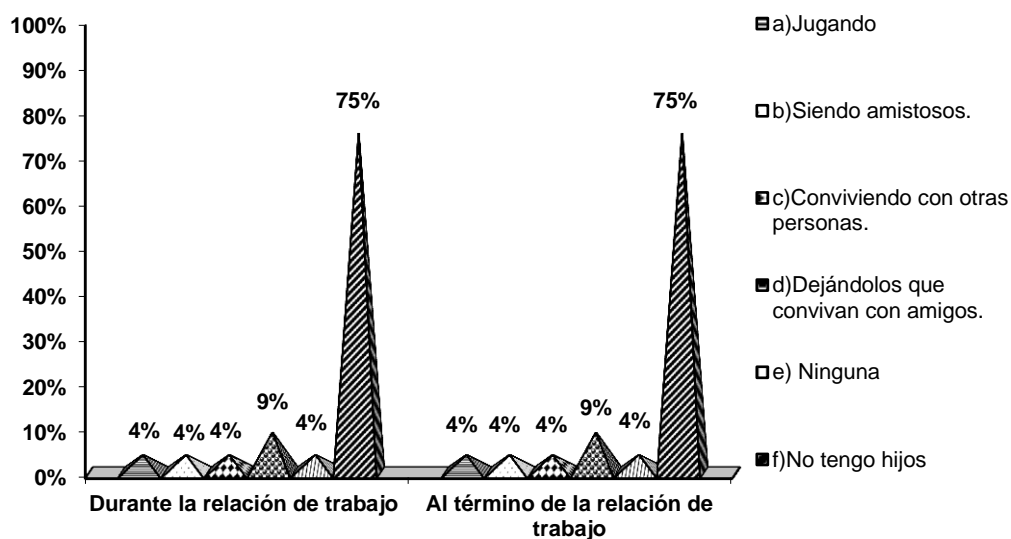


Fuente: Encuesta Directa 2009

La labor en apoyo a sus hijos para reafirmarse como persona, es principalmente reconociendo los esfuerzos que tienen sus hijos y brindándoles confianza, lo cual esta función familiar tanto afectiva y de socialización, permite que los hijos se desarrollen de igual manera dentro de estos aspectos; antes y después de la relación de trabajo. A pesar de las situaciones económicas, laborales y emocionales que tiene que pasar sus padres.

33.-FOMENTO SOCIAL DE LOS HIJOS				
	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
Aspecto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a)Jugando	1	4%	1	4%
b) Siendo amistosos.	1	4%	1	4%
c) Conviviendo con otras personas.	1	4%	1	4%
d) Dejándolos que convivan con amigos.	3	9%	3	9%
e) Ninguna	1	4%	1	4%
f)No tengo hijos	23	75%	23	75%
Total	30	100%	30	100%

Gráfico 33



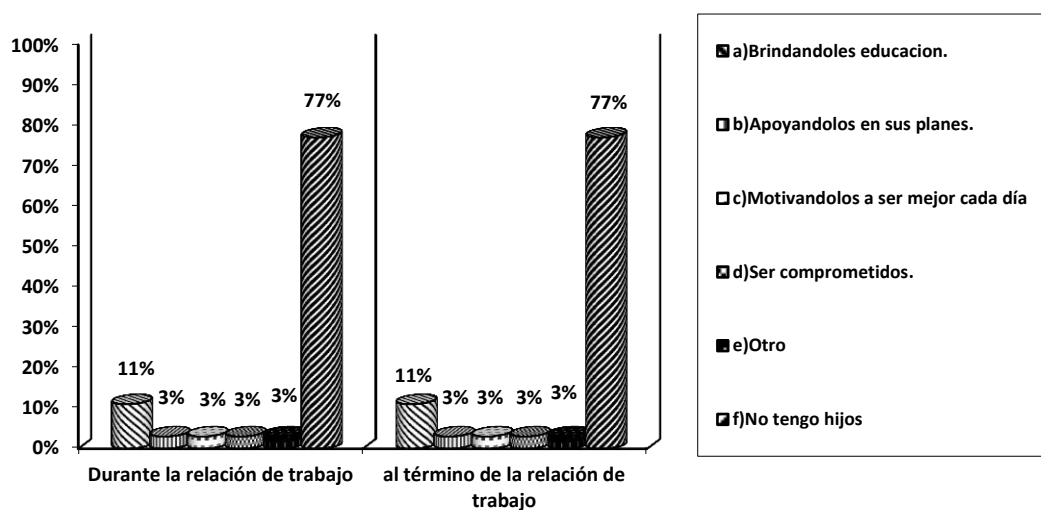
Fuente: Encuesta Directa 2009

Igual que al gráfico anterior se puede ver que la labor como padres no cambia a pesar de las situaciones que se desarrollen, permitiendo que sus hijos tengan la socialización con otras personas, y realizando actividades con ellos.

No siendo tan relevante la repercusión en el hijo sobre su desarrollo en sociedad.

34.- APOYO PARA LA REALIZACIÓN DE LOS HIJOS				
	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
Aspecto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Brindándoles educación	3	11%	3	11%
b) Apoyándolos en sus planes.	1	3%	1	3%
c) Motivándolos a ser mejor cada día	1	3%	1	3%
d) Ser comprometidos.	1	3%	1	3%
e) Cuidándolo	1	3%	1	3%
f) No tengo hijos	23	77%	23	77%
Total	30	100%	30	100%

Gráfico 34



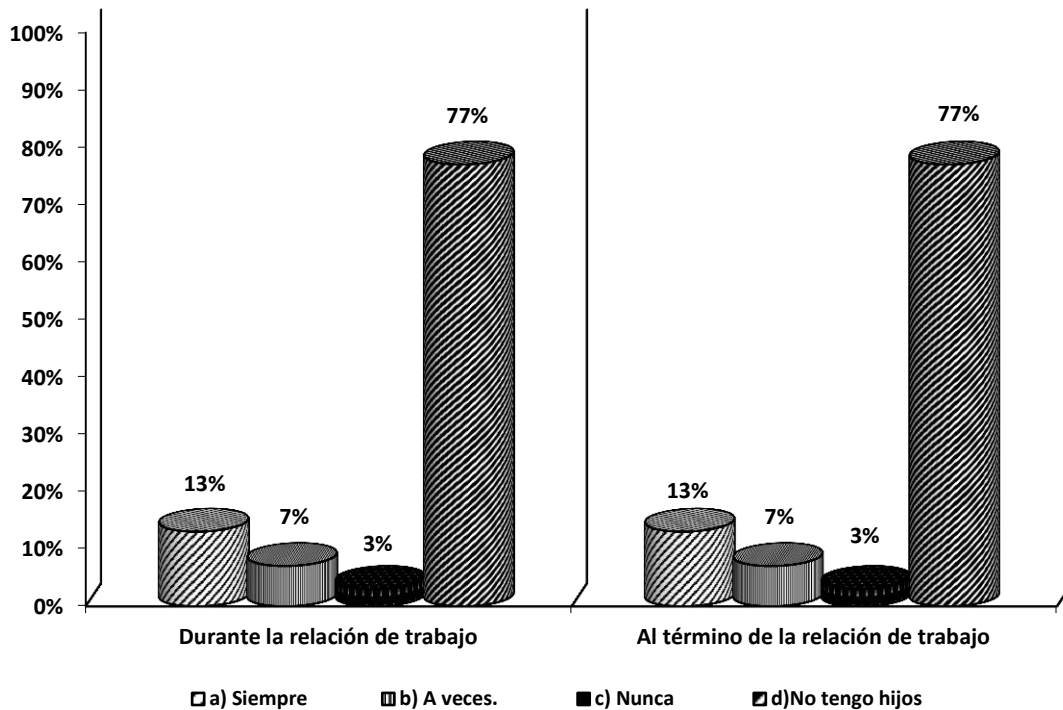
Fuente: Encuesta Directa 2009

La mayoría de los extrabajadores que son padres tienen hijos que estudian en nivel kínder o primaria, lo cual uno de los factores que se les proporcionan son la educación, siendo esto aspectos importantes en la socialización y cultura, además en otro aspecto importante como la función afectiva. Debido a que brindan herramientas a sus hijos para que se desarrollen de manera comprometida, en la creación de sus planes.

Lo cual ese aspecto es de gran relevancia que no haya existido cambio alguno cuando el extrabajador termina su relación de trabajo con el empaque.

35.-MANEJO DE NORMAS DE CONDUCTA				
	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
Aspecto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Siempre	4	13%	4	13%
b) A veces.	2	7%	2	7%
c) Nunca	1	3%	1	3%
d)No tengo hijos	23	77%	23	77%
Total	30	100%	30	100%

Gráfico 35



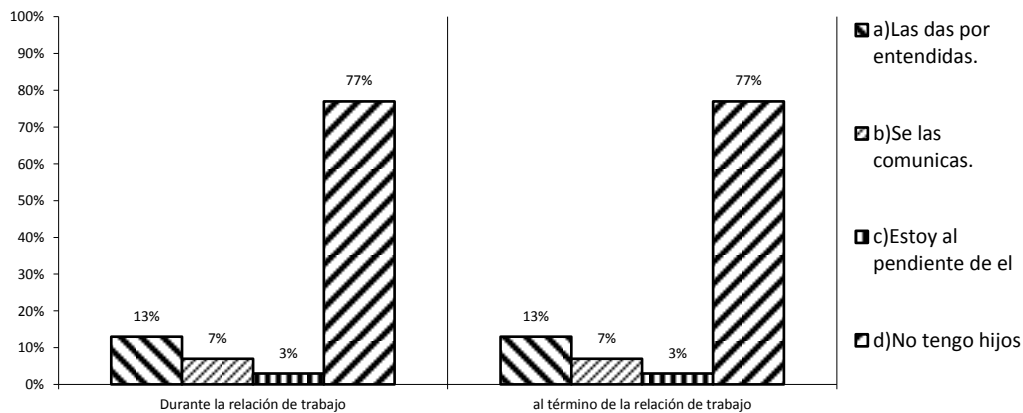
Fuente: Encuesta Directa 2009

Se detecta dentro de este aspecto, que los padres mantienen una postura estable en la aplicación de normas para con sus hijos, siendo no tan relevante el hecho de terminar con su relación de trabajo.

Sin embargo se puede observar que existen padres de familia, que no manejan normas, debido a la edad de sus hijos, o en otro aspecto, solo a veces.

36.- ¿DE QUÉ MANERA LAS MANEJAS?				
Aspecto	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Las das por entendidas.	4	13%	4	13%
b) Se las comunicas.	2	7%	2	7%
c) Estoy al pendiente de él.	1	3%	1	3%
d) No tengo hijos.	23	77%	23	77%
Total	30	100%	30	100%

Gráfico 36

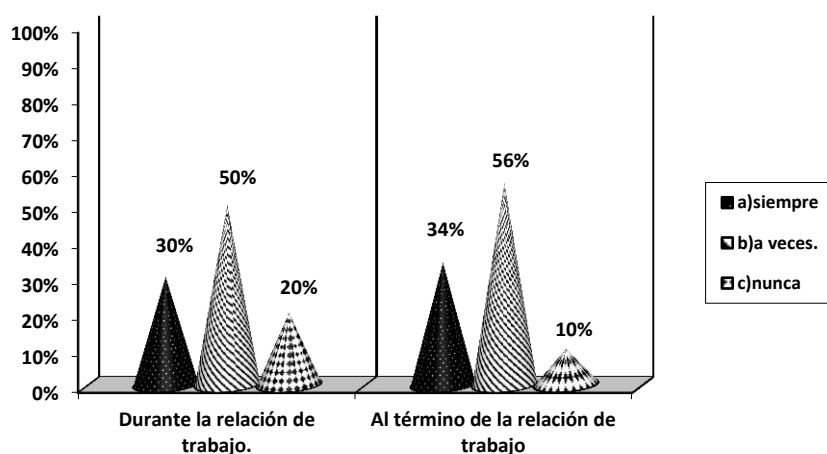


Fuente: Encuesta Directa 2009

Las normas que manejan son principalmente dadas por entendidas, y en menor porcentaje se las comunica constantemente, dichas actitudes de orientación permite el cuidado de los integrantes además de la atención que tiene estos para con sus hijos, en colaboración con su pareja o integrantes de su familia.

37.- TRADICIONES FAMILIARES				
	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
Aspecto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Siempre	9	30%	10	34%
b) A veces.	15	50%	17	56%
c) Nunca	6	20%	3	10%
Total	30	100%	30	100%

Gráfico 37

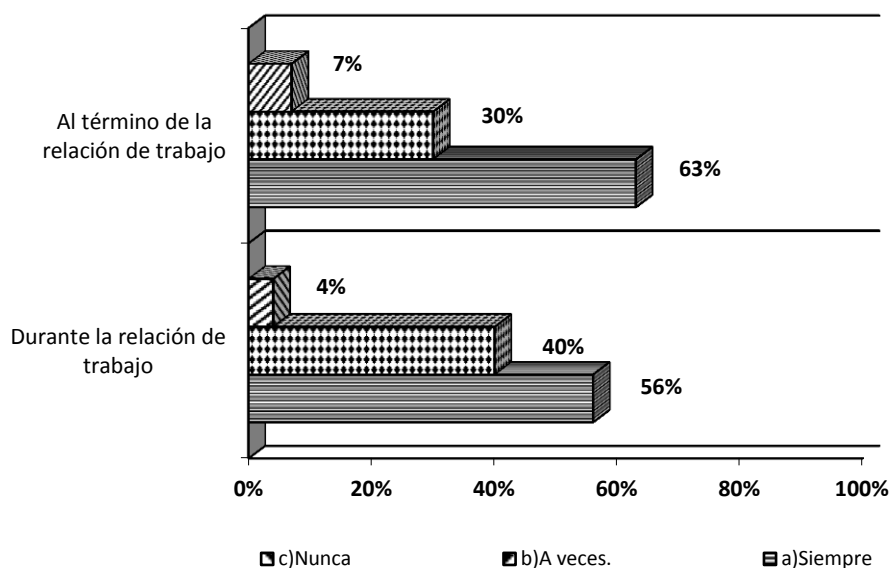


Fuente: Encuesta Directa 2009

Dentro de la función de cultura se puede ver que las familias, participan en actividades culturales, siendo estas en convivencia con sus integrantes, pero debido a la relación de trabajo estos extrabajadores, no pueden realizar dichas actividades, entre los factores que se pueden relacionar son el tiempo de descanso que tiene estos además de los horarios, por lo cual al terminar dicha relación el extrabajador, tiene mayor tiempo para participar en conjunto con su familia, en dichas actividades.

38.- CONFIANZA A LOS MIEMBROS DE LA FAMILIA				
Aspecto	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Siempre	17	56%	19	63%
b) A veces.	12	40%	9	30%
c) Nunca	1	4%	2	7%
Total	30	100%	30	100%

Gráfico 38

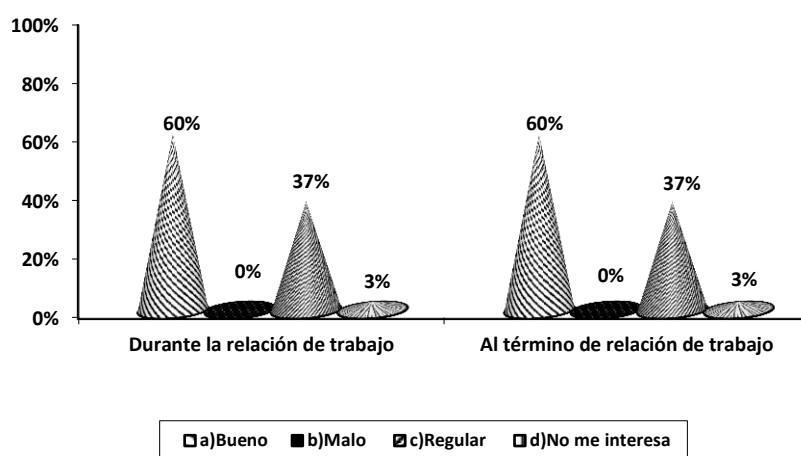


Fuente: Encuesta Directa 2009

En relación a la integración que existe entre el extrabajador y su familia, es importante rescatar que ese sujeto considera brindar en su mayoría, confianza con sus familiares, sin embargo existe cambios en el ejercicio de esta función debido a que dentro de las relaciones de trabajo los porcentajes son menores, considerando que el extrabajador, no tiene el contacto familiar, y que al término de sus servicios para la empresa, éste está más pendiente de las actividades y sucesos que viven los integrantes de su familia, fortalece el término de la relación de trabajo, la confianza que este puede brindar.

39.- AMBIENTE FAMILIAR				
	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
Aspecto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a)Bueno	18	60%	16	53%
b)Malo	0	0%	1	3%
c)Regular	11	37%	11	37%
d)No me interesa	1	3%	2	7%
Total	30	100%	30	100%

Gráfico 39

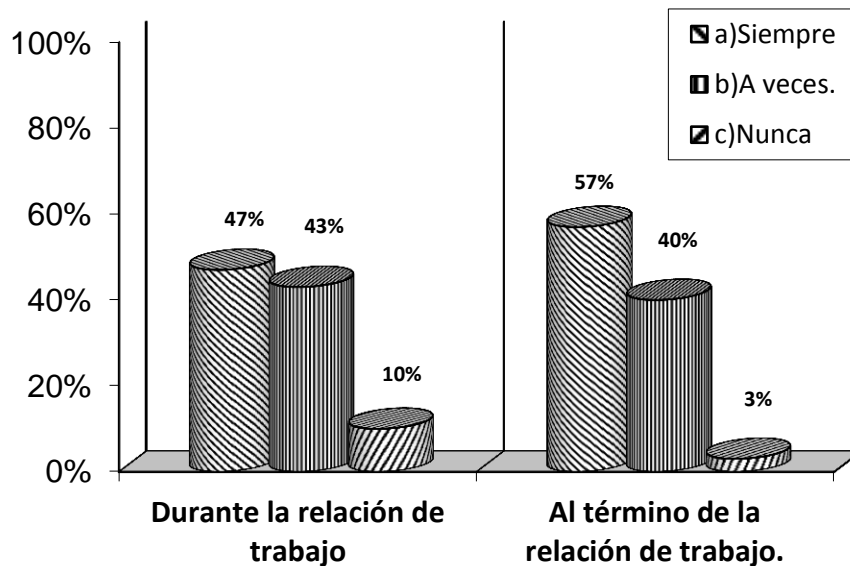


Fuente: Encuesta Directa 2009

El ambiente familiar, es importante en el desarrollo de las funciones familiares debido a que favorece la atención de los miembros, la socialización, el afecto, la cultura y reproducción, y este depende de la colaboración de los miembros de la familia, por lo cual en su mayoría de los extrabajadores, comentan promover un ambiente favorable dentro de sus hogares, sin embargo existen otros que comentan ser una familia con ambiente regular. Dichas actitudes que se tienen afectan al término de la relación de trabajo, debido a que esta minoría de extrabajadores, no aportan igual recurso económico, y complementándose, problemas familiares, lo cual al terminar su relación de trabajo, existe mayor número de extrabajadores, que no les interesa el ambiente familiar.

40.- DEMOSTRACIÓN DE AFECTO				
Aspecto	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Siempre	14	47%	17	57%
b) A veces.	13	43%	12	40%
c) Nunca	3	10%	1	3%
Total	30	100%	30	100%

Gráfico 40

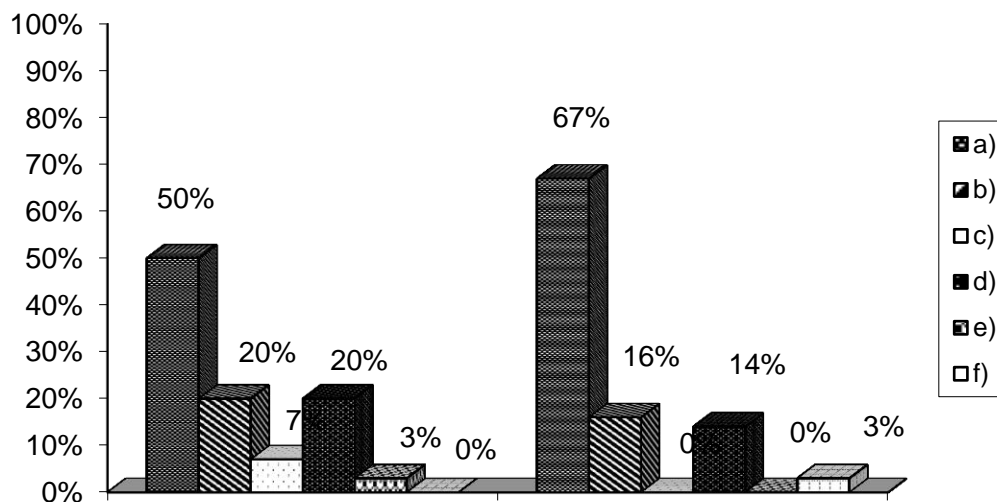


Fuente: Encuesta Directa 2009

La parte afectiva que desarrollan los extrabajadores, hacia con su familia, cambia, durante y al término siendo aspectos importantes debido a que existen extrabajadores que durante su labor no demostraban ese afecto, por factores de tiempo, y reflejándose en el término de su relación al tener ese convivió con su familia, disminuyéndose las personas que consideran que nunca lo demuestran.

41.- ¿DE QUÉ MANERA LO DEMUESTRAS?				
	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
Aspecto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Conviviendo con ellos.	15	50%	20	67%
b) Abrazándolos.	6	20%	5	16%
c) Comprándoles algunos obsequios.	2	7%	0	0%
d) Nada	6	20%	4	14%
e) Conviviendo con ellos, abrazándolos, comprándoles obsequios	1	3%	0	0%
f) Conviviendo con ellos, abrazándolos	0	0%	1	3%
Total	30	100%	30	100%

Gráfico 41

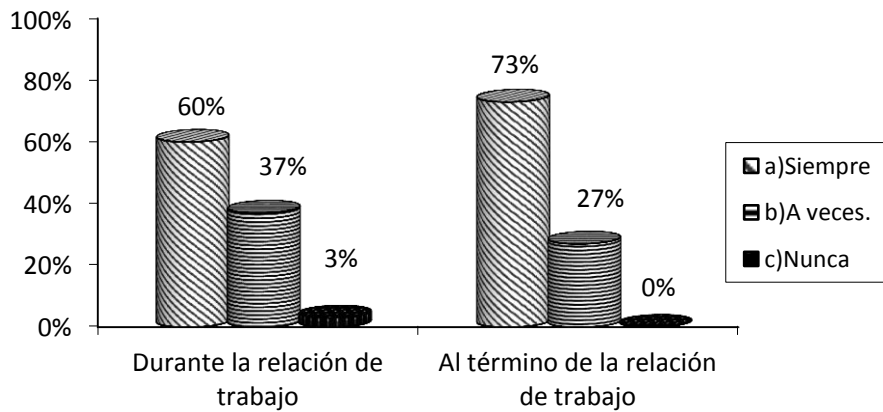


Fuente: Encuesta Directa 2009

Las repercusiones que se llegan a tener son importantes de manera positiva, ya que durante su relación de trabajo, no existía tanta convivencia con sus familiares debido a su horarios sin embargo el extrabajador al término de su relación de trabajo obtiene tiempo libre el cual es aprovechado para expresar a su familiares el afecto que éste les tiene, abrazándolos, conviviendo con ellos u obsequiando algún regalo, sin embargo existen extrabajadores quienes comentan no demostrar afecto, mientras que los extrabajadores que obsequian algún regalo se ven afectados debido a la falta de recurso económico para brindar esta forma de afecto.

42.- APOYO FAMILIAR				
	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
Aspecto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Siempre	18	60%	22	73%
b) A veces.	11	37%	8	27%
c) Nunca	1	3%	0	0%
Total	30	100%	30	100%

Gráfico 42

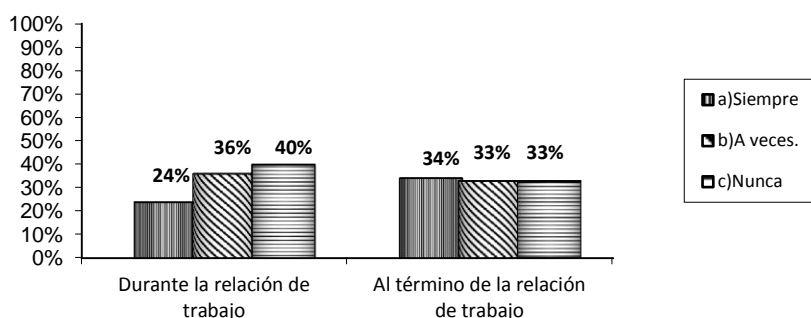


Fuente: Encuesta Directa 2009

A pesar de la situación por la que los extrabajadores viven, se puede observar que sienten al apoyo de sus familiares, y mucho más cuando estos terminan su relación de trabajo con la empresa, siendo esto favorable, Y anteriormente los extrabajadores comentan no sentir igual apoyo, siendo una aspecto importante las implicaciones que tiene el trabajar dentro del empaque, bajo las condiciones de horario de trabajo.

43.-PARTICIPACIÓN CULTURAL				
	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
Aspecto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Siempre	7	24%	10	34%
b) A veces.	11	36%	10	33%
c) Nunca	12	40%	10	33%
Total	30	100%	30	100%

Gráfica 43



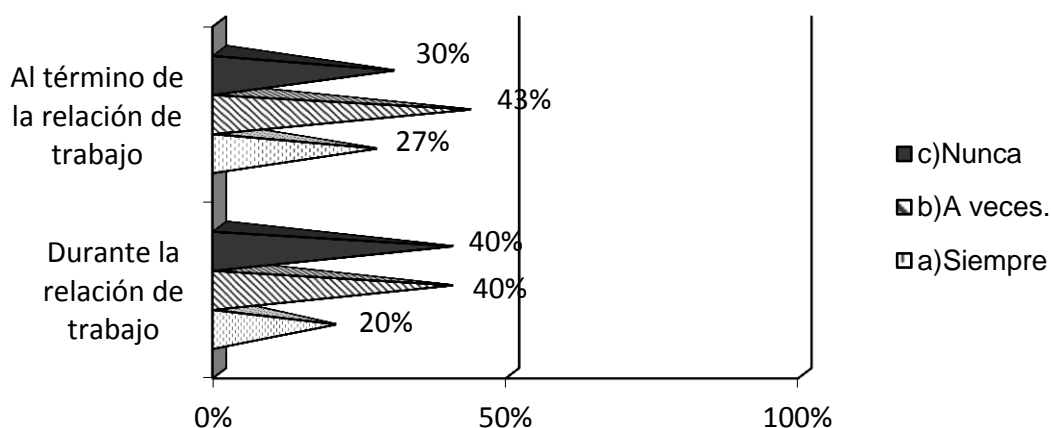
Fuente: Encuesta Directa 2009

Las actividades culturales son de gran importancia debido a que permite la convivencia y la pertenencia e identificación de los valores familiares, dicho aspecto, en la familia de los extrabajadores no es muy representativo debido a que no ejercen en su mayoría actividades culturales, sin embargo al término de la relación de trabajo, se puede observar que existe esa atención e interés por participar.

Distribuyéndose en porcentajes iguales, como la participación, el interés por participar o no interesarse por este aspecto. Lo cual dentro de la función familiar de cultura existen repercusiones amplias en el desarrollo familiar e involucramiento a eventos.

44.- PARTICIPACIÓN RELIGIOSA				
Aspecto	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Siempre	6	20%	8	27%
b) A veces.	12	40%	13	43%
c)Nunca	12	40%	9	30%
Total	30	100%	30	100%

Gráfico 44



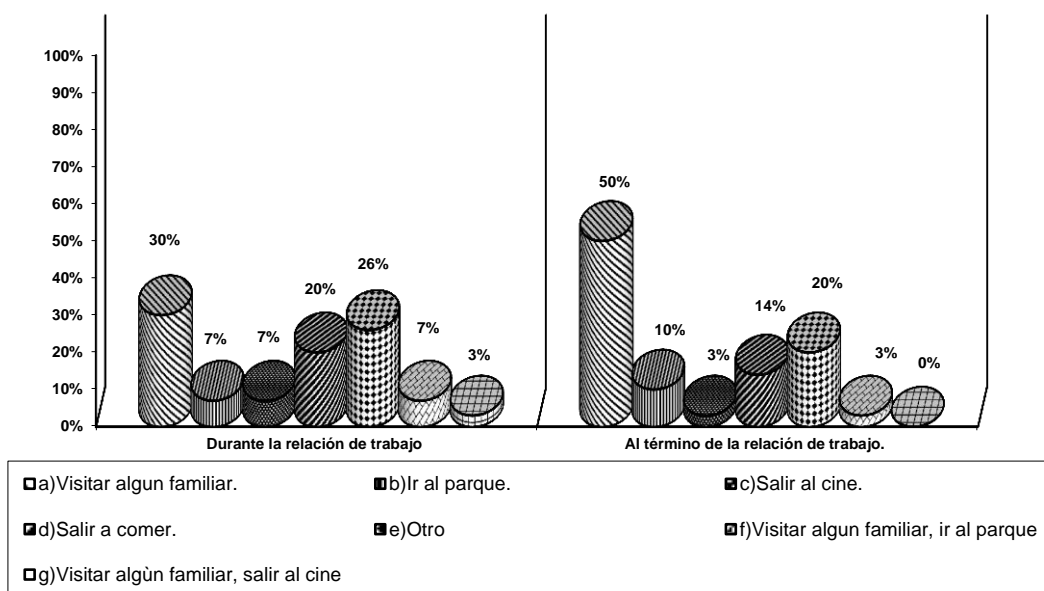
Fuente: Encuesta Directa 2009

Como se puede ver en la imagen, existe porcentaje bajo en cuanto a la participación total en actividades religiosas, siendo por otra parte mayor número de gente que a veces participa en éstas actividades, y por diversas causas, otras personas no asisten, siendo este aspecto similar al término de la relación de trabajo, sin embargo aumenta estas actividades siendo ocasionalmente, debido a la mayor posibilidad de asistir a eventos religiosos o actividades de este aspecto.

Dicho factor es importante en la cultura de las familias, debido a que permite pertenecer bajo una creencia y valores particulares.

45.- ACTIVIDADES EN TIEMPO LIBRE				
	DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO		AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
Aspecto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Visitar algún familiar.	9	30%	15	50%
b) Ir al parque	2	7%	3	10%
c) Salir al cine.	2	7%	1	3%
d) Salir a comer.	6	20%	4	14%
e) Otro	8	26%	6	20%
f) Visitar algún familiar, ir al parque	2	7%	1	3%
g) Visitar algún familiar, salir al cine	1	3%	0	0%
Total	30	100%	30	100%

Gráfico 45

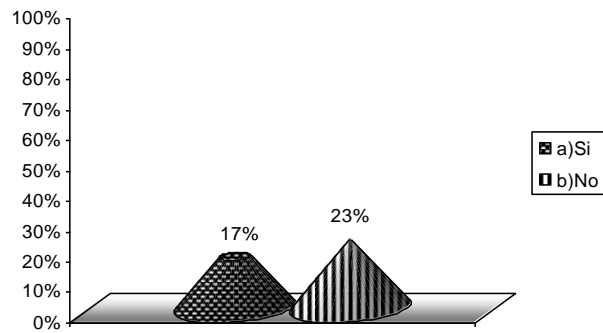


Fuente: Encuesta Directa 2009

Las repercusiones que tiene el término de la relación de trabajo, en las funciones familiares se ve reflejado en las actividades, que como familia, realizan en los tiempos libres, siendo durante su ejercicio de sus labor en la empresa, actividades recreativas que implicaba algunos gastos, y al término de su relación de trabajo, se realizan mayormente la convivencia, disminuyendo algunas actividades donde implica gasto económico, de parte de los extrabajadores, por lo que existe repercusiones amplias en cuanto a la recreación del extrabajador

46.- ¿CONSIDERAS QUE EL TÉRMINO DE SU TRABAJO AFECTA SU VIDA ÍNTIMA EN PAREJA?		
Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a)Si	5	17%
b)No	7	23%

Gráfico 46

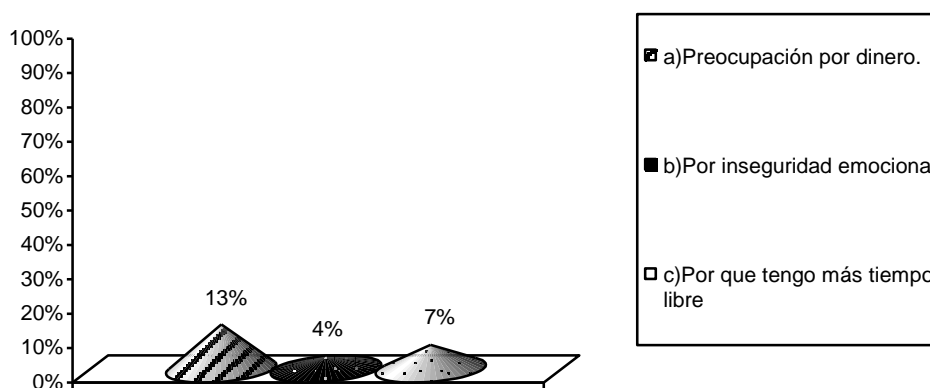


Fuente: Encuesta Directa 2009

Como se puede observar, existen repercusiones en la vida íntima de las parejas debido al término de la relación de trabajo, representándose en un número considerable, dichas repercusiones afectan a las funciones de reproducción y en la planeación de nuevos integrantes a la familia.

46.1 ¿POR QUÉ?		
Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a)Preocupación por dinero	4	13%
b)Por inseguridad emocional	1	4%
c)Porque tengo más tiempo libre	2	7%

Gráfico 46.1 ¿Por qué?



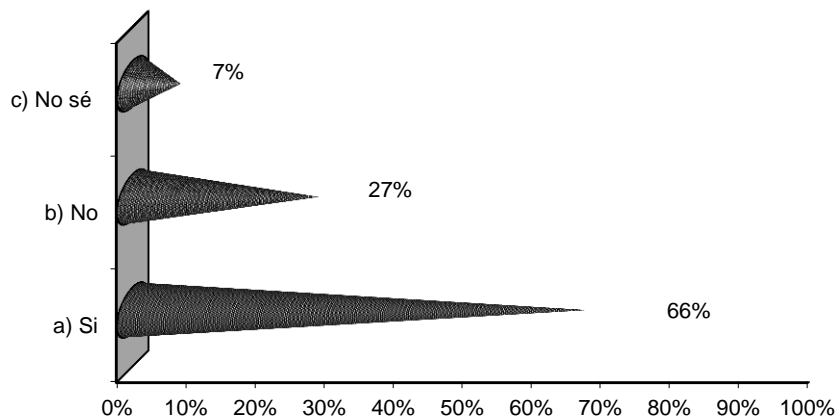
Fuente: Encuesta Directa 2009

Los extrabajadores consideran que se afecta de cierta manera su relación con su pareja en la vida íntima, debido a que existen preocupaciones por dinero lo cual, afecta y tiene repercusiones en la relación, además otro porcentaje comentó que se reflejó en la inseguridad emocional. En lado puesto existe opiniones que el término les permite tener mayor tiempo, para con su pareja.

Lo cual se observa que el aspecto económico, es un factor importante en la función reproductora debido a que se contempla la procreación de hijos, y en el futuro, siendo las condiciones de trabajo, una limitante en la expansión de la familia.

47.- ¿CONSIDERAS QUE EL TÉRMINO DE TU RELACIÓN LABORAL AFECTA TU EJERCICIO DE TUS FUNCIONES FAMILIARES?		
Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a)Si	20	66%
b)No	8	27%
c)No se	2	7%
Total	30	100%

Gráfico 47

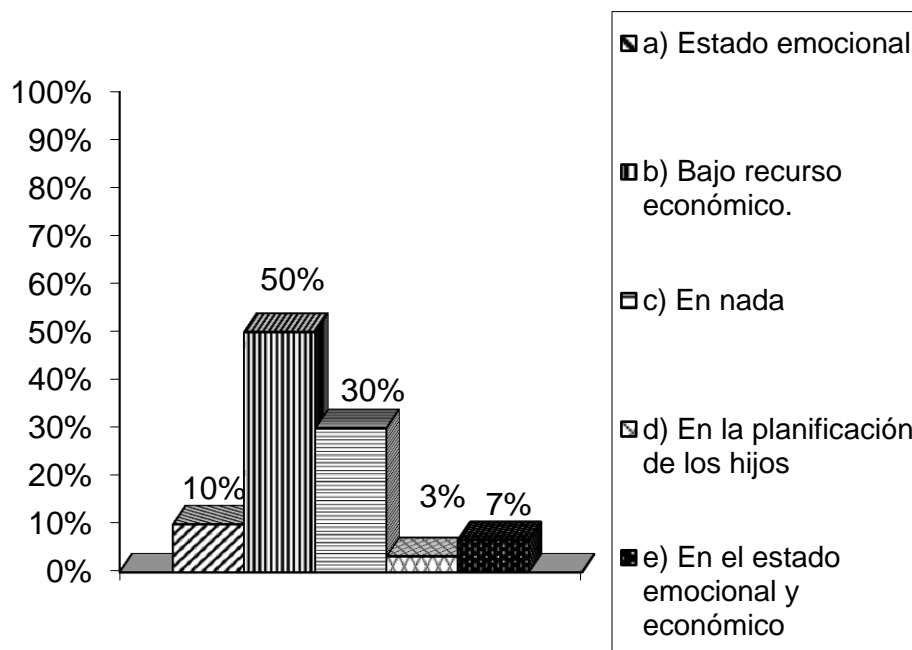


Fuente: Encuesta Directa 2009

Como se puede observar más de la mitad de los extrabajadores conoce que existe repercusiones en sus funciones familiares, debido a que año con año, han conocido dichas consecuencias al terminar su relación de trabajo en el empaque, sin embargo existe otro porcentaje que comento no tener dicha repercusión, y otro porcentaje no sabe si existe alguna repercusión.

48.- ¿DE QUÉ MANERA?		
Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Estado emocional.	3	10%
b) Bajo recurso económico.	15	50%
c) En nada	9	30%
d) En la planificación de los hijos	1	3%
e) En el estado emocional y económico	2	7%
Total	30	100%

Gráfico 48



Fuente: Encuesta Directa 2009

Como se puede observar la opinión de los extrabajadores al dar a conocer las repercusiones que ellos han experimentado son relacionados en las funciones; económica, afectiva, reproductiva. Siendo principalmente la función económica la más afectada en el ejercicio de los extrabajadores con sus familia.

Lo cual provoca que tenga problemas familiares importantes, relacionadas con el Estado laboral, lo cual provoca distintas crisis en los miembros, reflejándose en la dinámica familiar.

5.6 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Las funciones familiares son aspectos de gran importancia, dentro de una familia, para que ésta se mantenga en desarrollo, por lo cual el conocer la estructura familiar, y el ejercicio de las funciones familiares en los hogares de los extrabajadores, permite conocer el contexto en el que viven, además la situación laboral en el que se desarrollan temporada tras temporada de producción, dentro de una empresa dedicada al empaque de frutas, giro de muchas empresas en la región.

Los sujetos de este estudio, fueron personas que se desarrollaban en puestos operativos, siendo estos en su mayoría jóvenes y tomándose en cuenta el mismo número de hombre y mujeres, afectando de igual manera la situación en el ejercicio de las funciones familiares, es importante mencionar que un porcentaje considerable son personas casadas y en su mayoría solteros sin embargo con aporte económico considerable.

Dentro de las funciones se puede observar que las repercusiones son de la siguiente manera:

En la función económica, el extrabajador se ve afectado de manera muy importante ya que no cuenta con la aportación que éste brindaba a la familia, recurso utilizado principalmente en el abastecimiento de alimento, vivienda, educación de sus hijos o hermanos, recreación, lo cual en el extrabajador se le presenta problemas emocionales y familiares por no brindar dicha aportación, sin embargo en algunos casos las familias, realizan actividades importantes para obtener recurso para su subsistencia, cambiando algunos roles dentro de la familia, con la finalidad de llevar un ingreso a la casa. Sin embargo afectándoles el hecho de no tener prestaciones importantes como seguro social lo cual afecta considerablemente la economía de la familia al presentarse una enfermedad en los integrantes de la familia.

En la función de socialización, el extrabajador, no es afectado con relevancia, debido a que realiza actividades de convivencia con sus hijos, enseñanza y atención a sus actividades, siendo importante también la función afectiva que realiza hacia los mismos, al igual de parte de los miembros de la familia hacia el extrabajador.

En la función reproductiva, los extrabajadores y sus parejas, tienen repercusiones importantes como pareja debido a las preocupaciones que implican los gastos y compromisos trayendo problemas para relacionarse con su pareja, lo cual a su vez no permite la planeación de nuevos integrantes a la familia. Como se pudo observar la mayoría se encuentra en la etapa de expansión.

En la función cultural la familia de los extrabajadores, realiza actividades de transmisión de valores y hábitos, sin embargo un aspecto que se afecta se desarrolla durante tiempo de labor ya que durante, los horarios que desarrolla no permiten el desarrollo de las actividades culturales y religiosas con su familia trayendo en consecuencia al término de la relación de trabajo tiempo importante para el desarrollo y convivio en este aspecto con su familia. Lo cual al término se refuerza la función cultural.

En la función de cuidado la familia de los extrabajadores han realizado una atención a la salud, alimentación, vestido y desarrollo, que observó que existía determinada persona, quien se encarga del cuidado y la atención siendo de gran importancia en el desarrollo de la familia, sin embargo las repercusiones solo se reflejaron en el cambio de funciones en el integrante que generalmente las ejercía. Por lo cual no tuvo repercusión trascendental.

En el aspecto afectivo, los extrabajadores y su familia han tenido repercusiones importantes en el aspecto económico y reproductivo, sin embargo en la mayoría de los extrabajadores, se ha mostrado el apoyo para con dicha perdida de trabajo lo cual se pudo observar que se percibe mayor afecto al término de la relación de trabajo hacia los extrabajadores por parte de sus familiares, por lo cual en conclusión

no se tiene una repercusiones negativas en esta función tan importante dentro del núcleo familiar.

CONCLUSIONES

Dentro de ésta investigación se pudieron identificar las repercusiones que se tiene en las funciones familiares de los extrabajadores, al término de la relación de trabajo en la Corporación la Ilusión S.A. de C.V. siendo estos los objetivos esenciales de la investigación.

Objetivo general.-

Identificar las repercusiones en las funciones familiares de los extrabajadores al término de su relación laboral en la Corporación la Ilusión S.A. de C.V.

Este objetivo se vio cumplido dentro de esta investigación ya que se identificaron las funciones familiares que más tienen repercusiones en el modo vivendi de las familias de los extrabajadores, siendo principalmente las funciones económicas; al no aportar su salario a su familia para distintas necesidades, entre las cuales están alimenticias, esparcimiento, y de proyectos principalmente en la construcción de sus casas.

Otra de las funciones afectadas es la de reproducción, debido a los compromisos económicos que sufre la familia ya que afecta la planeación de nuevos integrantes, así como también acarrea problemas entre la pareja afectando en su vida íntima.

En las otras funciones como, la cultural, socialización y afectiva, las repercusiones fueron positivas, ya que el tiempo que se dedicaban al trabajo dentro de la empresa, no les permitía llevarlas a cabo o por lo contrario no recibir el apoyo no poder llevar a cabo mucha convivencia ni recreación por lo cual el contacto familiar era esporádico.

Objetivos específicos.-

- ★ **Describir las características de las funciones familiares que presentan los extrabajadores de Corporación la Ilusión S.A. de C.V.**

Se logró dentro de esta investigación, la descripción de las funciones familiares que se llevan a cabo en los hogares de los extrabajadores, representándose en el desarrollo de la tesis, demostrándose en la investigación de campo, donde se identifica el tipo y funciones ejercidas en la familia y concluyéndose las repercusiones y las funciones más representativas

Las funciones familiares que se ejercen dentro de las familias de los trabajadores son la función, económica, socialización, afectiva, cuidado, cultural y reproductora.

Económica.- Dicha función permite al funcionamiento familiar, el abastecimiento de servicios y cuidados que los miembros de la familia requieren.

Socialización.- Se menciona que es la constitución de la misma familia, debido a que es la educadora al brindar conocimientos, habilidades, normas sociales, virtudes, responsabilidades y obligaciones.

Afectivo.- Vínculo intenso entre los miembros de la familia, ya que se ejerce afecto, confianza, apoyo emocional entre miembros.

Cuidado.- Es la función familiar, que está al pendiente del desarrollo de los miembros, en sus diversos ámbitos como lo son el desarrollo físico, emocional. Entre elementos que más se identifican son la alimentación, el vestido la preservación, seguridad, apoyo emocional, y salud.

Cultural.- Dicha función familiar es la transmisión de hábitos, conocimientos y tradiciones de generación en generación, por lo que dentro de las familias se ve reflejado en el desarrollo de actividades culturales principalmente religiosas.

Reproductora.- Dentro de esta función se establece la importancia que tienen las relaciones sexuales, tanto como un vínculo amoroso entre la pareja, acto sexual y por consecuencia la procreación de nuevos miembros que integran a la familia.

Por lo cual se logró describir las funciones familiares que se ejercen dentro de las familias de los extrabajadores y las características de cada una de ellas.

- ★ **Detectar como se ejercen las funciones familiares durante y al término del ejercicio laboral del trabajador.**

Como se observó el instrumento aplicado permitió reflejar la situación familiar y laboral en el que se encontraba durante la relación laboral, así como a su vez el cambio que se tuvo al término de la misma, lográndose detectar las funciones que tenían repercusiones importantes en el modo de vida de las familias, de manera positiva o negativa.

Por lo cual se detectó que existían repercusiones negativas en las funciones familiares de socialización, cultura, cuidado y afectiva, debido a que el trabajador invertía su tiempo completo en su trabajo, descuidando el desarrollo de sus familiares, alejándose de sus hijos o hermanos, y no asistiendo a eventos tradicionales de la familia, sin embargo al término de su relación laboral, el extrabajador cambia completamente al verse en una situación de desocupación laboral y problemas económicos importantes, afectándose las funciones familiares de reproducción y económicas debido a que el extrabajador deja de aportar monetariamente para los servicios de la casa y abastecimiento de alimentos y vestido a los integrantes de la misma, a su vez existen casos en los cuales de

manera reproductiva, debido a que dichas consecuencias económicas no permitían la planeación de hijos, como a su vez traía repercusiones emocionales en la pareja para tener relaciones sexuales debido a las preocupaciones que implica el desempleo y los compromisos de educación, salud, servicios y desarrollo de los miembros de la familia.

- ★ **Determinar las repercusiones en las funciones familiares al término de su relación laboral del extrabajador.**

Los objetivos anteriores permitieron lograr este último objetivo, ya que debido a las características del instrumento, se vio reflejado el cambio en las funciones familiares al término de la relación laboral, siendo esta información de gran importancia para determinar cuáles de las funciones se vieron repercutidas de manera negativa o positiva y de qué forma afectaba a los miembros.

Económica.- Dicha función es una de las principales afectadas al término de la relación laboral, debido a los cambios que se ejercen dentro de la familia para seguir abasteciendo dichos servicios.

Socialización.- Los cambios principales de esta función se ven reflejados al término de la relación laboral ya que el extrabajador obtiene tiempo necesario para educar a sus hijos o hermanos, aportar sus conocimientos y normas necesarias para un funcionamiento más óptimo comprobándose que es durante su tiempo libre una mejor atención a conocimiento de la situación familiar que se presenta en su familia.

Afectivo.- Dicha función se ejerce dentro de las familias de los extrabajadores durante y al término de la relación laboral sin embargo existe mayor ejercicio al término debido al contacto que tiene el extrabajador con su familia.

Cuidado.- Esta función se lleva a cabo principalmente por alguno de los miembros, que principalmente son la madre o esposa, por lo cual no se ve afectada directamente por el término de la relación laboral.

Cultural.- Dentro de esta función se ve reflejado las repercusiones que tiene el término de la relación laboral de manera positiva, ya que se desarrollan actividades culturales principalmente religiosas desarrollándose con mayor frecuencia al término de la relación laboral debido al tiempo que el extrabajador cuenta para asistir con sus familias a reuniones familiares y fiestas tradicionales.

Reproductora.- Dentro de esta función repercusiones negativas se presentan en algunos casos, debido a las preocupaciones que tiene el extrabajador por la situación económica, y a su vez en la planeación de nuevos integrantes de familia.

Y con ello se afirma **la hipótesis** que se planteó la cual es: “EL TÉRMINO DE RELACIONES LABORALES, AFECTA LAS FUNCIONES FAMILIARES DE LOS EXTRABAJADORES DE LA CORPORACION LA ILUSIÓN” siendo estas repercusiones en las funciones económica, reproductiva, cultural, cuidado, afectiva y de socialización. Como se mencionó anteriormente una de las funciones afectadas negativamente es la económica, afectando a las demás debido a que de ésta depende el abastecimiento de servicios, el equilibrio emocional y la reproducción familiar aclarando en esta última que en la mayoría de extrabajadores son solteros, sin embargo el 50% de los casados comentan que si les repercute en este aspecto, por lo cual se ve afectada la familia en su funcionamiento.

Por otro lado es necesario mencionar que las funciones familiares de socialización, afectiva, cultural y cuidado se ven más atendidas por el extrabajador ya que éste, al término de su relación laboral convive mayor tiempo con su familia, permitiendo transmitir sus conocimientos, hábitos, además de relacionarse más afectivamente con su familia, estar pendiente del crecimiento físico y mental de sus familiares y con ello teniendo mayor socialización.

Es necesario mencionar que dentro de la investigación, se rescató la adaptación de los miembros de la familia, para el desarrollo de funciones y roles en el abastecimiento y cuidado de los miembros, demostrando que la familia logra cambiar su dinámica para sobrellevar las situaciones y las crisis familiares en las cuales se ven involucrados sus miembros y familias.

Siendo esta investigación de gran importancia dentro de la disciplina de trabajo social, y para estudios futuros, debido a que es de gran utilidad, ya que se realizó en una región dedicada a la actividad económica de empaque de frutas y muchas familias de este municipio son afectadas en su funcionamiento familiar, por lo que se brinda una propuesta desde la perspectiva de Trabajo Social, al conocer los indicadores anteriormente rescatados.

PROPUESTA

Se realiza una propuesta en atención a las necesidades detectadas en la investigación realizada, misma que busca brindar una alternativa de atención a las problemáticas que involucran las repercusiones del término de las funciones familiares.

DENOMINACIÓN.-

“Coordinación interempresarial para oferta de vacantes y colocación temporal de los trabajadores de la Corporación la Ilusión S. A. de C.V. de la ciudad de Uruapan Michoacán.”

SLOGAN:

¡Sigamos trabajando juntos!

DESCRIPCIÓN

Este proyecto tiene como base generar oferta de vacantes y colocación temporal para los trabajadores de corporación la Ilusión, sobre las diversas empresas empacadoras de frutas, establecidas dentro de la ciudad de Uruapan, con la finalidad de brindarles oportunidades de empleo, en diferentes temporadas, debido a que su empleo en el corporativo es temporal dentro de la empresa.

Es por eso que se pretende realizar coordinación con empresas cuya producción es en distinta temporada a la producción del Empaque de Corporación la Ilusión, y con ello tener una coordinación con la finalidad de mantener el recurso humano asegurado en las temporadas, siguientes.

Dicho proyecto permite que el trabajador, tenga oportunidades de empleo durante los meses en los cuales no tenía oportunidad de trabajo dentro del empaque,

permitiendo seguir con el aporte económico, que brindaba a su familia durante su relación laboral.

Dentro de este proyecto se realiza un proceso importante de investigación y coordinación de empresas de temporada, indagando las vacantes que ofrecen, requisitos, procedimientos de contratación y prestaciones que brindan. Dicha información permitirá que recíprocamente se brinde una alternativa de contratación temporal al trabajador y a su vez la corporación la Ilusión tenga asegurado el recurso humano y a su vez mayor personal con experiencia en empaque de frutas.

JUSTIFICACIÓN

Como se puede observar en la investigación realizada, los extrabajadores del empaque de la Corporación la Ilusión S. A. de C.V. tienen repercusiones importantes en las funciones familiares, al no seguir aportando recurso económico para sus familias, debido al término de la relación laboral con la empresa, ya que la producción es temporal.

Siendo afectadas principalmente las funciones familiares: económica, reproducción, y en menor grado las afectiva, cuidado, socialización, y cultural; debido a que el desarrollo de las mismas depende de recurso económico que ingresa al gasto familiar y la recreación de la misma.

Además de ser una situación en la que año con año se presenta, afectándose principalmente a las familias en las cuales el extrabajador es el encargado del abastecimiento económico, por lo cual es necesario el desarrollo de una estrategia que permita a los trabajadores conocer de ofertas de trabajo en otra empresa cuya producción es por temporada como empaques de Aguacate y Zarcamora en la ciudad de Uruapan.

Por lo cual es necesario una coordinación entre dichas empresas para que con ello se conozcan las vacantes y a su vez intercambiar recurso humano entre las mismas y permita que el extrabajador obtenga otro empleo mientras se requiera de nuevo la relación de trabajo con esta empresa. Y además se tenga asegurado el recurso humano, capacitado en el trabajo que se realiza dentro de las empresas de empaque.

OBJETIVO GENERAL:

- ★ Coordinar con empresas empacadoras de fruta de temporada, vacantes ubicadas en tiempos distintos a la producción de corporación la Ilusión S.A. de C.V. con la finalidad de lograr la colocación de los extrabajadores.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ★ Investigar las empresas de empaque de temporada en la ciudad de Uruapan Michoacán.
- ★ Coordinar con las empresas empacadoras de temporada, la contratación segura de mano de obra capacitada.
- ★ Difundir a los trabajadores de corporación la Ilusión, S.A. de C.V. sobre las diversas ofertas de trabajo en empaques de temporada en la ciudad de Uruapan Michoacán.

METAS

1. Tener coordinación con el 100% de las empresas encargadas de empaque de frutas de temporada, en la ciudad de Uruapan Michoacán.
2. Obtener convenio interempresarial para la colocación de extrabajadores temporales capacitados
3. Informar 100% a los trabajadores de corporación la Ilusión, S.A. de C.V. sobre las ofertas de trabajo en empaques de temporada en la ciudad de Uruapan Michoacán.

FUNCIONES Y ACTIVIDADES DE TRABAJO SOCIAL

FUNCIONES	ACTIVIDADES
INVESTIGACIÓN	<ul style="list-style-type: none">★ Investigar empresas dedicadas al empaque de frutas de temporada.★ Detectar vacantes correspondientes al empaque de frutas en temporada ajena al Corporativo la Ilusión.
ADMINISTRACIÓN	<ul style="list-style-type: none">★ Optimizar recursos, humanos y materiales usados en el desarrollo del proyecto.★ Mantener coordinación con departamentos de Recurso Humanos de otras empresas.
RELACIONES PÚBLICAS	<ul style="list-style-type: none">★ Mantener relación con empresas dedicadas al empaque de frutas.★ Promover actividades de reclutamiento con otras empresas para la contratación del extrabajador del corporativo la Ilusión★ Motivar al trabajador acerca del trabajo temporal que se obtiene por medio de la coordinación interempresarial.★ Promover convenio interempresarial para la oferta y colocación de recurso humano temporal.
COORDINACIÓN	<ul style="list-style-type: none">★ Coordinación con los departamentos de Recursos Humanos de otras empresas empacadoras de temporada

	<p>para conocer ofertas de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ★ Obtener la colocación de extrabajadores en otras empresas de temporada. ★ Canalizar al extrabajador a otra empresa de temporada para su colocación.
ASESORIA	<ul style="list-style-type: none"> ★ Orientar a trabajadores sobre trámites correspondientes a la contratación en otras empresas de temporada.
PROMOSIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ★ Informar sobre ofertas de trabajo en otras empresas empacadoras de temporada.

RECURSOS

Recursos Materiales	Recurso Técnico	Recurso Humano	Recurso Inmueble
<ul style="list-style-type: none"> • Agenda 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadora social • Responsable y/o encargado de recursos humanos de cada empresa • Trabajadores eventuales 	<ul style="list-style-type: none"> • Oficina de trabajo social
<ul style="list-style-type: none"> • Hojas blancas 	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora 		
<ul style="list-style-type: none"> • Lapiceros 	<ul style="list-style-type: none"> • Memoria USB 		
<ul style="list-style-type: none"> • Plumones 	<ul style="list-style-type: none"> • Teléfono 		
<ul style="list-style-type: none"> • Papel rotafolio 			
<ul style="list-style-type: none"> • Folletos 			

EMPRESA.- CORPORACIÓN LA ILUSIÓN
RESPONSABLES DEL PROYECTO: Trabajador social
PRESUPUESTO

Duración: Enero-Junio

	Concepto	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Humanos	Lic. Trabajo Social	1	\$80.00 x hora (936 hr.)	\$74,880.00
Técnicos	Computadora	1	\$20,000.00	En existencia
	Cañón	1	\$20,000.00	En existencia
	Memoria USB	1	\$300.00	En existencia
	Teléfono	1	\$400.00	En existencia
Inmuebles	Oficina de Recursos Humanos	1	En existencia	En existencia
Materiales	Hojas blancas	500	\$.50	\$250.00
	Lapiceros	20	\$3.00	\$60.00
	Plumones	14	\$7.00	\$98.00
	Papel Rotafolio	20	\$2.00	\$40.00
SUB TOTAL				\$75,328.00
10%				\$7532.80
TOTAL DEL PROYECTO				\$82,860.80

Lugar donde se cotizó Papelería, Mundo de Papel.

Autorizó _____

CRONOGRAMA MENSUAL DE ACTIVIDADES

NOMBRE DEL PROYECTO: “Coordinación interempresarial para oferta de vacantes y colocación temporal de los trabajadores de Corporación la Ilusión S. A. de C.V. de la ciudad de Uruapan Michoacán.”

RESPONSABLES DEL PROYECTO: Trabajador social

N.	ACTIVIDADES	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Observaciones
1	Investigación de empresas dedicadas al empaque	✦						
2	Coordinación con responsables de recursos humanos de los empaques		✦	✦	✦	✦	✦	
3	Promover convenio interempresarial para la oferta y colocación de extrabajadores temporales.			✦				
4	Informar sobre las ofertas de trabajo temporal a los trabajadores eventuales			✦	✦	✦	✦	
5	Vinculación de extrabajadores con empresa de empaque receptora						✦	

CARTA DESCRIPTIVA

EMPRESA.- CORPORACIÓN LA ILUSIÓN S. A DE C.V.

RESPONSABLES DEL PROYECTO: Claudia Stephanie Vázquez Domínguez.

FECHA DE SESION.- ENERO 2009

NÚMERO DE SEMANAS:4

DURACIÓN: 8 HORAS

LUGAR: URUAPAN MICHOACAN

OBJETIVO.- Investigar las empresas dedicadas al empaque de frutas de temporada, en fecha de producción Julio-Diciembre, 2009

Orden del día	Horario	Función	Actividades	Material de apoyo	Ponente
1.- Identificar los empaques de temporada.	9:00 a.m.	Investigación	Investigar en directorio empresarial los empaques de temporada en Uruapan Michoacán Realizar un concentrado de empresas, teléfono, ubicación.	Libreta de notas	Claudia Stephanie Vázquez Domínguez
2.- Identificar meses en los cuales están en producción.	11:00 a.m.	Investigación	Hablar por teléfono para conocer su fecha de producción.	Libreta de notas	
3.- Coordinación con departamento de recursos humanos de las empresas para entrevista.	1:00 p.m.	Coordinación	Hablar por teléfono para citar fecha de entrevista con el encargado de recursos humanos.	Teléfono	
4. Realización de informe de actividades	6:00 p.m.	Administración	Realizar un informe actividades donde se mencione las empresas detectadas, las fecha y producción a la que se dedica, a su vez mencionando los encargados de recursos humanos y la fecha en la cual se realizara la entrevista.	Minuta	

CARTA DESCRIPTIVA

EMPRESA.- CORPORACIÓN LA ILUSIÓN S. A DE C.V.

RESPONSABLES DEL PROYECTO: Claudia Stephanie Vázquez Domínguez.

FECHA DE SESION.- FEBRERO, MARZO, ABRIL, MAYO, JUNIO 2009

NÚMERO DE SEMANAS: 20

DURACIÓN: 6 HORAS

LUGAR: URUAPAN MICHOACAN

Objetivo.- Establecer coordinación interempresarial con la finalidad de conocer las vacantes temporales existentes.

Objetivo.- Orden del día	Horario	Función	Actividades	Material de apoyo	Ponente
1.-Promosionar el proyecto de coordinación interempresarial	9:00 a.m.	Promoción	Llevar a cabo exposición del proyecto los beneficios y las ventajas.	Minuta	Claudia Stephanie Vázquez Domínguez.
2.-Coordinación con departamento de recursos humanos	11:00 a.m.	Relaciones publicas	Llevar a cabo reunión con encargados de recursos humanos.	Libreta de notas	
3.- Identificar meses de producción y vacantes	1:00 a.m.	Investigación	Indagar en las empresas las fechas de producción y número de trabajadores requeridos en cada temporada.	Libreta de notas	
4.- Realizar informe de los empaques que ofrecen vacantes a nuestra empresa.	4:00 p.m.	Administración	Organizar la información y diseñar un informe sobre las empresas visitadas, la fecha de producción y las vacantes que se presentaran.	Minuta	

CARTA DESCRIPTIVA

EMPRESA.- CORPORACIÓN LA ILUSIÓN S. A DE C.V.

RESPONSABLES DEL PROYECTO: Claudia Stephanie Vázquez Domínguez.

FECHA DE SESION.- FEBRERO 2009

NÚMERO DE SEMANAS:4

DURACIÓN: 6 HORAS

LUGAR: URUAPAN MICHOACAN

Objetivo.- Vinculación entre empresas de temporada con la finalidad de establecer un convenio interempresarial para la oferta de trabajo y la colocación del extrabajador.

Objetivo.- Orden del día	Horario	Función	Actividades	Material de apoyo	Ponente
1.- Reunión con departamentos de recursos humanos de empaques.	9:00 a.m.	Relaciones publicas	Establecer reunión con encargados de recursos humanos de los empaques de la ciudad de Uruapan	Libreta de notas	Claudia Stephanie Vázquez Domínguez.
2.- Establecer convenio interempresarial	11:00 a.m.	Relaciones publicas	Exponer convenio. Firmar acuerdos entre empresas.	Convenio	
3.- promover actividades de coordinación con departamentos de recursos humanos.	1:00 p.m.	Relaciones publicas	Promover constante comunicación entre empresas para conocer las ofertas de trabajo y vacantes ya ocupadas.	Agenda	
4.- Realizar informe de actividades.	4:00 p.m.	Administración	Realizar un informe de las empresas que integran la coordinación	Agenda	

CARTA DESCRIPTIVA

EMPRESA.- CORPORACIÓN LA ILUSIÓN S. A DE C.V.

RESPONSABLES DEL PROYECTO: Claudia Stephanie Vázquez Domínguez.

FECHA DE SESION.- MARZO, ABRIL, MAYO, JUNIO 2009

NÚMERO DE SEMANAS:16

DURACIÓN: 6 HORAS

LUGAR: DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

Objetivo.- Informar a los trabajadores sobre las ofertas de trabajo en empaques de temporada de la ciudad de Uruapan Michoacán

Objetivo.- Orden del día	Horario	Función	Actividades	Material de apoyo	Ponente
1.- Diseñar material informativo de ofertas de trabajo.	9:00 a.m.	Promoción	Organizar información. Realizar material impreso sobre las empresas que ofrecen trabajo en fecha de producción distinta al corporativo.	Libreta de notas	Claudia Stephanie Vázquez Domínguez.
2.- Coordinación con departamento de producción para su promoción	11:00 a.m.	Relaciones públicas	Coordinarme con el encargado de producción para brindar la información al trabajador. Realizar una reunión para dar a conocer el proyecto al trabajador.	Libreta de notas	
3.- Realizar informe e inscripción de trabajadores interesados	1:00 p.m.	Administración	Realizar un formato de inscripción. Anotar al trabajador interesado en el proyecto.	Teléfono	
4.- Informe de actividades	4:00 p.m.	Administración	Reunir la información. Realizar un informe las actividades realizadas.	Agenda	

CARTA DESCRIPTIVA

EMPRESA.- CORPORACIÓN LA ILUSIÓN S. A DE C.V.

RESPONSABLES DEL PROYECTO: Claudia Stephanie Vázquez Domínguez.

FECHA DE SESION.- JUNIO 2009

NÚMERO DE SEMANAS:4

DURACIÓN: 6 HORAS

LUGAR: DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

Objetivo.- Vincular a los extrabajadores con empresas de recepción.

Objetivo.- Orden del día	Horario	Función	Actividades	Material de apoyo	Ponente
1.- Coordinación con departamentos de recursos humanos	9:00 a.m.	Administración	Hablar con los encargados sobre las fechas de término de relación de trabajo. Informar el número de extrabajadores.	Libreta de notas	Claudia Stephanie Vázquez Domínguez.
2.- Brindar un informe de trabajadores inscritos .	11:00 a.m.	Relaciones publicas	Realizar un informe de los trabajadores que cuenta el empaque del Corporativo la Ilusión	Libreta de notas	
3.- Coordinación con el departamento de recursos humanos para la canalización de trabajador.	1:00 p.m.	Administración	Hablar con el encargado de recursos humanos en otras empresas para informar de los trabajadores que se enviarán	Teléfono	
4.- Informe de trabajadores colocados en otras empresas	4:00 p.m.	Administración.	Dar seguimiento sobre los trabajadores colocados en otros empaques. Realizar un informe de los trabajadores ya colocados.	Minuta	

EVALUACIÓN

La evaluación se realizará en cortes evaluativos de dos meses evaluando las actividades realizadas y los informes realizados.

Además se llevará a cabo la evaluación por medio de los siguientes formatos.

- ★ Formato de trabajadores colocados, fecha de colocación y empresa vinculada.
- ★ Convenio interempresarial para la oferta y colocación de recurso humano temporal.
- ★ Informe de empresas integrantes de la coordinación interempresarial.

ANEXOS

ANEXO 1
OPERACIONALIZACION

Hipótesis: El desempleo afecta en las funciones familiares de los extrabajadores.

Vi Término de la relación laboral

Vd. Ejercicio de las Funciones familiares.

Elementos lógicos. Afecta

Unidad de Análisis Extrabajadores.

VARIABLES	INDICADORES	INDICE	SUJETOS/OBJ.
<p align="center">Término.-</p> <p>“De forma genérica, el <u>fin</u>, <u>final</u>, <u>conclusión</u> o <u>culminación</u> de algo.</p> <p><u>Término</u>, un concepto jurídico referente a la extinción de las <u>obligaciones</u>”. www.wikipedia.org.</p> <p align="center">Relaciones laborales.</p> <p>“Son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. En un marco de proceso productivo” www.definicion.de.com</p> <p>“La prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de una salario” (Ley Federal de Trabajo 16:209 2009)</p>	<p align="center">X1.-Prestaciones que brinda la empresa al trabajador.</p>	Contrato	<p>Extrabajador. Expedientes de baja.</p>
		Salario	
		Vacaciones	
		Aguinaldo	
		Utilidades.	
		Horas extras	
	<p align="center">X2.-Condiciones de</p>	Tiempo.	
		Lugar	
		Duración de la jornada	
		Pago de salario	
		Adiestramiento	

	trabajo	Descansos	
		Normas de trabajo	
		Utilización de habilidades	
<p>Ejercicio.- "Ocupación, dedicación" www.wordreference.com</p> <p>Función familiar.</p> <p>a) Función familiar: las actividades que realiza la familia, las relaciones sociales que establece en la ejecución de esas actividades y, en un segundo nivel de análisis, comprende los aportes (o efectos) que de ellos resultan para las personas y para la sociedad" KORNBLIT, Ana lía. Loc. Cit</p> <p>b) Función familiar: la interrelación y transformación real que se opera en la familia a través de sus relaciones o actividades sociales, así como por efecto de estas. Rev Pacea Med Fam 2006; 3(4): 95-100 97 REVISTA PACEÑA DE MEDICINA FAMILIAR</p>	<p>Y1.-¿Cómo se da el ejercicio de las funciones familiares de los extrabajadores durante y después de su relación laboral en el corporativo la Ilusión?</p>	<p>Función económica</p> <p>Abastecimiento</p>	Extrabajador.
		Salario	
		Ingresos	
		Miembros que trabajan	
		Egreso familiar.	
		Administración de la economía.	
		Satisfacción de necesidades	
		Sostén de los miembros	
		Logros	
		Acceso a lujos	Extrabajador.
		<p>Función reproductora</p> <p>Miembros que integran la familia.</p>	
		Poder tener hijos	
		Placer corporal	Extrabajador.
		<p>Función del cuidado</p> <p>Alimentos.</p> <p>Preservación de la especie</p>	
		vestido.	
Seguridad			
Aseguramiento del desarrollo			
Apoyo emocional			

		Función de socialización	Extrabajador
		Enseñanza de la autonomía.	
		Formación de la personalidad	
		Convivencia con la sociedad	
		Realización como persona	
		Normas	
		Tradiciones	Extrabajador.
		Función afectiva	
		Confianza	
		Clima de afecto	
		Continencia corporal	
		Relaciones emocionales	
		Apoyo moral	Extrabajador.
		Función cultural	
		Proy. Al futuro	
Actividades culturales.			
Actividades religiosas.			
Actividades en tiempo libre			



Objetivo.- Detectar como es el ejercicio de las funciones familiares del extrabajador durante y al término de su relación laboral en el empaque “Corporativo la Ilusión.”

1. ¿Tenías un contrato? a) Si b) No					
2. ¿Cuántos meses trabajaste para la empresa? a) Menos de un mes b) 1-2 meses c) 3-4 meses d) 5-6 meses e) Otro ¿Cuál? _____					
3. ¿Qué puesto tenías? a) Supervisor de personal b) Empacador c) Estibador d) Otro ¿Cuál? _____					
4. ¿Cuánto duraba tu jornada de trabajo? a) Menos de 6 horas b) 8 horas b) 10 horas c) 12 horas d) 16 horas e) f) Otro ¿Cuál? _____					
5. ¿Cuál era tu horario de trabajo? a) 0 am a 2:00pm b) 7:00 am a 7:00 pm c) 7:00 am. 2:00am d) Otro _____					
6. ¿Recibías pago por hora extra? a) Si b) No					
7. ¿Cuántas horas extras en promedio al día trabajabas? a) una hora b) 2 horas c) 3 horas d) más de 4 horas					
8. ¿Cada cuando recibías el pago de salario? a) semanalmente b) quincenalmente c) mensualmente d) otro ¿Cuál? _____					
9. ¿Cuánto sueldo ganabas por semana?(1 salario equivale a \$51.95) a) 10-12 salarios min. b) 13-15 salarios min. c) 16-18 salarios min. d) Otro ¿Cuál? _____					
10. ¿Estuviste en cursos de adiestramiento para tu desempeño? A) si b) no ¿En qué momento? a) Al ingresar a la empresa. b) Siempre. c) Nunca. d) A veces.					
11. ¿Qué habilidades requerías el desempeño de tu trabajo? a) Física b) Mental c) Física y Mental d) Otra ¿Cuál? _____					
12. ¿Cuántos días descansabas a la semana? a) Ninguno b) 1 día b) 2 días c) más 2					
13. ¿Te presentaron un reglamento interno de trabajo? a) Si b) No					
14. ¿Conocías las prestaciones que se te proporcionaban? a) Si b) No 14.1 ¿Cuáles? a) Vacaciones b) Aguinaldo c) Reparto de utilidades d) Seguro social (IMSS) e) Caja de ahorro. f) Prima vacacional					
FUNCIONES FAMILIARES					
15. ESTRUCTURA FAMILIAR					
N.	Parentesco con el trabajador	Edad	Sexo	Ocupación	Escolaridad

	DURANTE	AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL.
b) PERSONAS CON APORTACION ECONOMICA		
16. INGRESO FAMILIAR	a) 10 a 12 salarios mínimos a la semana. b) 12 a 13 salarios mínimos a la semana. c) 14 a 16 salarios mínimos a la semana. d) 16 a 18 salarios mínimos a la semana. e) Otro ¿Cuál? _____	a) 10 a 12 salarios mínimos a la semana. b) 12 a 13 salarios mínimos a la semana. c) 14 a 16 salarios mínimos a la semana. d) 16 a 18 salarios mínimos a la semana. e) Otro ¿Cuál? _____
17. ADMINISTRACIÓN DEL GASTO FAMILIAR	a) Madre del trabajador b) Padre del trabajador c) Esposa del trabajador d) Hermana e) Hijo (a) f) Otro ¿Cuál? _____	a) Madre del trabajador b) Padre del trabajador c) Esposa del trabajador d) Hermana e) Hijo (a) f) Otro ¿Cuál? _____
18. ABASTECIMIENTO DE DESPESA	a) Madre del trabajador b) Padre del trabajador c) Esposa del trabajador d) Hermana e) Hijo (a) f) Otro ¿Cuál? _____	a) Madre del trabajador b) Padre del trabajador c) Esposa del trabajador d) Hermana f) Hijo (a) g) Otro ¿Cuál? _____
20. SERVICIOS DEL HOGAR	a) Luz b) Agua c) Renta d) Telecable e) Internet f) Predial g) Teléfono	a) Luz b) Agua c) Renta d) Telecable e) Internet f) Predial g) Teléfono
21. PERSONAS DEPENDIENTES	a) Madre del trabajador b) Padre del trabajador c) Esposa del trabajador d) Hermana e) Hijo (a) cuantos _____ f) Otro ¿Cuál? _____	a) Madre del trabajador b) Padre del trabajador c) Esposa del trabajador d) Hermana e) Hijo (a) Cuantos _____ f) Otro ¿Cuál? _____
22. DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO	a) Vestido \$ _____	a) Vestido \$ _____
	b) Alimentación \$ _____	b) Alimentación \$ _____
	c) Servicios médicos \$ _____	c) Servicios médicos \$ _____
	d) Educación \$ _____	d) Educación \$ _____
	e) Vivienda \$ _____	e) Vivienda \$ _____
23. LOGROS	a) Tener una casa	a) Tener una casa

FAMILIARES	b) Obtener un vehículo.	b) Obtener un vehículo.
	c) Asegurar médicamente a la familia	c) Asegurar médicamente a la familia
	d) Obtener mayor recurso económico	d) Obtener mayor recurso económico
	e) Desarrollo Educativo	e) Desarrollo Educativo
	f) Mayor comunicación familiar.	f) Mayor comunicación familiar.
	g) otro ¿Cuál? _____	g) otro ¿Cuál? _____
24. ASISTENCIA A LUGARES DE RECREACIÓN	a) 1 vez a la semana b) 2 veces a la semana c) 1 vez al mes d) 2 a tres veces al mes e) Ninguna	a) 1 vez a la semana b) 2 veces a la semana c) 1 vez al mes d) 2 a tres veces al mes e) Ninguna
25. PROYECTOS FAMILIARES	a) Si b) No c) ¿Cuál? _____	a) Si b) No c) ¿Cuál? _____
26. ¿Quién es el miembro de la familia que está al pendiente de la alimentación de los integrantes de la familia?	a) Madre del trabajador b) Padre del trabajador c) Esposa del trabajador d) Hermana e) Hijo (a) del trabajador f) Otro ¿Cuál? _____	a) Madre del trabajador b) Padre del trabajador c) Esposa del trabajador d) Hermana e) Hijo (a) del trabajador f) Otro ¿Cuál? _____
27. ¿Quién aporta mayor ingreso al vestir de los integrantes de la familia?	a) Madre del trabajador b) Padre del trabajador c) Esposa del trabajador d) Hermana e) Hijo (a) del trabajador f) Otro ¿Cuál? _____	a) Madre del trabajador b) Padre del trabajador c) Esposa del trabajador d) Hermana e) Hijo (a) del trabajador f) Otro ¿Cuál? _____
28. ENCARGADO DEL DESARROLLO FÍSICO DE LA FAMILIA	a) Madre del trabajador b) Padre del trabajador c) Esposa del trabajador d) Hermana e) Hijo (a) del trabajador f) Otro ¿Cuál? _____	a) Madre del trabajador b) Padre del trabajador c) Esposa del trabajador d) Hermana e) Hijo (a) del trabajador f) Otro ¿Cuál? _____
29. ASISTENCIA AL MÉDICO	a) Cada semana b) Cada mes c) Cada tres meses d) Cada año e) Otro ¿Cuál? _____	a) Cada semana b) Cada mes c) Cada tres meses d) Cada año e) Otro ¿Cuál? _____
30. ¿CONSIDERAS QUE BRINDAS APOYO EMOCIONAL A TU FAMILIA?	a) siempre b) a veces c) nunca	a) siempre b) a veces c) nunca
31. ¿CÓMO INFLUYES EN TU(S) HIJOS PARA VALERSE POR SÍ MISMOS?	a) motivándolos b) apoyándolos c) escuchándolos d) solo al estar pendiente de su desarrollo e) regañándolos f) otro ¿Cuál? _____	a) motivándolos b) apoyándolos c) escuchándolos d) solo al estar pendiente de su desarrollo e) regañándolos f) Otro ¿Cuál? _____

32. REAFIRMACIÓN DE LOS HIJOS	<ul style="list-style-type: none"> a) creyendo en ellos. b) Confiando en lo que hacen c) Reconociendo sus esfuerzos. d) Ninguna Otro ¿Cuál? _____	<ul style="list-style-type: none"> a) creyendo en ellos. b) Confiando en lo que hacen c) Reconociendo sus esfuerzos. d) Ninguna Otro ¿Cuál? _____
33. FOMENTO SOCIAL DE LOS HIJOS	<ul style="list-style-type: none"> a) Jugando b) Siendo amistosos c) Conviviendo con otras personas d) Dejándolos que convivan con amigos e) Otra ¿cuál? _____	<ul style="list-style-type: none"> a) jugando b) Siendo amistosos c) Conviviendo con otras personas d) Dejándolos que convivan con amigos Otra ¿cuál? _____
34. ¿CÓMO LES PERMITES A TUS HIJOS REALIZARSE COMO PERSONAS?	<ul style="list-style-type: none"> a) Brindándoles educación b) Apoyándolos en sus planes c) Motivándolos a ser mejor cada día. d) Ser comprometidos. e) Otro ¿Cuál? _____	<ul style="list-style-type: none"> a) Brindándoles educación b) Apoyándolos en sus planes c) Motivándolos a ser mejor cada día. d) Ser comprometidos. Otro ¿Cuál? _____
35. NORMAS DE CONDUCTA	<ul style="list-style-type: none"> a) siempre b) a veces c) siempre 	<ul style="list-style-type: none"> a) siempre b) a veces c) siempre
36. MANEJO DE NORMAS	<ul style="list-style-type: none"> a) Las das por entendidas b) Se las comunicas 	<ul style="list-style-type: none"> a) Las das por entendidas b) Se las comunicas
37. TRADICIONES EN TU FAMILIA	<ul style="list-style-type: none"> a) siempre b) a veces c) nunca 	<ul style="list-style-type: none"> a) siempre b) a veces c) nunca
38. ¿CONSIDERAS QUE DAS CONFIANZA A LOS MIEMBROS DE TU FAMILIA?	<ul style="list-style-type: none"> a) siempre b) a veces c) nunca 	<ul style="list-style-type: none"> a) siempre b) a veces c) nunca
39. AMBIENTE FAMILIAR	<ul style="list-style-type: none"> a) bueno b) malo c) regular d) no me interesa 	<ul style="list-style-type: none"> a) bueno b) malo c) regular d) no me interesa
40. ¿DEMUESTRA S A TU FAMILIA AFECTO?	<ul style="list-style-type: none"> a) siempre b) a veces c) nunca 	<ul style="list-style-type: none"> a) siempre b) a veces c) nunca
41. ¿DE QUÉ MANERA DEMUESTRAS AFECTO?	<ul style="list-style-type: none"> a) conviviendo con ellos b) abrazándolos c) comprándoles algunos obsequios d) nada 	<ul style="list-style-type: none"> a) conviviendo con ellos b) abrazándolos c) comprándoles algunos obsequios d) nada

42. APOYO DE TU FAMILIAR	a) siempre b) a veces c) nunca	a) siempre b) a veces c) nunca
43. PARTICIPACIÓN CULTURAL	a) siempre b) a veces c) nunca	a) siempre b) a veces c) nunca
44. PARTICIPACIÓN RELIGIOSA	a) siempre b) a veces c) nunca	a) siempre b) a veces c) nunca
45. ACTIVIDADES EN TIEMPO LIBRE	a) visitar algún familiar. b) Ir al parque c) Salir al cine d) Salir a comer e) Otro ¿Cuál? _____	a) visitar algún familiar. b) Ir al parque c) Salir al cine d) Salir a comer Otro ¿Cuál? _____
46. ¿Considera que el término de su trabajo afecta su vida íntima en pareja? a) Si b) No ¿Por qué? _____		
47. ¿Consideras que el término de tu relación laboral afecta tu ejercicio de tus funciones familiares? a) Si b) No		
48. De qué manera _____		

¡MUCHAS GRACIAS POR TU APOYO!

BIBLIOGRAFÍA

1. EZEQUIEL Ander Egg, Diccionario de trabajo Social, Editorial, LUMEN, 1996.
2. EROLES Carlos, Familia y trabajo social, Editorial Espacio, México 2000.
3. ESTADA Inda Lauro, Ciclo vital de la familia, Editorial, de Bolsillo, 2000
4. GIL Mendoza José, Administración del personal y recurso humano, Editorial, Mc Graw Hill, México 1986.
5. IDALVERTO Chiavenato, Administración de recurso humano, Editorial, Mc Graw Hill, México 2000.
6. IRIGOYEN Coria Arnulfo, Fundamento de medicina familiar., México 1996.
7. Amezcua Aguirre Raúl
8. KORBIT ANA LIA, Psicología de la enseñanza, Mc. Graw Hill, Chile 2004
9. RAMÍREZ valencia Joaquín, Administración moderna del personal, Editorial, ECAFSA, México 2000
10. SÁNCHEZ Rosado Manuel, Manual de trabajo social, Editorial UNAM, México 2004.
11. VALERO Chávez Aida, Desarrollo histórico de trabajo social, Editorial, UNAM , México 2003.
12. WELL, L. French, Administración del personal, Editorial Limusa, México 1998.
13. ZURRO, Amando Martin, Atención primaria, Editorial, El Sevier, Madrid España: 2008

REVISTAS

14. SUAREZ CUBA Miguel Ángel, Revista paceña de medicina familiar 2006.
15. COCA Luna Raúl, Revista no. 44, UNAM, México 1990.
16. MEDINA R. Gabriela, Revista Extensión Universitaria no.108, UDV, Uruapan 1995.

PAGINAS DE INTERNET

1. [www.ilo.org.](http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf), <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>

2. [www.wordreference.com http://www.wordreference.com/definicion/ejercicio](http://www.wordreference.com/definicion/ejercicio)
3. [www.wikipedia.org. : http://es.wikipedia.org/wiki/Termino](http://es.wikipedia.org/wiki/Termino)
4. [www.definicion.de.com: http://definicion.de/relaciones-laborales/](http://definicion.de/relaciones-laborales/)
5. [www.waece.org: http://www.waece.org/ZD_encyclopedia9/funciones](http://www.waece.org/ZD_encyclopedia9/funciones)
6. [www.stps.gob.mx:](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html)
http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html
[Derechosreservados,\(1996,1998STPS-UNAM-IIJ](#)