



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

“La Coordinación que establecen los Trabajadores Sociales que intervienen en el sector Empresarial con los Trabajadores Sociales que laboran en las áreas de Empresa, Salud y Asistencia Social”

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

Licenciada en Trabajo Social

P R E S E N T A:

SANDRA BETZABÉ VALENCIA RODRÍGUEZ

ASESORA: L.T.S. Adriana Santoyo Martínez

Uruapan, Michoacán, 21 de Noviembre del 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.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS:

Por haberme permitido llegar hasta este punto de mi vida, por prestarme salud para lograr mis objetivos, y además la fortaleza para enfrentar cualquier obstáculo puesto en mi camino.

A MIS PADRES:

Por haberme apoyado en todo momento de mi vida sin pedir nada a cambio únicamente viendo por mi bienestar, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, gracias por haber luchado sin cansancio, por la perseverancia que hoy en día es el motivo de mi admiración y respeto hacia su persona, pero sobre todo gracias por su amor.

LOS QUIERO

A MIS HERMANOS:

A mis dos hermanos menores, por ser parte de mi vida y representar la unidad familiar, pero sobre todo por haber soportado mis enojos y momentos de estrés y a pesar de ello haber apoyado cada paso de mi vida hasta el momento.

LOS QUIERO

A MIS ABUELOS:

Que gracias a ellos surgió una gran familia de la cual estoy orgulloso de pertenecer, en donde siempre me brindaron su apoyo y su cariño, compartiendo conmigo siempre sus historias, sus conocimientos y sobre todo sus experiencias.

LOS QUIERO

A MIS AMIGOS:

Que me apoyaron y me permitieron entrar en su vida durante cuatro años de convivir dentro y fuera del salón de clase. Por apoyarnos mutuamente en nuestra formación profesional y que hasta ahora, seguimos siendo amigos. Así como a los que no conocí en el salón de clases pero que han estado siempre apoyando cada uno de mis pasos.

A MIS PROFESORES:

Finalmente a los maestros, aquellos que marcaron cada etapa de mi camino universitario, y que me ayudaron cuando más lo necesité. Especialmente quiero agradecer a mi asesora de tesis, ya que gracias a ella hoy puedo concluir este logro tan importante en mi vida.

GRACIAS!!

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I LA COORDINACIÓN.....4

1.1 Definición de Coordinación..... 4

1.1.1 Dimensiones..... 4

1.2 La Importancia de la Coordinación en las Redes Sociales..... 6

1.2.1 Definición..... 6

1.2.2 Clasificación..... 6

1.3 La Coordinación y las Redes Sociales en Trabajo Social..... 14

1.3.1 Metodología del Trabajo en Red..... 15

CAPÍTULO II CONTEXTO INSTITUCIONAL..... 18

2.1 Grupo Florestore..... 18

2.1.1 Características Generales de la Institución..... 18

2.1.2 Misión, Visión y Valores..... 18

2.1.3 Organigrama..... 19

2.1.4 Intervención del Trabajador Social..... 19

2.2 Gasolinera Quirindavara S.A DE C.V..... 20

2.2.1 Características Generales de la Institución..... 20

2.2.2 Objetivo, Misión y Visión..... 21

2.2.3 Organigrama..... 21

2.2.4 Intervención del Trabajador Social..... 21

2.3 Gasolinera Q..... 23

2.3.1 Características Generales de la Institución..... 23

2.3.2 Objetivos, Misión, Visión y Políticas..... 23

2.3.3 Organigrama..... 24

2.3.4 Intervención del Trabajador Social.....	24
2.4 Golden Gate.....	26
2.4.1 Características Generales de la Institución.....	26
2.4.2 Objetivos, Misión, Visión y Valores.....	26
2.4.3 Organigrama.....	27
2.4.4 Intervención del Trabajador Social.....	28
2.5 Grupo Bavi.....	29
2.5.1 Características Generales de la Institución.....	29
2.5.2 Objetivos, Misión, Visión y Valores.....	30
2.5.3 Organigrama.....	31
2.5.4 Intervención del Trabajador Social.....	31
2.6 Empacadora Providencia.....	33
2.6.1 Características Generales de la Institución.....	33
2.6.2 Misión y Visión.....	33
2.6.3 Organigrama.....	34
2.6.4 Intervención del Trabajador Social.....	34
2.7 Wal-Mart De México.....	36
2.7.1 Características Generales de la Institución.....	36
2.7.2 Visión.....	36
2.7.3 Organigrama.....	37
2.7.4 Intervención del Trabajador Social.....	37
2.8 Plásticos del Cupatitzio.....	39
2.8.1 Características Generales de la Institución.....	39
2.8.2 Objetivo, Misión y Visión.....	40
2.8.3 Organigrama.....	40
2.8.4 Intervención del Trabajador Social.....	40
2.9 Hotel Mansión Del Cupatitzio.....	42
2.9.1 Características Generales de la Institución.....	42

2.9.2	Objetivo, Misión y Visión.....	43
2.9.3	Organigrama.....	43
2.9.4	Intervención del Trabajador Social.....	44
2.10	CIU (Corporativo Industrial De Uruapan).....	46
2.10.1	Características Generales de la Institución.....	46
2.10.2	Misión, Visión, Objetivo y Políticas.....	46
2.10.3	Organigrama.....	48
2.10.4	Intervención del Trabajador Social.....	48
2.11	Bolsa De Trabajo UDV.....	51
2.11.1	Características Generales de la Institución.....	51
2.11.2	Misión, Visión y Objetivo.....	51
2.11.3	Organigrama.....	52
2.11.4	Intervención del Trabajador Social.....	52
2.12	Grupo Serlimym.....	54
2.12.1	Características Generales de la Institución.....	54
2.12.2	Misión, Visión y Objetivo.....	54
2.12.3	Organigrama.....	56
2.12.4	Intervención del Trabajador Social.....	56
2.13	Fresh Directions Mexicana S.A. DE C.V.....	58
2.13.1	Características Generales de la Institución.....	58
2.13.2	Misión, Visión, Principios y Objetivo.....	58
2.13.3	Organigrama.....	62
2.13.4	Intervención del Trabajador Social.....	63

CAPÍTULO III TRABAJO SOCIAL EN LAS ÁREAS DE EMPRESA, SALUD Y

ASISTENCIA SOCIAL.....	66
3.1 Perfil Ideal de Trabajo Social Empresarial.....	67
3.2 Niveles de Intervención.....	82

3.3 Especificidad de Trabajo Social.....	88
3.4 Ética Profesional.....	91
3.5 Funciones y Actividades del Área de Salud.....	98
3.6 Funciones y Actividades del Área de Asistencia Social.....	101

CAPITULO IV INVESTIGACIÓN DE CAMPO..... 104

4.2 Definición del Universo.....	104
4.2 Elaboración del Instrumento.....	105
4.3 Levantamiento de la Información.....	106
4.4 Presentación de Resultados.....	106
4.5 Análisis de la Información.....	138

CONCLUSIONES

PROPUESTA

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

Entendemos por coordinación a la “acción de coordinar, de poner a trabajar en conjunto diferentes elementos en pos de obtener un resultado específico. Todo aquel individuo u objeto que cumple el rol de coordinador en una situación determinada tiene como tarea principal la de planificar, organizar y ordenar las diversas tareas de quienes formarán parte de un proceso con el fin de generar ciertos resultados y, consiguientemente, triunfar en las metas establecidas.”¹

La existencia de una coordinación entre los Trabajadores Sociales que laboran en el sector empresarial con los de las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa, es importante, pues a partir de esto se ha dado la apertura a la formación de redes de apoyo, además de favorecer a la dinámica social, logrando que los servicios que el profesionista presta, satisfagan las necesidades de la población sujeto de intervención.

De acuerdo a la base de datos de la escuela de Trabajo Social del año 2011, en la ciudad de Uruapan Michoacán existen 423 egresados de la carrera, de los cuales la mayoría se encuentra laborando en distintas áreas, desenvolviéndose de diferente manera cada quien en su ámbito, ya que cada Trabajador Social proporciona una intervención de acuerdo al área en la que se desenvuelve y aborda problemáticas diversas. Se puede decir que los Trabajadores Sociales llevan a cabo una coordinación entre colegas, en este caso con los de las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa, es así como se logra la concertación de medios y esfuerzos enfocados a la acción común, generando un beneficio para ambas partes, fortaleciendo las competencias laborales y creando redes de apoyo que favorecen a la dinámica social.

Al inicio de la presente investigación se planteó una hipótesis de tipo descriptiva, la cual es la siguiente: La coordinación que establecen los Trabajadores Sociales que intervienen en el sector Empresarial con los Trabajadores Sociales que laboran en

¹ <http://www.definiciónabc.com/general/coordinación.php> consultado el 02 de Junio de 2011

las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa, es importante para fortalecer las redes de apoyo.

Conocer acerca de cómo es la coordinación que establecen los profesionistas que laboran en el sector empresarial con los de las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa es de suma importancia para la investigación, por lo cual se plantearon los siguientes objetivos:

Objetivo general:

Identificar la importancia de la coordinación que establecen los Trabajadores Sociales en el sector empresarial con los Trabajadores Sociales de las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa, con la finalidad de reconocer la importancia de la red de apoyo entre estos profesionistas.

Objetivos específicos:

- Identificar las instituciones con las que el Trabajador Social Empresarial ha establecido una coordinación.
- Señalar las funciones y actividades que realiza el Trabajador Social Empresarial en las que requiere de coordinación con las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa.
- Destacar aspectos en los que se ha visto favorecida la intervención del Trabajador Social al establecer una red de apoyo con el área de Salud, Asistencia Social y Empresa.
- Definir qué tipo de apoyo se establece durante el proceso de coordinación entre las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa.

La investigación está dividida en dos partes, en la primera se encuentra fundamentado teóricamente el tema a investigar. En la segunda parte se muestran los resultados obtenidos acerca de la investigación de campo.

Capítulo I. Durante este capítulo se emite la definición de coordinación, se presentan las dimensiones que se pueden establecer durante dicha función, así como una

muestra de la clasificación de las redes sociales, por último se define al Trabajo Social en Red y la metodología que se requiere durante dicho trabajo.

Capítulo II. Se habla acerca de las instituciones objeto de investigación, pues en estas es en las cuales se basa el tema central que es la coordinación que establecen los Trabajadores Sociales del área Empresarial con los T.S. de las áreas de Salud, Asistencia Social y de Empresa, para esto es importante hacer mención de las características fundamentales de cada una de las instituciones en las que se encuentran laborando los profesionistas.

Capítulo III. Aquí se retoman de manera general algunas de las características fundamentales del Perfil ideal de Trabajo Social en el área Empresarial.

Capítulo IV. Primeramente se hablará acerca de como se llevó a cabo la elección de la población con la que se trabajó, la elaboración y estructura del instrumento utilizado, además se describe la manera en la cual se realizó el levantamiento de la información y la presentación de los resultados, que consiste en una serie de preguntas, cuadros, gráficas e interpretación.

Finalmente se presenta un análisis de la información obtenida, las conclusiones, dando a conocer el logro de los objetivos e hipótesis planteados al inicio de la investigación. La manera de concluir a este capítulo es a través de una propuesta de intervención de Trabajo Social, en la cual se pretende la actualización del Directorio de Trabajadores Sociales egresados de la Universidad Don Vasco.

CAPÍTULO I

LA COORDINACIÓN

Este tema será fundamental para la presente investigación, pues se pretende conocer las principales formas de coordinación entre los T.S.E. con sus colegas de las áreas de Salud, Asistencia social y Empresa.

El Trabajador Social cumple un papel muy importante en las instituciones o dependencias en la que se encuentra laborando, ya sean del área de Salud, Asistencia Social y Empresa, que son las que se retomaran durante la investigación. Actualmente el Trabajador Social requiere de dicha coordinación con sus colegas en otras áreas, pero no se sabe a ciencia cierta cómo se efectúan dichas funciones, es por tal motivo que a continuación se analizarán conceptos relacionados al tema para poder rescatar aspectos que nos darán la pauta para identificar como se da actualmente una coordinación y vinculación entre el T.S.E. con las demás áreas.

1.1 DEFINICIÓN DE COORDINACIÓN

“Entendemos por coordinación a la acción de coordinar, de poner a trabajar en conjunto diferentes elementos en pos de obtener un resultado específico. Todo aquel individuo u objeto que cumple el rol de coordinador en una situación determinada, tiene como tarea principal la de planificar, organizar y ordenar las diversas tareas de quienes formarán parte de un proceso con el fin de generar ciertos resultados y, consiguientemente, triunfar en las metas establecidas.”²

1.1.1 DIMENSIONES

“En Atención Temprana se deben establecer los canales de coordinación que posibiliten una planificación eficaz y sirvan de cauce para la transferencia de la

² <http://www.definicionabc.com/general/coordinacion.php> consultado el 02 de Junio 2011

información entre los agentes implicados. Esta coordinación debe lograrse en torno a las siguientes dimensiones:

Interinstitucional e intrainstitucional: Abarca desde los ministerios implicados, a las consejerías de las comunidades autónomas, a las administraciones locales y a las organizaciones de los usuarios.

Interprofesional: Implica la coordinación de las áreas y sectores profesionales especializados.”³

La coordinación no únicamente se establece en el sitio en donde el profesional se desenvuelve, sino que esta va más allá, pues se pueden crear redes de coordinación interinstitucionales e interprofesionales entre los diferentes niveles, es por eso que a continuación se abordan los niveles en los que la persona es capaz de establecer dicha red:

“Nivel estatal: Desde el Gobierno Central se debe promover la coordinación de los Ministerios de Sanidad, Trabajo, Asuntos Sociales y Educación para trazar una política común que establezca cauces interministeriales para la planificación del sector de la Atención Temprana.

Nivel autonómico: Las comunidades autónomas que tengan transferidas las competencias en materia de Sanidad, Asuntos Sociales y Educación, y las administraciones locales, deben asumir la creación y organización de los recursos necesarios para ofrecer unos centros sectorizados de Atención Temprana que posibiliten la universalización, la gratuidad y la calidad de los tratamientos para quienes los necesiten, como exponente de solidaridad, de igualdad y de justicia social.

Recursos de Atención Temprana: Este nivel de coordinación abarca tanto a los profesionales que en las áreas de la Salud, Asuntos Sociales y Educación van a

³ http://www.infodisclm.com/documentos/libro%20atencin%20temprana/lb_capt6.pdf consultado el 02 de Junio 2011

incidir en el desarrollo infantil y a los propios profesionales de los centros de Atención Temprana en los equipos inter, trans y multidisciplinares.”⁴

1.2 LA IMPORTANCIA DE LA COORDINACIÓN EN LAS REDES SOCIALES

1.2.1 DEFINICIÓN

“La Red Social es un grupo de personas, miembros de una familia, vecinos, amigos y otras personas, capaces de aportar una ayuda y apoyo tan real como duradero a un individuo o una familia. Es, en síntesis, un capullo alrededor de una unidad familiar que sirve de almohadilla entre esa unidad y la sociedad.

Desde esta definición de red social se puede imaginar a cada grupo de personas como puentes, que se construyen cruzando de un extremo al otro de los ámbitos, estableciendo de ese modo una comunicación que genera intercambio e interconexión.

Dichos puentes se entrelazan como una red de vinculación que posibilita condiciones más humanas, para dar respuestas a las contingencias que todo grupo atraviesa en alguno de sus tramos vitales.”⁵

1.2.2 CLASIFICACIÓN

“La dinámica de las redes sociales se instituye por el contexto al que pertenece cada una.

Entendemos por contexto al marco en el cual la conducta y los mensajes verbales y no verbales se hacen significativos. Así como el significado de la oración tiene que ser considerado dentro del texto donde está incluida, la conducta y por ende la dinámica, en este caso de cada red, debe comprenderse dentro de su contexto.

⁴ Ídem

⁵ CHADI, Mónica. “Redes Sociales en el Trabajo Social” Espacio Editorial, México 2000 P.p. 27.

De acuerdo a este marco, las redes sociales se clasifican en:

- Primarias
- Secundarias
- Institucionales

Primarias: Componen la suma de todas las relaciones que un individuo percibe como significativas ó define como diferenciadas de la masa anónima de la sociedad.

Para esclarecer más aún el concepto, es útil agregar que las redes primarias fundan todos aquellos vínculos personales de un individuo. De todo el mapa relacional de una persona, las redes primarias son sus lazos ya que integran sus uniones más estrechas. Estos se diferencian de las relaciones, que son los enlaces generales que definen a todos los vínculos interpersonales.

Secundarias: Bronfenbrenner (1979) propone un mapa de red compuesto por los siguientes ejes: un círculo interior microsistémico, correspondiente a la familia; un círculo intermedio o mesosistémico correspondiente a la red social personal y un círculo externo correspondiente a la red social ampliada.

Esta clasificación es paralela a la de mundo interno y externo mencionada anteriormente, siendo la primera más puntual al respecto a la conceptualización.

Tomando ambas como parámetros, definimos a las Redes sociales secundarias como las relaciones entabladas en el macrosistema.

Es así como en estas redes secundarias podemos distinguir dos grupos. Uno más próximo a las redes primarias, pero cuyas relaciones se entablan con las características más periféricas respecto a la relación, pero que no por ello dejan de ser significativas.

Institucionales: Se definen como organizaciones gestadas y constituidas para cumplir con objetivos específicos, que satisfagan necesidades particulares del sistema

usuario; necesidades que son puntuales y deben ser canalizadas dentro de organismos creados para tales fines.

Describir en forma circunscripta esta red requiere determinar que la mayoría de las instituciones se organizan de acuerdo con premisas que reflejan normas sociales, políticas y culturales más generales.

Las instituciones poseen una estructura institucional configurada por un organigrama que define las jerarquías, las relaciones recíprocas y el rol de cada uno de sus miembros. Así también su funcionamiento está determinado por reglas, que son pautadas acorde los objetivos que la institución debe cumplir.”⁶

“Como las redes institucionales básicas se describirán:

- Escuela
- Sistemas de salud
- Sistema judicial

Escuela: La Escuela es, frecuentemente, la primera institución que se incluye en la vida familiar y la obliga a atravesar la frontera hacia el afuera. Este proceso gesta nuevas relaciones, la ampliación del mundo social familiar y el inicio de la interacción Familia-Escuela.

En el segundo sistema evolutivo de un niño, la escuela es el segundo sistema de orden de aparición e importancia. La escuela tiene como función **complementar** el proceso de formación de y educación que es competencia familiar. Es de vital importancia resaltar esta función complementaria ya que es frecuente interpretar a la escuela como un sistema que ocupa una posición polarizada al respecto de la familia y cuyo objetivo es remplazar a esta última.

La acción de la escuela no se restringe solamente a impartir conocimientos, sino que esta relación complementaria con el grupo familiar., colabora con los ya

⁶ Ídem P.p. 28

mencionados **procesos de socialización y emancipación**. Tal es así que recorriendo la evolución vital familiar, la escuela es la primera red institucional a la que ingresa el niño y lo relaciona con otros adultos, cuyas jerarquías debe reconocer, así como también con grupos de pares que habitualmente lo inician en la relación amistosa y de compañerismo.

Las mencionadas jerarquías determinan el tipo de estructura que la escuela presente, debiendo existir una separación entre los subgrupos formados por directivos, docentes y alumnos. Paralelamente cada aula constituye un subsistema, integrado por el docente y sus alumnos.

La interrelación Familia-Escuela resulta un indicador de vital importancia para que las funciones complementarias que ambos conjuntos humanos comparten respecto del niño, sean coherentes o presenten mensajes contradictorios que generan dicotomía y la consecuente **disfuncionalidad familiar-escolar**.

Como sistema el escolar está sujeto a cambios originados en los sistemas educativos ampliados que determinan ajustes en los planes de estudio y en la organización escolar, hechos que generalmente son la respuesta a los cambios sociales que surgen.

Paralelamente cada institución escolar tiene ciclos evolutivos propios, que están determinados por su origen como sistema en el que tiempo y sus características socio-económicas –culturales de acuerdo al lugar geográfico en que se encuentre como establecimiento. Así se determinan, por ejemplo, diferencias marcadas si la institución educativa es privada o pública.

La Escuela es así un fin y un medio en sí misma. Un fin que ofrece educación y formación a los educandos. Un medio que promueve el intercambio comunicacional entre la familia, la escuela como la institución y la red social general.

Sistema de Salud: Dada la seriedad de las causas (tanto físicas como mentales) por las cuales el sistema de salud es incluido y el tipo de crisis exógena que originan las

contingencias patológicas, es vital tener presente esta red institucional no implica solamente la intervención sobre el paciente afectado, sino que influye a todo el entramado, más específicamente al primario. En consecuencia es imprescindible el ajuste de la relación Familia-Sistema de Salud.

Generalmente esta relación no es tomada en un orden de prioridades, como una de las de mayor magnitud, constituyendo uno de los factores de importancia dada la función paralela del ámbito de salud como red de apoyo. Dicha importancia esta verificada (de acuerdo a datos estadísticos) en los resultados respecto a la mejoría y la cura cuando la triada médico-paciente-familiar es funcional, y en el descenso de los mismos cuando este vínculo contenedor no se conforma.

Aún en los casos de una consulta puntual, la relación sistema de salud-sistema usuario es significativa prueba de ello son las diferencias que se establecen respecto a los resultados en una consulta con un profesional ocasional, de aquella realizada con médicos de confianza y previo conocimiento.

Un ejemplo puntual de estos parámetros es el médico de familia que ocupa un sano lugar de poder al conocer los síntomas sus pacientes en relación con el contexto familiar y social de los mismos.

Por otra parte, a mayor seriedad en la patología, mayor es la influencia de esta red institucional, no solamente por la necesidad de la continuidad en la consulta y el tratamiento, sino por la presencia de la intervención de varios profesionales, generalmente de diferentes especialidades. Al respecto nos dice Evan Imber-black que las familias con enfermos crónicos o discapacitados, suelen necesitar mantener relaciones regulares con los sistemas más amplios. Estas relaciones alteran en forma permanente las fronteras existentes entre la familia y el mundo externo; la familia debe tener fronteras más permeables.

Las fronteras, así como también la dinámica en las consultas de tratamiento, difieren si se realizan en establecimientos privados, sistemas pre-pagos u hospitales públicos. A los primeros tienen un nivel socio-económico alto. Por consecuencia el

servicio difiere de la atención masiva de obras sociales u hospitales. En general no se modifica, el tratamiento en sí mismo, pero si la fluidez y el acceso a la institución.

Respecto a estos servicios, con relación a las clases sociales económicas bajas es útil citar los conceptos de Evan Imber-black, cuando manifiesta que en nuestra cultura, las familias pobres suelen tener dificultades relacionales con los sistemas más amplios. Ser pobres significa por lo común carecer de un acceso adecuado a la atención médica y exige interactuar con el sistema asistencial público.

En estos casos, (así como también en las organizaciones prepagas o de obras sociales) al peso de la enfermedad se suman las dificultades en la atención masiva, asignadas por traslados, esperas, gestiones, así como también la rotación del personal. “La familia puede incluso encontrarse con una nueva persona en lugar de la que se ocupaba antes de ella, sin que se le haya dado noticia alguna de la que anterior iba a dejar ese puesto”. (Evan Imber-black 1995).

La red institucional debería ser una organización resolutive que solucionará estas dificultades, para beneficio del paciente y para que de ese modo la red primaria canalice la energía y el tiempo en la función de apoyo y contención. Pero habitualmente el grupo profesional se encuentra a cargo de la solución de sus propias dificultades disfuncionales, que isomórficamente con la red primaria debe ocuparse de lo urgente y luego de lo importante.

La agudeza de la crisis dependerá del grado de patología y en consecuencia de la inserción del sistema de salud como red institucional, en la primaria. Dicho grado de patología determinará si el tratamiento es ambulatorio o si son necesarias internaciones pudiendo en algunos casos auxiliar entre periodos de uno u otra. Los límites entre sistema usuario y el médico varían de acuerdo a distintas diferencias en el tratamiento. Citando nuevamente a Evan Imber-black se establece que en el tema de las fronteras, hay que diferenciar las familias que mantienen una relación permanente con los sistemas más amplios de las que tienen una relación esporádica, debiendo en el primer caso aprender ambos grupos a negociar sus espacios recíprocos para tener un acceso fluido una con otra.

En los casos o etapas de tratamiento ambulatorios la red primaria tiene más posibilidades de contacto e involucración, pudiendo asumir con más eficacia sus funciones de afecto, atención y compañía. Con frecuencia, durante las interacciones, el sistema de salud suele asumir un lugar más protagónico, estimulando que la familia se aleje. “A menudo la familia queda sin autoridad, ni responsabilidad, mientras los enfermeros, médicos, asistentes sociales y el personal hospitalario asumen el rol parental ante el paciente”. (Bradshan y Burton-1796).

Paralelamente a este alejamiento y delegación de responsabilidad, como un proceso circular, la red primaria deposita al miembro enfermo en manos de los miembros del sistema médico, en las consecuencias negativas del dominado hospitalismo. En este caso es el sistema de salud que trata de integrar a las redes primarias en el compromiso del tratamiento. En este punto, es necesario plantear la relación red primaria-sistema de salud y determinar cuanto de responsabilidad le cabe a cada una en este puente vincular, respecto de la integración-exclusión respecto del otro y viceversa.

Concretamente ambas redes se necesitan una a la otra, pero en “el entorno médico muchos son los factores que en ocasiones impide la participación de la familia en el tratamiento”. (Fishman 1994).

Ambas estructuras habitualmente focalizan el problema en el paciente, como ser pasivo y receptor de la curación y de la correspondiente solución, hecho que se fundamenta en una concepción individualista. En el ámbito de la salud, las causas de dicha concepción son una formación de grado del profesional médico (y de todos los de salud en general) para ejercerla en un contexto asistencial. Y la presencia permanente de la dicotomía vida-muerte para la cual (dado el grado de sobrexigencia que la misma implica) se lucha desde una concepción de correcto diagnóstico de la enfermedad que impide visualizar la relación de dicha dicotomía, con el efecto que la red vincular y el contexto ampliado tienen sobre la misma.

Sistema Judicial: Cuanto mayor es la disfuncionalidad familiar, mayor es la incidencia de las instituciones externas en el endosistema familiar. Selig (1976) las denomina

“familias problemáticas” al entender por las mismas aquellas en cuya vida están involucradas numerosas instituciones. Este hecho se agudiza en las clases socio-económicas marginales. “La familia marginada está controlada, dirigida por ciertas instituciones sociales, como la justicia. Con estas familias no se puede trabajar como si dentro de ellas estuvieran la solución porque socialmente son mucho menos independientes de las instituciones”. (Salvador Minuchin-1987).

Aún en las redes primarias formadas por grupos sociales de clase media o alta, donde el contexto institucional o las afecta tanto, una red cuya intervención es prolongada es el Sistema Judicial. El alargue de los períodos de intervención, se debe, entre otras causas, a la extensión en el tiempo del proceso judicial, proceso que según Couture se define como el conjunto de auxiliares, regulado por la ley y dirigido a la solución de un conflicto susceptible de ser derimido por una decisión basada en autoridad de cosa juzgada.

Dado las características de este proceso es que el sistema judicial tiende a centrar su atención en los derechos y deberes individuales, hecho que conduce a que el proceso se **“desnaturalice y se convierta en un mero rimerero de papeles”** (Lesser-1994) o como lo describe Calamandrei un **duelo legalizado entre los intereses individuales**.

Esta perspectiva es entendible si pensamos que la función de esta red institucional es impartir justicia. Resultaría de suma dificultad que un juez juzgue un hecho desde la influencia que el contexto tuvo en un caso determinado, y en consecuencia desde los deberes y derechos colectivos y no individuales, como lo determina la ley.

Por otra parte, la identidad profesional del abogado, es formada para desarrollarse en un contexto adversarial. Por lo tanto dichos profesionales responden a una preparación para el litigio entre las partes.

Estas características configuran que las fronteras entre sistemas judicial-sistema usuario sean con frecuencia restrictivas, hecho que suele modificarse a medida que

los integrantes del sistema tribunalicio hacen el proceso más entendible para los usuarios y estos últimos incorporan las normas y mandatos que rigen el sistema.

Las dificultades descritas (al igual que con otros sistemas institucionales) determinan habitualmente que el sistema legal sea *isomorfo* con el sistema primario, sirviendo “los funcionarios de los juzgados inadvertidamente de mantenedores homeostáticos, reproduciendo la pauta disfuncional interna de la familia”. (Fishman1994). Este carácter homeostático, se agudiza más, cuánto más se prolonga el proceso, sin resolver el conflicto.

La prolongación citada tiene también sus causas en la red primaria ya que las características de la misma responden a la de las familias multiproblemáticas. Familias cuyas contrariedades son de no fácil y rápida resolución.

No obstante los mencionados obstáculos, estos hechos resultan más factibles de resolver si se observa al cliente no solo desde sus derechos y deberes individuales, sino como miembro de un sistema con vínculos recíprocos de interdependencia. Este aspecto redefine el contexto judicial de litigioso a resoluble, facilitador y conciliatorio.

Desde esta perspectiva el sistema judicial se recrea como una red secundaria e institucional, que amplía la red primaria, potenciando la convergencia y no el conflicto.”⁷

1.3 LA COORDINACIÓN Y LAS REDES SOCIALES EN TRABAJO SOCIAL

Es importante mencionar que durante el proceso de coordinación entre profesionistas en Trabajo Social, en la mayoría de los casos dicho proceso se apoya de las redes sociales, pues si bien es cierto, los lazos que se forman a través de las redes son los que unen esfuerzos y por ende facilitan el logro de objetivos en común. Es por esto mismo que a continuación se habla acerca de la intervención en red entre Trabajadores Sociales.

⁷ Idem P.p. 58

“Para el Trabajo Social, el trabajo en red requiere una mirada más horizontal, donde los liderazgos son rotativos y complementarios, donde lo que importa es la no fragmentación y las múltiples miradas y por lo tanto se debe crear un espacio de encuentro simétrico, descentralizado, que vaya ganando más autonomía, con grados de libertad que posibilite una comunicación flexible y creativa.

Desde esta categorización, el Trabajo de Red, no solo se limita a verificar cuáles son los recursos de la comunidad, tanto primarios como secundarios e institucionales, que están presentes en cada caso. Por el contrario, el trabajo social como disciplina, aviva mecanismos que crean vías de contacto entre cada uno de los miembros de la red, reeditando así su contexto de operación, al sostener un accionar facilitador de conexiones que estimulan paralelamente grados de independencia.

Como una realidad concreta del Trabajo Social, los casos (cuantitativamente registrados) llegan contaminados con la hiperpresencia de miembros, es decir que la prioridad es establecer una modalidad que permita ordenar los puentes de comunicación para que la misma sea factible.”⁸

Según la misma autora, existen una serie de técnicas y estrategias que se implementan a través de etapas que concretan el proceso de trabajo en red. Las etapas se articulan correlativamente con la ampliación de la trama social, partiendo de los niveles microsistémicos a los macrosistémicos. Es decir que se crea un lineamiento que parte de la Red primaria hacia las secundarias e institucionales.

1.3.1 METODOLOGÍA DEL TRABAJO EN RED

“La metodología en el Trabajo Social difiere en el término terapia en Red. Desde un enfoque “sistémico-relacional” ambos tienen en común el alcanzar cambios de segunda orden el cuál define al primero como socioterapéutico al operar en contextos psicológicos.

⁸ Idem P.p. 74.

En el Trabajo Social la metodología del Trabajo en Red consiste en, “instrumentar una organización coherente en la red social que garantice la salud en sentido general, a través de su transformación en una unidad de apoyo, fortalecimiento y esclarecimiento”. Denominándose a dicha, metodología como Trabajo de Red.

La metodología abarca tres aspectos básicos:

1. Dar prioridad a las Relaciones respecto de las personas: El individuo es la integración de sus relaciones, sin embargo hay que pensar primero en la relación antes que en la persona, de esta manera se están socializando las problemáticas que se manifiestan como si fueran individuales y en realidad son problemáticas sociales que la red las toma diluyendo a la perspectiva. Es decir que estamos aplicando como técnica una “redefinición” de las contingencias al dejar de exponerlas como individuales, reeditándolas como colectivas.

El aporte que brinda una intervención profesional que prioriza la relación, se implementa un proceso de co-participación entre dos sistemas sociales: “el profesional y el usuario”, hecho que determina una estrategia, a través de la cual confluyen las redes institucionales y las primarias.

El calificar a las relaciones como meta primera, permitirá que todos y cada uno de los vínculos resulten significativos, tanto los conformados dentro del sistema institucional, como los de la red primaria y fundamentalmente el que se inserta entre ambos grupos como miembros comunes.

2. Ampliar el campo de observación: Cuando logramos asumir una postura profesional que nos permite modificar nuestro terreno de observación, el mismo se ilumina de múltiples indicadores, que integran una percepción espaciosa.

La metodología a aplicar en el Trabajo de Red requiere de una visión hacia la diversidad, no siempre sencilla de aceptar por su amplitud, pero imprescindible por su valor.

Una observación compleja está íntimamente ligada al prestar mayor atención a las relaciones que a las personas, ya que dar significado a la relación promueve y facilita la lectura de un marco creciente, en el cual cada sector de la red constituye una dimensión del esquema total.

3. Ordenar y activar puentes de Comunicación: En el Trabajo Social el objetivo a alcanzar es crear en la red una congruencia armónica que la transforme en una unidad cuya virtud sea la fertilidad relacional.

Trabajar en un encuadre que tenga como uno de sus principios el ordenamiento de la trama de lazos, arbitra una intervención transformativa ya que cuenta como beneficio que al organizar el tejido relacional se genera una visión multidimensional que alimenta la proyección de una intervención social, condicionando estrategias múltiples.”⁹

Para finalizar este capítulo que es de suma importancia para la presente investigación, no queda más que decir que la coordinación que establecen los Trabajadores Sociales que laboran en el sector Empresarial con los que se encuentran en las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa, depende de las redes sociales que dichos profesionistas establezcan, ya que es de esta manera como la intervención del Trabajador Social de lugar a la redefinición de ciertos problemas ó necesidades.

⁹ Idem P.p. 76.

CAPÍTULO II

CONTEXTO INSTITUCIONAL

Dentro del presente capítulo se hablará acerca de las instituciones que serán objeto de investigación, pues en estas es en las cuales se basa el tema central que es la coordinación que establecen los Trabajadores Sociales del área empresarial con los T.S de las áreas de Salud, Asistencia y de Empresa, para esto es importante hacer mención a las características fundamentales de cada una de las instituciones en las que el profesionista se desenvuelve de acuerdo a su área.

2.1 GRUPO FLORESTORE

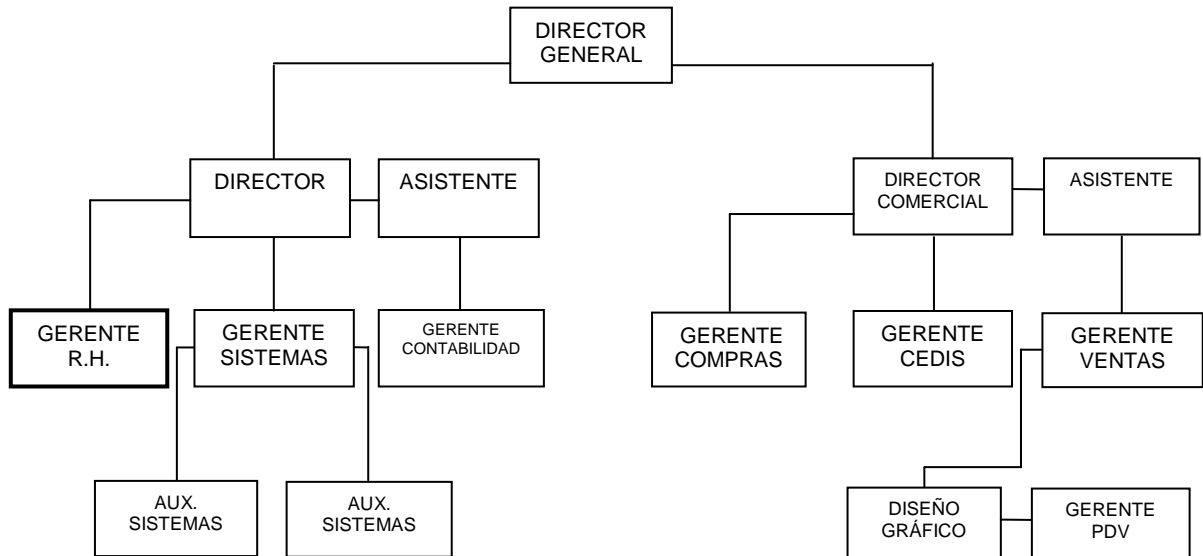
2.1.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

El grupo Florestore se encuentra ubicado en el Libramiento Oriente No.4900; Colonia Potrero de Ortiz, Tel.: 5247069 ext. 103. Dicha agrupación cuenta con un total de 99 empleados, de los cuales 22 son administrativos y 77 operativos, la empresa se dedica a la comercialización de perfumería y abarrotes y forma parte del sector privado, su cobertura es regional, pues distribuyen sus mercancías dentro del estado de Michoacán, siendo el público en general pero en específico a las mujeres a las que dirige su atención.

2.1.2 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Misión	Embellecer al mundo con calidad y calidez.	
Visión	Para el 2014 posicionar a grupo Florestore como la empresa líder de la belleza en Michoacán.	
Valores	Lealtad Honestidad Confianza Equidad y justicia Transparencia e imparcialidad	Compromiso Respeto Tolerancia Trabajo en equipo Amistad

2.1.3 ORGANIGRAMA



2.1.4 INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL

Antigüedad del departamento: 6 meses	
Antigüedad de la Trabajadora Social en el departamento: 6 meses	
Nombre de la persona que cubre el puesto: L.T.S. Miroslava Bravo Torres	
Funciones y actividades que desempeña dentro de su área de trabajo:	
❖ Investigación	- Visitas domiciliarias durante el proceso de reclutamiento y selección de personal.
❖ Administración	- Administra recursos monetarios, materiales y técnicos - Elaboración de descripción de puestos. - Elaboración de manuales de procedimientos.
❖ Prestaciones diversas	- Trámite de beneficios y servicios para el trabajador.
❖ Reclutamiento y selección	- Entrevistas. - Estudios socioeconómicos.
❖ Seguridad e higiene	- Implementación de proyectos o campañas de prevención de accidentes.

❖ Capacitación y adiestramiento	- Diseñar y organizar, en coordinación con las unidades operativas correspondientes, programas de capacitación y adiestramiento industrial. - Evaluación de los cursos de capacitación.
❖ Coordinación	- Con otros departamentos. - Con tiendas de autoservicio, instituciones de salud, alcohólicos anónimos, etc.
❖ Divulgación	- Elaboración de periódicos murales.
❖ Educación	- Organización de eventos culturales y recreativos para el trabajador y su familia.
❖ Asesoría	- Asesoramiento a los trabajadores en trámites legales y/o prestaciones diversas. - Canalización de los trabajadores a diversas instituciones o grupos de apoyo.
❖ Enseñanza	- Supervisión de los practicantes de la licenciatura de Trabajo Social.

Los niveles de intervención con los que la Trabajadora Social interviene, son caso y grupo. Uno de los programas que ella tiene a su cargo es el de seguridad e higiene, en donde se enfoca sobre todo en la prevención.

Las prestaciones a las que ella tiene derecho por parte de la empresa, son las establecidas por la ley, algunas de las prestaciones adicionales son; vales de despensa y fondo de ahorro.

2.2 GASOLINERA QUIRINDAVARA S.A de C.V.

2.2.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

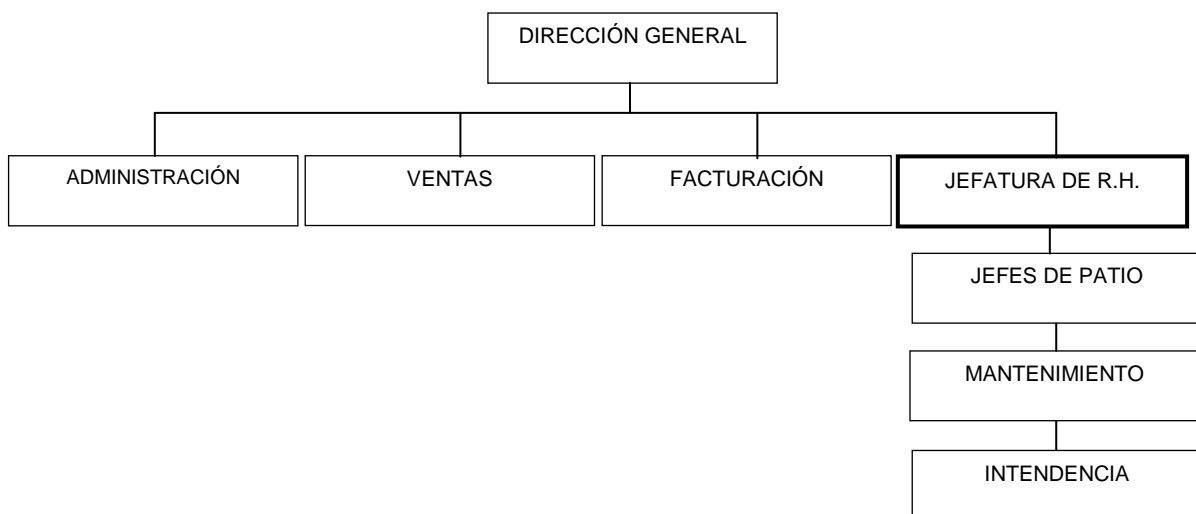
La gasolinera Quirindavara se encuentra ubicada en el Libramiento Oriente No. 7730; Colonia Potrero de Ortiz, Tel.: 5289444. Ésta empresa cuenta con un total de 39 empleados, la Gasolinera Quirindavara S. A. de C. V. es una Institución privada la

cual se dedica a la compra y venta de combustible, lubricantes y aceites para automóviles, es decir, comercializa bienes ya que es el intermediario entre los consumidores y el productor de combustible, siendo el público en general al que dirige su atención.

2.2.2 OBJETIVO, MISIÓN Y VISIÓN

Objetivo	Buscar la satisfacción de los trabajadores sin perder el objetivo de la empresa.
Misión	Ofrecer más y mejores servicios, crecer para ofrecer más fuentes de empleo permanentes, cambiar el concepto de gasolinera por el de desarrollo comercial con servicios integrados a la actividad empresarial de hidrocarburos.
Visión	Posicionarnos regionalmente como empresa líder del sector gasolinero.

2.2.3 ORGANIGRAMA



2.2.4 INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL

Antigüedad del departamento: 5 años	
Antigüedad de la Trabajadora Social en el departamento: 4 años.	
Nombre de la persona que cubre el puesto: L.T.S Yuliana Alejandra Ramírez	
Funciones y actividades que desempeña dentro de su área de trabajo:	
❖ Investigación	- Diagnóstico de necesidades (capacitación, educación, sueldos, etc.). - Referencias laborales.
❖ Administración	- Administra recursos monetarios, materiales y técnicos. - Elaboración de descripción de puestos. - Elaboración de manuales de procedimientos.
❖ Prestaciones diversas	- Trámite de beneficios y servicios para el trabajador. - Programas para la educación del trabajador.
❖ Reclutamiento y selección	- Entrevistas. - Estudios socioeconómicos. - Curso de inducción.
❖ Seguridad e higiene	- Implementación de proyectos o campañas de prevención de accidentes.
❖ Capacitación y adiestramiento	- Coordinación con otros departamentos, profesionistas o dependencias para llevar a cabo la capacitación. - Evaluación de los cursos de capacitación.
❖ Coordinación	- Con otros departamentos.
❖ Divulgación	- Informar sobre las políticas de la empresa. - Informar sobre programas de prestaciones a los trabajadores.

❖ Asesoría	<ul style="list-style-type: none"> - Asesoramiento a los trabajadores en trámites legales y/o prestaciones diversas. - Canalización de los trabajadores a diversas instituciones o grupos de apoyo.
------------	---

El nivel de intervención con el que la Trabajador Social interviene dentro de su empresa, es el nivel de grupo. Algunos de los programas que ella tiene a su cargo son el programa de capacitación, protección civil, entrega de uniformes y eventos; tales como posadas y aniversarios.

Las prestaciones a las que ella tiene derecho por parte de la empresa, son las establecidas por la ley, además de recibir un vale de belleza el cual se le proporciona de forma extra.

2.3 GASOLINERA Q

2.3.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

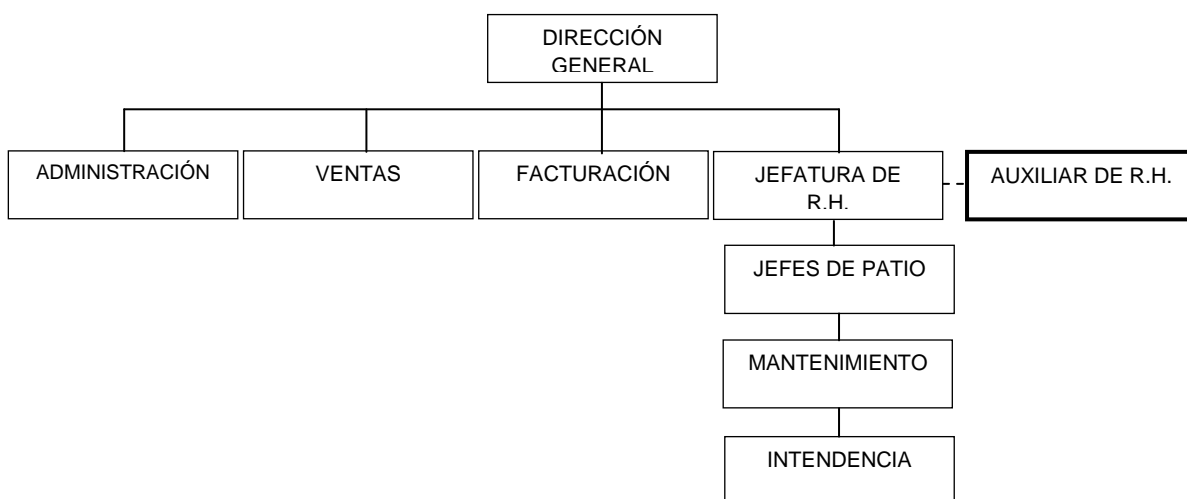
La Gasolinera Q. se encuentra ubicado en la Calzada Benito Juárez No. 1; Col. Ramón Farías, Tel.: 5194540. El número total d empleados es de 37 personas, tomando en cuenta personal administrativo y operativo. La empresa es de carácter privado, su cobertura es regional, siendo el público en general al que dirigen su atención, la necesidad que como empresa atiende es la de servicios y empleo.

2.3.2 OBJETIVOS, MISIÓN, VISIÓN Y POLÍTICAS

Objetivo	Velar por los intereses de la empresa, siendo el intermediario entre jefes y el personal.
Misión	Ofrecer más y mejores servicios, crecer para ofrecer más fuentes de empleo permanentes, cambiar el concepto de gasolinera por el de desarrollo comercial con servicios integrados a la actividad empresarial de hidrocarburos.

Visión	Posicionarnos regionalmente como empresa líder del sector gasolinero.
Políticas	Una política importante para la empresa, es que no se admite el ingreso a laborar a familiares de los trabajadores.

2.3.3 ORGANIGRAMA



2.3.4 INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL

Perfil del puesto: Para cubrir dicho puesto es un requisito ser Trabajadora Social.	
Antigüedad del departamento: 8 meses	
Nombre de la persona que cubre el puesto: L.T.S. Laura Vianey León Ávila	
Antigüedad de la Trabajadora Social en el departamento: 8 meses	
Funciones y actividades que desempeña dentro de su área de trabajo:	
❖ Investigación	- Diagnóstico de necesidades (capacitación, educación, sueldos, etc.).
❖ Administración	- Administra recursos monetarios, materiales y técnicos.
❖ Prestaciones diversas	- Trámite de beneficios y servicios para el trabajador.

❖ Reclutamiento y selección	- Entrevistas. - Curso de inducción.
❖ Seguridad e higiene	- Implementación de proyectos o campañas de prevención de accidentes.
❖ Capacitación y adiestramiento	- Evaluación de los cursos de capacitación.
❖ Coordinación	- Con otros departamentos.
❖ Relaciones públicas	- Mediador de conflictos obrero-patronal.
❖ Divulgación	- Informar sobre programas de prestaciones a los trabajadores.
❖ Educación	- Implementación de programas para mejorar el nivel educativo. - Programas encaminados para los trabajadores.
❖ Asesoría	- Canalización de los trabajadores a diversas instituciones o grupos de apoyo.
❖ Enseñanza	- Canalización de los trabajadores a diversas instituciones o grupos de apoyo. - Promoción de funciones y servicios de Trabajo Social. - Coordinación con la escuela de Trabajo Social para la apertura a practicantes de esta licenciatura. - Supervisión de los practicantes de la licenciatura de Trabajo Social.

Los niveles de intervención con los que la Trabajadora Social interviene, son caso y grupo. Actualmente el programa que tiene a su cargo es el de calidad y servicio, enfocado al personal de ventas.

Las prestaciones a las que ella tiene derecho por parte de la empresa, son las establecidas por la ley, además de recibir un vale de belleza el cual se le proporciona de forma extra.

2.4 GOLDEN GATE

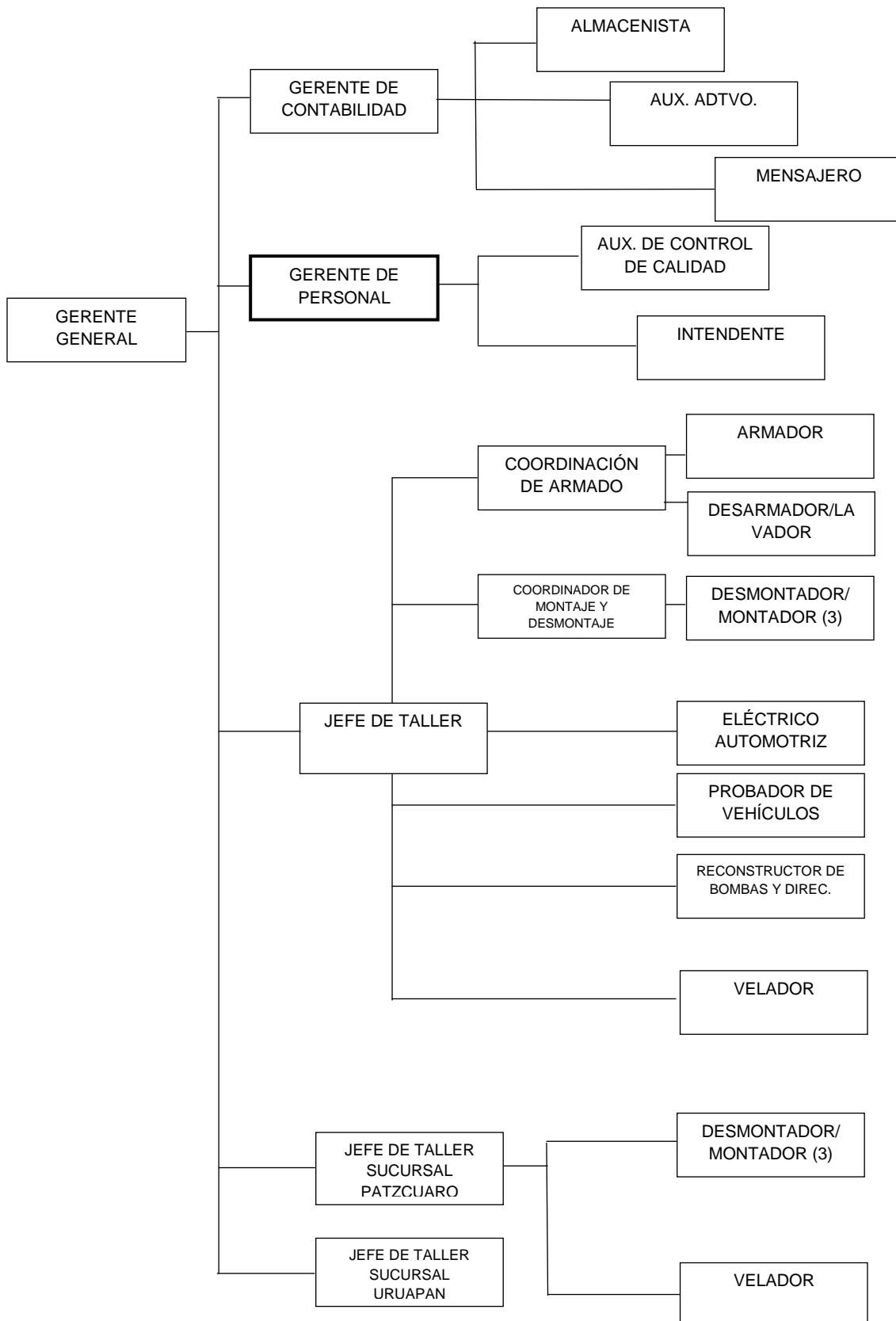
2.4.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

La empresa Golden Gate se encuentra ubicada en el Paseo de la Revolución No. 3700; Colonia Zumpimito, Tel.: 5288101. El número total de trabajadores es de 24, de los cuales 19 son generales y 5 administrativos. El giro de ésta misma es de servicios y venta de transmisiones, direcciones y reparación, pertenece al sector privado, su cobertura es estatal y dirigen su atención al público en general, siendo de mayor prioridad el público del nivel medio y alto, debido a que es muy raro que personas de la clase baja lleven sus coches a reparación o acudan a realizar compras en dicha empresa.

2.4.2 OBJETIVOS, MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Objetivo	Gestionar el desarrollo del personal, a través de la selección, evaluación y retroalimentación que genere un aprendizaje y desarrollo en la organización.	
Misión	Ofrecer seguridad. Confianza y tranquilidad en el funcionamiento de transmisiones automáticas y direcciones hidráulicas de vehículos automotores a través de servicios integrados de reparación realizadas por personal altamente calificado y con equipo, refacciones y lubricantes de la mayor calidad en el mercado.	
Visión	Ser la empresa líder en el mercado, que garantice a nuestros clientes el perfecto funcionamiento en vehículos con transmisión automática y/o direcciones hidráulicas, por medio de la actualización constante y el equipo más sofisticado en cuanto al ramo se refiere.	
Valores	Honestidad Perseverancia Lealtad Responsabilidad Integridad	Humildad Gratitud Gratitud Probador de vehículos

2.4.3 ORGANIGRAMA



2.4.4 INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL

Perfil del puesto: Ser Administradora, Trabajadora Social o Psicóloga. Tener experiencia en manejo de personal, cuestiones administrativas, contables, nómina y laborales, computación y en reclutamiento y selección de personal.	
Antigüedad del departamento: 4 años	
Nombre de la persona que ocupa el puesto: L.T.S. Sandra Leticia Tena Ángel	
Antigüedad de la Trabajadora Social en el departamento: 4 años	
Funciones y actividades que desempeña dentro de su área de trabajo:	
❖ Investigación	- Diagnóstico de necesidades (capacitación, educación, sueldos, etc.). - Referencias laborales.
❖ Administración	- Administra recursos monetarios, materiales y técnicos. - Elaboración de descripción de puestos. - Elaboración de manuales de procedimientos.
❖ Reclutamiento y selección	- Entrevistas.
❖ Seguridad e higiene	- Apoyo en cumplimiento de normas de seguridad e higiene.
❖ Capacitación y adiestramiento	- Implementación de cursos a los trabajadores. - Evaluación de los cursos de capacitación.
❖ Coordinación	- Con otros departamentos. - Con tiendas de autoservicio, instituciones de salud, alcohólicos anónimos, etc.
❖ Relaciones públicas	- Mediador de conflictos obrero-patronal. - Fomento de actividades recreativas y deportivas.
❖ Divulgación	- Elaboración de periódicos murales, boletines, revistas, etc. - Difusión de cursos, capacitación y adiestramiento. - Informar sobre las políticas de la empresa.

	- Informar sobre programas y prestaciones a los trabajadores.
❖ Educación	- Organización de eventos culturales y recreativos para el trabajador y su familia.
❖ Asesoría	- Canalización de los trabajadores a diversas instituciones o grupos de apoyo. - Asesoramiento a los trabajadores en trámites legales y/o prestaciones diversas.
❖ Enseñanza	- Promoción de funciones y servicios de Trabajo Social.

Los niveles de intervención con los que dicha Trabajadora Social interviene, son caso y grupo. Los programas que tiene a su cargo son; el de evaluación del cumplimiento de objetivos por áreas, pues de este programa se desprende información importante que se requiere para la generación de incentivos a los trabajadores.

Otro de los programas que maneja actualmente, el cual es muy interesante debido a que ya no solo pone a prueba sus conocimientos como profesionista, sino que ahora da la oportunidad de que sus empleados expongan temas de interés a través de exposiciones, algunos de los temas están encaminados al crecimiento personal, esto da la pauta para que ellos también amplíen sus conocimientos, lo cual resulta ser motivador.

Las prestaciones a las que ella tiene derecho por parte de la empresa, son únicamente las establecidas por la ley.

2.5 GRUPO BAVI

2.5.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

El grupo Bavi se encuentra ubicado en el Paseo general Lázaro Cárdenas No. 446; Colonia Morelos, el Tel es.: 5230922. En esta agrupación se cuenta con un total de 60 empleados, su giro es la venta de llantas y refacciones, pertenecen al sector privado, siendo su cobertura de tipo regional, ya que distribuyen principalmente su

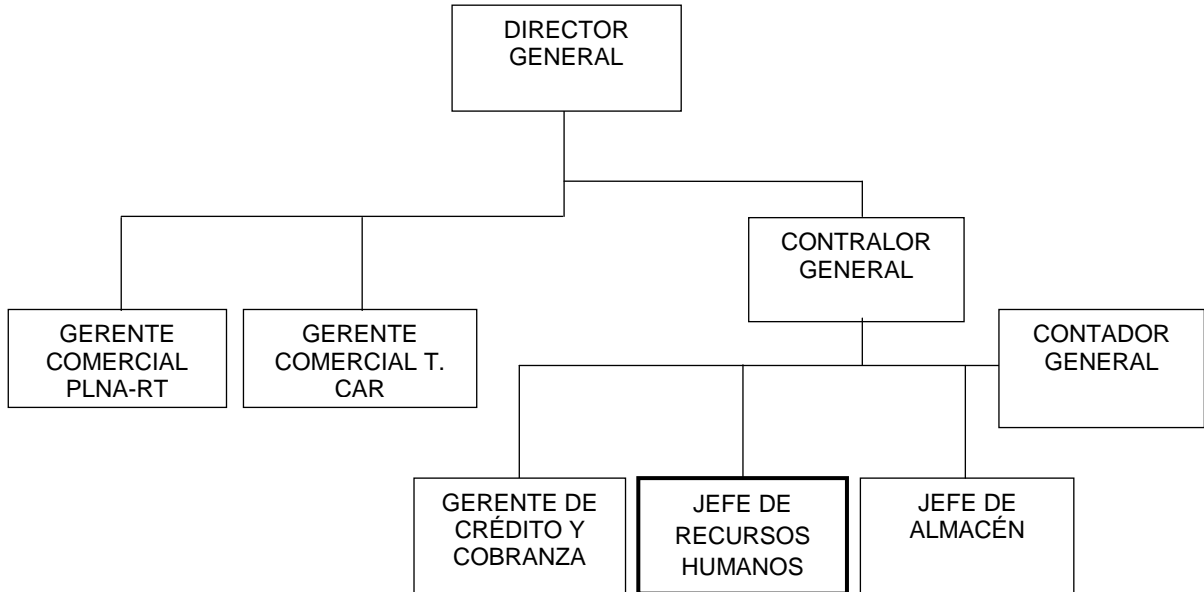
mercancía a tiendas grandes como Coppel y grupo Bimbo, en general su atención está dirigida a empresas que requieren de llantas para camiones de carga pesada.

2.5.2 OBJETIVOS, MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Planear, controlar, dirigir y organizar al recurso humano de la organización. - Funcionar como el intermediario en la relación obrero-patronal. - Mantener motivado al recurso humano de la empresa con la finalidad de que sean más productivos, este en beneficio de ambas partes (empleado-patrón).
Misión	<p>Somos una empresa seria, sólida y 100% Michoacana que distribuye las marcas líderes de llantas, lubricantes y refacciones en el mercado, contando con gente profesionalmente capacitada y donde todos aportamos nuestros conocimientos, experiencia y esfuerzo para dar.</p>
Visión	<p>En grupo Bavi, buscamos conjuntar el capital, el elemento humano y los recursos materiales para mantenernos en la mente del consumidor como una empresa sólida y con valores de servicio a nuestra comunidad del estado de Michoacán; siendo líderes regionales en la venta de llantas, renovado, servicios automotrices, lubricantes y refacciones. Continuando con el creciendo en la región para fortalecer este reconocimiento.</p> <p>Queremos mantener nuestra solvencia moral y económica ganada a través de los años con el esfuerzo y dedicación de nuestra gente.</p> <p>Deseamos colaborar con el desarrollo de nuestra sociedad haciendo que nuestra empresa crezca y que nuestra gente progrese.</p>
Valores	<ul style="list-style-type: none"> - Cooperación: Trabajar por y con los demás desarrollando un espíritu de equipo. - Espíritu de servicio: Actuar siempre motivados por el deseo de servir a nuestra sociedad para hacer la vida más ligera a los demás. - Honestidad: Actuación con rectitud, verdad y buena fe.

	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto: Consideración sobre la dignidad de todas las personas, aceptación de las opiniones e ideas de los demás. - Responsabilidad: Cumplimiento adecuado y oportuno de los compromisos adquiridos.
--	---

2.5.3 ORGANIGRAMA



2.5.4 INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL

Perfil del puesto: Llevar a cabo el proceso administrativo dentro de la empresa, con la finalidad de mantener la armonía dentro de la misma, tomando en cuenta las necesidades de los empleados, siempre buscando optimizar tanto los recursos materiales, humanos y financieros de la organización.	
Antigüedad del departamento: 9 años	
Nombre de la persona que ocupa el puesto: L.T.S Argenia Ramos Castillo	
Antigüedad de la Trabajadora Social en el departamento: 9 meses	
Funciones y actividades que desempeña dentro de su área de trabajo:	
❖ Investigación	- Diagnóstico de necesidades (capacitación, educación, sueldos, etc.)

❖ Administración	- Administra recursos monetarios, materiales y técnicos, (nomina). - Elaboración de manuales de procedimientos.
❖ Prestaciones diversas	- Trámite de beneficios y servicios para el trabajador. - Promover y coordinar los programas de incapacidad, enfermedades, etc.
❖ Reclutamiento y selección	- Entrevistas. - Estudios socioeconómicos.
❖ Seguridad e higiene	- Implementación de proyectos o campañas de prevención de accidentes.
❖ Capacitación y adiestramiento	- Diseñar y organizar, en coordinación con las unidades operativas correspondientes, programas de capacitación y adiestramiento industrial. - Evaluación de los cursos de capacitación
❖ Coordinación	- Con otros departamentos - Con tiendas de autoservicio, instituciones de salud, alcohólicos anónimos, etc.
❖ Relaciones públicas	- Fomento de actividades recreativas y deportivas.
❖ Divulgación	- Elaboración de periódicos murales.
❖ Educación	- Organización de eventos culturales y recreativos para el trabajador y su familia.
❖ Asesoría	- Asesoramiento a los trabajadores en trámites legales y/o prestaciones diversas. - Canalización de los trabajadores a diversas instituciones o grupos de apoyo.
❖ Enseñanza	- Supervisión de los practicantes de la licenciatura de Trabajo Social.

Los niveles de intervención con los que la Trabajadora Social interviene, son caso y grupo.

Las prestaciones a las que ella tiene derecho por parte de la empresa son; las establecidas por la ley, algunas de las prestaciones adicionales son los vales de despensa, atención médica, vales de taxis, exámenes de la vista y uniformes.

2.6 EMPACADORA PROVIDENCIA

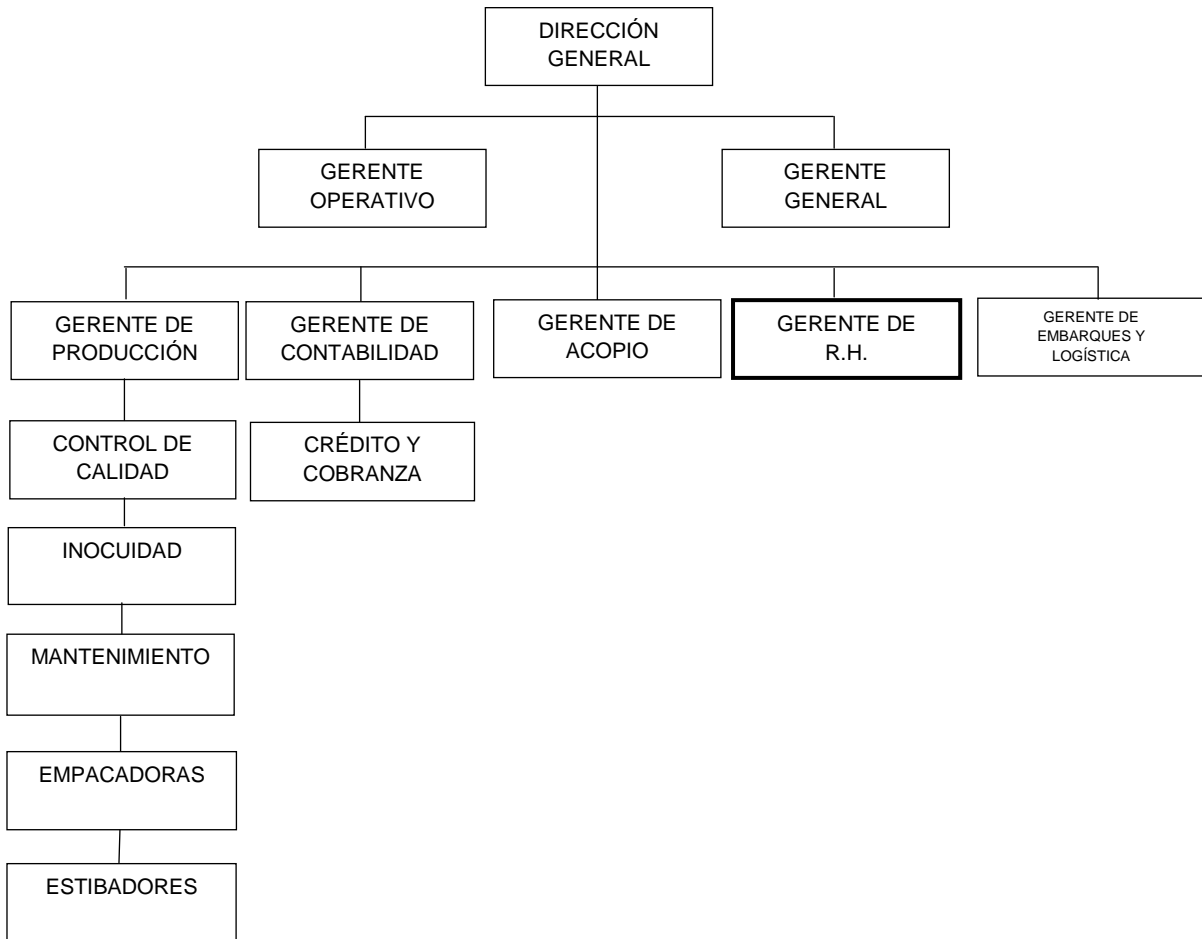
2.6.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

La empacadora Providencia se encuentra ubicada en Filomeno Mata No. 7; Colonia Lomas del valle Sur, Tel.: 5272535. La empresa cuenta con un total de 54 empleados, de los cuales 29 son administrativos y 25 operativos, el giro de esta misma es la compra y venta de aguacate, forma parte del sector privado, su cobertura es internacional, su atención esta dirigida principalmente a tiendas de autoservicio, tales como Wal-Mart, Comercial Mexicana, Chedraui y además exportan a países como Japón y Canadá.

2.6.2 MISIÓN Y VISIÓN

Misión	Proveer del mejor aguacate a los mercados nacionales e internacionales, cumpliendo con los estándares fitosanitarios basándose siempre en excelencia, en la calidad y mejoramiento continuo en el servicio.
Visión	Consolidarnos como una empresa mundial en la comercialización y exportación de aguacate, ofreciendo fruta de alta calidad y exquisito sabor michoacano. Aparte ofrecemos a nuestros productores, clientes y accionistas un retorno adecuado a su inversión que promueva el desarrollo de nuestra empresa. Procuramos a nuestros empleados un ambiente de trabajo que posibilite su desarrollo personal y profesional.

2.6.3 ORGANIGRAMA



2.6.4 INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL

Perfil del puesto: Ser Licenciado en administración de empresas, Licenciado en Trabajo Social, Licenciado en Contabilidad, que cuente con un mínimo de experiencia de 1 año en el puesto, que domine la ley federal del trabajo, constitución política, que tenga nociones de los derechos y obligaciones de los patrones, que tenga buena actitud y disponibilidad de horario.

Antigüedad del departamento: 1 año 8 meses

Nombre de la persona que ocupa el puesto: L.T.S. Marisol Cazares Ruiz,

Antigüedad de la Trabajadora Social en el departamento: 1 año 8 meses

Funciones y actividades que desempeña dentro de su área de trabajo:	
❖ Investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico de necesidades (capacitación, educación, sueldos, etc.). - Referencias laborales. - Visitas domiciliarias.
❖ Administración	<ul style="list-style-type: none"> - Administra recursos monetarios, materiales y técnicos. - Elaboración de descripción de puestos. - Elaboración de manuales de procedimientos.
❖ Prestaciones diversas	<ul style="list-style-type: none"> - Trámite de beneficios y servicios para el trabajador.
❖ Reclutamiento y selección	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas.
❖ Seguridad e higiene	<ul style="list-style-type: none"> - Integrante de la comisión de Seguridad e higiene.
❖ Capacitación y adiestramiento	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de los cursos de capacitación.
❖ Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> - Con otros departamentos, en el caso de las juntas que se realizan con el comité.
❖ Relaciones públicas	<ul style="list-style-type: none"> - Mediador de conflictos obrero-patronales.
❖ Divulgación	<ul style="list-style-type: none"> - Difusión de cursos, capacitación y adiestramiento - Informar sobre políticas de la empresa. - Informar sobre programas y prestaciones a los trabajadores.
❖ Educación	<ul style="list-style-type: none"> - Organización de eventos culturales y recreativos para el trabajador y su familia.

❖ Asesoría	<ul style="list-style-type: none"> - Asesoramiento a los trabajadores en trámites legales y/o prestaciones diversas. - Canalización de los trabajadores a diversas instituciones o grupos de apoyo.
------------	---

El nivel de intervención con el que la Trabajadora Social interviene es el grupo.

Los programas que ella tiene a su cargo es el de capacitación, brigada de primeros auxilios y el de buenas prácticas agropecuarias.

Las prestaciones a las que ella tiene derecho por parte de la empresa, son las establecidas por la ley y una prestación adicional son vales de gasolina.

2.7 WAL-MART DE MEXICO

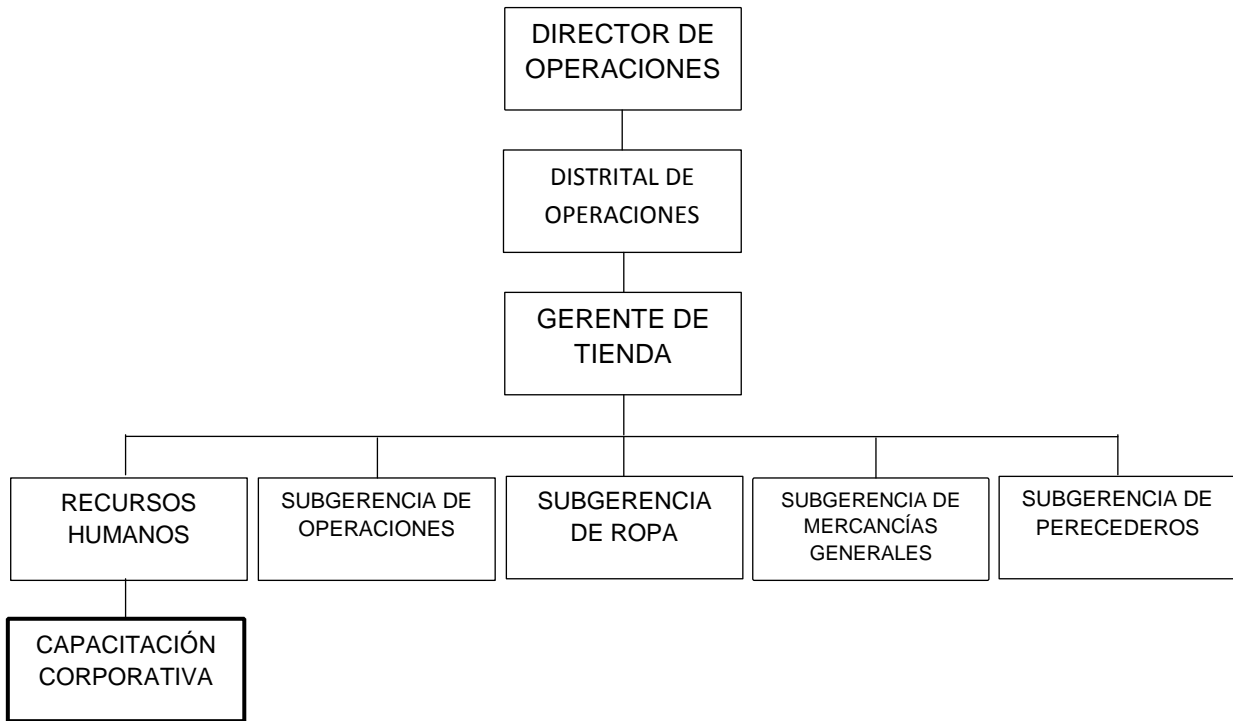
2.7.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

La empresa Wal-Mart de México se encuentra ubicada en el Boulevard Industrial 1241-B; Colonia Villa Uruapan, Tel.: 1191408 ext. 106. Dicha agrupación cuenta con un total de 240 empleados. Walt-Mart de México es una institución privada dedicada al autoservicio, esta misma cuenta con un gran número de tiendas alrededor del mundo, por lo cual podemos decir que su cobertura es internacional y su atención está dirigida al público en general

2.7.2 VISIÓN

Visión	Contribuir a mejorar la calidad de vida de las familias de México y centro América.
---------------	---

2.7.3 ORGANIGRAMA



2.7.4 INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL

Perfil del puesto: Ser Administrador, Contador, Pedagogo, Psicólogo ó Trabajador Social. Que tenga habilidad en servicios, orientación a la venta, adaptabilidad, constante, entusiasta y proactivo, relaciones interpersonales, liderazgo, toma de decisiones, planear y controlar, ser innovador, apego a normas y responsable.

Antigüedad del departamento: 5 años 3 meses

Nombre de la persona que ocupa el puesto: L.T.S Miguel Ángel de la Torre Bautista

Antigüedad de la Trabajadora Social en el departamento: 5 años 3 meses

Funciones y actividades que desempeña dentro de su área de trabajo:

❖ Investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico de necesidades (capacitación, educación, sueldos, etc.). - Referencias laborales.
-----------------	--

❖ Administración	- Administra recursos monetarios, materiales y técnicos (nómina). - Elaboración de manuales de procedimientos.
❖ Prestaciones diversas	- Orienta al trabajador acerca de sus beneficios y servicios.
❖ Reclutamiento y selección	- Entrevistas. - Cursos de inducción.
❖ Seguridad e higiene	- Implementación de proyectos o campañas de prevención de accidentes. - Apoyo en cumplimiento de las normas de seguridad.
❖ Capacitación y adiestramiento	- Coordinación con otros departamentos, profesionistas o dependencias para llevar a cabo la capacitación. - Implementación de cursos de capacitación. - Evaluación de los cursos de capacitación. - Propuestas para la estimulación e incentivos para los trabajadores (en especie, motivacionales o monetarios).
❖ Coordinación	- Con otros departamentos.
❖ Relaciones públicas	- Mediador de conflictos obrero-patronales. - Fomento de actividades recreativas y deportivas. - Estimulación de las relaciones obrero-patronales.
❖ Divulgación	- Elaboración de periódicos murales. - Difusión de cursos, capacitación y adiestramiento - Informar sobre las políticas de la empresa. - Informar sobre programas y prestaciones a los trabajadores.
❖ Educación	- Implementación de programas para mejorar el nivel educativo, dentro de los cuales se encuentran: diplomados, INEA, examen Ceneval, cursos de inglés, programa eduwalmart, cursos de computación y maestrías en el caso de puestos gerenciales.

	<ul style="list-style-type: none"> - Programas encaminados para la familia del trabajador. - Organización de eventos culturales y recreativos para el trabajador y su familia.
❖ Asesoría	<ul style="list-style-type: none"> - Asesoramiento a los trabajadores en trámites legales y/o prestaciones diversas. - Canalización de los trabajadores a diversas instituciones o grupos de apoyo.

Los niveles de intervención que el Trabajador Social maneja, son caso y grupo.

Los programas que tiene a su cargo son:

- Capacitación y adiestramiento
- Seguridad e higiene
- Equipo de carga
- Manejo higiénico de alimentos
- Cursos del enfoque humano
- Cursos enfocados al servicio

Las prestaciones a las que él tiene derecho por parte de la empresa, son las establecidas por la ley.

2.8 PLASTICOS DEL CUPATITZIO

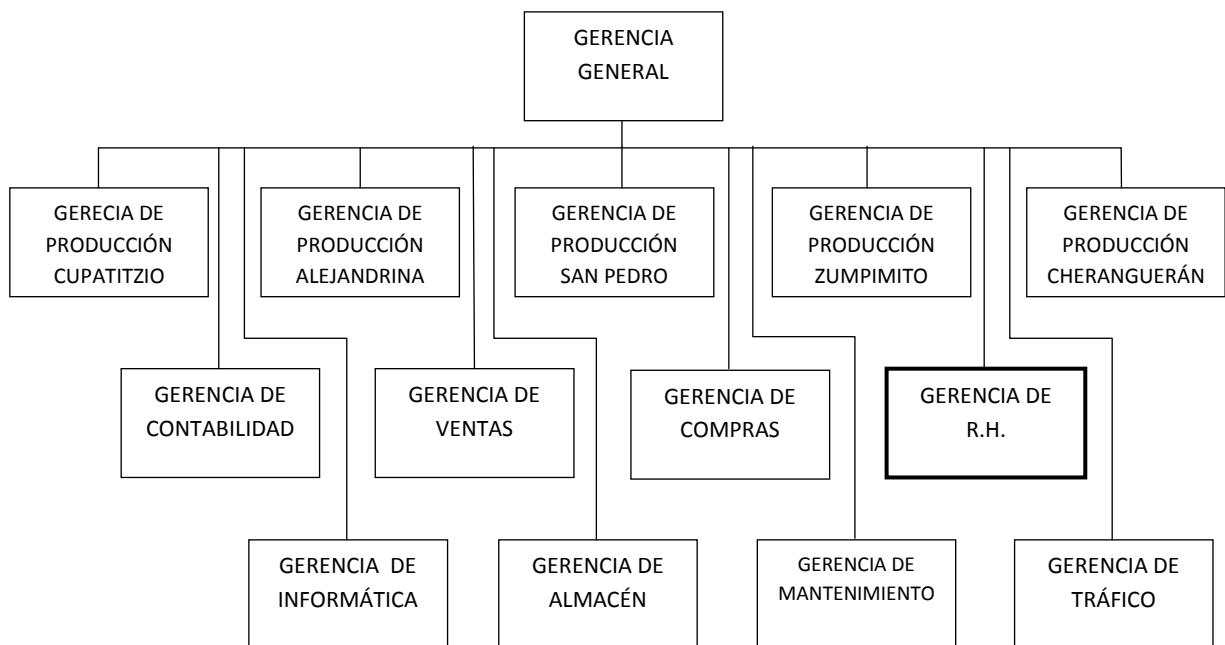
2.8.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

Plásticos del Cupatitzio se encuentra ubicada en Uruguay y Honduras S/N, Tel.: 5246080 ext. 241. Dicha agrupación cuenta con un total de 330 empleados. Plásticos del Cupatitzio es una institución del sector privado, la cual se dedica a la venta y fabricación de productos de plástico, su cobertura es nacional e internacional y centra su atención al público en general, además se caracteriza por ser una empresa generadora de empleos.

2.8.2 OBJETIVO, MISIÓN Y VISIÓN

Objetivo	Optimizar los Recursos para integrar un equipo de trabajo con gente que se sienta parte importante de la organización, motivándolo a la mejora continua, obteniendo personal de calidad, disminuyendo la cantidad y por consiguiente los costos que se genera
Misión	Fabricar y comercializar productos de plástico de la mejor calidad, con la tecnología moderna; satisfaciendo las necesidades de nuestro cliente, logrando el desarrollo y bienestar de todos los que colaboramos en esta organización.
Visión	Ser una empresa líder en la fabricación de productos plásticos.

2.8.3 ORGANIGRAMA



2.8.4 INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL

Perfil del puesto: Ser Administrador, Contador, Pedagogo, Psicólogo Trabajador Social. Que tenga habilidad en servicios, orientación a la venta, adaptabilidad, constante, entusiasta y proactivo, relaciones interpersonales, liderazgo, toma de decisiones, planear y controlar, ser innovador, apego a normas y responsable.

Antigüedad del departamento: 10 años	
Nombre de la persona que ocupa el puesto: P.L.T.S Karla Liliana García Sánchez.	
Antigüedad de la Trabajadora Social en el departamento: 4 años	
Funciones y actividades que desempeña dentro de su área de trabajo:	
❖ Investigación	- Diagnóstico de necesidades (capacitación, educación, sueldos, etc.) - Referencias laborales.
❖ Administración	- Administración de compra y entrega de uniformes y playeras a los trabajadores.
❖ Prestaciones diversas	- Trámite de beneficios y servicios para el trabajador. - Promover o coordinar programas de incapacidad, enfermedades, etc.
❖ Reclutamiento y selección	- Entrevistas. - Cursos de inducción.
❖ Seguridad e higiene	- Integrante de la comisión de seguridad e higiene. - Implementación de proyectos o campañas de prevención de accidentes. - Apoyo en cumplimiento de las normas de seguridad.
❖ Capacitación y adiestramiento	- Coordinación con otros departamentos, profesionistas o dependencias para llevar a cabo la capacitación.
❖ Coordinación	- Con otros departamentos. - Coordinación con el sector salud para promover la expo de la salud dentro de la empresa.
❖ Relaciones públicas	- Mediador de conflictos obrero-patronales. - Fomento de actividades recreativas y deportivas.
❖ Divulgación	- Difusión de cursos, capacitación y adiestramiento.

❖ Enseñanza	- Coordinación con la escuela de Trabajo Social para la apertura a practicantes de esta licenciatura.
-------------	---

Los niveles de intervención que maneja, son caso y grupo.

Los programas que tiene a su cargo son:

- Programa anual de previsión social.
- Programa anual de cada trabajador, en el cual contempla un chequeo por parte del doctor de la empresa.

Las prestaciones a las que tiene derecho por parte de la empresa son; las establecidas por la ley y una despensa semanal.

2.9 HOTEL MANSIÓN DEL CUPATITZIO

2.9.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

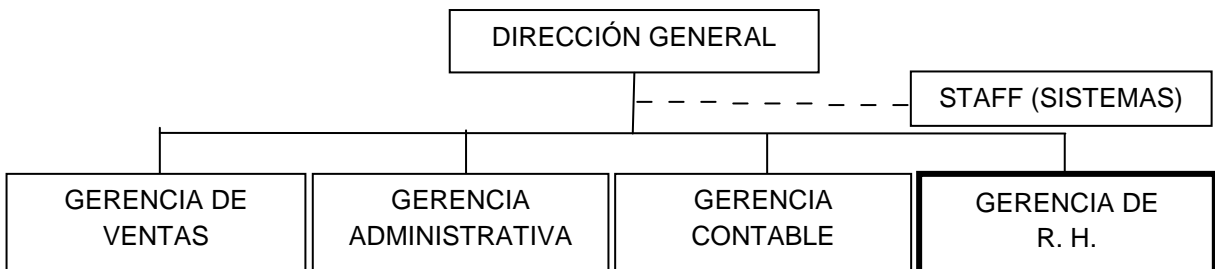
El hotel Mansión del Cupatitzio se localiza al poniente de la ciudad de Uruapan, Mich., en Oficial Calzada Rodilla del diablo #20, colonia la Quinta interior 21, a un costado del Parque Nacional. El número de trabajadores con el que cuenta el hotel actualmente es de 65. Los servicios que ofrece son de hospedaje, cuenta con 57 habitaciones; restaurant-bar con capacidad para 90 personas; salones para eventos sociales como es el “Flor de lluvia” con capacidad para 100 personas, salón “Cascada” con capacidad de 30 personas, salón “Colibrí” y “Zirahuen” con capacidad para 40 personas. El hotel forma parte del sector privado, y su cobertura es internacional, pues por ser un hotel, cualquier persona que venga de cualquier parte del mundo puede hospedarse en él, siendo el público en general al que dirige sus servicios.

Las necesidades que atiende, son la generación de empleos y de servicios, pues brinda a sus clientes un ambiente de comodidad y confort.

2.9.2 OBJETIVO, MISIÓN Y VISIÓN

objetivo	Garantizar el enlace entre las diferentes áreas de la empresa, brindando apoyo y buscando alternativas que mejoren el ambiente, especialmente el de los trabajadores.
Misión	Somos un equipo humano, comprometido a ofrecer durante la estancia del visitante un ambiente de tranquilidad, armonía y comodidad.
Visión	<p>Nos hemos propuesto contar en un plazo no mayor de 3 años con los siguientes distintivos y certificaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aprobar el programa de “Distintivo M” (modernización de procesos). 2. Obtener el certificado de “Distintivo H” (higiene, confianza y seguridad en el manejo de alimentos). 3. Lograr la calificación de 4 diamantes, certificación otorgada por Stars and Diamants. 4. Mantener la certificación del Club de Calidad “Tesoros” de Michoacán, esperando que a 3 años sea “Tesoros de México”.

2.9.3 ORGANIGRAMA



2.9.4 INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL

Perfil del puesto: Ser Lic. en Administración ó L.T.S. (dando más preferencia a Trabajadores Sociales). Que sea del sexo femenino, mayor de 22 años, que tenga experiencia en manejo de personal, facilidad de palabra, disponibilidad de horario y estado civil indistinto.	
Antigüedad del departamento: 11 años	
Nombre de la persona que ocupa el puesto: L.T.S. Rosalba Rodríguez Ángel.	
Antigüedad de la Trabajadora Social en el departamento: 11 años	
Funciones y actividades que desempeña dentro de su área de trabajo:	
❖ Investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico de necesidades (capacitación), que por lo regular es posible cada 3 meses cuando se lleva a cabo la evaluación. - Investigación de referencias laborales. - Visitas domiciliarias.
❖ Administración	<ul style="list-style-type: none"> - Atención a proveedores, compras, revisión de precios, cobro de proveedores. - Elaboración de descripción de puestos. - Elaboración de manual organizacional. - Elaboración de manuales de procedimientos. - Realizar trámites y actividades internas ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (S.T.P.S.). - Mantener el archivo de personal, conteniendo los documentos adecuados como: acta de nacimiento, contrato de trabajo, copia de inscripción del IMSS, etc.
❖ Prestaciones diversas	<ul style="list-style-type: none"> - Trámites de beneficios y servicios para el trabajador (IMSS, FONACOT, INFONAVIT, atención a demandas, etc.).

❖ Reclutamiento y selección	- Encargada del proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal de nuevo ingreso. - Canalización de liquidaciones y finiquitos del personal que sea dado de baja.
❖ Seguridad e higiene	- Implementación de campañas de prevención de accidentes. - Apoyo en el cumplimiento de normas de seguridad y del reglamento interno del personal.
❖ Capacitación y adiestramiento	- Evaluación de los cursos de capacitación. - Estimulación de incentivos (vales de despensa por asistencia al mes). - Evaluación del desempeño del personal de nuevo ingreso durante 3 meses desde su ingreso para estar al tanto de su rendimiento.
❖ Coordinación	- Con líderes sindicales (personal del restaurant).
❖ Relaciones públicas	- Mediador de conflictos obrero-patronales. - Fomento de actividades recreativas y deportivas (coordina un evento deportivo de manera anual).
❖ Divulgación	- Elaboración del periódico mural (mensualmente). - Difusión de cursos, capacitación y adiestramiento. - Responsable de informar sobre las políticas, reglamento y prestaciones a los trabajadores cuando ingresan a laborar en la empresa.
❖ Asesoría	- Asesoramiento a los trabajadores en trámites legales y/o prestaciones diversas. - Canalización de los trabajadores a diversas instituciones o grupos de apoyo.
❖ Enseñanza	- Supervisión de los practicantes de las diversas carreras.

Los niveles de intervención con los que trabaja, únicamente es el nivel de caso, ya que cuando ingresa nuevo personal a la empresa se les da un seguimiento y continuidad a cada uno de éstos a lo largo de los primeros 3 meses, con la finalidad de estar al tanto de su desempeño y rendimiento.

Los programas que tiene a su cargo son:

- Programa de seguridad e higiene
- Programa de salud
- Programa que depende de la secretaría de Turismo.

Las prestaciones a las cuales tiene derecho son únicamente las que establece la ley.

2.10 CIU (CORPORATIVO INDUSTRIAL DE URUAPAN)

2.10.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

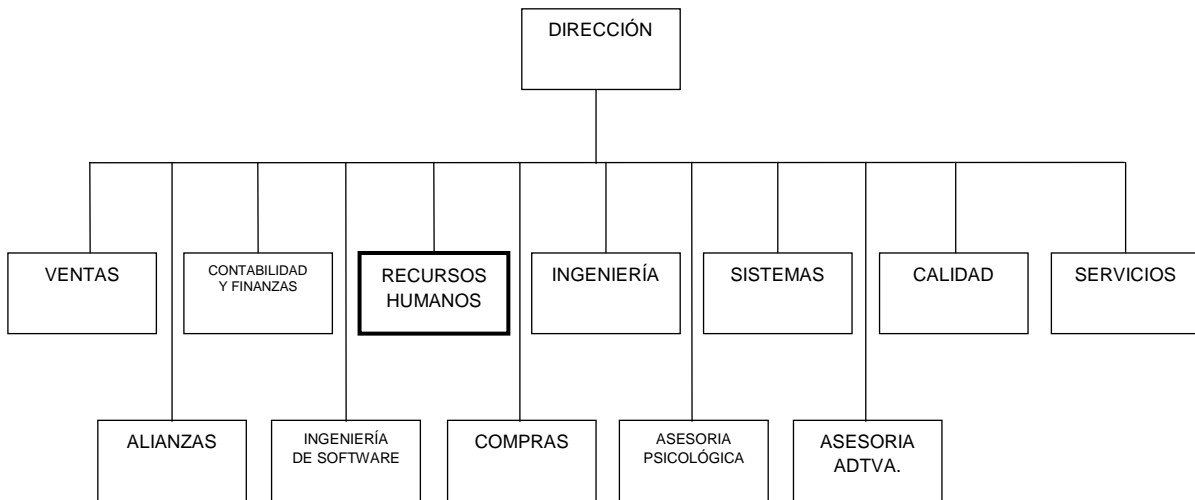
La empresa Ciu se encuentra ubicada en la calle Guillermo Prieto No. 525; Colonia Ferrocarrilera, C.P. 60150 Tel.: 5248960 ext. 125. El número de empleados de la institución es de 152. El giro de esta misma es la fabricación de maquinaria y equipo para la industria y forma parte del sector privado, su cobertura es internacional, el público al que dirige su atención es a empresas productoras y distribuidoras de productos de post-cosecha. Empresa enfocada a satisfacer las necesidades de maquinaria y equipo para la post-cosecha de frutas, mediante tecnología de punta y altos estándares de calidad, además del mantenimiento y servicio de todos los equipos fabricados en la empresa.

2.10.2 MISIÓN, VISIÓN, OBJETIVO Y POLÍTICAS

Misión	Fabricar con tecnología de punta y estándares internacionales de calidad, maquinarias y equipo para el proceso post-cosecha de frutas y hortalizas, buscando siempre la fascinación de nuestros clientes y participando en el desarrollo tecnológico del país.
---------------	--

Visión	Ser la mejor opción en maquinaria y equipo para el proceso de post-cosecha de frutas y hortalizas en Latinoamérica en cuanto a tecnología, calidad servicio y precio, satisfaciendo y superando las expectativas de nuestros clientes.
Objetivo	Mantener la empresa con el personal idóneo en cada área, mediante un adecuado proceso de reclutamiento y selección para que cada persona desarrolle al máximo su potencial y poder tener el mejor rendimiento en todos los sentidos, además de mantener las condiciones idóneas de seguridad e higiene en todas las áreas de la empresa.
Políticas	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidar la etapa de normalización de la organización. - Incrementar la productividad de CIU, al disminuir el nivel de desperdicio, las demoras y los retardos. - Mantener un sistema de calidad que facilite el flujo de información y comunicación entre los departamentos de las diferentes áreas y niveles de CIU. - Capacitar al personal de nuevo ingreso o promovido. - Tener calidad, consistencia y uniformidad en todas las actividades y operaciones que se realizan en CIU. - Fortalecer la cultura de la organización orientada a la mejora continua. - Incrementar la posición competitiva al poder fácilmente transmitir su tecnología. - Facilitar la toma de y congruencia de decisiones a lo largo de la compañía. Servir de consulta a todos los colaboradores. - Mantener el orden organizacional a través de respetar y cumplir las directrices de las diferentes áreas. - Cumplir efectiva y eficientemente los requisitos y requerimientos de los clientes.

2.10.3 ORGANIGRAMA



2.10.4 INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL

Perfil del puesto: Lic. En Trabajo Social, experiencia mínima de 1 año en el área, conocimientos en Reclutamiento y selección de personal, inducción y contratación, seguridad e higiene, organizar, programar y coordinar eventos, realizar diversas actividades administrativas como archivo de documentación, captura de datos, análisis y presentación de resultados, manejo de personal mediación de conflictos, conocimientos de Ley federal del trabajo, Normatividad de STPS, entre otros.

Antigüedad del departamento: 5 años

Nombre de la persona que ocupa el puesto: L.T.S. Jonathan Erick García Galván

Antigüedad del Trabajador Social en el departamento: 6 meses

Funciones y actividades que desempeña dentro de su área de trabajo

❖ Investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Visitas domiciliarias - Diagnostico de necesidades (capacitación, educación, sueldos, etc.) - Referencias laborales
-----------------	---

❖ Administración	<ul style="list-style-type: none"> - Administra recursos monetarios, materiales y técnicos - Elaboración de descripción de puestos - Elaboración de manuales de procedimientos
❖ Prestaciones diversas	<ul style="list-style-type: none"> - Trámite de beneficios y servicios para el trabajador - Promover y coordinar programas de incapacidad, enfermedades, etc. - Programas para la educación del trabajador - Programas para la educación de la familia del trabajador
❖ Reclutamiento y selección	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas - Estudios socioeconómicos - Curso de inducción
❖ Seguridad e higiene	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de proyectos o campañas de prevención de accidentes - Integrante de la comisión de seguridad e higiene - Apoyo en el cumplimiento de las normas de seguridad
❖ Capacitación y adiestramiento	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación con otros departamentos, profesionistas o dependencias para llevar a cabo la capacitación - Evaluación de los cursos de capacitación - Propuestas para la estimulación e incentivos para los trabajadores (en especie, motivacionales o monetarios)
❖ Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> - Con otros departamentos - Con líderes sindicales - Con tiendas de autoservicio, instituciones de salud, alcohólicos anónimos, etc.
❖ Relaciones públicas	<ul style="list-style-type: none"> - Mediador de conflictos obrero-patronales - Fomento de actividades recreativas y deportivas - Estimulación de la relación obrero-patronales

❖ Divulgación	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de periódicos murales, boletines, revistas, etc. - Difusión de cursos, capacitación y adiestramiento - Información sobre las políticas de la empresa - Informar sobre programas y prestaciones a los trabajadores
❖ Educación	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de programas para mejorar el nivel educativo - Programas encaminados para el trabajador - Programas encaminados a la familia del trabajador - Organización de eventos culturales y recreativos para el trabajador y su familia
❖ Asesoría	<ul style="list-style-type: none"> - Asesoramiento a los trabajadores en trámites legales y/o prestaciones diversas. - Canalización de los trabajadores a diversas instituciones o grupos de apoyo
❖ Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción de funciones y servicios de trabajo social - Coordinación con la escuela de trabajo social para la apertura a practicantes de esta licenciatura - Actualización del L.T.S. y de las personas a su cargo - Supervisión de los practicantes de la licenciatura de Trabajo Social.

Los niveles de intervención con los que el Trabajador social interviene, son caso, grupo y comunidad. Los programas que tiene a su cargo son; programa de Seguridad e higiene (dirigido al total de integrantes de la empresa), programa de Reclutamiento Selección y Contratación (personal de nuevo ingreso), por último el de inducción, también dirigido a personal de nuevo ingreso. Las prestaciones y compensaciones a las que él tiene derecho por parte de la empresa, son las establecidas por la ley, sueldo base, bono de puntualidad y días económicos.

2.11 BOLSA DE TRABAJO UDV

2.11.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

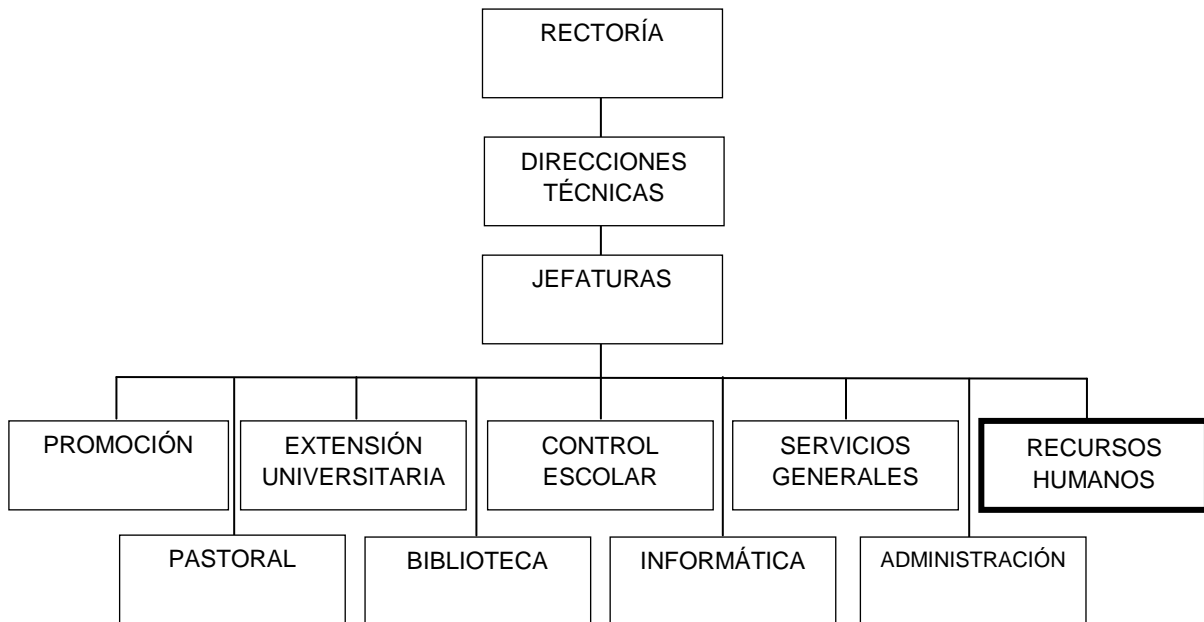
La Bolsa de Trabajo se encuentra ubicada en el Entronque carretera Pátzcuaro #1100. El número de trabajadores a cargo de la L.T.S. es de un total de 73 personas. Esta empresa ofrece servicios educativos.

Forma parte del sector privado y su cobertura es a nivel estatal, dirigiendo sus servicios a la población estudiantil a nivel secundaria, preparatoria y universidad. Atiende diversas necesidades, principalmente la de educación y formación profesional, así como también es generadora de empleos a nivel local.

2.11.2 MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVO

Misión	Ser una institución formadora de personas con una inquebrantable robustez de espíritu, forjadora de jóvenes responsables, generosos, críticos y creativos; conscientes de su trascendencia en cuanto a su origen y destino y reconstructores de la sociedad desde una amplia y mejor perspectiva.
Visión	Ser una institución de mayor prestigio académico de la región, que sustenta su quehacer en criterios educativos orientados al desarrollo integral de los estudiantes; con personal docente y administrativo competente y con la infraestructura que aseguran una educación de vanguardia.
Objetivo	Ser un coordinador entre las diferentes áreas de la UDV encaminada a promover el diseño y estructuras de trabajo para el manejo óptimo de las relaciones laborales.

2.11.3 ORGANIGRAMA



2.11.4 INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL

Perfil del puesto: Grado de estudios a nivel Licenciatura, sexo femenino, de 25 a 35 años de edad y estado civil indistinto.	
Antigüedad del departamento: 11 años.	
Nombre de la persona que ocupa el puesto: L.T.S. Liliana Murillo Paredes	
Antigüedad del Trabajador Social en el departamento: 11 años.	
Funciones y actividades que desempeña dentro de su área de trabajo	
❖ Investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico de necesidades (capacitación, educación, sueldos, etc.). - Referencias laborales. - Visitas domiciliarias.
❖ Administración	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de descripción de puestos.

❖ Prestaciones diversas	<ul style="list-style-type: none"> - Trámite de beneficios y servicios para el trabajador. - Promover y coordinar programas de incapacidad, enfermedades, etc.
❖ Reclutamiento y selección	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas. - Estudios socioeconómicos. - Curso de inducción.
❖ Seguridad e higiene	<ul style="list-style-type: none"> - Integrante de la Comisión de Seguridad e Higiene. - Implementación de proyectos o campañas de prevención de accidentes. - Apoyo en el cumplimiento de las normas de seguridad.
❖ Capacitación y adiestramiento	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación con otros departamentos, profesionistas o dependencias para llevar a cabo la capacitación.
❖ Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> - Con otros departamentos. - Con tiendas de autoservicio, instituciones, de salud, alcohólicos anónimos, etc.
❖ Relaciones públicas	<ul style="list-style-type: none"> - Estimulación de las relaciones obrero-patronales.
❖ Divulgación	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de periódicos murales, boletines, revistas, etc. - Difusión de cursos, capacitación y adiestramiento. - Informar sobre las políticas de la empresa. - Informar sobre programas y prestaciones a los trabajadores.
❖ Asesoría	<ul style="list-style-type: none"> - Asesoramiento a los trabajadores en trámites legales y/o prestaciones diversas. - Canalización de los trabajadores a diversas instituciones o grupos de apoyo.
❖ Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación con la escuela de Trabajo Social para la apertura a practicantes de esta licenciatura - Actualización del L.T.S. y de las personas a su cargo.

Los niveles de intervención que la L.T.S. dentro de esta empresa maneja son de caso y de grupo. Los programas que tiene a su cargo son: la bolsa de trabajo para alumnos y egresados, capacitaciones para el personal de servicios generales, la semana de cultura laboral dirigida a población abierta y el programa de Seguridad e Higiene. Por último las prestaciones a las que tiene derecho son superiores a las de Ley.

2.12 GRUPO SERLIMYM

2.12.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

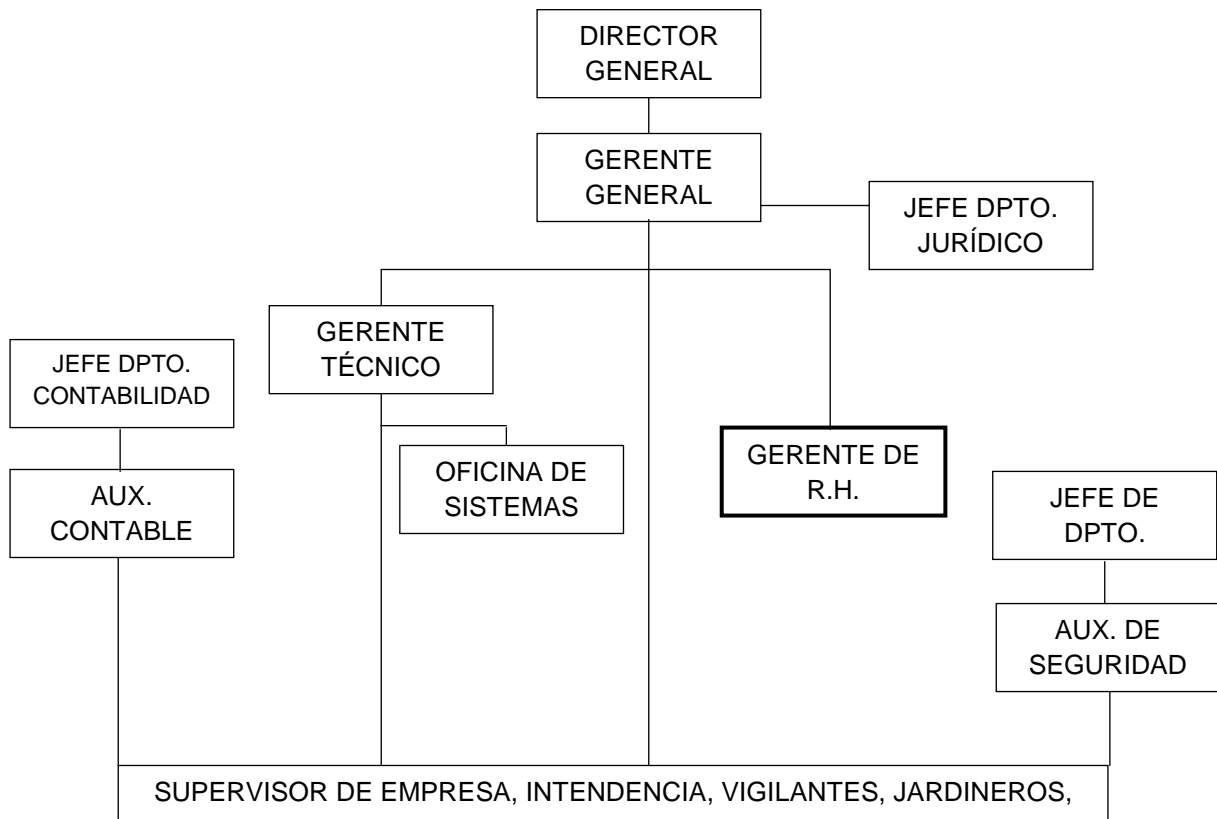
La empresa se encuentra ubicada en la calle Cuba #38, Colonia los Ángeles. El número de empleados de la institución es de 34. Presta servicios de vigilancia, mantenimiento e intendencia a empresas privadas, se realizan contratos con diferentes empresas, Serlimym es el intermediario entre el trabajador y la empresa, pues ellos son los encargados de conseguir el personal con las características que requiere la institución que solicitó el servicio. Esta empresa hace la contratación y otorga el pago a los trabajadores y estos prestan sus servicios a otras instituciones. Proporciona servicios como lavado de sillas, de salas, fumigación, lavado de aljibes, tinacos, alfombras, limpieza general de casas y oficinas, fumigaciones domésticas e industriales, pulido y encerado de piso, lavado de vestiduras de autos. Además de formar parte del sector privado.

2.12.2 MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVO

Misión	Ofrecer servicios de limpieza y mantenimiento, fumigación y vigilancia empresarial con calidad al mejor costo a nuestros clientes de acuerdo a sus requerimientos, administrando los recursos humanos y utilizando materiales que no rompa el equilibrio ecológico, cumpliendo con las normas y leyes vigentes.
Visión	Consolidarse como una empresa de servicios de limpieza y mantenimiento; fumigación y vigilancia empresarial líder de la región.

Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> - General: Ofrecer servicio de limpieza y mantenimiento, fumigación y vigilancia empresarial con calidad a oficinas, industrias, residencias, comercios, particulares y dependencias gubernamentales. - Específicos: <ul style="list-style-type: none"> • Utilizar materiales de limpieza que no perjudiquen el medio ambiente. • Emplear productos 100% biodegradables en las fumigaciones domésticas e industriales, para no deteriorar ecosistemas y contribuir a la armonía del medio ambiente. • Cumplir con las leyes y reglamentos vigentes que apliquen a los servicios de seguridad privada. • Cumplir con los reglamentos internos y observar medidas de seguridad e higiene en las empresas en las que nuestro personal preste un servicio. • Salvaguardar los bienes y propiedades de la empresa, a través de personal altamente capacitado, detectando actos ilícitos que representen un peligro contra la integridad física de los trabajadores, así como a las instalaciones de la misma. • Celebrar contratos individuales con el personal que se contrata para proteger los intereses de grupo SERLIMYM y darles a conocer sus derechos y obligaciones. • Tener un sistema de selección de personal que permite elegir personas integra para poder ofrecer seguridad y tranquilidad a nuestros clientes.
-----------------	--

2.12.3 ORGANIGRAMA



2.12.4 INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL

Perfil del puesto: Grado de estudios a nivel Licenciatura, sexo femenino, de 25 a 35 años de edad y estado civil indistinto.	
Antigüedad del departamento: 9 años.	
Nombre de la persona que ocupa el puesto: L.T.S. Magali Arciga	
Antigüedad del Trabajador Social en el departamento: 9 años.	
Funciones y actividades que desempeña dentro de su área de trabajo	
❖ Investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza visitas domiciliarias donde se levanta un estudio socioeconómico. - Elaborar instrumentos que permitan la obtención de información sobre los trabajadores.

❖ Administración	- Realiza la nómina semanal y quincenal de los trabajadores de la empresa. - Elaborar expedientes de todos los trabajadores.
❖ Prestaciones diversas	- Trámite de beneficios y servicios para el trabajador (IMSS, INFONAVIT). - Entrega de uniformes a los trabajadores.
❖ Reclutamiento y selección	- Contratación de personal. - Actualización de bolsa de trabajo.
❖ Capacitación y adiestramiento	- Inducción y capacitación al personal contratado.
❖ Coordinación	- Realizar la supervisión a los trabajadores en las distintas instituciones donde proporcionen sus servicios (no es constante).
❖ Relaciones públicas	- Buscas soluciones adecuadas a los conflictos laborales que se presentan.
❖ Divulgación	- Informar al Gerente General, así como al Director sobre las actividades que se lleven a cabo.

La Trabajadora Social no lleva a cabo ningún nivel de intervención con el personal que labora en la empresa, debido a que realiza actividades administrativas acorde a su puesto. Los programas que tiene a su cargo son; el de inducción y capacitación al personal de nuevo ingreso. Finalmente la LT.S. disfruta de las prestaciones de ley (vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, IMSS e INFONAVIT).

2.13 FRESH DIRECTIONS MEXICANA S.A. DE C.V.

2.13.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

Esta empresa se encuentra ubicada en el Paseo Lázaro Cárdenas No. 10-C. El número de trabajadores con el que cuenta la empresa actualmente es de un total de 98. El giro está enfocado al empaque y comercialización de aguacate hass.

Forma parte del sector privado, su cobertura va desde el nivel local, regional, nacional hasta el internacional, ya que exporta principalmente a E.U.A. y Japón, y en algunas temporadas incluso a Europa, ofreciendo sus servicios a todo el público en general.

Las necesidades que atiende, son de generación de empleos para la población de Uruapan, así como el abastecimiento y distribución de aguacate.

2.13.2 MISIÓN, VISIÓN, PRINCIPIOS Y OBJETIVO

Misión	En Fresh Directions Mexicana, nos dedicamos a cosechar, empaclar y comercializar frutas frescas mediante sistemas de inocuidad, alimentaria de manera competitiva a nivel global, y así somos la empresa preferida por nuestros clientes y mantenemos un desarrollo sostenible.
Visión	En Fresh Directions Mexicana creemos en la posibilidad de: <ol style="list-style-type: none">1. Ser una empresa diversificada que pueda manejar diversas actividades tales como el cultivo, empaque y comercialización de diferentes frutas frescas incluyendo el establecimiento de alianzas estratégicas entre productores y empacadores, tanto a nivel nacional como internacional. Tener métodos de cultivo, una planta de empaque y en general una infraestructura y métodos modernos, eficientes, con tecnología avanzada.2. Lograr que las compañías comercializadoras y los consumidores prefieran los productos de Fresh Directions Mexicana por su

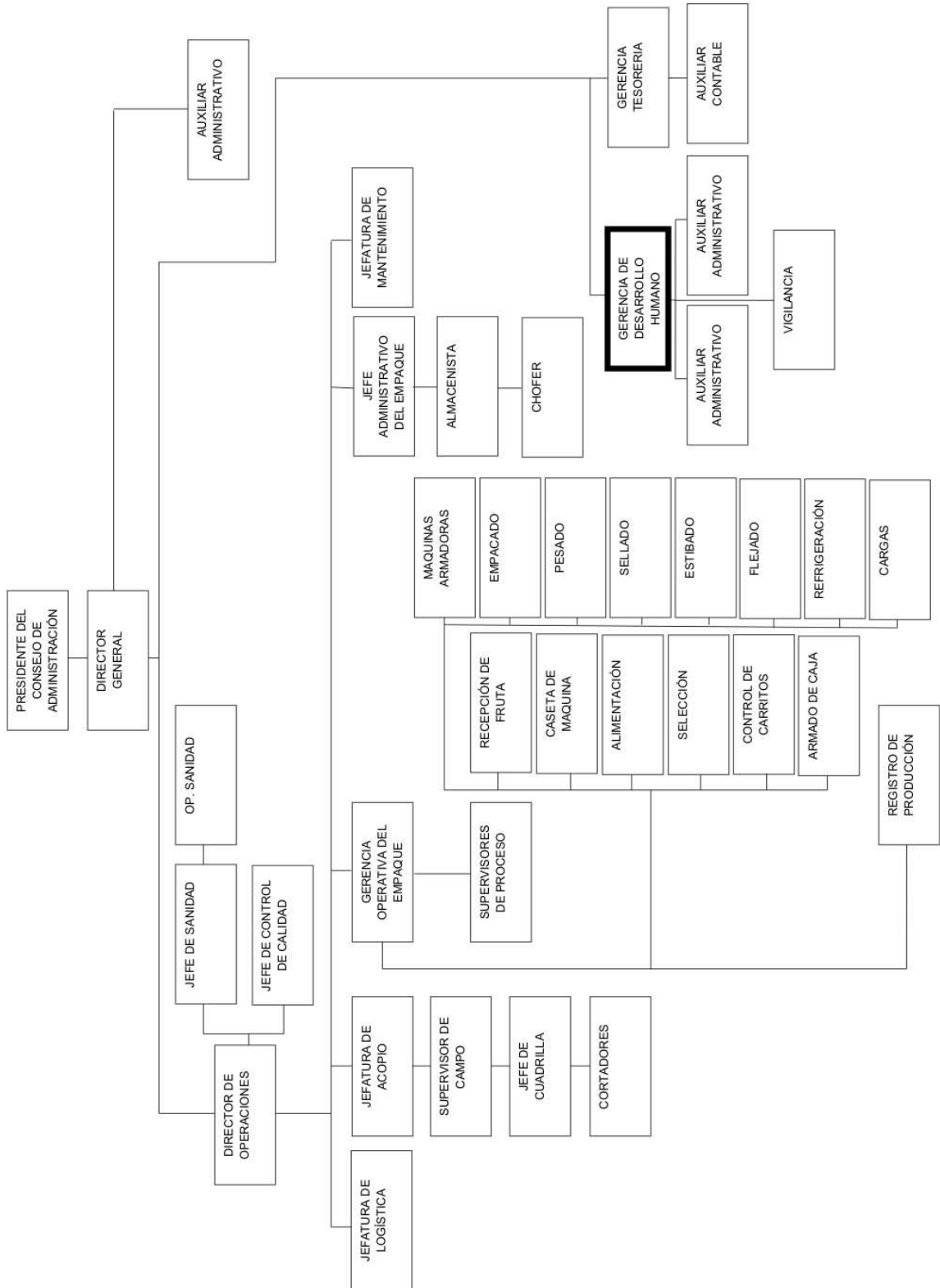
	<p>consiente calidad. Ser la empresa líder en aguacate y otras frutas por su seriedad y su forma de ver el negocio, la más respetada por clientes, proveedores y competidores.</p> <ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="414 352 1427 716">3. Ser una empresa de muy alta calidad humana por el trato a sus trabajadores, clientes, proveedores y socios. Sólida en sus valores, agente de cambio. Con un equipo de colaboradores integrado y armonizado que tenga la posibilidad de desarrollarse y lograr metas personales y profesionales tanto en lo individual como de grupo con programas formales de desarrollo social y familiar.<li data-bbox="414 737 1427 1268">4. Una empresa que cuente con condiciones de trabajo que permitan elevar el nivel de vida de todos los que aquí laboramos, ser la empresa con personal entusiasta, calificado, comprometido y enfocado hacia la mejora continua. En la que los errores individuales sean respaldados y corregidos por el equipo de trabajo; que mantenga el ánimo siempre adelante. Lograr que los integrantes de la empresa estén satisfechos laborando por el reto que significa la realización de su trabajo. Lograr un compañerismo total en todos los departamentos para que la comunicación sea muy eficiente.<li data-bbox="414 1289 1427 1436">5. Empresa fuerte, financieramente independiente. Que tenga la oportunidad de establecer sus propios objetivos y metas, mediante proyectos a mediano y largo plazo generados por su propia gente.<li data-bbox="414 1457 1427 1709">6. Ser una empresa que cuente con sistemas de información que nos permitan estar autorizados con el mejor esfuerzo, y la mayor confiabilidad, proporcionando a nuestros clientes y proveedores el mejor servicio y a los directivos información útil y oportuna para la toma de decisiones.<li data-bbox="414 1730 1427 1877">7. Ser una empresa vanguardista y certificada en seguridad alimentaria. Con ello contribuiremos a preservar la salud y mejorar la nutrición de la población mexicana mundial.
--	--

	<p>8. Ser una empresa que participe directamente en el desarrollo y cuidado de nuestras riquezas naturales. Por el respeto que tenemos del medio ambiente, pondremos en marcha los mecanismos y medios necesarios para mejorarlo.</p> <p>9. Ser la empresa que genere empleos en la región, con programas de compensación competitivos. Que se téngala posibilidad de apoyar en forma más activa al desarrollo del sector(es) donde se participa (industria, aguacatera, mango, etc.) y la población donde se establezca. Que marque la pauta en avances y propuestas para el sector, que desarrolle programas de capacitación y de investigación, ser una empresa responsable socialmente que contribuya al desarrollo de la región y del país.</p>
Principios	<ul style="list-style-type: none"> - Higiene: Auténtica preocupación por la salud física y emocional de clientes, colaboradores y proveedores, además del cuidado del medio ambiente. - Comunicación: Mantenimiento de un estado en que la información se genere y fluya de manera veraz, correcta, útil y oportuna en el cual todos los integrantes de la empresa actúen con apertura. - Honestidad: Actuar con base en la verdad, de manera consistente en todas las situaciones, actividades y relaciones. - Compromiso: Actitud convencido, convincente, voluntario, entusiasta, continuo y responsable que permite la entrega de nuestro mejor esfuerzo, individual y colectivo para el logro de la misión de la empresa. - Lealtad: Entregarse de manera entusiasta en todas y cada una de las actividades aún en las más difíciles que requiera la empresa. - Constancia: Capacidad de perseverar en el esfuerzo para alcanzar la misión de la empresa; incorporando los logros y fracasos en su justa dimensión. - Respeto: Desarrollar la capacidad de aceptar a las personas como

	<p>son y disposición para interactuar con ellas con amabilidad, compañerismo, espíritu de cooperación y anhelo de servicio.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Servicio: Empatía, ir más allá de lo que espera el cliente, el colaborados o el proveedor, conquistar su lealtad a través de mantener nuestra capacidad de sorprenderlo satisfactoriamente. - Responsabilidad: Hacer las cosas conscientes de su trascendencia. - Orden: Mantener un tiempo y un lugar para cada actividad. - Responsabilidad Social: Actuación orientada a respetar y mejorar en lo posible, el medio ambiente físico y social en que la empresa está inmersa. Anhelo de dejar el mundo mejor de cómo lo encontramos.
Objetivo	Realizar actividades que permitan el desarrollo personal, profesional, así como la integración de los trabajadores.

2.13.3 ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA DE FRESH DIRECTIONS MEXICANA S.A. DE C.V.



2.13.4 INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL

Antigüedad del departamento: 12 años.	
Nombre de la persona que ocupa el puesto: L.T.S. América Mercado Comparán	
Antigüedad del Trabajador Social en el departamento: 12 años.	
Funciones y actividades que desempeña dentro de su área de trabajo	
❖ Investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico de necesidades (capacitación, educación, sueldos, etc.). - Referencias laborales. - Visitas domiciliarias.
❖ Administración	<ul style="list-style-type: none"> - Administra recursos (monetarios, materiales ó técnicos). - Elaboración de descripción de puestos. - Elaboración de manuales de procedimientos.
❖ Prestaciones diversas	<ul style="list-style-type: none"> - Trámite de beneficios y servicios para el trabajador - Promover y coordinar programas de incapacidad, enfermedades, etc. - Programas para la educación del trabajador. - Programas para la educación de la familia del trabajador.
❖ Reclutamiento y selección	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas. - Estudios socioeconómicos.
❖ Seguridad e Higiene	<ul style="list-style-type: none"> - Integrante de la Comisión de Seguridad e Higiene. - Implementación de proyectos o campañas de prevención de accidentes. - Apoyo en el cumplimiento de las normas de seguridad.
❖ Capacitación y adiestramiento	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación con otros departamentos, profesionistas o dependencias para llevar a cabo la capacitación. - Evaluación de los cursos de capacitación.

❖ Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> - Con otros departamentos. - Con tiendas de autoservicio, instituciones, de salud, alcohólicos anónimos, etc.
❖ Relaciones públicas	<ul style="list-style-type: none"> - Mediador de conflictos obrero-patronales. - Fomento de actividades recreativas y deportivas. - Estimulación de las relaciones obrero-patronales.
❖ Divulgación	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de periódicos murales, boletines, revistas, etc. - Difusión de cursos, capacitación y adiestramiento. - Informar sobre las políticas de la empresa. - Informar sobre programas y prestaciones a los trabajadores.
❖ Educación	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de programas para mejorar el nivel educativo. - Programas encaminados para el trabajador. - Programas encaminados para la familia del trabajador. - Organización de eventos culturales y recreativos para el trabajador y su familia.
❖ Asesoría	<ul style="list-style-type: none"> - Asesoramiento a los trabajadores en trámites legales y/o prestaciones diversas. - Canalización de los trabajadores a diversas instituciones o grupos de apoyo.
❖ Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción de funciones y servicios de Trabajo Social. - Coordinación con la escuela de Trabajo Social para la apertura a practicantes de esta licenciatura. - Actualización del L.T.S. y de las personas a su cargo. - Supervisión de los practicantes de la licenciatura de T.S.

La L.T.S. lleva a cabo la intervención a nivel de grupo, en algunos casos resulta necesario intervenir a nivel de caso, en cuestiones de atención individualizada en donde posteriormente se canaliza si es preciso.

Los programas que tiene a su cargo es el de Capacitación, Seguridad e Higiene, programa anual de obligaciones sociales y laborales (STyPS, Secretaría de Hacienda, IMSS, INFONAVIT, FONACOT, INEGI, Junta de Conciliación y Arbitraje), proceso de Reclutamiento, Selección, Contratación y salida del personal, HACCP, Nóminas, Control de vacaciones y organización de eventos sociales. Únicamente disfruta de las prestaciones de ley.

CAPÍTULO III

TRABAJO SOCIAL EN LAS ÁREAS DE EMPRESA, SALUD Y ASISTENCIA SOCIAL

Si bien es cierto, Trabajo Social es reconocido por ser una profesión de carácter humanitario, que interviene en la problemáticas que aquejan a nuestra sociedad dando alternativas de solución para que los problemas sociales se redefinan y que esto traiga como consecuencia un desarrollo social.

Ahora para adentrarnos en el área que nos ocupa y para efectos de este capítulo, el área Empresarial, que en la actualidad es reconocida por contar con profesionistas capaces de diagnosticar y contextualizar problemas y necesidades que ocurren dentro de las empresas, proporcionando alternativas de posible solución, ya que el propósito es mejorar y aumentar la productividad. Sin embargo, cabe mencionar que el Trabajador Social dentro del área ha tenido que pasar por un proceso de aceptación, ya que anteriormente se le ubicaba como la persona que enfocaba su labor en el asistencialismo, es por esto que hoy en día aún hace falta sean reconocidas las acciones que un profesionista de este tipo puede aportar en el área, debido a que las funciones son demasiado amplias, cumpliendo con los requisitos necesarios para formar parte de un equipo de trabajo en una empresa.

Para el quehacer profesional, el T.S.E. requiere de coordinarse con diferentes áreas, debido a que de esto se derivan redes de apoyo, cuyo propósito es favorecer la dinámica social, proporcionando una atención e intervención a las problemáticas de una forma eficaz, logrando así redefinir los problemas sociales, lo cual es el fin último del Trabajador Social.

Es importante para la investigación conocer más a fondo cuales son las funciones en las que el T.S.E. requiere de coordinarse con las áreas de Salud, Asistencia social y Empresa, debido a que acerca de este tema se tiene poca información. Es por esto

mismo que en el presente capítulo se retomarán de forma general algunas de las características fundamentales acerca del profesionalista de Trabajo Social en el área Empresarial, así como también de las funciones y actividades de las áreas de Salud y Asistencia Social que es donde se hará mayor énfasis para conocer en cuáles realmente se está dando una coordinación.

3.1 PERFIL IDEAL DE TRABAJO SOCIAL EMPRESARIAL

DEFINICIÓN

Para poder tener una idea más clara y acertada acerca de que es y que realiza un Trabajador Social en el área Empresarial, es necesario definirlo de una forma general.

“El Trabajo Social en empresas 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.”¹⁰

“El Trabajador Social del área industrial desempeña funciones específicas enfocadas a la humanización de las relaciones laborales, así como a la solución de problemas de carácter social, mediante la utilización racional de los recursos y potencialidades de los sujetos inmersos en los procesos productivos.”¹¹

Entonces podemos decir que el T.S.E. es un intermediario entre los directivos de las empresas y los trabajadores, proporcionando herramientas y alternativas de solución a los problemas y necesidades existentes, utilizando los recursos económicos, humanos y financieros que se encuentren al alcance, lo cual genera un aumento en la productividad y mejores relaciones humanas.

¹⁰ SÁNCHEZ Rosado. “Tema” de Herrera Loyo “Trabajo Social en Empresas” Ed. Plaza y Valdez P.p. 207.

¹¹ TERÁN Trillo, Margarita. “Revista de Trabajo Social No. 44” UNAM-ENTS, México D.F., 1990 P.p. 35.

ANTECEDENTES

“Se refiere que desde su surgimiento, a 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 contradicción capital-trabajo del sistema capitalista, emanaron del interior de las 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 administrara eficazmente los recursos de los que disponía para “atenuar” la problemática generada.

En algunos países industrializados como Holanda, Estados Unidos de América y la Gran Bretaña, los Trabajadores Sociales ocuparon un lugar importante en los primeros equipos multidisciplinarios que actuaban en la industria.

En los primeros años de este siglo, los primeros Trabajadores Sociales con la ayuda de fundaciones filantrópicas (que no eran otros que los mismos industriales que asumían el título de filántropos y que con frecuencia aparecían entre los grupos directivos de las agencias de 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 de derecho del trabajo se modificaron.

Las dos guerras mundiales acaecidas y la gran crisis económica de 1929 en los Estados Unidos de América repercutieron en la estructura socio-económica de los países industrializados. Su impacto repercute en los obreros, manifestándose un número considerable de desempleados, subempleados e indigentes que requerían con urgencia de asistencia inmediata. Ante el surgimiento de esta nueva problemática, los grupos empresariales y el Estado requirieron de medidas institucionales a fin de dar respuesta a esta nueva expresión social, lo que provoca un impulso nuevo al Trabajador Social, ejecutando acciones tales como:

La creación en Inglaterra de “albergues obreros” – asilos nocturnos en donde se permitía comer y dormir.

Mary Richmond describe en su libro Caso individual la participación del profesional en “los periodos de crisis industrial” en donde describe a groso modo las acciones del Trabajador Social: del servicio que se 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 de profesional herido...su participación en las bolsas públicas de trabajo y en la educación del público, en el campo de las cuestiones industriales.

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. Cabe recordar que no es hasta la década de los cuarenta cuando en México se inicia el proceso de industrialización. Sin embargo, no se tiene conocimiento que el Trabajador Social haya intervenido en el área que nos ocupa; su labor en ese entonces se enfocaba al asistencialismo.

No 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, y Cementos Cruz Azul de México. También se advierte actualmente su presencia en Pedro Domeq, Mabe, S.A., Industrias Vidrieras (Los Reyes y Vidrio Plano), Aurrera, S.A., Bancos, Condumex, etcétera.”¹²

No obstante, en la actualidad el campo laboral para el T.S.E. ha mostrado un incremento, puesto que la industria en nuestro país se ha convertido en una de las principales fuentes de empleo, dando la oportunidad a muchos profesionistas a incursionar en dicho ámbito.

¹² TERÁN Trillo, Margarita, “Revista de Trabajo Social No. 44,” UNAM-ENTS, México D.F., 1990, P.p. 28.

Así mismo se puede decir que a raíz de este incremento en la industria, las necesidades dentro de las empresas son las que han solicitado la intervención del profesional en Trabajo Social, debido a que la función de este es crear un mejoramiento en las relaciones laborales y en el aumento de la productividad, que es el fin último que buscan los directivos de las empresas, lograr satisfacer sus necesidades a través del trabajo que sus subordinados realizan, sin embargo el T.S.E lo que busca es cambiar esta idea, siendo un intermediario entre las necesidades de los trabajadores y las de los directivos para formar el ambiente laboral idóneo, logrando de este modo satisfacer ambas partes.

FUNCIONES Y ACTIVIDADES DEL ÁREA EMPRESARIAL

De acuerdo con Terán (1990) se establecen una serie de funciones y actividades para el quehacer profesional de T.S.E., las cuales son las siguientes:

1. Investigación:

- Diseñar, estructurar y realizar investigaciones sociales, relacionadas con problemas existentes en el sector y que le permitan conocer la realidad social y empresarial.
- Diseñar estudios de necesidades y características de los trabajadores para establecer sistemas de estímulos e incentivos.
- Realizar el seguimiento de la superación laboral de los distintos grupos de trabajadores, con miras 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 los problemas de orden social y relaciones humanas que presentan los trabajadores en su ámbito de trabajo.

- Investigar las necesidades de la comunidad donde residen los trabajadores (en caso de zonas habitacionales, de centros fabriles), con el objeto de tratar de satisfacer las necesidades básicas de equipamiento de tipo social.
- Estudiar los problemas sociales que se generan en la empresa y promover la 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, conflicto, cohesión grupal, competencia, colaboración y adaptación al cambio.
- Elaborar un inventario de recursos y servicios sociales de la zona en que se ubica la empresa.

2. Administración:

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

3. Reclutamiento y selección:

- Realizar entrevista 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 criterios de selección de personal y en la evaluación final de los candidatos.
- Desarrollar programas coordinados para la introducción al puesto.

4. Capacitación y adiestramiento:

- Diseñar y organizar, en coordinación con las unidades operativas correspondientes, programas de capacitación y adiestramiento industrial.
- Impartir, en coordinación con las dependencias y organismos educativos correspondientes, cursos de actualización al personal profesional.
- Promover la participación de los trabajadores en los programas de capacitación y adiestramiento, para el mejor desempeño de su trabajo.
- Crear nuevos sistemas de estímulos e incentivos para los trabajadores.
- Proponer cursos de actualización y superación para el personal profesional.
- Participar en la evaluación del personal para el otorgamiento de estímulos, así como la sucesión y asenso de personal.

5. Seguridad e higiene:

- Planear, organizar, desarrollar y evaluar acciones para el aprovechamiento de los instrumentos de seguridad industrial.
- Formular propuestas para el mejoramiento de la higiene y seguridad industrial.
- Participar en campañas de prevención de riesgos, 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 desastre o siniestro en la empresa.

6. Relaciones públicas:

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

7. Educación:

- Organizar, desarrollar y evaluar cursos de alfabetización, educación primaria y secundaria para adultos.
- Orientar sobre el empleo adecuado del tiempo libre.
- Promover el desarrollo integral de los trabajadores.
- Planear, organizar dirigir y controlar programas de educación para el trabajador y su familia.
- Promover actitudes de respeto a la dignidad humana dentro de los centros de trabajo.
- Promover y organizar actividades deportivas, culturales y recreativas para mejorar los niveles de vida de los trabajadores y sus relaciones con sus compañeros.
- Organizar a los trabajadores en acciones de educación para la salud.

- Intentar grupos dentro de la empresa para el logro de una mejor ambientación laboral, así como las relaciones obrero-patronales y 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 digna.
- Realizar pláticas de planificación familiar al trabajador y su esposa.
- Promover la educación preescolar, primaria, secundaria y superior para los hijos de los trabajadores.
- Realizar pláticas sobre el cuidado de los menores, primeros auxilios y sanidad ambiental; higiene personal y del hogar.
- Impartir pláticas a las esposas de los trabajadores sobre la conservación de los alimentos, soya, germinados y huertos familiares.
- Crear grupos de señoras y jovencitas para dar los cursos sobre corte y confección, cocina, planificación, repostería, mecanografía, etc.
- Crear talleres para los hijos de los trabajadores sobre carpintería, electricidad, electrónica, mecánica, talabartería, música, autoconstrucción, etc.

8. Prestaciones diversas:

- Mediar entre autoridades empresariales y el personal, así como el sindicato, en el otorgamiento de prestaciones y servicios.
- Tramitar los beneficios y servicios asistenciales para los trabajadores.
- Emplear todos los recursos y medios existentes en el ámbito industrial y en la colectividad para responder a las necesidades humanas de todos los individuos que integran la empresa.
- Controlar los programas de ayuda materiales y en espacio para trabajadores.
- Promover y coordinar de incapacidad por maternidad, ayuda para la lactancia y derechos a guarderías para las madres trabajadoras.
- Canalizar las demandas y necesidades de los trabajadores.

- Realizar averiguaciones para el otorgamiento de diferentes tipos de créditos para los trabajadores.
- Vigilar que el servicio de comedor se les otorgue a los trabajadores.
- Vigilar que se le proporcione ayuda al trabajador o a su familia en caso de defunciones, emergencias o damnificación.
- Elaborar programas de becas para los hijos de los trabajadores.
- Participar en los programas de incapacidad, rehabilitación de trabajadores, así mismo de pensiones a jubilados.
- Estimular la participación activa de los trabajadores y sus familias a fin de que adquieran una actitud responsable ante el otorgamiento de las prestaciones.
- Establecer programas para la creación de bibliotecas y apoyos didácticos para el trabajador y su familia.
- Generar proyectos para apoyo social y emocional para el trabajador en proceso de jubilación.

9. Coordinación:

- Coordinar con centros vacacionales promociones en que el trabajador obtenga descuentos y le permitan divertirse y descansar con su familia.
- Mantener una coordinación con tiendas donde se venden productos básicos y papelerías a modo de obtener descuentos para los trabajadores.
- Coordinar grupos de trabajadores en programas de desarrollo comunitario para elevar su nivel de vida.
- Mantener coordinación con el sindicato, para mediar las relaciones obrero-patronales en caso de conflicto.
- Participar multidisciplinariamente en programas de bienestar social de las instituciones de seguridad social.
- Canalizar las ayudas en becas para los hijos de los trabajadores.
- Mantener relaciones con grupos de alcohólicos anónimos próximos a la empresa, para canalizar a trabajadores con esta enfermedad social.
- Orientar y realizar acciones conjuntas en la búsqueda de soluciones de problemas humanos con repercusiones en el trabajo.

- Vigilar que las cuestiones reglamentarias y 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 aspectos de derecho civil y familiar; en caso de divorcios, problemas sobre vivienda y/o potestad de los hijos, etcétera.
- Orientar a madres trabajadoras en el cumplimiento de su trabajo y atención familiar.

10. Asesoría:

- Orientar y realizar acciones conjuntas en la búsqueda de soluciones de problemas humanos con repercusiones en el trabajo.
- Vigilar que las cuestiones reglamentarios y de derechos del trabajador sean cumplidas.
- Orientar al trabajador sobre los trámites correspondientes en caso de funerales, enfermedades crónicas y profesionales, incapacidad, despido y jubilación.
- Orientar legalmente, en aspecto de derecho civil y familiar; en caso de divorcios, problemas de vivienda y/o patria potestad de los hijos, etcétera.
- Orientar a madres trabajadoras en el cumplimiento de su trabajo y atención familiar.

11. Divulgación:

- Promover información sobre los programas y prestaciones a los trabajadores.
- Informar por medio de periódicos murales o carteles, los derechos y obligaciones de los trabajadores.
- 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 sociales o actos sociales de reconocimiento a los trabajadores más destacados en su función.

12. Sistematización:

- Analizar el conjunto de los casos socioeconómicos para conformar indicadores del perfil de los distintos grupos de trabajadores.
- Teorizar sobre los procesos desarrollados en los grupos de capacitación y adiestramiento, educación, etcétera.
- Teorizar sobre los logros de acciones de extensión comunitaria cuando se labora en zonas fabriles.
- Integrar marcos de referencia de las características sociales en las que se desarrolla la organización industrial y la vida familiar del trabajador.
- Generar modelos integrantes de acciones sociales, partiendo de las experiencias desarrolladas en equipo.
- Teorizar sobre las formas de intervención específicas del Trabajador Social.
- Diseñar alternativas y estrategias para la acción organizada.
- Promover políticas e iniciativas de prestaciones sociales y bienestar familiar, con base en las investigaciones y el trabajo profesional sistematizado.

13. Enseñanza:

- 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 indirecta 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 sesiones bibliográficas y sesiones especiales de actualización del área.
- Efectuar sesiones de supervisión a estudiantes.

3.1.4 CONOCIMIENTOS, CAPACIDADES Y HABILIDADES

Retomando la misma revista, en la cual se menciona que los conocimientos, capacidades y habilidades que requiere el T.S.E. son los siguientes:

CONOCIMIENTOS QUE REQUIERE DE TRABAJO SOCIAL PARA:

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

CONOCIMIENTOS QUE REQUIERE DE POLÍTICA SOCIAL PARA:

- Conceptualizar y analizar el estado, las clases sociales, en su relación con la Política Social.
- Orientar sobre la política social y la legislación social: Derecho laboral, derecho sindical, derecho civil, derecho familiar.

CONOCIMIENTOS QUE REQUIERE DE ECONOMÍA PARA:

- 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 convengan en el proceso de satisfacción de las mismas.

CONOCIMIENTOS DE ADMINISTRACIÓN PARA:

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

CONOCIMIENTOS DE MATEMÁTICAS Y ESTADÍSTICA PARA:

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

CAPACIDADES Y HABILIDADES

A niveles directivos (en la toma de decisiones), para:

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

A niveles intermedios (en la planeación, administración y supervisión de los procesos), para:

- 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 prospectivamente el comportamiento que se espera de los problemas y condiciones laborales.
- Seleccionar procesos que incidan en la solución de la problemática social.
- Identificar los recursos humanos, materiales de la empresa, para dar solución a los problemas.

- Elaborar proyectos y programas.
- Administrar y organizar procesos.
- Coordinar acciones.
- Supervisar o asesorar los procesos.
- Trabajar en equipo.
- Optimizar recursos.
- Participar multi e interdisciplinariamente.
- Establecer comunicación oral y escrita.
- Relacionar la teoría con la práctica.
- Detectar y capacitar líderes.
- Formar grupos.
- Participación en procesos educativos.
- Atender problemáticas individuales.

CAPACIDADES Y HABILIDADES PARA TEORIZAR A TRAVÉS DE:

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

A niveles operativos (en la aplicación de procesos técnicos), para:

- Observar.
- Entrevistar.
- Aplicar cuestionarios.
- Conducir casos.
- Aplicar dinámicas de grupos.
- Aplicar técnicas de educación y de promoción social.
- Aplicar técnicas de educación social y la utilización de apoyo didáctico.
- Organizar cooperativas de diferente tipo.

- Participar en campañas
- Orientar a la población sobre los recursos existentes.
- Aplicar técnicas de registros de información. (Diario de campo, diario fichado, crónica grupal, guías de observación, etcétera).
- Elaborar informes.
- Elaborar programas.
- Elaborar presupuestos.
- Aplicar técnicas de la información.

“Es conveniente señalar que el Trabajador Social debe conocer todo el contexto para que su intervención tenga impacto y las decisiones sean tomadas desde la gerencia o dirección hacia los niveles operativos. Para lo cual retoma los siguientes tres niveles para el área empresarial:

Empresario (directores)

- Diagnóstico laboral enfocado a redes de relaciones humanas.
- Diagnósticos socioculturales de necesidades y potencialidades del trabajador.
- Atención a grupos, con desarrollo de programas complementarios y posible extensión a sus familias.

Supervisor (mandos medios)

- Desarrollo administrativo y manejo personal, capacitación, ergonomía, oportunidades de ascenso y orientación basada en el estudio de grupo.

Trabajador (operativos)

- Estudio social de caso por algún problema: ausentismo, retardos, enfermedad, alcoholismo, etcétera.”¹³

¹³ SÁNCHEZ Rosado Manuel, “Tema de Herrera Loyo-Trabajo Social en Empresas” Editorial: Plaza y Valdez, Segunda edición 2004, P.p 208.

Estos tres niveles pueden ser adecuados según las características de cada situación concreta.

3.2 NIVELES DE INTERVENCIÓN

El Trabajo Social como profesión enfocada a las áreas sociales, cuenta con tres niveles de intervención, los cuales son; el método de caso, grupo y comunidad, que serán abordados más a fondo a continuación.

1. Nivel de caso

En relación a la atención individualizada será necesario conocer como lo describe distintos autores de acuerdo a sus propuestas metodológicas, las cuales se presentan a continuación:

“Es un servicio personal proporcionado por trabajadores sociales calificados a individuos que necesitan ayuda especializada para resolver un problema familiar. Su objetivo es: eliminar tensiones y materiales emocionales, así como ayudar al usuario a lograr el ajuste práctico de acuerdo a su medio social, así como una satisfacción mutua en sus relaciones personales.”¹⁴

“El servicio social de casos individuales es el conjunto de métodos que desarrollan la personalidad, reajustando consciente e individualmente al hombre a su medio social.”¹⁵

Según la comparación que hace García Rivas, en su manual de Trabajo Social en Atención Individualizada de la UNAM (2002), menciona que Richmond hace referencia a que cada sujeto es diferente y, por lo tanto, el abordaje también debe ser diferente y acorde a las particularidades de cada uno; inicia con el interés en el desarrollo de la personalidad y termina con el reajuste a su medio social.

En cambio, en la definición de Davison se plantea que esta atención debe ser proporcionada por trabajadoras sociales calificadas; es importante hacer notar la

¹⁴ DAVISON, Evelyn H. “Trabajo Social de Casos”. Cía. Editorial Continental, S.A. de C.V., México, 1982, 2da. Edición. P.p. 13.

¹⁵ RICHMOND, Mary E. “Caso Social Individual”. Editorial HVMANITAS, Buenos Aires, 1993 3ra. Edición. P.p. 67.

influencia de Richmond, en el énfasis en la calificación de los trabajadores sociales que recobra importancia cuando se trata de intervenir con sujetos.

Para ambas, la personalidad del sujeto se convierte en el objetivo primordial, y la conservación y desarrollo de su personalidad se logra a través de eliminar las tensiones materiales y emocionales.

Las técnicas para proporcionar ayuda en Richmond, se centran en las acciones y las comprensiones del sujeto y el medio, aspectos que aparecen de manera constante; Davison menciona la relación entre el cliente y el trabajador social como base principal para iniciar la ayuda, además de que reconoce la importancia de la entrevista y de los recursos.

Ricardo Hill, realizó un ordenamiento que va desde el asistencialismo hasta los aportes de la teoría de los sistemas en la intervención del Trabajo Social de casos, es decir, desde el centramiento en el individuo hasta la incorporación del medio ambiente en la problemática que representa.

La misma autora también menciona que este nivel de intervención implica como proceso metodológico la investigación, el diagnóstico y el tratamiento que, de acuerdo al movimiento propio de la entrevista, a las características del sujeto y al problema, pueden ir apareciendo indistintamente estas etapas e incluso pueden llegar a darse dos simultáneamente. El trabajador social debe cuidar de hacer participar al sujeto en cada una de estas fases, para llegar conjuntamente a los objetivos; así, el proceso de atención individualizada finaliza cuando el trabajador social y el sujeto evalúan el proceso y concluyen que la demanda o solicitud de ayuda ha desaparecido o se ha modificado.

El proceso de atención individualizada inicia con la **investigación** acerca del sujeto, quien proporciona la información necesaria para conocer el problema; también puede obtenerse información colateral de quienes lo rodean y conocen, de instituciones donde ha sido atendido, etc.; las personas de quienes va a obtenerse esta

información las decide el profesionalista de acuerdo a los objetivos que pretende alcanzar, y para ello se apoya de técnicas como la entrevista, la observación, la visita domiciliaria y herramientas como el familiograma, el mapa familiar, etc.

El **diagnóstico** tiene un carácter dinámico, porque parte de la información relacionada con el sujeto y esto hace que esté en constante evolución y movimiento; se inicia desde el momento en el que el sujeto es observado desde la primera vez por el trabajador social y continúa a lo largo de todo su contacto con él. Todo diagnóstico debe ser considerado como un proceso paralelo al tratamiento y no solamente como un paso previo del mismo.

El **pronóstico** es un enunciado de las posibilidades de fracaso, éxito, o de la modificación del problema; se realiza después del diagnóstico y también es dinámico; puede ser favorable cuando asegura el éxito del tratamiento o desfavorable cuando no se cuenta con los recursos para augurar buenos resultados.

El **plan** es la propuesta de actividades del trabajador social para resolver o modificar el problema; para ello se deben considerar los recursos del sujeto y sus redes de apoyo.

El **objetivo** del tratamiento es lograr que el sujeto modifique o resuelva el problema que lo llevó a solicitar ayuda; en esta fase se debe incluir, además del sujeto, su medio ambiente. Se centra en el logro de una educación progresiva con el fin de obtener cambios favorables de opiniones y actitudes.

2. Nivel de grupo

“Dicho trabajo es un método de educación socializante en que se esfuerzan los valores del individuo, ubicándolo en la realidad social que los rodea para promover su cooperación y responsabilidad en una acción integradora en el proceso de desarrollo.

Una acción organizada con fines educativos promueve al ser humano por medio de la participación grupal, proporcionándole el sentimiento de ser miembro de una

sociedad a la cual pertenece y respeta con la que contribuirá para alcanzar mejores niveles de vida. La función del Trabajo Social de grupo está fundamentada en medidas correctivas, preventivas, rehabilitatorias y promocionales.”¹⁶

De acuerdo a la autora anterior, la agrupación es necesaria para vivir y formar una conjunto armónico; en este sentido, una sociedad se preocupa por el bienestar de la colectividad en general.

Los grupos se pueden clasificar de la manera siguiente:

Grupos primarios y secundarios:

Estos grupos son los que forman la naturaleza social, caracterizados por una asociación o cooperación íntima que es la función de los individuos en un todo común, de tal manera que el propio yo de uno es la vida común y el propósito del grupo.

Las relaciones en este tipo de grupos son íntimas y personales, ya que surgen de una comunicación permanente. Los roles y estatus configuran una estrecha estructura de interrelaciones y son formales y duraderos, de ahí su influencia; a su vez, las normas son aprendidas, practicadas y reforzadas.

Grupos según su forma de integración:

- *Grupo natural o espontaneo:* Es aquel que se forma sin que nadie lo motive y resulta homogéneo en edades e intereses. Su vinculación es afectiva y su tendencia cerrada: generalmente son las pandillas o los grupos formados en las calles.
- *Grupo obligatorio:* Es al que pertenece el individuo por voluntad ajena o por circunstancias diversas. La adaptación en estos es buena cuando ofrecen estímulos afectivos, de seguridad o hábito. Puede ser deficiente cuando no hay elementos positivos y los resultados se manifiestan en actividades de rebeldía o de rechazo.

¹⁶ CONTRERAS De Wilhelm Yolanda “Trabajo Social de grupos” Edit. Pax México 2003 P.p. 18.

Grupos motivados:

Son aquellos en los que los miembros participan con base en objetivos determinados o sugeridos; por ejemplo, los miembros de estos grupos ingresan debido a la búsqueda de aprobación de los demás, buscando prestigio social, siguiendo a un jefe o por interés personal.

Grupos preformados:

Están formados por miembros que se conocen entre sí y han permanecido unidos afectivamente antes de construir un grupo. Existe un líder electo por prestigio, que lo integra y asegura la permanencia de una estructura que ofrece seguridad.

Grupos formales e informales:

- *Grupo formal:* Estos se encuentran o forman por normas compartidas respecto a objetivos materiales de los miembros, comunidad y de la institución. Las normas están determinadas antes del ingreso de los socios; por ello, su conducta ya está señalada, los roles prescritos, la seguridad determinada por reglamentos, estatus, etcétera.
- *Grupo informal:* En este tipo de grupo, cada miembro actúa como desea, con libertad y bajo su propia individualidad.

Grupos organizados:

Son aquellos en los que existe una división de trabajo para procurar una meta productiva en los que se establecen posiciones y roles, asumiendo cada miembro una papel especializado en función de socios (por ejemplo el equipo de futbol). Cada uno es parte solidaria de la estructura, depende de los otros y estos de él.

Grupos abiertos y cerrados:

- *Grupo abierto:* Es flexible, permite el ingreso y el egreso de los miembros, ya sea abandonando el grupo y la actividad definitivamente, o pasar a otro en el que pueda integrarse con más facilidad.

- Grupo cerrado: Es aquel que ofrece resistencia al cambio de participantes, de manera que no recibe nuevos miembros buscando conservar el prestigio y el poder o por temor a cambios (común en adolescentes). En algunos, se establecen normas para la admisión.

Grupos voluntarios:

En estos se participa simplemente por el agrado de concurrir, por simpatía con la personas que los forman y por sus miembros, o por deseo de colaborar en las actividades a que se dedican. Son los grupos ideales para ser conducidos por el trabajo social, ya que la concurrencia libre y voluntaria de los individuos y la relación que se establece entre ellos ofrece varias oportunidades educativas a las personas que los forman.

2. Nivel comunitario

“Según Ezequiel Ander-Egg(op cit, 2002): El desarrollo de la comunidad no tiene como objetivo fundamental resolver determinados problemas, sino conseguir la participación de la comunidad para que ésta sea capaz de afrontarlos, dentro de sus posibilidades, de resolverlos. De ahí que el primer problema que se plantea en la ejecución del programa es “poner en movimiento” a la gente. La acción de ordinario, no es espontánea, sobre todo en las comunidades rurales. El estímulo exterior se hace necesario para lograr la indispensable participación ciudadana. El promover el protagonismo de la gente a la esencia del trabajo comunitario. No hay desarrollo de la comunidad sin una co-responsabilidad gobierno-pueblo, o bien ONG promotora-pueblo. Las acciones comunitarias se realizan partiendo del supuesto de que ni el individuo, ni la familia pueden atender a todas las necesidades sociales ni el Estado pueden hacerlo todo. Para tales efectos debe realizarse la promoción de actividades colectivas.

La doctora Aída Valero Chávez, identifica que “...como resultado del desarrollo comunitario, se obtienen:

- Acceso a mejores niveles de vida para un mayor número de personas.

- Autogestión de aspiraciones y soluciones nuevas. Ambos elementos en constante interacción dialéctica.

María del Carmen Mendoza (ídem) plantea el desarrollo comunitario debe tender hacia el fortalecimiento de la participación y organización de la población, por mejorar su localidad, en cooperación colectiva.

En tal sentido, se estaría de acuerdo, con estas últimas autoras, en que la determinación de los objetivos del desarrollo comunitario, estarían en función de la participación de la población, pero que además tiendan a la resolución de problemas, al mismo tiempo que se dirijan hacia un desarrollo integral y global.”¹⁷

3.3 ESPECIFICIDAD DE TRABAJO SOCIAL

Este tema es de suma importancia para efectos de la investigación, puesto que la especificidad es lo que origina la necesidad de una intervención profesional, dando lugar al surgimiento de las diferentes prácticas sociales, por tal motivo es que surge Trabajo Social.

Desde sus inicios la labor profesional se enfocaba a tres áreas de intervención, que son: tradicionales, emergentes y potenciales, dentro de las cuales se encuentran Salud, Asistencia social y Empresa, que son las que se retomarán durante esta investigación. Es por eso mismo que se abordarán los aspectos más relevantes acerca de la especificidad de Trabajo Social.

DEFINICIÓN

“La especificidad profesional es una construcción histórico-social; se ha estructurado en un proceso a través del cual se delimita el ámbito de relaciones sociales, donde se hace necesario la intervención de determinada práctica social. Este ámbito de relaciones está constituido por sujetos sociales, que tienen un lugar social determinado que define su participación en el problema social, que constituye el

¹⁷ GONZALEZ Montaña Monserrat V. “Tema” de Ander Egg “Teoría de Trabajo Social comunitario” UNAM-ENTS 2003 P.p. 69.

imperativo que origina la necesidad de la práctica profesional. Por lo tanto es una relación social la que identifica y delimita los sujetos involucrados en la intervención profesional y le otorga a cada uno un lugar y una función. Y de este modo, el problema social, a través del cual se establece la relación entre los sujetos sociales, se constituye en el objeto de intervención de la práctica profesional.”¹⁸

ELEMENTOS

La misma autora, hace mención a los elementos de la especificidad, los cuales son los siguientes:

1. Sujetos sociales: Son los individuos, sectores o instancias sociales que están involucrados en la intervención profesional, porque participan de alguna manera significativa en relación con el problema social que constituye en objeto de intervención.

2. Objeto de intervención: Es un fenómeno real y concreto que demanda ser atendido. Es también una construcción intelectual, en la medida en que se le construya como objeto de estudio, a fin de dar cuenta de él desde una teoría.

3. Marco de referencia: Es un conjunto de representaciones desde las cuales se entiende y conceptúa el -problema-objeto-intervención-, el tipo de interacción entre los sujetos sociales involucrados en el campo; y se establecen objetivos y procedimientos. Es la fundamentación de la intervención.

- Objetivos: Señalan lo que se pretende lograr a través de la intervención en el problema instituido como objeto de la misma. Indica el tipo de redefinición que debe sufrir el objeto, a partir de la intervención profesional.

- Función: Es la incidencia que tiene la intervención en las relaciones sociales involucradas en el objeto de intervención. Es lo que se provoca con la redefinición del problema.

¹⁸ GARCIA Salord Susana. “La especificidad de Trabajo Social” México, UNAM-ENTS 1986 P.p. 3.

- Procedimientos: Constituye la dimensión operativa, en cuanto plantea qué hacer, cómo hacerlo, para lograr los objetivos señalados con relación al objeto de intervención. Es el conjunto de etapas, actividades y técnicas ordenadas en una secuencia tal que orienta el desarrollo de la intervención, en cuanto al proceso que debe modificar el objeto de intervención.

DIMENSIONES

“Definir la especificidad profesional implica, además, explicitar otra red de relaciones en las cuales ésta se expresa y que también constituyen la especificidad profesional. Nos referimos concretamente al saber especializado, al currículum, al ejercicio profesional, al mercado de trabajo, a la identidad y al status, como diferentes dimensiones en que se plasma la puesta en acto de la especificidad. Todas estas dimensiones se desarrollan simultáneamente, y en procesos relativamente autónomos, y todas nos muestran una cara de la especificidad.

- El saber especializado: Es una construcción intelectual que re elabora y sintetiza la experiencia profesional y su referencia, en cuerpo teórico metodológico que se fundamenta en concepciones doctrinarias, políticas y científicas.
- El ejercicio profesional: Es el conjunto de prácticas y representaciones desarrolladas en las diferentes áreas de intervención, donde la profesión se inscribe como práctica partícipe de la dinámica social.
- El currículum: Es el conjunto de interacciones (prácticas y representaciones políticas, pedagógicas, culturales) a través de las cuales se desarrolla en la academia el proceso de formación de los profesionales del campo. Entre el conjunto de representaciones, los *planes y programas* constituyen la dimensión del currículum, que se caracteriza por ser una construcción intelectual sustentada en concepciones psico-pedagógicas, didácticas, así como también políticas e ideológicas; traducen el saber especializado en una organización que permite su transmisión y apropiación como proceso de enseñanza-aprendizaje.

- El mercado de trabajo: Es el espacio heterogéneo y complejo donde la especificidad aparece como oferta y demanda de determinadas capacidades, habilidades y funciones. En el mercado de trabajo se objetiva en la relación de competitividad (valor que se otorga), el status de cada profesión y el valor (autoridad) otorgados en el mercado simbólico; es decir, por los mecanismos sociales, políticos, ideológicos y culturales que legitiman (consagran) o deslegitiman (sepultan) a las prácticas profesionales.
- La identidad y el status: Simultáneo al proceso de constitución de la especificidad, se constituye la identidad profesional; esto es, los rasgos distintivos que caracterizan a quienes ejercen la especificidad y que estructuran una imagen social a través de la cual la “sociedad mira” y reconoce a los profesionales. Esta imagen “da cuerpo” a la especificidad en “un” personaje que no sólo constituye la imagen social (cómo ven los otros) sino que también actúa como referente del reconocimiento hacia el interior del campo profesional. El portador de la imagen debe coincidir con la imagen; es, entonces, un punto de identificación interno: la identidad es el espejo donde los sujetos individuales se autorreconocen y reconocen a los pares. Es un referente de legitimación y deslegitimación.”¹⁹

3.4 ÉTICA PROFESIONAL

Como profesionistas tenemos la obligación de apegarnos a normas rigurosas que son las que nos van a regir durante el ejercicio profesional, ya que de esto depende el que nuestro trabajo sea reconocido y valorado de la manera más acertada, es por esto mismo que a continuación se hará mención acerca del código de ética que se estructuró especialmente para todos los Trabajadores Sociales de la República Mexicana y los deberes que se tienen para con los demás.

DEBERES DEL TRABAJADOR SOCIAL

A continuación se mostrarán los artículos que rigen a los Trabajadores Sociales, los cuales se encuentran plasmados en el código de ética:

¹⁹ GARCIA Salord Susana. “La especificidad de Trabajo Social” México, UNAM-ENTS 1986 P.p 5.

“Deberes de Trabajador Social para consigo mismo

ARTÍCULO 1. Trabajar por el desarrollo y perfeccionamiento de su propia persona.

ARTÍCULO 2. Buscar constantemente el mejor conocimiento, comprensión y control de sí mismo y de las propias actitudes, defectos y prejuicios, para comprender a los demás y evitar así afectar a las relaciones con ellos.

ARTÍCULO 3. Educar la inteligencia, cultivándola para el estudio de la verdad.

ARTÍCULO 4. Educar la templanza para moderar las posiciones e inclinaciones regulando sus actos con sobriedad y continencia.

ARTÍCULO 5. Educar la voluntad para aprender las cosas y afrontar las resistencias, como asimismo soportar la adversidad con igual presencia de ánimo.

ARTÍCULO 6. No hacer algo que pueda comprometer su dignidad e integridad personal, pues son condiciones básicas para crear y mantener la confianza de las personas en las interrelaciones que fuere menester.

ARTÍCULO 7. En el caso del Trabajador Social mujer, recordar que, por encima de sus atributos profesionales, debe siempre mantener aquellos que conforman lo que se llama femineidad: fineza, pulcritud, suavidad y delicadeza.

El Trabajador Social hombre, por su parte, debe afinar su sentido del tacto en el trato con las personas, ser flexible ante las circunstancias, saber escuchar para hacerse accesible a todo tipo de personas.

Deberes para con las personas

ARTÍCULO 8. Tener presente siempre que su primera obligación como profesional es lograr, mantener y mejorar constantemente el bienestar social del individuo, del grupo y de la comunidad a los cuales atiende.

ARTÍCULO 9. Colocar siempre su responsabilidad profesional por encima de sus objetivos, punto de vista e intereses profesionales.

ARTÍCULO 10. Actuar sin favoritismo ni prejuicios cualquiera que fuere el tipo de persona y su problema, ayudándolo con la misma buena voluntad que a todos los demás.

ARTÍCULO 11. Aceptar a la persona tal cual es, incluyendo toda forma de comportamiento, sin que esto signifique su aprobación, manteniendo en todo momento el sentido de su dignidad innata y de su valor como persona.

ARTÍCULO 12. Recordar que los niños, ancianos, deficientes, enfermos mentales, detenidos, presos, como cualquier otro disminuido, merecen la misma consideración y respeto que los adultos más normales.

ARTÍCULO 13. Reconocer y comprender las cualidades únicas de cada persona y tratarla como ser humano con todas sus diferencias individuales para obtener su mejor adaptación social.

ARTÍCULO 14. Reconocer la necesidad de la persona de expresar sus sentimientos con libertad, incluyendo los que fueren negativos, escuchándola sin desalentarla ni juzgar por ello, y llegando si fuere necesario, hasta estimular dicha expresión como un recurso conveniente para liberarlo de sus tensiones o preocupaciones.

ARTÍCULO 15. Captar los sentimientos de la persona, comprender su significado y responder a ellos de modo más adecuado.

ARTÍCULO 16. Recabar de las personas solo aquellos datos y hechos relacionados con sus problemas y que fueron necesarios para la orientación o ayuda que pueda prestárseles.

ARTÍCULO 17. No determinar el grado de culpabilidad, inocencia o responsabilidad de la persona en el origen de sus problemas o necesidades, pero si formular y

comunicarle de la manera más adecuada juicios valorativos sobre sus actitudes, criterios y acciones.

ARTÍCULO 18. Respetar el derecho y la necesidad de la persona de elegir por sí misma y adoptar sus propias decisiones en proceso de ayuda, toda vez que ha sido orientada convenientemente y siempre que no se encuentre limitada por su grado de capacidad, normas civiles y morales o de la institución.

ARTÍCULO 19. Actuar con cooperación y consulta con la persona, exceptuándose de esta última si ella no puede decidir por sí misma, o si la seguridad de terceros o de la unidad fueron puestos en alguna forma en peligro.

ARTÍCULO 20. Exponer con claridad a la persona la manera en la que puede ser ayudada dentro de los alcances de los objetivos y de las normas de la institución a la cual ha recurrido.

ARTÍCULO 21. Cuando considere que debe abstenerse de ayudar a la persona, le informará claramente de las razones que tuviere para rehusarse, a menos que existiere razón evidente o suficiente en contrario.

ARTÍCULO 22. Mantener en secreto toda la información que suministran las personas, utilizándola con responsabilidad en la medida y forma que fuere más discreta y, con su consentimiento, en los casos que debe efectuar consulta con otros profesionales o instituciones que para presentarle un servicio más eficaz.

ARTÍCULO 23. En el caso de que le fuere solicitado informe o testimonio por las autoridades, considerar en cada caso individual, sin con base a su promesa de secreto puede reclamar el derecho de excusarse, cual debe estar previsto en la Ley.

ARTÍCULO 24. Cuando sea necesaria la presentación de un caso a modo de contribución profesional, ello deberá hacerse de tal manera que impida toda identificación o evidencia de la persona de quien se trate.

Deberes para con la institución empleadora

ARTÍCULO 25. Trabajar en una institución donde pueda aplicar los principios de este código y, en caso de que no se den las necesarias posibilidades, permanecer únicamente cuando institución realice esfuerzos para mejorar sus normas y procedimientos, de acuerdo con tales principios.

ARTÍCULO 26. Conocer exactamente el programa, las normas y procedimientos establecidos por la institución, respetándolas durante todo el tiempo de su actuación.

ARTÍCULO 27. Responsabilizarse por la calidad y extensión de los servicios que preste.

ARTÍCULO 28. Cooperar lealmente con la institución en todo lo que haga al logro de los objetivos y en el desarrollo y ejecución de sus normas.

ARTÍCULO 29. Sugerir la convivencia de mejorar o modificar los servicios, la organización del trabajo, la distribución del personal, etcétera, como resultado de un estudio previo y profundo, de un análisis de las posibilidades de lograrlo y de las consecuencias que pudiere derivarse de todo cambio.

ARTÍCULO 30. Mantener la disciplina del sector de trabajo a su cargo, en su caso de tener personal bajo sus órdenes, recordando que ellos serán fiel reflejo de lo que es como supervisor.

ARTÍCULO 31. Reconocer que, en función de supervisor, debe contar para cumplirla con eficiencia, con elementos básicos tales como: el conocimiento de la tarea, de sus propios deberes y derechos, y del personal a su cargo; saberlo dirigir y poseer cualidades morales de lealtad, ecuanimidad y honradez.

ARTÍCULO 32. Alentar a sus colegas o subordinados a que participen en la formulación de normas y procedimientos para un mejor logro de los objetivos de la institución.

ARTÍCULO 33. Haga todo lo posible por mantenerse al día en los conocimientos que requiere su puesto en la institución, para lo cual sugiera programas adecuados de capacitación, una vez detectadas las necesidades del personal.

ARTÍCULO 34. Ser prudente y responsable en el uso que hiciera de todas las informaciones obtenidas de su actuación en una institución una vez que hubiere renunciado a ella.

Deberes para con los colegas

ARTÍCULO 35. Mantener hacia los colegas una actitud basada en la solidaridad que caracteriza a las personas de una misma profesión.

ARTÍCULO 36. Respetar la posición, las realizaciones, actos y puntos de vista de sus colegas y, en caso de tener que expresar sus juicios sobre tales asuntos, hacerlos con discreción utilizando los medios más adecuados.

ARTÍCULO 37. Poner sus conocimientos y experiencias a disposición de sus colegas cuando estos lo requieran para su mejor actuación profesional.

ARTÍCULO 38. Cooperar lealmente con sus colegas en la medida que los intereses de la persona lo demanden y su secreto se lo permita.

ARTÍCULO 39. Advertir a los colegas cuando por modos de comportamiento inadecuado puedan lesionarse los intereses de las personas, la institución, la comunidad y la profesión en general.

Deberes para con otros profesionales

ARTÍCULO 40. Respetar el carácter específico y los métodos de cualquier profesión de otras personas que entren en contacto con sus clientes.

ARTÍCULO 41. Cuando actúen en un medio en el cual otro grupo o profesión tiene la responsabilidad principal, conservar su identidad profesional, cooperar íntegramente con los fines o funciones de la organización.

ARTÍCULO 42. No demostrar una actitud competitiva cuando trabaje en equipo.

Deberes para con la comunidad

ARTÍCULO 43. Ser responsable en ayudar a proteger a la comunidad contra prácticas no éticas de partes o de organizaciones relacionadas con actividades de bienestar social.

ARTÍCULO 44. Contribuir con sus conocimientos, habilidades y experiencias a los programas de organización y desarrollo de la comunidad.

ARTÍCULO 45. Prestar servicios profesionales en forma inmediata amplia y eficiente en los casos de emergencia pública.

ARTÍCULO 46. Difundir permanentemente ante la comunidad por distintos medios de comunicación, las características y alcances de la profesión para que todos los individuos y organizaciones la conozcan, respeten y hagan uso constructivo de ella.

ARTÍCULO 47. Rechazar, reprobado y combatir enemigos del convivir honesto, tales como el peculado, la prebenda, el acomodo o el soborno y la corrupción en todas sus formas que perjudican y destruyen la dignidad personal, tanto del beneficiario como de quien otorga beneficio.

Deberes para con la profesión

ARTÍCULO 48. Mantener un comportamiento intachable en todo momento y lugar, pues moldea la imagen del trabajador social en la mente de todas las personas y de la sociedad.

ARTÍCULO 49. Reprobar y combatir, con argumentos razonados y elevados, toda forma de expresión de personas u organizaciones conectadas o no con el trabajo social, que repudien o pretendan destruir hasta con la violencia, producto de una moral anarquista los puntos de vista, objetivos y normas de la profesión dadas como resultado del esfuerzo colectivo y democrático de agrupaciones profesionales reconocidas.

ARTÍCULO 50. Preocuparse por hacer constantemente todo tipo de aportes que contribuyan al desarrollo y perfeccionamiento de la profesión.

ARTÍCULO 51. Luchar afanosamente para que toda función o servicio técnico de trabajo social sea atendido por personas debidamente capacitadas profesionalmente.

ARTÍCULO 52. Reconocer que como toda persona que ha obtenido un grado profesional, debe preocuparse por conocer los más recientes avances y logros del trabajo social.

ARTÍCULO 53. Defender a la profesión contra los ataques injustos y las falsas interpretaciones.

ARTÍCULO 54. Evitar asociaciones de cualquier tipo que vayan en detrimento de la profesión.”²⁰

3.5 FUNCIONES Y ACTIVIDADES DEL ÁREA DE SALUD

“1. Investigación:

- Diseñar protocolos específicos.
- Identifica factores económicos, sociales y culturales que interviene en la frecuencia y distribución de la enfermedad.
- Conocer aspectos poblacionales de acceso a los servicios para la salud.
- Determinar las necesidades sociales y los recursos de la salud.

²⁰ VALERO Chávez Aída. “Desarrollo y perspectivas para el Trabajo social en México” UNAM-ENTS, México 1994, P.p. 154.

- Estimar el costo social de los programas y proyectos de salud.
- Hacer estudios de prospectivas sociales por la educación para la salud en México.
- Establecer el perfil de los usuarios de servicio.
- Participar multidisciplinariamente en la formulación de diagnósticos de salud

2. Administración:

- Participar en planes, programas y proyectos acordes con las necesidades nacionales en el sector salud.
- Participar en la estimación de presupuestos y costos de la salud en general.
- Establecer coordinación con instituciones de salud y de bienestar social en diferentes niveles.
- Propiciar la ampliación de cobertura en los servicios.
- Buscar la optimización de la eficiencia de recursos.
- Controlar los procesos administrativos del servicio de trabajo social.
- Promover las mejoras en la atención integral, mejorando la calidad y cantidad de está.
- Mantener una constante supervisión y asesoría a programas específicos.
- Diseñar manuales de normas y procedimientos del servicio de trabajo social.
- Establecer sistemas de coordinación intra y extra-institucionales.
- Hacer acopio de material didáctico y de difusión.

3. Promoción social o comunitaria:

- Participar en campañas comunitarias de salud.
- Realizar estudios de comunidad, para incrementar la participación en el mejoramiento y saneamiento ambiental.
- Integrar grupos de educación para la salud en comunidades.
- Organizar a la población de la comunidad para el mejor aprovechamiento de los recursos de desastre o siniestro.
- Coordinar intra y extra institución, la identificación, traslado y atención de la población atendida en condiciones de desastre o siniestro.

4. Orientación legal:

- Orientar a pacientes y familiares, sobre los aspectos sociales de medicina legal.
- Coordinar la integración del expediente clínico, con la información legal respectiva.
- Establecer el aviso y coordinación con el agente del ministerio público.
- Canalizar el caso

5. Sistematización:

- Analizar el conjunto de los casos atendidos, para conformar indicadores del perfil del usuario.
- Teorizar sobre los procesos desarrollados en los grupos de educación y capacitación.
- Teorizar sobre los logros de acciones comunitarias.
- Detectar indicadores sociales que influyen en los diferentes tipos de padecimientos de la población atendida.
- Generar los modelos integrales de acciones médicas, partiendo de las experiencias desarrolladas en equipo.
- Teorizar sobre las formas de intervención específicas de trabajo social.

6. Educación:

- Mantener a la población usuaria del servicio, informada sobre las causas de mortalidad y morbilidad.
- Impulsar la educación para la salud física y mental.
- Promover la paternidad responsable, así como los programas de educación para la salud y medicina preventiva.
- Orientar a la población sobre el aprovechamiento de los servicios de salud.
- Promover campañas de prevención de enfermedades, accidentes de trabajo, del hogar, etc.
- Diseñar material de apoyo didáctico.

7. Enseñanza:

- Asesorar estudiantes y pasantes de trabajo social.
- Sesiones de supervisión.
- Difundir funciones y programas a nuevos miembros estudiantes.
- Promover asistencia a eventos de superación académica profesional.

8. Asistencia:

- Proporcionar orientaciones médico-sociales, de distinta índole; tanto a pacientes como a familiares.
- Realizar estudio y seguimiento de casos sociales y psicosociales.
- Promover servicios de apoyo (ambulancia, funerarios, etc.).
- Canalizar enfermos a otras unidades operativas (por no corresponder a la especialidad, falta de recursos en el área, o ser derechohabiente de otra institución).”²¹

3.6 FUNCIONES Y ACTIVIDADES DEL ÁREA DE ASISTENCIA SOCIAL

“Investigación:

- Elaboración de perfiles socioeconómicos de grupos o sectores sociales.
- Determinación de demandas y necesidades sociales.
- Medición del impacto de los programas y acciones asistenciales.

Administración:

- Elaboración de programas y proyectos asistenciales de promoción y desarrollo social.
- Establecimiento de mecanismos y estrategias para una distribución equitativa de los recursos institucionales.

²¹ TERÁN Trillo Margarita, “Revista Trabajo Social No.37”, UNAM-ENTS, México D.F. Enero, Febrero y Marzo de 1989, P.p 46.

Educación:

- Llevar a cabo campañas de educación y prevención de la salud.
- Elaborar y desarrollar procesos educativos de hábitos alimenticios, mejoramiento y saneamiento ambiental y prevención de enfermedades.
- Diseñar material de apoyo didáctico y de carácter educativo.
- Promover mecanismos de instrucción sobre huertos familiares y crianza de animales.

Asistencia:

- Otorgar orientación y asesoría legal en caso de pensión alimentaria, abandono o maltrato.
- Realizar estudios sociales sobre casos de atención y problemas de menores, familiares, ancianos, minusválidos, damnificados, etcétera.
- Localización y canalización de sectores con demanda de servicios materno-infantil y salud mental.
- Elaborar estudios de elegibilidad y diagnósticos sociales para otorgar los recursos y servicios asistenciales.
- Organización de grupos de atención y tratamiento de menores en problemas de alcoholismo y drogadicción.

Coordinación:

- Elaboración de directorios institucionales y de servicios de apoyo social.
- Establecimiento de mecanismos de coordinación intra y extra institucionales.
- Canalización de casos que demanden servicios o un determinado tratamiento social.”²²

Finalmente cabe mencionar que T.S.E. ha logrado establecer una coordinación con sus colegas en otras áreas, debido a que esto genera redes de apoyo que tienden a

²² SÁNCHEZ Rosado Manuel. “Manual de Trabajo Social”, Edit. Plaza y Valdez S.A. de C.V. México, 1999, P.p 150.

mejorar a dinámica social. Más sin embargo aún hace falta conocer de manera en particular y más a fondo como es que se establecen dichas acciones entre los profesionistas, es por esta razón que se retomaron los aspectos más relevantes acerca del T.S.E. para así poder descubrir más fácilmente al objetivo de esta investigación, que es conocer la coordinación que establece el T.S.E con los Trabajadores sociales de las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa.

CAPITULO IV

INVESTIGACIÓN DE CAMPO

4.1 DEFINICIÓN DEL UNIVERSO

La presente investigación pretende dar a conocer aspectos relevantes acerca de la coordinación que establecen los Trabajadores sociales que laboran en el sector empresarial, con los T.S. que intervienen en el área de Salud, Asistencia Social y Empresa, es por esta misma razón que el levantamiento de la información se realizó en las diferentes empresas de la ciudad de Uruapan Michoacán en donde existe la colaboración de un Trabajador Social.

Actualmente en la ciudad de Uruapan Mich., existen 20 egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Don vasco laborando en el sector Empresarial, dicha relación de egresados fue proporcionada por la Lic. Liliana Murillo Paredes la encargada del departamento de la bolsa de trabajo en la Universidad Don vasco, en base a esta relación se realizó una visita a cada uno de los T.S. para corroborar ciertos datos generales acerca de la institución en la que laboran, sin embargo cabe mencionar que de los 20 Trabajadores Sociales solo fue posible realizar la entrevista a 13, pues hubo algunos casos en los cuales por cuestión de políticas de las empresas no fue posible el levantamiento de la información, también existieron casos en donde no se pudo concertar ninguna entrevista debido a falta de tiempo por parte del Trabajador Social, razón por la cual se optó en basarse únicamente en estos 13 profesionistas para efectos de la investigación. De estos 13 profesionistas se mencionan a continuación el nombre de las empresas:

- | | | |
|----------------------------|-----------------------------|----------------------|
| 1. Florestore | 6. Empacadora Providencia | 11. Bolsa de trabajo |
| 2. Gasolinera Quirindavara | 7. Walt Mart | 12. Grupo Serlimym |
| 3. Gasolinera Q. | 8. Plásticos del Cupatitzio | 13. Fres Directions |
| 4. Golden Gate | 9. Hotel Mansión del C. | |
| 5. Grupo Bavi | 10. CIU | |

4.2 ELABORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Para obtener la información deseada se elaboró una guía de entrevista (ver anexo No. 1), la cual consistió en plasmar puntos y preguntas clave de los cuales se pudieran desglosar los aspectos que se requería rescatar para esta investigación.

Los aspectos que se tomaron en cuenta para la elaboración del instrumento, fueron cuestiones que se consideró arrojarían información acerca del tema de investigación, para lo cual nos remitimos al perfil profesional de Trabajo Social en el área de Empresa, pues en dicho perfil se encuentran plasmadas todas las funciones y actividades en las cuales se desenvuelve un T.S.E. siendo esta una manera de relacionar la coordinación que establecen los profesionistas que intervienen en las áreas ya antes mencionadas.

El instrumento está dividido en 4 partes, quedando de la siguiente manera; se elaboraron tres cuadros, en los cuales se contempla a las tres áreas objeto de investigación, en la primer parte del cuadro se debe anotar las instituciones con las que se coordina cada T.S.E., tomando en cuenta únicamente a las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa.

La siguiente columna hace referencia acerca de la existencia de un Trabajador Social en la institución con la cuál establece coordinación. Posteriormente se pusieron las funciones de acuerdo al perfil de Trabajo Social en el área de Empresa en las cuales se cree existe dicha coordinación, ya que en base a estos se desglosarán todas las actividades que se desarrollan actualmente entre colegas.

Por último se contempló un apartado en el cual se plasmaron algunas preguntas las cuales hacen alusión al beneficio que han adquirido a través del lazo que se ha formado con los colegas, o si por el contrario no les ha favorecido en nada. Además se pide una sugerencia que consideren reforzará la coordinación entre T.S. en las áreas de intervención objeto de estudio.

4.3 LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Es indispensable hacer mención a la realización de una prueba piloto, pues a través de esta misma se logró conocer si el instrumento fue elaborado de forma correcta, permitiendo proceder al levantamiento de la información, la prueba fue aplicada a tres Trabajadores Sociales.

Para la ejecución de las entrevistas fue necesario primeramente, concertar citas vía telefónica con los Trabajadores Sociales contemplados en dicha investigación, posteriormente se acudió a entrevistar a cada uno de los 13 profesionistas, cabe destacar que el horario más apto para realizar las visitas fue por las tardes, a excepción de algunas instituciones en las cuales el horario de trabajo era únicamente por la mañana o hasta el medio día.

El periodo en cual se llevó a cabo el levantamiento de la información fue del día 12 de Octubre al 07 de Noviembre del 2011.

4.4 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Se presentarán los resultados obtenidos a través de la cédula de entrevista dirigida y aplicada a los Trabajadores Sociales que intervienen en el sector Empresarial, es por esto mismo que a continuación se dan a conocer dichos resultados por medio de una serie de cuadros, gráficas e interpretaciones.

***ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES SOCIALES QUE
LABORAN EN EL SECTOR EMPRESARIAL DE LA CIUDAD DE
URUAPAN MICHOACÁN***

1. Hotel Mansión del Cupatitzio establece coordinación con:

EMPRESARIAL		SALUD		ASISTENCIA	
<i>Funciones</i>	<i>Actividades</i>	<i>Funciones</i>	<i>Actividades</i>	<i>Funciones</i>	<i>Actividades</i>
No hay coordinación		1. Hospital Civil		1. DIF	
	Prestaciones diversas	- Canalización - Afiliación - Citas médicas		Capacitación y adiestramiento	- Responsabilidad paternal - Comunicación - Alimentación
	2. IMSS-Clínica 76			Coordinación	- Atención medica - Campañas de cataratas
	Capacitación y adiestramiento	- Seguridad e higiene (Papanicolaou y exámenes médicos)			
	Prestaciones diversas	- Canalización - Afiliación - Citas medicas - Campañas de salud - Incapacidades			

Encuesta directa 2011

INTERPRETACIÓN

La L.T.S que labora en el hotel Mansión del Cupatitzio, a pesar de llevar varios años laborando en esta empresa, no ha creado un red de apoyo muy estrecha con sus colegas, pues como se puede observar únicamente se ha coordinado con el área de salud y asistencia, en lo que respecta a la primer área mencionada se puede decir que es con la que más se ha establecido el vínculo, debido a que las actividades que se mencionan han sido varias y están dentro de las actividades que el perfil ideal maneja para el T.S.E., así que ha sido observable como si ha existido con mayor frecuencia la coordinación entre colegas, también es importante enfatizar en la red de apoyo que se ha creado con el área de Asistencia, entre las actividades mencionadas en las que se encuentran relacionadas es en las funciones de capacitación y adiestramiento, en este caso los temas o capacitaciones que proporciona dicha institución se imparten en el DIF, siendo la L.T.S. el vínculo entre

la institución a través de su colega y con los sujetos de intervención para que estos a su vez acudan a recibir pláticas. No obstante cabe resaltar que con el área de empresa no se ha establecido ningún tipo de coordinación, pues a pesar de encontrarse en la misma área es importante rescatar este aspecto, debido al hecho de que a pesar de la antigüedad es raro que dicha coordinación no se haya establecido hasta la fecha.

2. Grupo Bavi establece coordinación con:

EMPRESARIAL		SALUD		ASISTENCIA	
<i>Funciones</i>	<i>Actividades</i>	<i>Funciones</i>	<i>Actividades</i>	<i>Funciones</i>	<i>Actividades</i>
1. Empacadora San Lorenzo		1. IMSS-Clinica 76		1. DIF	
Investigación	Referencias laborales	Capacitación y adiestramiento	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad e higiene (Vasectomía y Servicio al cliente). - Prevención de accidentes 	Asesoría	<ul style="list-style-type: none"> - Asesoría jurídica (pensión alimenticia)
Capacitación y adiestramiento	Vínculo informativo	Prestaciones diversas	<ul style="list-style-type: none"> - Canalización (Altas) - Citas médicas - Campañas de salud (vacunación) - Incapacidades 	Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyos en especie (juguetes)
		Seguridad e higiene	<ul style="list-style-type: none"> - Brigadas de primeros auxilios - Planes de emergencia (Evacuación) 		
		Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> - Trámites administrativos 		
		2. Hospital Regional			
		Prestaciones diversas	<ul style="list-style-type: none"> - Canalización (Descuentos en consultas, medicina, etc.) 		
		Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> - Trámites administrativos 		

Encuesta directa 2011

INTERPRETACIÓN

La Trabajadora Social que labora en Grupo Bavi, ha llegado a establecer coordinación con sus colegas en el área empresarial únicamente con empacadora San Lorenzo, lo cual nos habla acerca de que esta misma ha sido mínima, ya que ha requerido dicha coordinación principalmente en las funciones de investigación,

específicamente para solicitar referencias laborales, seguida de la función de capacitación y adiestramiento, esta red de apoyo ha servido para realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación, pues a través de esto se lograron conocer temas de interés para proporcionar capacitaciones a sus empleados. Algo significativo es que con el área de Salud la red de apoyo si ha sido bastante, pues como podemos observar esta misma se ha establecido en más de una de las instituciones de salud, sobre todo en funciones y actividades variadas, demostrando que el interés por mantener una comunicación con los colegas y por brindar una mejor atención a los sujetos de intervención es primordial para la T.S.

En lo que respecta al área de Asistencia cabe resaltar que el vínculo no ha sido amplio, pues únicamente se ha presentado a través de las funciones de la asesoría y la coordinación, en donde el L.T.S. funge la función de canalizador con áreas en las que dentro de la empresa no se encuentra especializada, en este caso el DIF es una institución que brinda apoyo a bajo costo a la ciudadanía. Por último haciendo referencia a lo anteriormente citado cabe resaltar que actualmente la red de apoyo entre la T.S.E. para con las demás áreas ha sido notoria, pues su intervención tiene mayor apego a la establecida en el perfil ideal.

3. Bolsa de Trabajo-UDV establece coordinación con:

EMPRESARIAL		SALUD		ASISTENCIA	
Funciones	Actividades	Funciones	Actividades	Funciones	Actividades
1. CIU		1. IMSS-Clinica 76		1. DIF	
Capacitación y adiestramiento	- Semana de cultura laboral	Capacitación y adiestramiento	- Prevención de accidentes	Coordinación	- Asistencia social (despensas) - Campaña de osteoporosis - Campañas auditivas y visuales
Reclutamiento y selección	- Bolsa de trabajo	Prestaciones diversas	- Citas medicas - Campañas de salud - Incapacidades	Asesoría	- Requisitos para solicitar apoyo
Asesoría	- Manejo de prestaciones de Imss	Coordinación	- Trámites administrativos		
2. Empacadora San Lorenzo		2. Centro de Salud		2. Liconsa	
Capacitación y adiestramiento	- Semana de cultura laboral	Capacitación y adiestramiento	- Prevención de enfermedades crónico-degenerativas	Asesoría	- Requisitos para solicitar apoyo
Reclutamiento y selección	- Bolsa de trabajo	Prestaciones diversas	- Campañas de salud		
3. Grupo Bavi					
Capacitación y adiestramiento	- Semana de cultura laboral				
Reclutamiento y selección	- Bolsa de Trabajo				
4. Florestore					
Capacitación y adiestramiento	- Semana de cultura laboral				
Reclutamiento	- Bolsa de				

y selección	trabajo		
5. Sonelli			
Capacitación y adiestramiento	Semana de cultura laboral		
Reclutamiento y selección	Bolsa de trabajo		
6. Wal Mart			
Capacitación y adiestramiento	Semana de cultura laboral		
Reclutamiento y selección	Bolsa de trabajo		

Encuesta directa 20211

INTERPRETACIÓN

Se puede apreciar que Bolsa de Trabajo-UDV es una de las instituciones que mayor coordinación ha establecido con el área empresarial, debido a que se encarga de la bolsa de trabajo siendo este un vínculo para establecer dicha función con la mayor parte de las empresas en la ciudad de Uruapan, sin embargo queda decir que dicha coordinación ha sido únicamente para apoyarse en las funciones de capacitación y adiestramiento, reclutamiento y selección, siendo que esta institución podría fungir un papel aún más importante siendo un intermediario entre las empresas para crear una red de apoyo entre profesionistas.

Por otro lado refiriéndonos al área de Salud la coordinación también ha sido notoria, pues esta misma se ha establecido con dos instituciones de salud que son de suma importancia, siendo las funciones principales el objeto de la coordinación, la capacitación y adiestramiento y las prestaciones diversas, que si bien es cierto son funciones que un T.S.E. maneja hoy en día y es capaz de implementar acciones enfocados a esto mismo, para lo cual es importante que la red de apoyo con sus colegas en otros áreas se establezca.

Con el área asistencial es observable como también el vínculo se ha facilitado, pues las funciones en las que principalmente se coordinan son, en la asesoría y en la coordinación, debido a que existe el interés de la T.S.E. por conocer los beneficios que otras instituciones pueden proporcionar al personal a su cargo.

4. Gasolinera Quirindavara establece coordinación con:

EMPRESARIAL		SALUD		ASISTENCIA	
<i>Funciones</i>	<i>Actividades</i>	<i>Funciones</i>	<i>Actividades</i>	<i>Funciones</i>	<i>Actividades</i>
1. Bolsa de Trabajo- UDV		1. IMSS-Clínica 76		No hay coordinación	
Reclutamiento y selección	- Referencias laborales	Coordinación	- Informes acerca de trámites		

Encuesta directa 2011

INTERPRETACIÓN

En lo que respecta a la Gasolinera Quirindavara hay que resaltar que en la actualidad no se instituye la coordinación deseada para con los profesionistas en la misma área, pues durante el tiempo que la L.T.S. lleva laborando en la empresa únicamente ha requerido de establecer dicha coordinación con Bolsa de trabajo-UDV, institución a la cual sabemos la mayoría de la empresas recurre a solicitar datos relacionados con la bolsa de trabajo para cubrir vacantes, sin embargo dentro de esta misma función solamente ha recurrido a solicitar referencias laborales.

Por otro lado con el área de salud el vínculo ha sido demasiado escaso, pues únicamente ha acudido a esta área para informarse acerca de trámites relacionados con el seguro social. Finalmente, queda decir que la coordinación en esta institución no se está generando de forma idónea, pues únicamente se ha establecido con las áreas de Empresa y Salud, siendo esta a su vez escasa y superficial.

5. Gasolinera Q establece coordinación con:

EMPRESARIAL	SALUD	ASISTENCIA
No hay coordinación	No hay coordinación	No hay coordinación

Encuesta directa 2011

INTERPRETACIÓN

Respecto a la presente empresa, queda decir que la coordinación entre colegas es nula, siendo esta una desventaja para poder ampliar la red de apoyo entre profesionistas, no obstante hay que resaltar que el tiempo que la profesionista lleva laborando en el área es aún corto, además la empresa lleva apenas algunos meses funcionando, quedando la oportunidad de que un futuro la profesionista se dé a la tarea de generar dicha red de apoyo.

6. Empacadora Providencia establece coordinación:

EMPRESARIAL		SALUD		ASISTENCIA	
Funciones	Actividades	Funciones	Actividades	Funciones	Actividades
1. La Nacional		1. Fray Juan		1. DIF	
Investigación	- Referencias laborales	Capacitación y adiestramiento	- Planificación familiar - Integración familiar	Coordinación	- Asesoría jurídica (Divorcios) - Atención médica - Asistencia social (despensas) - Atención psicológica - Atención medica - Campañas de cataratas
Reclutamiento y selección	- Bolsa de trabajo - Intercambio de vacantes	Prestaciones diversas	- Canalización		
Coordinación	- Formatos legales	2. IMSS-Clinica 76			
		Prestaciones diversas	- Campañas de salud - Canalización		
		3. IMSS-Hospital 81			
		Prestaciones diversas	- Canalización - Campañas de salud		
		Coordinación	- Traslado de enfermos		
		4. Hospital Civil			
		Coordinación	- Referencias personales		

Encuesta directa 2011

INTERPRETACIÓN

La presente empresa ha establecido coordinación únicamente con la L.T.S. de la Nacional, dándonos a entender que dicha función se estableció ya hace mucho tiempo, pues en la actualidad no existe una T.S. en esta empresa, además de que las funciones en las que se estableció el vínculo fue para conocer datos que dan seguimiento al proceso de reclutamiento y selección, aunando a esto la función de la

coordinación en la cual el vínculo se dio para compartir información acerca de la elaboración de formatos legales, lo cual nos da a entender que si se llegó a establecer un apoyo entre profesionistas, pues el compartir información acerca de procedimientos ayuda a mejorar al profesionista en su ámbito laboral y en la atención que brinda a sus sujetos de intervención.

En el caso del sector salud, la coordinación establecida se ha establecido con varias instituciones y las funciones han sido varias, todas estas relacionadas con las prestaciones ó beneficios a los que un trabajador tiene derecho. Respecto al área asistencial queda decir que la vinculación es escasa pues únicamente se forma el vínculo para hacer promoción a las actividades que se llevan a cabo en el DIF, las cuales tienen un costo de recuperación bajo. Por último haciendo un análisis, hay que resaltar que la profesionista de esta institución si ha creado una red de apoyo con los colegas en las áreas objeto de investigación, protegiendo en todo momento los derechos de los trabajadores que están a su cargo.

7. CIU establece coordinación con:

EMPRESARIAL		SALUD		ASISTENCIA	
<i>Funciones</i>	<i>Actividades</i>	<i>Funciones</i>	<i>Actividades</i>	<i>Funciones</i>	<i>Actividades</i>
1. Janesville		1. Hospital Civil		No hay coordinación	
Investigación	- Referencias laborales	Prestaciones diversas	- Citas medicas		
Reclutamiento y selección	- Bolsa de trabajo	2. IMSS-Clínica 76			
		Coordinación	- Comprobante o justificante de citas		
2. Empacadora San Lorenzo					
Investigación	- Referencias laborales				
Reclutamiento y selección	- Bolsa de trabajo				
3. Plásticos del Cupatitzio					
Investigación	- Referencias laborales				
Reclutamiento y selección	- Bolsa de trabajo				
4. Coca Cola					
Investigación	- Referencias laborales				
Reclutamiento y selección	- Bolsa de trabajo				
5. Mission de México					
Investigación	- Referencias laborales				
Reclutamiento y selección	- Bolsa de trabajo				

Encuesta directa 2011

INTERPRETACIÓN

A pesar de que el L.T.S. que labora en CIU lleva poco tiempo trabajando en dicha empresa, la coordinación establecida con la misma área es notoria, pues han sido varias las agrupaciones con las cuales se ha generado un vínculo con sus colegas, no obstante cabe destacar que las funciones para las cuales ha requerido formar la coordinación son únicamente durante el proceso de reclutamiento y selección, dando

a entender que esta misma es muy superficial y se realiza únicamente en estos casos. Con las instituciones de salud el vínculo ha sido escaso, pues las funciones en las que se ha requerido son para sacar citas médicas y justificantes médicos.

Haciendo referencia al área asistencial queda decir que no ha existido una coordinación, esto es debido a que el tiempo de labor en la institución como ya se había mencionado es corto, siendo esta razón por la cual aún no se ha dado la oportunidad de generar la red apoyo.

8. Golden Gate establece coordinación con:

EMPRESARIAL		SALUD		ASISTENCIA	
<i>1. Bolsa de Trabajo-UDV</i>		<i>No hay coordinación</i>		<i>1. DIF</i>	
Funciones	Actividades	Funciones	Actividades	Funciones	Actividades
Reclutamiento y selección	- Bolsa de trabajo - Intercambio de vacantes			Coordinación	- Jornadas de la salud - Campañas auditivas y visuales - Campaña de prevención de enfermedades (cáncer cervicouterino y de mama)

Encuesta directa 2011

INTERPRETACION

La presente empresa solamente ha establecido coordinación con la L.T.S. que labora en Bolsa de Trabajo, dicha función ha sido requerida únicamente durante el proceso de reclutamiento y selección para solicitar los servicios de la Bolsa de Trabajo e intercambio de vacantes, lo cual muestra que la coordinación establecida ha sido mínima, pues en dicha empresa no es frecuente la contratación de personal, ya que la mayoría son empleados con antigüedad, siendo esta una razón por la cual exista un bajo nivel de rotación de personal.

Con el área de asistencia la coordinación también ha sido poca, pues únicamente es necesaria para canalizar a los empleados a las campañas ó jornadas de salud. Finalmente hay que resaltar que con el área de salud no se ha creado aun el vínculo, así que como se puede observar la L.T.S. de esta empresa casi no ha generado la red de apoyo entre colegas, debido a que la agrupación es pequeña y el número de empleado también es reducido.

9. Fresh Directions establece coordinación con:

EMPRESAS		SALUD		ASISTENCIA	
<i>Funciones</i>	<i>Actividades</i>	<i>Funciones</i>	<i>Actividades</i>	<i>Funciones</i>	<i>Actividades</i>
1. Empacadora San Lorenzo		1. IMSS-Clinica 76		1. DIF	
Investigación	- Referencias laborales	Seguridad e higiene	- Programas de emergencia	Coordinación	- Asesoría jurídica (divorcios) - Atención psicológica
Capacitación y adiestramiento	- Intercambio de temas de capacitación - Intercambio de experiencias en el centro de trabajo				
Reclutamiento y selección	- Bolsa de trabajo - Intercambio de vacantes				
Coordinación	- Comparativo de sueldos - Eventos recreativos				
2. Mission de México					
Investigación	- Referencias laborales				
Capacitación y adiestramiento	- Intercambio de temas de capacitación				
Reclutamiento y selección	- Bolsa de trabajo - Intercambio de vacantes				
Coordinación	- Comparativo de sueldos - Eventos recreativos				

Encuesta directa 2011

INTERPRETACIÓN

Con el área Empresarial la coordinación que se establece son en su mayoría para compartir experiencias acerca de actividades que se realizan en el área de Recursos

humanos, pues con las colegas que se ha coordinado tienen mayor antigüedad en sus respectivas instituciones.

En lo que se refiere al área de Salud el vínculo es escaso, debido a que solamente se genera la relación para gestionar los servicios de la otra institución para que impartan temas relacionados a los programas de emergencia, pues forman parte de la seguridad e higiene de las empresas con el giro de dicha agrupación.

Por último en el área de Asistencia de igual forma no se ha generado una red de apoyo amplia, pues únicamente ha servido para informar a los trabajadores acerca de los servicios que el DIF presta a la comunidad, para que estos acudan a recibir apoyo.

Es así como se puede decir que la coordinación establecida con las áreas de intervención sujeto de investigación es poca, a pesar de que la L.T.S. lleva varios años laborando en la empresa.

10. Wal Mart establece coordinación con:

EMPRESARIAL		SALUD		ASISTENCIA	
<i>Funciones</i>	<i>Actividades</i>	<i>Funciones</i>	<i>Actividades</i>	<i>Funciones</i>	<i>Actividades</i>
1. Marves		1. IMSS-Clínica 76		No hay coordinación	
Investigación	- Referencias laborales	Prestaciones diversas	- Canalización (exámenes médicos) - Campañas de salud (prevención de enfermedades) - Gestión de la atención		
Reclutamiento y selección	- Intercambio de vacantes				
Coordinación	- Red de vinculación				
2. Coca Cola					
Investigación	- Referencias laborales				
Reclutamiento y selección	- Intercambio de vacantes				
Coordinación	- Red de vinculación				
3. Artifibras					
Investigación	- Referencias laborales				
Reclutamiento y selección	- Intercambio de vacantes				
Coordinación	- Red de vinculación				
4. Chocolatera					
Coordinación	- Red de vinculación				
Investigación	- Referencias laborales				
Reclutamiento y selección	- Intercambio de vacantes				
Coordinación	- Red de vinculación				

Encuesta directa 2011

INTERPRETACIÓN

El T.S. que labora en Wal Mart si ha requerido de coordinarse con algunos colegas en la misma área, sin embargo queda decir que dicha relación se ha generado únicamente durante el proceso de reclutamiento y selección.

Con el área de Salud ha sido aún más escasa, pues únicamente se coordina en actividades de campañas salud, para brindar tal información a sus objetos de intervención.

Respecto al área de Asistencia se puede decir que no existe la red de apoyo, siendo que el T.S. ya lleva varios años laborando en la empresa, es importante mencionar que dicha red de apoyo no se genera de manera amplia, pues el actual puesto del profesionalista no es el área de Recursos humanos, sino que está más enfocado a las capacitaciones.

11. Serlimym establece coordinación con:

EMPRESARIAL		SALUD		ASISTENCIA	
<i>Funciones</i>	<i>Actividades</i>	<i>Funciones</i>	<i>Actividades</i>	<i>Funciones</i>	<i>Actividades</i>
1. Agua Lyder		No hay coordinación		No hay coordinación	
Investigación	- Referencias laborales				
Reclutamiento y selección	- Bolsa de trabajo - Intercambio de vacantes				
2. Bolsa de Trabajo-UDV					
Investigación	- Referencias laborales				
Reclutamiento y selección	- Bolsa de trabajo - Intercambio de vacantes				

Encuesta directa 2011

INTERPRETACIÓN

En la empresa Serlimym se ha presentado una escasa coordinación con el área Empresarial, pues dentro de las funciones que requiere de dicha función, es durante el proceso de reclutamiento y selección, por otra parte se puede observar que no existe el vínculo con las áreas de Salud y Asistencia, a pesar de que la profesionista lleva muchos años laborando en empresa, esto se debe a que la agrupación es pequeña y además de que es una institución que presta sus servicios a otras empresas, razón por la cual los empleados pasan la mayor parte de su tiempo prestando sus servicios fuera, provocando la falta de vinculación con otras áreas, debido a que la mayoría de las funciones y actividades en las que se requiere coordinarse están enfocadas a los trabajadores.

12. Plásticos del Cupatitzio establece coordinación con:

EMPRESARIAL		SALUD		ASISTENCIA	
<i>Funciones</i>	<i>Actividades</i>	<i>Funciones</i>	<i>Actividades</i>	<i>Funciones</i>	<i>Actividades</i>
1. Empacadora San Lorenzo		1. IMSS-Clínica 76		No hay coordinación	
Investigación	- Referencias personales	Prestaciones diversas	- Campañas de salud (Prevenimss) - Citas medicas		
Capacitación y adiestramiento	- Programa anual de capacitación de la STyPS	Coordinación	- Altas y bajas de personal - Riesgos de trabajo		
Reclutamiento y selección	- Intercambio de vacantes				
2. Verfruco					
Investigación	- Referencias personales				
Reclutamiento y selección	- Intercambio de vacantes				
Asesoría	- Elaboración de documentos				
3. CIU					
Investigación	- Referencias personales				
Reclutamiento y selección	- Intercambio de vacantes				
Coordinación	- Comparativo de salarios				
4. Janesville					
Investigación	- Referencias personales				
Reclutamiento y selección	- Intercambio de vacantes				
Coordinación	- Comparativo de salarios				
5. Marves					
Investigación	- Referencias personales				
Reclutamiento y selección	- Intercambio de vacantes				
Coordinación	- Comparativo de sueldos				

6. Artifibras			
Investigación	- Referencias personales		
Reclutamiento y selección	- Intercambio de vacante		
Coordinación	- Comparativo de salarios		

Encuesta directa 2011

INTERPRETACIÓN

La coordinación que se ha generado entre Plásticos del Cupatitzio y el área Empresarial ha sido amplia, pues su relación con otras empresas ha sido notoria sobre todo en las que son del mismo giro, siendo esta razón por la que surge la demanda de mantenerse en constante coordinación con los colegas, sin embargo únicamente existe esta relación durante el proceso de reclutamiento y selección, el intercambio de vacantes y referencias personales, debido a que la institución es parte de un corporativo y algunas de las actividades no están a cargo de ella sino de personas de mayor jerarquía.

Con el área de Salud ha sido escasa la red de apoyo pues solamente se requiere para coordinar campañas de salud, citas médicas y algunos trámites administrativos, sin embargo es observable que las funciones que se presentan están enfocadas a brindar una mejor atención a los empleados.

La relación para con el área de Asistencia es nula, a pesar de ser una agrupación grande y de que la profesionista lleva tiempo laborando en la empresa, aún no se ha requerido del apoyo de dicha área.

13. Florestore establece coordinación con:

EMPRESARIAL		SALUD		ASISTENCIA	
Funciones	Actividades	Funciones	Actividades	Funciones	Actividades
1. Empacadora San Lorenzo		1. IMSS-Clínica 76		1. DIF	
Reclutamiento y selección	- Bolsa de trabajo - Intercambio de vacantes	Capacitación y adiestramiento	- Lactancia - Enfermedades de transmisión sexual	Coordinación	- Gestión social (entrega de apoyo en especie para la apertura de un salón de belleza)
		Prestaciones diversas	- Citas medicas		
2. Plásticos del Cupatitzio					
Reclutamiento y selección	- Bolsa de trabajo - Intercambio de vacantes				

Encuesta directa 2011

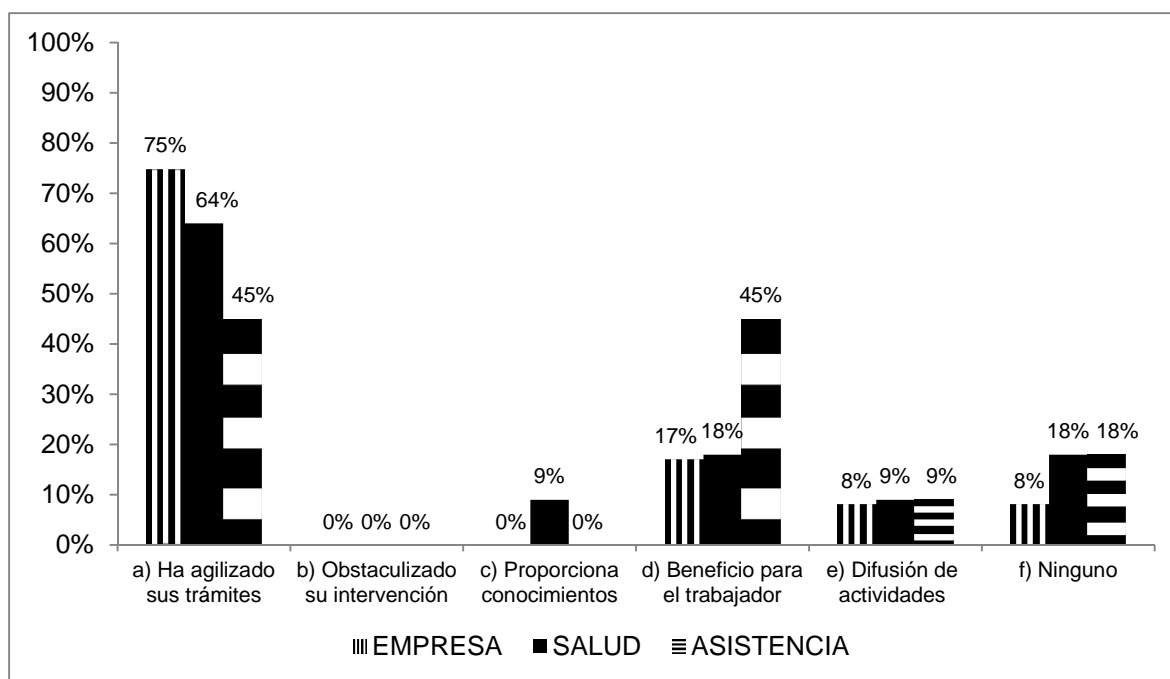
INTERPRETACIÓN

La coordinación establecida como se puede observar, ha sido únicamente en la función de reclutamiento y selección, además de que son pocas las empresas con que se requiere relación durante este proceso.

En el área de Salud de igual manera el vínculo no se ha concebido de manera amplia, pues solicita el apoyo para la impartición de temas de capacitación y para sacar citas médicas. Refiriéndonos al área de Asistencia, solamente se ha establecido la red de apoyo a través de la entrega de un apoyo en especie para la apertura de un salón de belleza, en donde fue necesaria la comunicación directa entre colegas para realizar dicha gestión. No obstante queda decir que la coordinación no se ha establecido debido a que recientemente la empresa fue reestructurada, lo cual ha provocado varios cambios en el departamento de la L.T.S. respecto a las funciones y actividades empleadas por la misma.

14.- ¿Para qué le ha servido el coordinarse con Trabajo Social en las tres áreas?

CONCEPTO	EMPRESA		SALUD		ASISTENCIA	
	F.A.	F. R.	F.A.	F. R.	F. A.	F. R.
a) Ha agilizado sus trámites	9	75%	7	64%	5	45%
b) Obstaculizado su intervención	0	0%	0	0%	0	0%
c) Proporciona conocimientos	0	0%	1	9%	0	0%
d) Beneficio para el trabajador	2	17%	2	18%	5	45%
e) Difusión de actividades	1	8%	1	9%	1	9%
f) Ninguno	1	8%	2	18%	2	18%
TOTAL	13	100%	13	100%	13	100%



Encuesta directa 2011

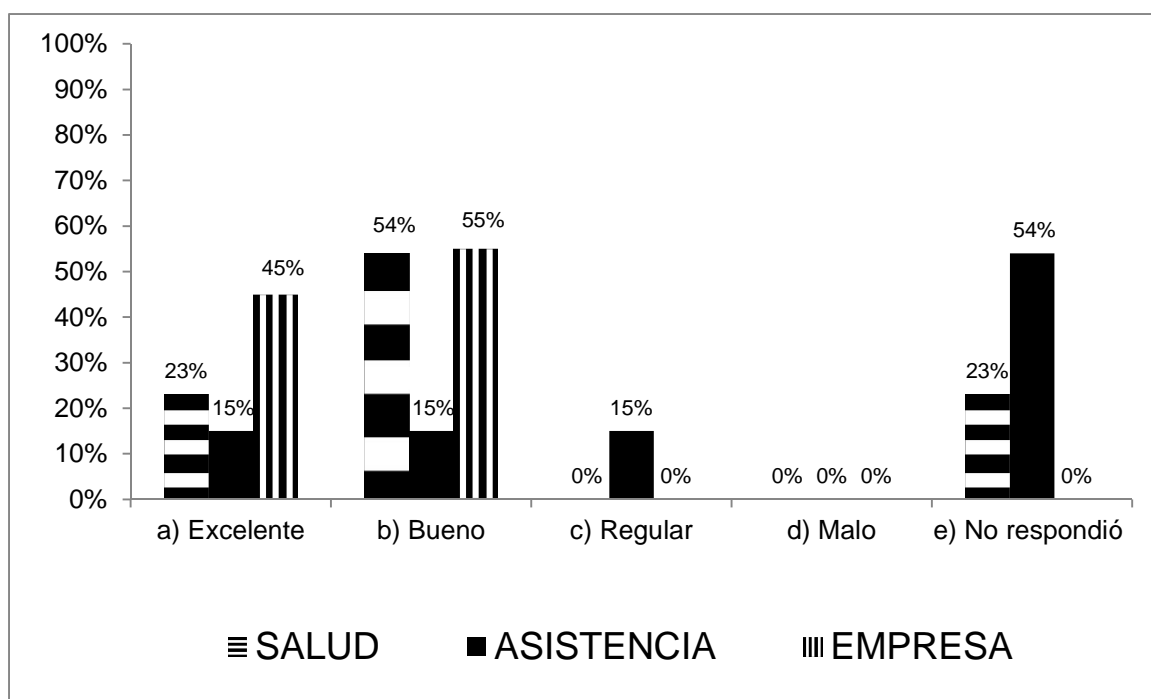
INTERPRETACIÓN

La mayoría de los T.S.E. coinciden en que el coordinarse con sus colegas en las tres áreas de intervención, ha servido para agilizar trámites, permitiendo lograr un trabajo eficaz y de calidad para la empresa, así mismo se puede observar que la red de apoyo se aprovecha para generar beneficios a los trabajadores, además opinaron

que a través de esta se han establecido vínculos y se hace difusión de las actividades que cada quien desempeña en su centro de trabajo, no obstante una persona no respondió a tal pregunta. Finalmente queda decir que el establecer coordinación con otras áreas ha facilitado la labor de los profesionistas, siendo un punto a favor lograr una relación entre colegas en diversas áreas, facilitando la comunicación y ampliando las redes de apoyo.

15- ¿Cómo considera que ha sido la coordinación que ha establecido con los Trabajadores Sociales en las áreas de intervención mencionadas?

CONCEPTO	SALUD		ASISTENCIA		EMPRESA	
	F. A.	F.R.	F. A.	F. R.	F. A.	F. R.
a) Excelente	3	23%	2	15%	5	38%
b) Bueno	7	54%	2	15%	6	46%
c) Regular	0	0%	2	15%	0	0%
d) Malo	0	0%	0	0%	0	0%
e) No respondió	3	23%	7	54%	2	15%
TOTAL	13	100%	13	100%	13	100%



Encuesta directa 2011

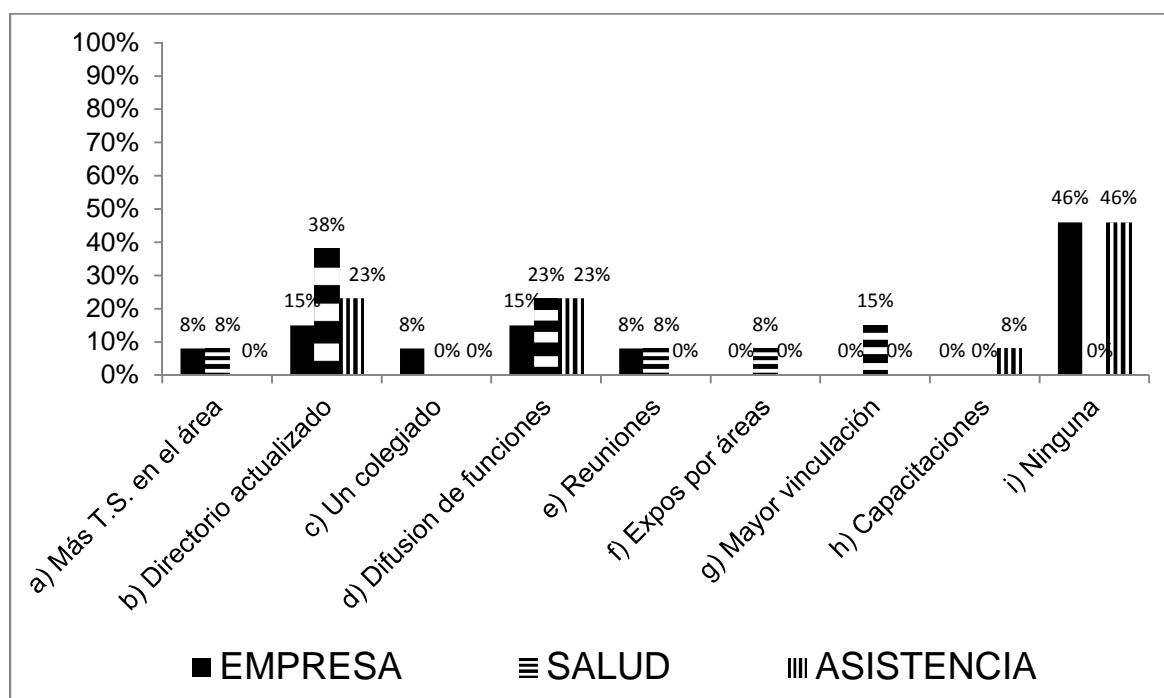
INTERPRETACIÓN

La mayoría de los Trabajadores Sociales encuestados mencionan que la coordinación establecida con las demás áreas es buena, dando a entender que se ha formado una red de apoyo entre colegas, facilitando la intervención de los profesionistas en sus centros de trabajo. Algunas personas manifestaron que con el área de Asistencia el vínculo que se ha concretado es regular. Sin embargo hubo un

número considerable de personas que no respondieron a esta pregunta, con esto nos referimos a las personas que no han requerido de coordinarse con sus colegas en las demás áreas.

16.- Sugerencias para reforzar la coordinación entre Trabajadores Sociales

CONCEPTO	EMPRESA		SALUD		ASISTENCIA	
	F. A.	F. R.	F. A.	F. R.	F. A.	F.R.
a) Mas T.S. en el área	1	8%	1	8%	0	0%
b) Directorio actualizado	2	15%	5	38%	3	23%
c) Un colegiado	1	8%	0	0%	0	0%
d) Difusión de funciones	2	15%	3	23%	3	23%
e) Reuniones	1	8%	3	23%	0	0%
f) Expos por área	0	0%	1	8%	0	0%
g) Mayor vinculación	0	0%	2	15%	0	0%
h) Capacitaciones	0	0%	0	0%	1	8%
f) Ninguna	6	46%	0	0%	6	46%
TOTAL	13	100%	13	100%	13	100%



Encuesta directa 2011

INTERPRETACIÓN

Es representativo que la mayoría de los Trabajadores sociales encuestados no hacen alguna sugerencia para reforzar la coordinación entre colegas en las diversas

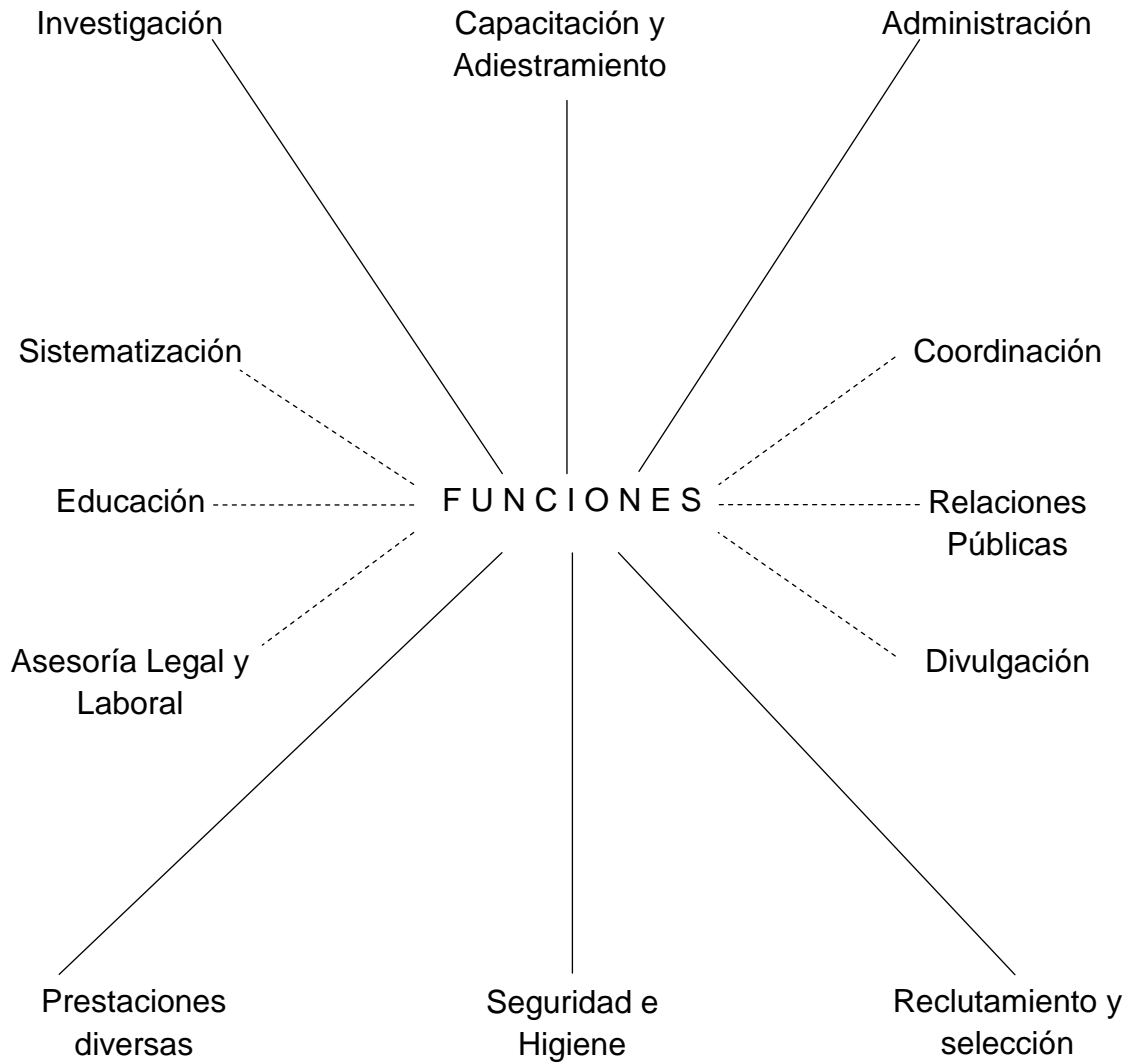
áreas, refiriéndonos con esto a los que no respondieron a la pregunta debido a que no han establecido coordinación alguna y a los que opinan que no hace falta reforzar en ningún aspecto.

No obstante son varios profesionistas los que consideran que hace falta un Directorio actualizado, en donde se pueda localizar a los Trabajadores Sociales que se encuentran laborando en las áreas antes mencionadas, pues de esta manera sería más fácil la formación de redes de apoyo. Enseguida se puede apreciar que la difusión de las funciones de colegas en cada una de las áreas, serviría de apoyo para promover una coordinación eficaz. Es notable también como hace falta mayor vínculo profesional, especialmente con el área de Salud, pues es una de las áreas en las que se puede decir que existe escasa coordinación.

Se menciona que deberían existir mas Trabajadores Sociales en las áreas de Empresa y Salud, un colegiado con los colegas del ámbito Empresarial, reuniones en donde puedan expresar opiniones los T.S.E. con los T.S.S., exposiciones por parte de Salud, reiterando opiniones anteriores acerca de dar a conocer las funciones que realizan, y finalmente llevar a cabo capacitaciones por parte del área Asistencial.

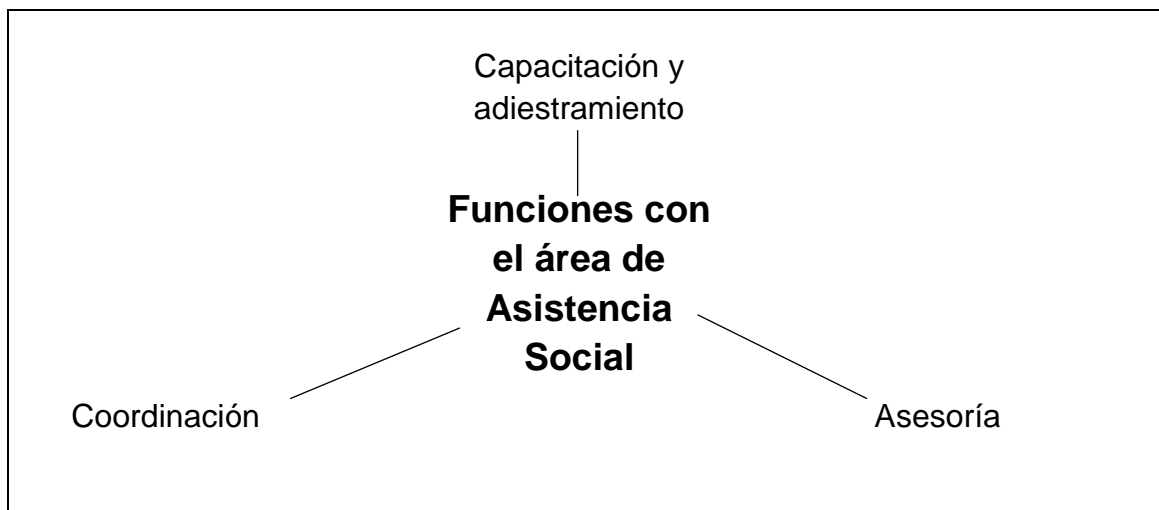
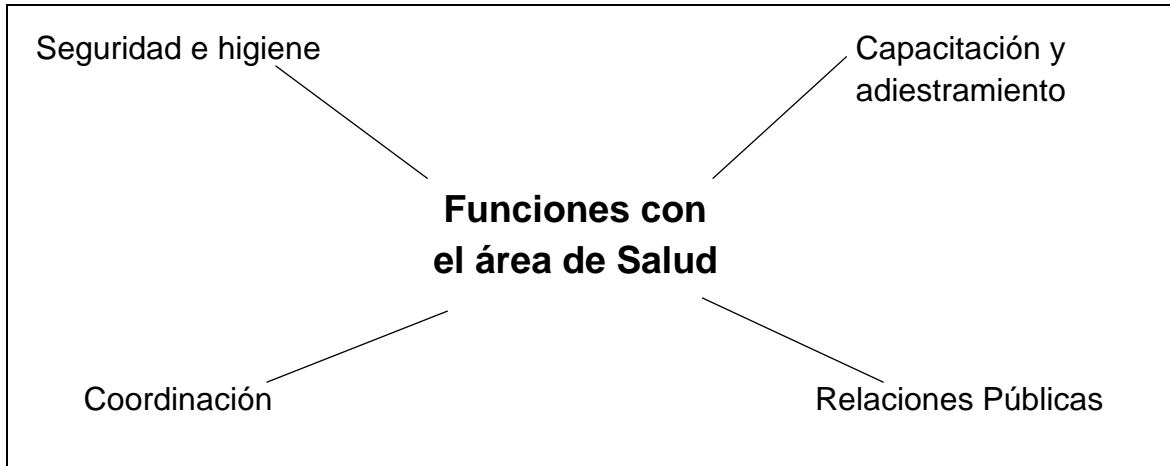
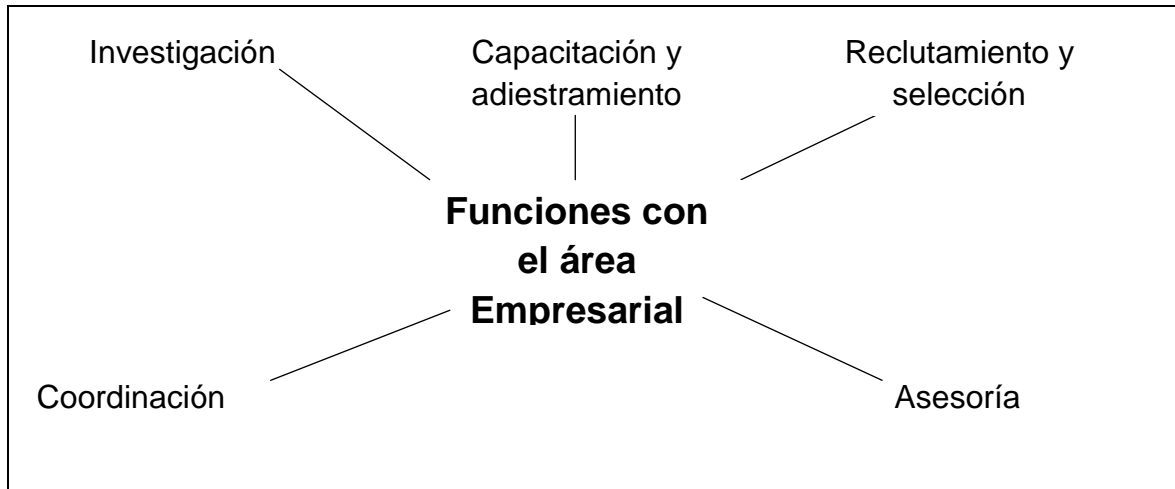
Es así como se concluye que son varias las sugerencias que los Trabajadores Sociales han emitido, pues a través de estas mismas se pretende mejorar la coordinación, promoviendo un beneficio y apertura de redes de apoyo, que en lo posterior auxiliaran a que los profesionistas para brindar mejores servicios.

PERFIL IDEAL DE LOS T.S.E.



CÓDIGO	
—————	Básicas
- - - - -	De apoyo

PERFIL REAL DE LOS T.S.E.



4.5 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La presente información es representativa, pues a través de esto nos damos cuenta de que mayoría de los profesionistas durante el ejercicio profesional, requieren de un apoyo entre colegas, ya que el número de empresas con las que existe el apoyo es elevado. Por medio de la investigación se pudo rescatar información acerca del tipo de coordinación que se ha formado entre Trabajadores sociales y como ha sido.

➤ **Funciones que realiza el área Empresarial en coordinación con el área de Empresa:**

A partir de la información obtenida se ha elaborado un comparativo acerca de las funciones en coordinación con el área de Empresa, con las que se encuentran estipuladas en el perfil ideal para el área Empresarial, las cuales son 12, actualmente se puede decir que realmente se están llevando a cabo únicamente 5, que son:

- Investigación

Se establece principalmente para solicitar referencias laborales y personales, la coordinación que se establece a través de dicha función es importante, pues el requerir referencias personales o laborales a los colegas resulta de mucha ayuda para cumplir con la contrastación de los perfiles de puesto establecidos en las empresas.

- Reclutamiento y Selección

El proceso de Reclutamiento y Selección es demasiado importante mas si el profesionista del área de Recursos Humanos se encuentra encargado de realizar dicho proceso, debido a que debe de llevar a cabo un procedimiento cuidadoso durante la selección de nuevo personal para la empresa en la que labora, es por esto mismo que se ha formado el vínculo entre colegas durante dicho proceso para coordinarse durante el intercambio de vacantes, un factor que ha beneficiado es el hecho de que la persona encargada de la Bolsa de Trabajo ubicada en la

Universidad Don Vasco es una Licenciada en Trabajo Social, siendo esta la forma idónea para seleccionar al personal con las características y requisitos que solicitan las diversas empresas.

- Capacitación y Adiestramiento

Ha sido de gran ayuda la formación de redes de apoyo a través de dicha función, pues a partir de esto se ha logrado el intercambio de ideas acerca de temas de capacitación y de experiencias en el centro de trabajo con respecto a las capacitaciones, lo anterior da la pauta para que los profesionistas amplíen su área de intervención a través de las ideas que los colegas emiten.

- Coordinación

Es importante recalcar que gracias a esta función, los profesionistas requieren relacionarse para realizar comparativos de sueldos, pues como sabemos cada empresa maneja cuadros de salarios distintos, de acuerdo al giro y a los ingresos, es válido que entre colegas se establezca dicho comparativo, ya que así nos damos cuenta de cómo se encuentra el campo laboral en otras instituciones. Además se han coordinado durante eventos recreativos, esto es demasiado interesante pues en este caso estamos hablando de que se involucra a los sujetos de intervención a participar en actividades en las que el profesionista se coordina con otros Trabajadores Sociales que laboran en distintas empresas, logrando una convivencia entre trabajadores.

- Asesoría

Se han logrado intercambiar ideas acerca de cómo se están presentando y elaborando ciertos formatos legales que son fundamentales para la empresa, además se comunican entre sí para conocer acerca del manejo de prestaciones de IMSS, pues es fundamental que como encargados de un área de Recursos Humanos o del departamento que se encuentra a cargo del manejo de estas prestaciones, sepan como deben manejarse, pues es un aspecto que debe tratarse con

delicadeza. Por medio de la asesoría entre colegas se ha dado de la pauta para que los profesionistas cuenten con mayores conocimientos y se encuentren al corriente con las disposiciones que el IMSS marca.

Lo anterior da la pauta para hacer mención acerca de que el vínculo entre profesionistas en la misma área no ha abarcado ni la mitad de las funciones con las cuales se puede establecer una red de apoyo, dejando de lado algunas que pudieran ser funcionales para ampliar la red interprofesional, tales como:

1. Administración
2. Seguridad e higiene
3. Relaciones públicas
4. Educación
5. Prestaciones diversas
6. Divulgación
7. sistematización

➤ **Funciones que realiza el área Empresarial en coordinación con área de Salud:**

Por otra parte, las funciones en coordinación con el área de Salud, que se han generado son:

- Capacitación y Adiestramiento

En lo que respecta a esta función es grato decir que la coordinación que se ha formado entre colegas, ha servido para apoyarse en case de requerir capacitaciones en temas como; seguridad e higiene (Vasectomía y Servicio al cliente), prevención de accidentes, prevención de enfermedades crónico-degenerativas, planificación familiar, integración familiar y enfermedades de transmisión sexual, todos estos temas son de gran ayuda para que los sujetos de intervención del Trabajador Social adquieran mejores herramientas para su desempeño laboral y personal, además de

que el brindar capacitaciones de este tipo cumple con los requisitos necesarios ante la STyPS.

- Seguridad e Higiene

Durante la coordinación entre colegas únicamente se ha logrado establecer un vínculo a través de las brigadas de primeros auxilios y planes de emergencia (Evaluación), esto depende en su mayor parte al giro de las empresas, pues estamos hablando de empaques de fruta y compañías dedicadas a la venta de partes y servicio de automóviles, debido a esto es importante que la red de apoyo entre profesionistas se establezca, ya que hay que mantenerse al tanto de las normas a seguir, en caso de auditorias.

- Coordinación

La presente función es importante, pues a través de esta misma se generan informes acerca de trámites relacionados con los empleados, gracias a esto se agiliza el trabajo. También se ha coordinado en casos de accidentes de trabajo en los cuales se requiere de traslado de enfermos, ya que en este tipo de situaciones el profesionista debe estar pendiente de lo que proceda, siendo el colega en el sector de salud un intermediario para facilitar la pronta atención del ó los empleados involucrados en el accidente laboral. Por último se ha requerido apoyo para solicitar comprobantes o justificantes de citas, pues estos documentos son necesarios precisamente para corroborar enfermedades ó incapacidades.

- Prestaciones diversas

Esta función es de gran trascendencia para los Trabajadores Sociales, debido a que la mayor parte de los que se encuentran a cargo del departamento de Recursos Humanos se encargan de este aspecto fundamental en las empresas, es por esto mismo que se establece una red de apoyo con los Trabajadores Sociales del área de Salud, ya que gracias a esto se ha logrado canalizar a trabajadores para que adquieran descuentos en consultas ó medicina en instituciones privadas, pues llegan

a darse casos en los que el seguro social no cuenta con el medicamento, siendo aquí donde entra la gestión del T.S.E. para apoyar a sus empleados. También se coordinan durante la afiliación de personal, agenda de citas médicas, campañas de salud e incapacidades, que son las principales prestaciones a las que por ley tiene derecho un trabajador y de las cuales debe estar a cargo y pendiente el Trabajador Social.

A raíz de esto nos podemos dar cuenta de que las funciones con las que se crea el apoyo son pocas, es notorio como el Trabajador Social a través del vínculo con las instituciones de Salud ha logrado cumplir con los requerimientos que establece la empresa, sin embargo, haciendo alusión a los conocimientos transmitidos durante la carrera profesional y a las funciones que realmente se llevan a cabo en el área, hace falta ampliar la red de apoyo a través de la implementación de estas mismas. Algunas de las funciones que se están dejando de lado son las siguientes:

1. Administración
2. Educación
3. Prestaciones diversas
4. Divulgación
5. Sistematización
6. Investigación
7. Asesoría
8. Reclutamiento y Selección

➤ **Funciones que realiza el área Empresarial en coordinación con área de Asistencia Social:**

Con respecto a las funciones en coordinación con el área de Asistencia Social, es importante mencionar que en esta área es en la que menos funciones se está originando un vínculo, esto se encuentra relacionado a la falta de instituciones de Asistencia social dentro de la Ciudad, pues en la actualidad el DIF es la institución a la que la mayoría de los profesionistas acuden en caso de requerir dicha coordinación, las funciones en las se ha requerido coordinación son:

- Capacitación y Adiestramiento

Aunque no ha sido amplia la coordinación con el área de Asistencia Social, se puede decir que por medio de ello se han establecido lazos para la impartición de temas de capacitación relacionados con la responsabilidad paternal, Comunicación y Alimentación, esto por mencionar algunos de los temas en los que como tal el colega puede apoyar.

- Coordinación

La existencia de una coordinación con esta área ha generado beneficios, gracias a esto se ha logrado gestionar atención médica y despensas, además de que existe la comunicación para dar a conocer campañas que se están llevando a cabo tales como; campaña de cataratas, de osteoporosis, auditivas, visuales, de prevención de enfermedades (cáncer cervicouterino y de mama), ya que dichas campañas son a un bajo costo. Así mismo el área de Empresa ha apoyado al DIF por medio de apoyos en especie como lo fue con juguetes para niños de escasos recursos económicos. Otras de las actividades en las que existe coordinación es para canalizar trabajadores para que reciban atención psicológica, lo anterior ha sido posible debido a que existen vínculos entre los profesionistas en ambas áreas de intervención.

- Asesoría

En el caso de esta función ha sido mínima la coordinación, pues únicamente se ha generado el lazo para que los empleados a cargo del T.S.E. reciban asesoría jurídica en temas específicos como son; pensión alimenticia y divorcios, pues existen casos en donde en las instituciones se presentan situaciones en las cuales los trabajadores se ven afectados por cuestiones personales, siendo esta la parte en donde interviene el profesionista aportando soluciones apoyándose de sus colegas en otras áreas.

Cabe resaltar que en relación al área de Asistencia Social no se ha establecido demasiada coordinación, pues únicamente son tres funciones en las que existe la red de apoyo, dejando de lado las siguientes funciones:

1. Administración
2. Educación
3. Prestaciones diversas
4. Divulgación
5. Sistematización
6. investigación
7. Reclutamiento y Selección
8. Seguridad e higiene
9. Relaciones públicas

➤ **Dimensiones de la coordinación del Trabajador Social con las áreas de Empresa, Salud y Asistencia Social:**

Es considerable resaltar que se pudo conocer acerca de la red de apoyo ***Interinstitucional*** que ha establecido el T.S.E., debido a que ha requerido formar una coordinación con colegas que laboran en diversas instituciones u organizaciones. En lo que respecta al área de **Empresa**, actualmente la red de apoyo se ha generado con 17 de las empresas en las cuales labora un Trabajador Social dentro de la ciudad de Uruapan Mich. Las empresas con la que más relación se establece, son la Empacadora San Lorenzo, esto se debe en mayor parte al giro de las empresas encuestadas, el cual se encuentra enfocado al empaque y comercialización de productos ó alimentos. Enseguida se encuentra la Bolsa de Trabajo-UDV debido a que una de las funciones de esta institución es informar acerca de vacantes, promoviendo una red de apoyo con algunas de las compañías en la ciudad. Finalmente CIU, Janesville, Plásticos del Cupatitzio, Coca Cola, Mission de México, Marves y Artifibras, son algunas otras empresas requeridas durante el proceso de coordinación entre profesionistas.

Por otra parte con el área de **Salud**, las instituciones con las que se establece un vínculo son 5, haciendo referencia a esta cifra hay que destacar que en la ciudad de Uruapan no existen un gran número de instituciones de Salud con las que se pudiera formar una coordinación, por lo tanto la red de apoyo se produce únicamente con las

que se encuentran al alcance del Trabajador Social. La institución de salud más solicitada durante el proceso de coordinación es, la Clínica del IMSS 76, debido a que el personal de las empresas se encuentra afiliado a este servicio de salud, en este caso acude principalmente a dicha Clínica, siendo esta la institución con mayor relación hacia la Trabajadora Social en el área.

En lo que respecta al área **Asistencial**, han sido solamente 2 las instituciones con las que se ha creado una coordinación entre colegas, un factor determinante de dicha situación es que en la actualidad no existe variedad de instituciones dedicadas a la Asistencia Social dentro de la ciudad, ya que el DIF es la dependencia a la cual se acude en la mayoría de los casos para solicitar el apoyo de la Trabajadora Social en el área. Solamente una persona comentó que se ha coordinado con Liconsa para conocer los requisitos para solicitar el apoyo en dicha institución.

A continuación se dará a conocer como se encuentra conformada la red de apoyo **Interprofesional**.

Con el área de Empresa:

- Capacitaciones (ST Y PS)
- Eventos recreativos
- Bolsa de trabajo
- Intercambio de vacantes
- Prestaciones diversas
- Referencias personales
- Referencias laborales
- Intercambio de temas de capacitación
- Intercambio de experiencias en el centro de trabajo

Con el área de Salud:

- Citas medicas
- Control de expedientes

- Campañas de salud
- Canalización
- Brigadas de primeros auxilios
- Planes de emergencia

Con el área de Asistencia social:

- Canalización

En referencia a lo anterior es observable como a través de la red de apoyo interprofesional se han establecido canales de coordinación, los cuales han posibilitado una planificación eficaz, dando lugar a la transferencia de la información, y que esta funja un papel importante durante la intervención de los profesionistas, logrando que su labor sea más fácil y efectiva.

No obstante hay que enfatizar en el hecho de que el tipo de apoyo que se establece durante el proceso de coordinación *interprofesional* con las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa, ha sido primeramente para cumplir con los requerimientos que establece la organizaciones en la que laboran.

➤ **Metodología del trabajo en red:**

Cabe resaltar que en la presente investigación no fue posible rescatar información acerca de cómo están impregnando la metodología en red los Trabajadores Sociales en el área Empresarial.

Gracias a la presente investigación se puede decir que la mayor parte de los Trabajadores Sociales encuestados opinan y comparten la idea de que el coordinarse con los colegas en las tres áreas sujeto de investigación, ha sido un factor favorable durante su ejercicio profesional, debido a que por medio de la red de apoyo que establece se han logrado agilizar trámites, se proporcionan beneficios para los trabajadores, así como también se han establecido vínculos y se ha podido hacer difusión de las actividades que cada quien ha desarrollado en el área que interviene y específicamente en el departamento en el cual se encuentra ubicado.

Lo anterior da la pauta para decir que la coordinación que establecen los Trabajadores Sociales que intervienen en el sector Empresarial con los Trabajadores sociales de las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa, es importante para fortalecer las redes de apoyo, pues como ya se observó anteriormente, los T.S. concuerdan en el hecho de que el establecer vínculos ha sido benéfico durante su labor profesional.

CONCLUSIONES

Primeramente queda decir que a través de la presente investigación se consiguió conocer acerca de la coordinación que establecen los Trabajadores Sociales que intervienen en el sector empresarial con los que laboran en las áreas de Empresa, Salud y Asistencia Social, pues a partir de los resultados obtenidos se pudo identificar las instituciones con las que el T.S.E. ha establecido dicha función, ahora se pueden señalar fácilmente las funciones y actividades que realiza el Trabajador Social Empresarial en las que requiere de coordinación con las tres áreas, así que podemos concluir que se logró cumplir con los objetivos planteados al inicio de esta investigación.

Objetivo general:

“Identificar la importancia de la coordinación que establecen los Trabajadores Sociales del área de Empresa con los Trabajadores Sociales de las áreas de Salud, Asistencia social y empresa, con la finalidad de reconocer la importancia de la red de apoyo entre estos profesionistas”.

A través de la opinión de los profesionistas se logró conocer aspectos en los que se ha visto favorecida la intervención, pues la coordinación ha servido para ampliar la red de apoyo con las área de Salud, Asistencia Social y empresa, lo cual es importante pues ha facilitando la intervención de los profesionistas en sus centros de trabajo.

Objetivos específicos:

- Señalar las funciones y actividades que realiza el Trabajador Social empresarial en las que requiere de coordinación con las áreas de Salud, Asistencia Social y empresa.

Por medio de la presente investigación se pudieron obtener las funciones y actividades en las cuales el Trabajador Social requiere de coordinarse con las tres áreas señaladas anteriormente, las cuales se mostrarán a continuación:

FUNCIONES Y ACTIVIDADES DEL ÁREA EMPRESARIAL EN COORDINACION CON LAS ÁREAS DE SALUD, ASISTENCIA SOCIAL Y EMPRESARIAL

Empresarial		Salud		Asistencia social	
Funciones	Actividades	Funciones	Actividades	Funciones	Actividades
Investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Referencias laborales - Referencias personales 	Prestaciones diversas	<ul style="list-style-type: none"> - Canalización (Descuentos en consultas, medicina, etc.) - Afiliación - Citas médicas - Campañas de salud - Incapacidades - Gestión de la atención 	Capacitación y adiestramiento	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad paternal - Comunicación - Alimentación
				Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> - Atención medica - Campañas de cataratas - Apoyos en especie (juguetes) - Asesoría jurídica (Divorcios) - Asistencia social (despensas) - Atención psicológica - Jornadas de la salud - Campañas auditivas y visuales - Campaña de prevención de enfermedades (cáncer cervicouterino y de mama) - Gestión social (entrega de apoyo en especie para la apertura de un salón de belleza)
Capacitación y adiestramiento	<ul style="list-style-type: none"> - Vínculo informativo - Semana de cultura laboral - Intercambio de temas de capacitación - Intercambio de experiencias en el centro de trabajo 	Capacitación y adiestramiento	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad e higiene (Papanicolaou y exámenes médicos), (Vasectomía y Servicio al cliente). - Prevención de accidentes - Prevención de enfermedades crónico-degenerativas 	Asesoría	<ul style="list-style-type: none"> - Asesoría jurídica (pensión alimenticia)

Empresarial		Salud		Asistencia social	
	<ul style="list-style-type: none"> - Programa anual de capacitación de la STyPS 		<ul style="list-style-type: none"> - Planificación familiar - Integración familiar - Lactancia - Enfermedades de transmisión sexual 		
Reclutamiento y selección	<ul style="list-style-type: none"> - Bolsa de trabajo - Intercambio de vacantes 	Seguridad e higiene	<ul style="list-style-type: none"> - Brigadas de primeros auxilios - Planes de emergencia (Evacuación) 		
Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> - Formatos legales - Comparativo de sueldos - Eventos recreativos - Red de vinculación 	Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> - Trámites administrativos - Altas y bajas de personal - Riesgos de trabajo 		
Asesoría	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de prestaciones de Imss - Elaboración de documentos 				

- Destacar aspectos en los que ha visto favorecida la intervención del Trabajador Social al establecer una red de apoyo con el área de Salud, Asistencia Social y empresa.

La mayoría de los T.S.E. coinciden en que el coordinarse con sus colegas en las tres áreas, ha sido un factor favorable durante su ejercicio profesional, ya que a través de ello, se han logrado agilizar trámites, generar beneficios para los trabajadores, así mismo se han establecido vínculos y se hace difusión de las actividades que cada quien desempeña en su centro de trabajo.

- Identificar las instituciones con las que el Trabajador Social Empresarial ha establecido una coordinación.

Dicho objetivo se pudo identificar a través de la investigación, pues ahora sabemos que las instituciones con las cuales el Trabajador social en el área Empresarial son las siguientes:

Área empresarial:

- | | |
|--|------------------------------|
| 1. Empacadora San Lorenzo | 9. Janesville |
| 2. CIU (Corporativo Industrial de Uruapan) | 10. Plásticos del Cupatitzio |
| 3. Grupo Bavi | 11. Coca Cola |
| 4. Florestore | 12. Mission de México |
| 5. Sonelli | 13. Marves |
| 6. Walt Mart | 14. Artifibras |
| 7. Bolsa de trabajo-UDV | 15. Chocolatera |
| 8. La Nacional | 16. Agua Lyder |
| | 17. Verfruco |

Área de Salud:

- | | |
|--------------------|----------------------------|
| 1. Imss-Clinica 76 | 4. Hospital Regional |
| 2. Imss.Clinica 81 | 5. Centro de Salud |
| 3. Hospital Civil | 6. Fray Juan de San Miguel |

Área de Asistencia Social:

1. DIF
2. Liconsa

HIPÓTESIS

“La coordinación que establecen los Trabajadores Sociales que intervienen en el sector empresarial con los Trabajadores Sociales de las áreas de Salud, Asistencia social y empresa, es importante para fortalecer las redes de apoyo”.

La hipótesis formulada es aprobada, ya que por medio de la investigación se pudo descubrir que la coordinación que establecen los Trabajadores Sociales del sector Empresarial con los Trabajadores Sociales de las áreas de Salud, Asistencia social y Empresa es importante para fortalecer las redes de apoyo, debido a que durante el ejercicio profesional ha sido un factor favorable, pues a través de esto han conseguido agilización de trámites, beneficios para los trabajadores, así mismo se han establecido vínculos y sobre todo han logrado hacer difusión de las actividades que cada quien desempeña en su centro de trabajo.

PROPUESTA

I. Denominación del proyecto:

“Manual de funciones y actividades de egresados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Don Vasco, que laboran en las de Salud, Asistencia Social y Empresa”.

II. Descripción del proyecto:

El presente proyecto consiste en la actualización anual del directorio de egresados de la carrera de Trabajo Social, pues de dicha actualización dependerá en mejor funcionamiento de las redes de apoyo entre profesionistas que laboran en las diferentes áreas de intervención. Esta actividad se llevará a cabo a través de una comisión de Trabajadores Sociales en coordinación con la Escuela de Trabajo Social encargada de mantenerse en contacto con los egresados, pues solo así se podrá tener una base de datos en donde se encuentran las instituciones y áreas en las cuales se encuentran laborando los profesionistas.

III. Justificación:

Como sabemos, el Trabajador Social en el área empresarial es capaz de identificar, diagnosticar y contextualizar problemas y necesidades de la empresa en la cual se encuentra laborando, de la organización y de los empleados, desde una perspectiva integral, considerando los aspectos económicos, psicológicos y sociales, con la finalidad de poder conocer las relaciones productivas y humanas, tendiendo hacia el aumento de la productividad.

Cabe resaltar que con el paso del tiempo la labor de los profesionistas que intervienen en el área Empresarial ha ido evolucionando constantemente, pues en la actualidad constituyen un factor importante para la productividad de las empresas, ya que el desempeño profesional radica principalmente en ser el mediador entre los intereses de los trabajadores y de la empresa, buscando siempre que ambas partes

salgan beneficiadas, esto es gracias a que su formación humanista se encuentre enfocada a lograr el bienestar de los trabajadores, pues estos son el factor humano más importante dentro de la organización, en este caso si los trabajadores se encuentran satisfechos con su trabajo, la empresa contará con personal capaz de proporcionar mayor productividad.

Según datos obtenidos en la investigación se puede decir que durante el ejercicio profesional de los Trabajadores Sociales que laboran en el sector Empresarial, se puede decir que la mayoría ha requerido de establecer una coordinación con los colegas en las distintas áreas de intervención, debido a esta coordinación se ha logrado la concertación de medios y esfuerzos enfocados a la acción común, generando acciones en beneficio de ambas partes, fortaleciendo las competencias laborales, además de la formación de redes de apoyo que han favorecido a la dinámica social.

Respecto a la coordinación que se ha logrado por parte de los T.S.E. con los colegas en las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa, queda decir que el coordinarse con los colegas en las tres áreas de intervención, ha sido de utilidad durante la labor tan importante que ejercen en sus centros de trabajo, pues ha agilizado sus trámites, permitiendo lograr un trabajo eficaz y de calidad para la empresa, así mismo se puede observar que la red de apoyo se aprovecha para generar beneficios a los trabajadores, a través de esta misma se han establecido vínculos y se hace difusión de las actividades que cada quien desempeña en sus instituciones, por lo mencionado anteriormente se puede decir que el establecer coordinación con otra área ha facilitado la labor de los profesionistas, siendo un punto a favor el lograr una relación entre colegas en diversas áreas, facilitando la comunicación y ampliando las redes de apoyo.

No obstante algunas profesionistas consideran que aún falta reforzar las redes de apoyo entre colegas en las diferentes áreas de intervención, debido a que hace falta información acerca de las instituciones en donde se encuentran laborando los egresados de la carrera y acerca de las funciones y actividades que estos realizan,

pues existen ocasiones en las que acuden a las organizaciones sin saber con quien están tratando, que si por el contrario existiera un manual en donde se pueda localizar a los trabajadores sociales y las funciones y actividades que desarrollan y en las que pudieran servir de apoyo para que sus colegas en otras áreas, logrando una coordinación que de lugar al cumplimiento de las exigencias que las empresas solicitan al profesionistas, y a la concertación de esfuerzos en común, fortaleciendo las redes de apoyo entre Trabajadores Sociales.

Es así como surge la idea de obtener un manual de funciones y actividades en donde se pueda localizar a los T.S. y sus funciones y actividades desempeñadas durante su labor en las instituciones, en este caso se contemplan a los profesionistas de las áreas de Salud, Asistencia Social y de Empresa, así que se elabora dicho Manual y es entregado a los profesionistas ayudaría a la formación de redes de apoyo. Por medio de estas redes se podrá hacer la difusión de las funciones de colegas en cada una de las áreas y serviría de apoyo para promover una coordinación eficaz.

IV. Objetivos:

General:

Elaboración de un Manual de servicios que ofrece a su usuario el Trabajador Social en el que se incluyan funciones y actividades de egresados de la Escuela de Trabajo Social, que laboran en las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa.

Específicos:

- Identificar las funciones y actividades que desarrollan los Trabajadores Sociales del área de Salud, Asistencia Social y Empresa, en las que se coordinan con sus colegas en las áreas antes mencionadas.
- Entregar en Manual de servicios que ofrece a su usuario el Trabajador Social en el que incluyan funciones y actividades de egresados de la Escuela de Trabajo Social, a los profesionistas que laboran en las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa.

- Nombrar una comisión encargada de actualizar anualmente el Manual de servicios que ofrece a su usuario el Trabajador Social en el que se incluyan funciones y actividades de egresados de la Escuela de Trabajo Social, que laboran en las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa.

V. Metas:

- Que el 100% de los egresados logre identificar las funciones y actividades en las cuales se coordinan con sus colegas en las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa.
- Que el Manual de servicios que ofrece a su usuario el T.S. en el que se incluyan funciones y actividades, se entregue al 100% de los profesionistas que laboran en las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa.
- Que el 80% de los datos pueda ser recabado a través de la comisión encargada de actualizar anualmente el Manual de servicios que ofrece a su usuario el Trabajador Social en el que se incluyan de funciones y actividades de egresados de la Escuela de Trabajo Social, que laboran en las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa.

VI. Funciones y actividades:

Investigación

- Investigar el área e instituciones en las cuales se encuentran laborando los egresados de la Universidad Don Vasco.
- Investigar acerca de las funciones y actividades que desarrollan los trabajadores sociales que laboran en las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa, n las que se coordinan con sus colegas en las áreas antes mencionadas.

Administración

- Diseñar la estructura del manual de funciones y actividades.

- Participar en la elaboración del Manual de servicios que ofrece a su usuario el Trabajador Social en el que se incluyan de funciones y actividades de egresados de la Escuela de Trabajo Social.

Planeación

- Planear estrategias para conseguir los datos de los egresados de la carrera.
- Idear como actualizar anualmente el directorio de egresados para que sea más funcional.

Coordinación

- Existencia de una coordinación con los egresados de la Licenciatura durante la recolección de datos.
- Coordinación con la comisión encargada de elaborar la base de datos.
- Orientación de un diseñador durante la elaboración e impresión del manual de funciones y actividades.

Divulgación

- Promover en la creación de redes de apoyo a través de un manual en donde se localicen las funciones y actividades que desarrollan los trabajadores sociales en las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa.
- Difundir información a través del manual de funciones y actividades.

VII. Recursos

- Humanos: Comisión de Trabajadores Sociales y egresados de la carrera.
- Materiales: Hojas blancas, lapiceros, etc.
- Técnicos: computador y teléfono.

IX. Presupuesto:

Nombre del proyecto: "Manual de servicios que ofrece a su usuario el T.S. en el que se incluyan funciones y actividades de egresados de la escuela de Trabajo Social de la Universidad Don Vasco."

El presente proyecto no generará costo alguno, pues las actividades enfocadas a este mismo se realizarán dentro de las instalaciones de la Universidad Don Vasco, al igual que su impresión.

X. Indicadores de evaluación:

Objetivo general	Cortes evaluativos	Objetivos específicos	Metas	Indicadores
<p>Elaboración de un Manual de servicios que ofrece a su usuario el T.S., en el que se incluyan funciones y actividades de egresados de la escuela de Trabajo Social de la Universidad Don Vasco, que laboran en las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa.</p>	<p>Al inicio de la elaboración del Manual de servicios que ofrece a su usuario el T.S.</p>	<p>- Identificar las funciones y actividades que desarrollan los Trabajadores Sociales del área de Salud, Asistencia Social y Empresa, en las que se coordinan con sus colegas en las áreas antes mencionadas.</p>	<p>- Que el 100% de los egresados logre identificar las funciones y actividades en las cuales se coordinan con sus colegas en las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa.</p>	<p>A través del número de funciones y actividades mencionadas.</p>
		<p>- Entregar en Manual de servicios que ofrece a su usuario el Trabajador Social en el que incluyan funciones y actividades de egresados de la Escuela de Trabajo Social, a los profesionistas que laboran en las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa.</p>	<p>- Que el Manual de servicios que ofrece a su usuario el T.S. en el que se incluyan funciones y actividades, se entregue al 100% de los profesionistas que laboran en las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa.</p>	<p>A través de los beneficios que proporcione el Manual de servicios que ofrece a su usuario el T.S.</p>

	<p>Al término de la elaboración del Manual de servicios que ofrece a su usuario el T.S., en el que se incluyan funciones y actividades de egresados de la escuela de Trabajo Social.</p>	<p>- Nombrar una comisión encargada de actualizar anualmente el Manual de servicios que ofrece a su usuario el Trabajador Social en el que se incluyan funciones y actividades de egresados de la Escuela de Trabajo Social, que laboran en las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa.</p>	<p>- Que el 80% de los datos pueda ser recabado a través de la comisión encargada de actualizar anualmente el Manual de servicios que ofrece a su usuario el Trabajador Social en el que se incluyan de funciones y actividades de egresados de la Escuela de Trabajo Social, que laboran en las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa.</p>	<p>A través del número de funciones y actividades que anualmente se aumenten en el Manual de servicios.</p>
--	--	--	---	---

BIBLIOGRAFÍA

- CHADI, Mónica. "Redes Sociales en el Trabajo Social" Espacio Editorial, México 2000.
- SÁNCHEZ Rosado. "Tema" de Herrera Loyo "Trabajo Social en Empresas" Editorial Plaza y Valdez, segunda edición 2004.
- DAVISON Evelyn H. "Trabajo Social de Casos". Cía. Editorial Continental, S.A. de C.V., México, 2da. Edición 1982
- RICHMOND Mary E."Caso Social Individual". Editorial HVMANITAS, Buenos Aires, 3ra. Edición 1993.
- CONTRERAS De Wilhelm Yolanda "Trabajo Social de grupos" Editorial Pax, México 2003.
- GONZALEZ Montaña Monserrat V. "Tema" de Ander Egg "Teoría de Trabajo Social comunitario" UNAM-ENTS, México 2003.
- GARCIA Salord Susana. "La especificidad de Trabajo Social" UNAM-ENTS México 1986.
- VALERO Chávez Aída. "Desarrollo y perspectivas para el Trabajo social en México" UNAM-ENTS, México 1994.
- SÁNCHEZ Rosado Manuel. "Manual de Trabajo Social", Edit. Plaza y Valdez S.A. de C.V. México 1999.

REVISTAS

- TERÁN Trillo, Margarita. "Revista de Trabajo Social No. 44" UNAM-ENTS, México D.F., 1990.
- TERÁN Trillo Margarita, "Revista Trabajo Social No.37", UNAM-ENTS, México D.F. Enero, Febrero y Marzo de 1989.

DICCIONARIOS

- ANDER Egg Ezequiel. "Diccionario de Trabajo Social" Editorial Lumen, Argentina 1995.
- Diccionario Larousse, 2008.

PÁGINAS DE INTERNET

- http://www.infodisclm.com/documentos/libro%20atencin%20temprana/lb_capt6.pdf
- <http://www.definicionabc.com/general/coordinacion.php>
- <http://www.elpais.com/diccionarios/castellano/fortalecer>

DIRECTORIOS

- Directorio de egresados de la Licenciatura, generaciones 1985-2009.

ANEXOS

OPERACIONALIZACIÓN

Anexo 1

HIPOTESIS: La coordinación que establecen los Trabajadores Sociales que intervienen en el sector Empresarial con los Trabajadores Sociales de las áreas de Salud, Asistencia Social y Empresa, es importante para fortalecer las redes de apoyo.

VARIABLES (S)	INDICADORES	ÍNDICES
<p>“Coordinación “</p> <p>Definición teórica</p> <p>“Entendemos por coordinación a la acción de coordinar, de poner a trabajar en conjunto diferentes elementos en pos de obtener un resultado específico. Todo aquel individuo u objeto que cumple el rol de coordinador en una situación determinada, tiene como tarea principal la de planificar, organizar y ordenar las diversas tareas de quienes formarán parte de un proceso con el fin de generar ciertos resultados y, consiguientemente, triunfar en las metas establecidas.”</p> <p>(http://www.definicionabc.com/general/coordinacion.php).</p> <p>Definición operacional</p> <p>La coordinación consiste trabajar en conjunto varios elementos, uniendo medios y esfuerzos para lograr un fin común, el proceso consta de planear, organizar y ordenar tareas que tiendan al logro de metas propuestas, obteniendo un beneficio para los involucrados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Funciones en coordinación con el área de Salud. - Funciones en coordinación en el área de Asistencia social. - Funciones en coordinación con el área de Empresa. - Dimensiones de la coordinación del Trabajador Social con las áreas de Salud, Asistencia 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Seguridad e higiene 2. Coordinación 3. Capacitación y adiestramiento 4. Prestaciones diversas 1. Coordinación 2. Relaciones públicas 3. Investigación 4. Asistencia 1. Reclutamiento y selección 2. Capacitación y adiestramiento 3. Coordinación 4. Prestaciones diversas 1. Interinstitucional e intrainstitucional: <ul style="list-style-type: none"> ❖ Salud (IMSS, hospital civil, Regional y Centro de Salud) <ul style="list-style-type: none"> - Prestaciones diversas - Afiliaciones

<p>Definición teórica</p> <p>“Redes de apoyo”</p> <p>Red: “Organización con ramificaciones en varios lugares y con comunicación entre ellos. Conjunto de personas organizadas para llevar a cabo una acción común. (Diccionario Larousse: 2008, P.p.1037).</p> <p>Apoyo: “Lo que hace más segura una idea u opinión”. (Diccionario Larousse: 2008, P.p. 33).</p> <p>Definición operacional Es un conjunto de personas organizadas que emiten una idea u opinión, estas mismas se encuentran unidas y comunicadas entre sí para llevar a cabo acciones en común.</p> <p>Definición teórica</p> <p>“Fortalecer” “Dar fuerza física o moral a alguien o algo.” (http://www.elpais.com/diccionarios/castellano/fortalecer)</p> <p>Definición operacional</p>	<p>Social y Empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Atención medica - Campañas de salud - Platicas sobre prevención de riesgos de trabajo ❖ Asistencia social (DIF) <ul style="list-style-type: none"> - Asesorías - Canalización - Apoyos - Asistencia legal - Despensas ❖ Empresa <ul style="list-style-type: none"> - Tiendas departamentales - Cajas de ahorro - Aseguradoras - Infonavit <p>2. Interprofesional:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Empresa <ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones (ST Y PS) - Eventos recreativos - Bolsa de trabajo - Intercambio de vacantes - Prestaciones ❖ Salud <ul style="list-style-type: none"> - Citas medicas - Control de expedientes - Campañas de salud ❖ Asistencia social <ul style="list-style-type: none"> - Citas con áreas específicas - Canalización - Asesoría
--	--------------------------	--

<p>Fortalecer consiste en hacer más fuerte un lazo ó unión que existe entre dos ó más personas que pretenden lograr un fin en común.</p> <p>Definición teórica</p> <p>“Trabajador Social”</p> <p>“El Trabajo Social es una modalidad operativa de actuación con individuos, grupos o comunidades, para la realización de una serie de actividades destinadas a resolver problemas, satisfacer necesidades o para atender a sus centros de interés.”</p> <p>(ANDER Egg Ezequiel. “Diccionario de Trabajo Social” Editorial Lumen, Argentina 1995, P.p. 296)</p> <p>Definición operacional</p> <p>El trabajador social, es el profesionista que interviene en situaciones o problemas que presentan los diferentes grupos sociales, con la finalidad de redefinir dicha situación, promoviendo la organización entre la población afectada a realizar acciones que tiendan a mejorar su calidad de vida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Metodología del trabajo en red 	<p>1. La organización que se tiene con las redes institucionales entre profesionales y para con el usuario:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación - Asesoría <p>2. Fortalecimiento de las redes institucionales entre profesionistas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actualización
---	--	--

INSTRUMENTO PARA LA INVESTIGACIÓN DE LAS DIVERSAS EMPRESAS DE URUAPAN DONDE COLABORA EL L.T.S.

➤ **CARACTERÍSTICAS GENERALES**

- Domicilio: _____ Tel: _____

- Número de trabajadores: _____ - Giro: _____

- Sector: a) público b) privado c) otro

- Cobertura: a) local b) estatal c) nacional d) internacional

- Público al que dirige su atención: _____

- Necesidades que atiende: _____

- Misión: _____

- Visión: _____

- Departamentos ó áreas que conforman la empresa (organigrama):

- Políticas:

- Objetivo del departamento de R.H. ó área en la que se ubica el L.T.S.:

INTERVENCIÓN DEL L.T.S.

- Puesto:

- Perfil del puesto:

- Antigüedad del departamento: _____
- Antigüedad del L.T.S. que lo atiende: _____
- Funciones y actividades:
 - o Investigación:
 - ♦ Diagnóstico de necesidades (capacitación, educación, sueldos, etc.)
 - ♦ Referencias laborales
 - ♦ Visitas domiciliarias
 - o Administración:
 - ♦ Administra recursos (monetarios, materiales ó técnicos)
 - ♦ Elaboración de descripción de puestos
 - ♦ Elaboración de manuales de procedimientos
 - o Prestaciones diversas:
 - ♦ Trámite de beneficios y servicios para el trabajador
 - ♦ Promover y coordinar programas de incapacidad, enfermedades, etc.
 - ♦ Programas para la educación del trabajador
 - ♦ Programas para la educación de la familia del trabajador
 - o Reclutamiento y selección:
 - ♦ Entrevistas
 - ♦ Estudios socioeconómicos
 - ♦ Curso de inducción
 - o Seguridad e higiene:
 - ♦ Integrante de la Comisión de Seguridad e Higiene
 - ♦ Implementación de proyectos o campañas de prevención de accidentes

Área	Institución con la que se coordina para su intervención	Existe coordinación con Trabajo Social		Coordinación				Orientación
		Si	No	Asistencia social, jurídica y gestión social	Atención psicológica especializada	Canalización	Apoyo con boletos, oficios de descuento, prótesis auditivas y sillas de ruedas	
Asistencia social								

1. ¿Para qué le ha servido el coordinarse con Trabajo Social en las tres áreas de?

Salud,

- a) Agiliza sus trámites b) Obstaculiza su intervención c) Establece vínculos d) Proporcionado nuevos conocimientos e) Ninguno

Asistencia social

- a) Agiliza sus trámites b) Obstaculiza su intervención c) Establece vínculos d) Proporcionado nuevos conocimientos e) Ninguno

Empresa

- a) Agiliza sus trámites b) Obstaculiza su intervención c) Establece vínculos d) Proporcionado nuevos conocimientos e) Ninguno

2. ¿Cómo considera que ha sido la coordinación que ha establecido con los T.S en las áreas de intervención mencionadas?

Salud

Asistencia social

Empresa

3. Sugerencias para reforzar la coordinación entre trabajadores sociales

Salud

Asistencia social

Empresa