



**UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.**

**INCORPORACIÓN N° 8727-29 A LA**

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

---

---

**ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

**“Fuentes de apoyo que permiten la permanencia  
del personal en periodos de falta de  
pago del Cendi Jorhenperani”.**

**TESIS PROFESIONAL**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**PRESENTA**

**Adriana López Romero.**

**ASESOR: Lic. Nazaría Moreno Macías.**

Uruapan, Michoacán. 15 de agosto de 2017.





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 mis padres José López y Lourdes Romero:**

*Por estar ahí en los momentos más propicios de mi vida, el seguir apoyándome a pesar de las adversidades y las dificultades financieras que aumentaron en los últimos años. Al mismo tiempo agradezco por darme la formación, el ejemplo de vivir y mi deseo de siempre sobresalir y cumplir mis sueños y expectativas.*

### **A mi hermano:**

*Por el apoyo emocional que brinda durante momentos tristes y especiales en la familia y al mismo tiempo por permitirme ser su confidente.*

### **A mi familia:**

*Por todas las memorias felices y gratas que se pudieron obtener entre mis parientes. La enseñanza que se puede obtener es el amor y la humildad entre nosotros mismos.*

### **A mi prima Karime:**

*Por estar ahí en la mitad de mi vida, por las memorias felices, tristes, por su gran y brillante sonrisa. A pesar que no pudo cumplir sus sueños yo espero que aquellos anhelos y sueños que ella realizo le permitieran miles de momentos felices en la vida. Por lo demás sólo espero y deseo que descanse en paz.*

### **A mis amigos:**

*Por darme más confianza y diversión en los momentos tristes. Los consejos que me dieron fueron buenos, amables y agradables.*

### **A mi asesora:**

*Por tener que soportar todas las complicaciones, cambios de horarios y situaciones familiares que nos impedían cumplir con los plazos y trabajos dejados.*

# Índice

## INTRODUCCIÓN

Capítulo I Centro de Desarrollo Infantil (Cendi) .....	5
1.1. Partido Del Trabajo .....	5
1.1.1 Definición .....	5
1.1.2. Características .....	6
1.1.3. Principios .....	7
1.1.4. Programas y Proyectos .....	8
1.2. CENDIS.....	9
1.2.1. Características Generales.....	9
1.2.2. Antecedentes.....	11
1.2.3. Objetivos.....	12
1.2.4. Estructura Organizativa.....	14
1.2.5. Financiamiento.....	14
1.3. Cendi Jorhenperani.....	15
1.3.1. Características del Cendi Jorhenperani .....	16
1.3.2. Objetivo de la institución .....	17
1.4. Estructura Organizativa de los Cendis.....	18
1.5. Plantilla de Personal.....	18
1.6. Relación entre el Cendi Jorhenperani y el PT .....	28
Capítulo II La situación laboral en México .....	29
2.1. Definición de Empleo .....	30
2.1.1. Tipos de Empleo .....	30
2.1.2. Ley Federal del Trabajo .....	32
2.1.3. Ley Federal de Trabajo en el Estado de Michoacán .....	35
2.2. Desempleo en México.....	37
2.2.1. Causas del desempleo en México. ....	38
2.2.2. Desempleo en Michoacán.....	42
2.2.3. El Trabajo en Michoacán .....	43
Capítulo III La familia .....	45
3.1. Definición de Familia .....	45

3.1.1. Tipos de Familia .....	46
3.1.2. Funciones de la familia .....	49
3.1.3. Redes de Apoyo. ....	52
Capítulo IV Trabajo Social en el área de Asistencia social .....	54
4.1. Definición de Trabajo Social Asistencial .....	54
4.1.1. Antecedentes de Trabajo Social Asistencial en México .....	54
4.1.2. Objetivo de Trabajo Social en el área de Asistencia .....	56
4.1.3. Funciones y actividades de Trabajo Social .....	56
4.1.4. Niveles de Intervención .....	58
Capítulo V Investigación de Campo .....	62
5.1. Definición del Universo .....	62
5.2. Elaboración de Instrumento .....	62
5.3. Recolección de la información .....	63
5.4. Presentación de Resultados .....	63
5.5. Análisis de la Información .....	98
Conclusiones	
Propuesta	
Bibliografía	
Anexos	

## Introducción

El Centro de Desarrollo Infantil (Cendi) es una institución de asistencia privada, la cual busca apoyar a familias que se encuentran en situaciones precarias y que requieren de un espacio para el cuidado y atención de menores de 0 a 5 años. El servicio se ofrece principalmente a las madres y padres de familia que trabajan, ya sean solteros o casados, y que se encuentran a cargo de sus hijos, ya que estas familias se llegan a encontrar en condiciones complicadas para poder acudir a su centro de trabajo y dejar a los niños al cuidado de otras personas.

Ante esta situación es que se presenta el Partido del Trabajo, y a través de su gestión generó un proyecto de atención a la población del Estado de Michoacán mediante la creación del Centro de Desarrollo Infantil (Cendi), lugar donde los niños pueden asistir mientras los padres y madres cumplen con sus jornadas de trabajo.

El Cendi Jorhenperani, motivo de esta investigación, al igual que los otros ubicados en Uruapan, cuenta con salas de atención a los infantes divididas por edades, lactantes de 0 a 2 años, maternas de 2 a 3 años y preescolares de 3 a 5 años; además de áreas de recreación, cocina, comedor, sanitarios, sala de cómputo, lectura y el área de filtro y enfermería.

En la institución Jorhenperani laboran 35 personas, que brindan servicios a los niños y fomentan la educación en ellos. El personal posee un contrato de trabajo con prestaciones básicas para trabajar, sin embargo, el pago de los salarios representan el principal problema para los empleados de estas instituciones, ya que se registran periodos prolongados en el retraso de dichos pagos que van desde 2 meses, hasta un año. Esto llega a ocasionar una rotación de personal constante, ya que aun siendo informados al ingreso sobre las condiciones de pago, adquieren el compromiso laboral y ya en el ejercicio se ven rebasados y presentan su renuncia.

Cuando esto ocurre, el servicio que ofrece la institución se altera, provocando que el personal de otras áreas tenga que cambiar sus funciones y actividades, para realizar otras -superiores o inferiores a su capacidad laboral- que así lo requieran.

Otra problemática que se presenta debido a la rotación de personal, y que afecta al servicio que se ofrece, es la pérdida de los recursos que se invierten para la capacitación del personal que dura un mes y que al final de esta, los candidatos renuncian de forma reiterante debido a las condiciones salariales para su ingreso; esto ocasiona que los recursos destinados se pierdan y la institución se vea afectada en el poco presupuesto que tiene destinado.

Por lo anterior, es que surge las interrogantes, ¿qué les motiva a los empleados a seguir trabajando dentro del Cendi? ¿Cómo viven con esta problemática presente? ¿Qué estrategias desarrollan para cubrir la falta de salarios? ¿De dónde y de quienes obtienen el recurso económico para solventar los gastos familiares y personales?

En la actualidad el tema más grave que se le presenta al personal que trabaja dentro de la institución es la forma en que se realiza la remuneración, se realiza la capacitación (1 mes) y posterior a esto se comienza a laborar; sin embargo, la primera remuneración puede comenzar a los 6 meses o posterior a un año, debido al carácter presupuestal anual del país. Las condiciones de pago obligan a una gran cantidad de trabajadores a retirarse de la institución debido a la incapacidad de financiamiento por periodos prolongados.

El personal en general comienza a buscar actividades secundarias para sustentar sus gastos personales, sin embargo, esto es una minoría y por consecuencia la mayor parte del personal renuncia.

Este tema resulta realmente interesante, ya que la pregunta que persiste al conocer las condiciones en que trabajan los empleados del Cendi es: ¿Cómo sobreviven sin un salario fijo?

Con base en lo anterior, el objetivo principal de la investigación es: Describir los diferentes tipos de apoyo que recibe el personal del Cendi Jorhenperani en periodos de falta de pago a los trabajadores docentes y de servicios, que le permita su permanencia en la institución, teniendo los siguientes puntos como objetivos específicos:

- Definir las prestaciones laborales que recibe el personal de la institución.
- Identificar los tipos de apoyos que reciben.
- Indicar los motivos por los que permanecen en el Cendi.
- Establecer las fuentes principales que brindan el apoyo al personal.

La hipótesis que se plantea es: “El apoyo económico de la familia, de amigos e instituciones de préstamo con que cuenta el personal de la institución, permite la permanencia laboral de estos en el Cendi ante la falta de pago de sueldo continuo”.

Dicho esto se hará un breve resumen de cada uno de los capítulos que están implicados en la investigación, dando un panorama general sobre los diversos temas que se vieron envueltos durante la investigación.

En el primer capítulo se aludiera sobre el Partido del Trabajo (PT) y los Centros de Desarrollo Infantil, donde va implícita la definición sobre Partido Político y el significado del PT. Se dará a conocer las características principales, principios y programas que maneja el Partido del Trabajo y como de él se desglosan los conocidos Cendis, los cuales están ligados con el Partido del Trabajo. Sobre los Cendis se hablara sobre sus características generales, los antecedentes que tienen a nivel Nacional, su estructura organizativa y su financiamiento. Para así poder pasar al nivel Estatal y Municipal, en donde se hablara sobre el Cendi Jorhenperani, el cual está ubicado en la ciudad de Uruapan, lugar donde se llevó a cabo toda la investigación.

En el segundo capítulo se tocara el tema sobre la situación laboral de México, comenzando con el empleo, su definición, los tipos de empleo y por supuesto, la ley de trabajo tanto nacional como estatal. Seguido por el desempleo y lo que ocasiona a nivel nacional y estatal a toda la población en general que se ve afectada.

El tercer capítulo se rescata el tema sobre la familia, donde se hablara sobre su definición, los tipos de familia que existen, sus funciones y las reyes de apoyo que los familiares pueden proporcionarse entre sus integrantes.

El cuarto capítulo habla sobre Trabajo Social en el área de Asistencia Social, donde se define lo que es el área de asistencia social, los antecedentes que esta área tiene en México, su objetivo y las funciones y actividades de Trabajo Social y por último los niveles de intervención dentro de la sociedad.

Finalmente está el quinto capítulo donde se da pie a la investigación de campo, es aquí donde se definirá el universo a estudiar, como se elaboró el instrumento de investigación, cuáles fueron los datos recolectados y finalmente se presentaran los resultados obtenidos del instrumento que se llevó a cabo.

Por último apartado se dar un análisis de los resultados obtenidos, llegando a las conclusiones y por ultimo una propuesta que apoye a solucionar la problemática presente en la institución.

# Capítulo I

## Centro de Desarrollo Infantil (Cendi)

En este capítulo se abordaran los temas del Partido del Trabajo donde se dará su definición, características, principios y programas. El cual dará pasó a los Centros de Desarrollo Infantil y los objetivos que busca cumplir a nivel Nacional y Estatal. Siendo en Uruapan una ciudad elegida para la creación de varias instituciones Cendis que han apoyado a familias en escasos recursos o madres solteras que ocuparan un apoyo educacional para sus hijos.

### 1.1. Partido Del Trabajo

Para dar inicio a este capítulo, se define que “Un partido político es una entidad de interés público con un fin de promover la participación de los ciudadanos en la vida democrática y contribuir a la integración de la representación nacional; los individuos que la conforman comparten intereses, visiones de la realidad, principios, valores, proyectos y objetivos comunes, parte de una forma u otra para alcanzar el control del gobierno o parte de él, así llevar a la práctica esos objetivos.”<sup>1</sup>

La definición que se tiene sobre el Partido del Trabajo (PT) es la siguiente “el Partido del Trabajo es un partido político de carácter nacional, del pueblo y para el pueblo. Es democrático, popular, independiente y antiimperialista. Lucha por una sociedad autogestionaria, justa, socialista, ecológicamente sustentable, con igualdad social de condiciones y oportunidades, en un ambiente de libertades.”<sup>2</sup>

#### 1.1.1 Definición

Ahora bien es importante abordar algunos aspectos sobre el partido político del PT, ya que fue una propuesta inicialmente dirigida a madres de familia que trabajaban como profesoras en escuelas de educación públicas, siendo que los

---

<sup>1</sup> Pérez, P. J. (31 de Enero de 2014). Definición. de. Obtenido de Definición. de: <http://definicion.de/partido-politico/>

<sup>2</sup> PT. (11 de Septiembre de 2010). Partido del Trabajo. Obtenido de Partido del Trabajo: <http://www.partidodeltrabajo.org.mx/2011/principios.html>

servicios ofrecidos de este carácter, a través de las prestaciones que otorga la educación pública, son insuficientes, lo cual permitió dar inicio del programa del Cendi. Por esta razón se tiene que describir de manera general en qué consiste este partido político. “Esta asociación tiene distintas agrupaciones en los distintos estados de la nación, por lo que se puede considerar de carácter nacional, el cual fue creado por representantes del pueblo, es democrático, popular, independiente y antiimperialista.”<sup>3</sup>

Sus ideales pugnan por una sociedad autogestionaria, justa, socialista, ecológicamente sustentable, con igualdad social de condiciones y oportunidades, en un ambiente de libertades.

El PT tiene como finalidad construir una “nueva filosofía basada en la ética, la honestidad, la verdad, la cooperatividad, la justicia, la libertad y la democracia”. En pocas palabras busca "Servir al Pueblo".

### **1.1.2. Características**

Algunas de las características destacadas del PT son:

- 1.- “Sigue una línea socialista principalmente.
- 2.- No tiene interés en obtener remuneraciones para fines propios, ya que su mayor preocupación es el pueblo, el cual trabaja arduamente para conseguir sus sustentos de vida cada día.”<sup>4</sup>

Este partido tiene como propósito ideológico crear un lugar igualitario y un país donde no exista una sociedad clasista, que sólo se rija por intereses propios, tiene como visión crear una sociedad regida por la igualdad, sin importar género, raza, situación económica o incluso la capacidad de razonamiento.

---

<sup>3</sup> PT. (11 de Septiembre de 2010). Partido del Trabajo. Obtenido de Partido del Trabajo: <http://www.partidodeltrabajo.org.mx/2011/principios.html>

<sup>4</sup> PT. (11 de Septiembre de 2010). Partido del Trabajo. Obtenido de Partido del Trabajo: <http://www.partidodeltrabajo.org.mx/2011/principios.html>

### 1.1.3. Principios

El PT está constituido por distintos principios, los cuales se pueden observar a continuación:

“El principio fundamental del Partido Político del PT es la Línea de Masas.

- La Línea de Masas, es la línea orientadora fundamentalmente para todo trabajo en lo político, económico, social, organizativo, en la formación ideológica y en la implementación de las políticas públicas. Sirve como medio de vinculación con el pueblo, de orientación de sus luchas y de herramienta básica para sistematizar sus experiencias. También hace hincapié en la necesidad de desarrollar la capacidad de las personas para decidir organizada y democráticamente la solución de sus problemas concretos y la conducción de sus luchas sociales. Esta línea es un proceso liberador, porque permite aprender a basarse en sus propias fuerzas.
- La Línea de Principios, es llevar a actuar, a cada paso, conforme a las decisiones de las masas populares tomadas en asamblea; obligándolos a proceder de acuerdo al ejercicio de lo que es, en última instancia, una verdadera democracia directa y centralizada.
- La Democracia Directa y Centralizada, es la base de la autonomía popular cuyas organizaciones se mantendrán autónomas respecto a cualquier partido o al Estado, aún después de la conquista del poder político nacional y así, no arrancarle a la sociedad su papel histórico de transformación revolucionaria.”<sup>5</sup>

Su principio ético principal es servir al pueblo, pregonando con el ejemplo. Y afirma “quien no vive para servir, no sirve para vivir”.

Otros principios fundamentales son los siguientes: La libertad, democracia, justicia, equidad, igualdad, respeto, solidaridad, honradez, verdad, lealtad,

---

<sup>5</sup> PT. (11 de Septiembre de 2010). Partido del Trabajo. Obtenido de Partido del Trabajo: <http://www.partidodeltrabajo.org.mx/2011/principios.html>

perseverancia, espíritu de servicio, modestia, tolerancia, bondad, amor, trabajo, audacia, congruencia y respeto a la soberanía del pueblo.

Los fundamentos éticos buscan que a través de la educación y la práctica de la ética revolucionaria, basada en estos principios, permitan la construcción de una sociedad socialista, es decir, humanista, democrática, igualitaria, equitativa, justa y libertaria. La política petista se guía por la ética de servir al pueblo y no servirse del pueblo.

Todas las personas que militan en el Partido del Trabajo se identifican con la ética revolucionaria y la toman como base en sus relaciones recíprocas y en su conducta hacia las mujeres y hombres sin distinción de raza, color, creencias o nacionalidad.

#### **1.1.4. Programas y Proyectos**

El Partido del Trabajo maneja distintos tipos de programas y proyectos, los cuales se deciden conforme el Estado, pero son pocos los que tienen un registro, siendo estos los siguientes:

##### **En el Estado de Veracruz:**

- Taller de Microempresarios, este taller está enfocado al apoyo de micro empresarios en labores fiscales y promoción de sus productos. Si tienes duda o quieres conseguir apoyo para resolver los problemas fiscales con tu negocio, requieres asesorías o tienes interés en acceder a otros beneficios de este grupo, no dudes en acercarte y pedir informes.
- Cultivo de hongo.
- Cultivo de hortalizas.

##### **En el Estado de Michoacán:**

- Revista de Expresión Popular.
- Programa de Becas.
- Preparatoria Técnica Populares.

- Cendis.

## **1.2. CENDIS.**

Los Centros de Desarrollo Infantil son lugares donde se otorgan servicios educativos y asistenciales a niñas y niños desde cuarenta y cinco días de nacidos hasta los seis años de edad para preparar a los niños y niñas para su vida familiar y social.

Dichos Cendis se llevan a cabo en diferentes ciudades y Estados siendo Michoacán, Estado de México, Ciudad de México, Monterrey y Nuevo León, los cuales tienen en común el buscar el desarrollo del niño desde temprana edad; poseyendo grandes visiones y misiones que apoyan a las familias de escasos recursos. Para poder comprender mejor sobre los Cendis, se le dará un breve recorrido por todo lo que conforma la institución.

### **1.2.1. Características Generales.**

Se caracteriza por las actividades que se realizan dentro de los centros son esencialmente formativas. En ellas los niños y niñas adquieren enseñanzas acerca de cómo es el mundo y qué cosas tienen que hacer para integrarse mejor al núcleo social donde viven en aspectos personales, sociales y de conocimiento y adaptación al medio ambiente.

Están organizados a partir de las necesidades e intereses de niños y niñas a partir de sus diferentes edades. Así dentro de la institución los infantes son agrupados de la siguiente manera:

- Lactantes, aquellos cuyas edades oscilan entre los 45 días y el año seis meses.
- Maternales, entre el año siete meses y los tres años once meses; y
- Preescolares, entre los cuatro y los seis años de edad.

Para efectos de mejorar la atención de niñas y niños se organizan divisiones de los niveles:

- Lactantes 1: de 45 días de nacido a 6 meses;
- Lactantes 2: de 7 meses a 11 meses;
- Lactantes 3: de 1 año a 1 año 6 meses;
- Maternales 1: de 1 año 7 meses a 1 año 11 meses;
- Maternales 2: de 2 años a 2 años 11 meses;
- Maternales 3: de 3 años a 3 años 11 meses;
- Preescolares 1: de 4 años a 4 años 6 meses;
- Preescolares 2: de 4 años 7 meses a 4 años 11 meses;
- Preescolares 3: de 5 años a 5 años 11 meses.

Además de poseer un equipo multidisciplinario conformado por:

### **Área de Trabajo Social**

Tiene como propósito: Propiciar la interacción entre los integrantes del CENDI, los niños, el núcleo familiar y la comunidad, a través de acciones sociales que coadyuvan el desarrollo integral del niño.

### **Área de Nutrición**

En el proyecto CENDI tiene como propósito principal, vigilar constantemente el crecimiento y desarrollo del niño a través de evaluaciones nutricionales en apoyo con el área médica.

### **Área Médica**

Tiene como propósito fundamental, contribuir a la promoción y al cuidado de la salud integral de los niños, estableciendo mejores condiciones de salud a través de la vigilancia permanente e implementando medidas médico-preventivas y actividades de salud, para su mejor desarrollo físico, mental y social.

### **Área pedagógica**

Jefa de área de pedagogía, Educadora, Auxiliar y Maestros Cocurriculares, tienen como propósito:

Lograr el desarrollo óptimo de las potencialidades físicas, intelectuales, sociales y afectivas de los niños y niñas a través de programas oficiales de educación inicial y preescolar y el apoyo de los programas de fortalecimiento.

### **Área psicológica**

De la institución tiene como propósito general, favorecer un desarrollo Integral en el niño que asiste a la institución CENDI, tomando en cuenta el aspecto maduracional, ambiente emocional y psicosocial, programando e implementando diversas acciones psicológicas.

#### **1.2.2. Antecedentes.**

Los Cendis tienen una historia larga en México, la cual inicia de la siguiente manera:

“Los CENDI fueron fundados en 1990 por iniciativa del Frente Popular “Tierra y Libertad” para responder a la demanda de la población y fueron impulsados como parte de los programas de combate a la pobreza de la Secretaría de Desarrollo Social cuyo titular era en ese momento el Lic. Luis Donald Colosio, y en 1994 incorporados a la Secretaría de Educación Pública como Proyecto Especial hasta el año 2010, año en que por un acuerdo administrativo, se integra al esquema estatal de educación pública, y se inicia un proceso de regularización que hasta el presente año, aún no concluye.

Los Centros de Desarrollo Infantil del Frente Popular Tierra y Libertad (CENDI), son instituciones públicas de educación infantil temprana en el Estado de Nuevo León, México. Sus servicios de atención, cuidados y educación infantil, prioritariamente se ofrecen a madres trabajadoras de sectores urbanos marginados y medios.

El contexto de vida y de pobreza que caracterizó a las comunidades donde se ubicaron los primeros siete (7) CENDI en 1990, determinó la vocación de esta institución, de concebirse como agente de transformación social, al considerar la complejidad de la educación y su interrelación con el desarrollo humano.

La cultura de calidad en los CENDI del FPTyL SE NL se formaliza en 1997 con la implantación del Modelo de Gestión Educativa con Excelencia, que nos ha permitido diseñar sistemas y procesos orientados a responder a las necesidades y particularidades de los niños y niñas. Durante estos años, hemos podido mejorar nuestros procesos y sistemas a partir de la valiosa retroalimentación que hemos recibido al participar en los diferentes Premios de Calidad a los que hemos accedido para ser evaluados.”<sup>6</sup>

Mientras que los Cendis de Michoacán, están basados en las ideologías de estos Cendis, solamente que se adaptaron para el Estado y el municipio donde se abrieron las instituciones.

### **1.2.3. Objetivos.**

1. “Propiciar el desarrollo integral del niño.
2. Involucrar a padres, personal en general y niños en las actividades extraescolares en beneficio de la comunidad.
3. Fomentar el liderazgo y la democracia en nuestros niños.
4. Fomentar valores que edifiquen y formen conciencia moral entre los niños, padres y personal en general.
5. Fomentar constantemente la actualización y mejoramiento profesional del personal que labora en los CENDI.
6. Fomentando constantemente el desempeño con ética y afectividad aplicando la diversidad en todo lo que realiza.
7. Involucrar y motivar al personal para que realice con profesionalismo y decisión las políticas.
8. Brindar servicios de calidad y proporcionar satisfacción al demandante del servicio a través de procesos vanguardistas que lideren sobre cualquier otra propuesta.

---

<sup>6</sup> Martínez, M. G. (06 de Diciembre de 2016). beta.cendi.org. Obtenido de beta.cendi.org: <http://beta.cendi.org/quienes-somos/>

9. Conformer con su hacer una Institución de Calidad”.<sup>7</sup>

**Misión**

“Brindar servicios de calidad en Educación inicial, Preescolar y Primaria, a familias socialmente desprotegidas, a través de prácticas educativas innovadoras que propicien el desarrollo pleno de las potencialidades biopsicosociales de los niños y las niñas, necesarias para la construcción de una mejor sociedad.

**Visión**

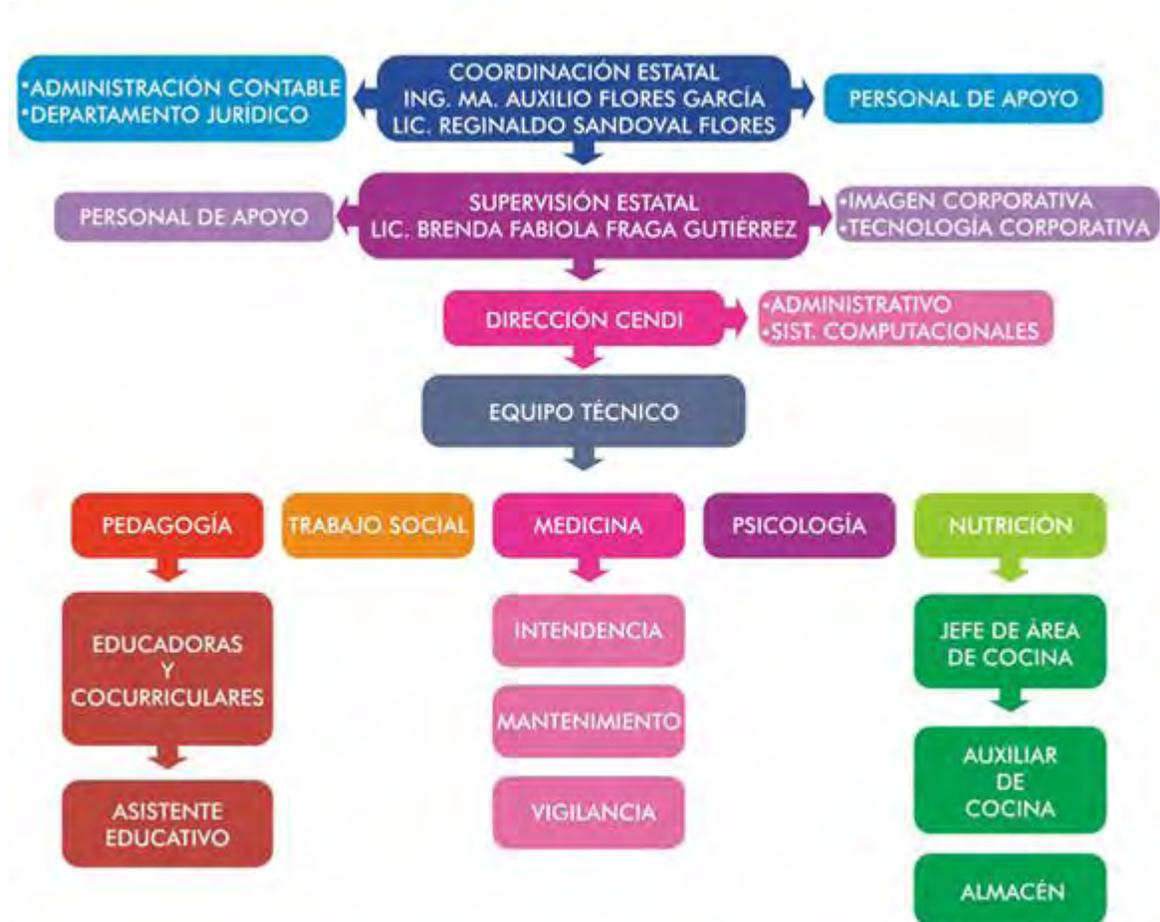
Ser una institución líder e innovadora de Educación inicial, preescolar y primaria reconocida por la formación de niños y niñas libres, reflexivas, analíticas y capaces de contribuir en el desarrollo de nuestra sociedad.”<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Martínez, M. G. (06 de Diciembre de 2016). beta.cendi.org. Obtenido de beta.cendi.org: <http://beta.cendi.org/quienes-somos/>

<sup>8</sup> Martínez, M. G. (06 de Diciembre de 2016). beta.cendi.org. Obtenido de beta.cendi.org: <http://beta.cendi.org/quienes-somos/>

## 1.2.4. Estructura Organizativa.



Fuente: Programación del Cendi Michoacán 2012-2013.

El organigrama mostrado es la estructura que posee el Cendi en el Estado de Michoacán, basándose en esta organización los demás Cendis siguen estos lineamientos, solo cambiando a los miembros de la coordinación estatal.

## 1.2.5. Financiamiento.

“El financiamiento de los Cendis, depende del ingreso económico que se proporciona al Partido del Trabajo el cual se encarga de los Cendis, la cantidad monetaria dirigida al PT es elegida por el número de votantes en las elecciones que participe. Este año para el Estado de Michoacán, la cantidad destinada para el

Partido del Trabajo fue de \$155,103,142.48 y esta cantidad se subdividió en campañas políticas y los programas que sustenta.”<sup>9</sup>

### **1.3. Cendi Jorhenperani.**

Los Centros de Desarrollo Infantil (Cendi) surgieron en la primera década de este milenio (2006), a partir de la filosofía de ofrecer y mantener un servicio educativo de excelencia y calidad, por lo tanto el Cendi considera a la educación temprana como una guía para el desarrollo y por lo tanto, entre más temprano se brinde al niño una estimulación apropiada, igualmente se logrará un mejor desarrollo multilateral y armónico de su personalidad, esto con la finalidad que surjan nuevas generaciones más aptas para dirigir la sociedad en la que les corresponda vivir. En la actualidad, el servicio que ofrece el Cendi a través de sus programas y estos espacios es: Proporcionar a la población trabajadora un recurso que permita que sus hijos sean atendidos desde una perspectiva integral, mientras ellos puedan seguir adelante en su trabajo.

La directora del Cendi, maestra María Guadalupe Pedraza Marroquín, que labora en la institución desde su apertura, mencionó:

“El Cendi se fundó el 6 de septiembre de 2006, esto fue motivado por la demanda de las madres militantes y simpatizantes del Partido del Trabajo (PT) de la ciudad de Uruapan, quienes pedían una guardería para la atención y cuidado de sus hijos, lo cual motivó al Partido del Trabajo y fundó el primer Cendi, en la calzada Fray Juan de San Miguel No. 150, colonia David Franco Rodríguez, donde se da el servicio a todo el personal perteneciente al partido; el éxito obtenido permitió la apertura del segundo Cendi, el cual se encuentra ubicado en Bernardo Quezada Rodríguez No. 15 en la colonia Magisterial. Pero al ver la necesidad de las madres de familia que eran trabajadoras de nivel económico más bajo y al observar que el cuadrante de la carretera Pátzcuaro–Uruapan no contaba con ninguna instancia, crearon el tercer Cendi, el cual se encontraba primeramente en la colonia San José de la Mina. En el

---

<sup>9</sup> Reyes, R. H. (22 de Abril de 2016). ptmich. Obtenido de ptmich: <http://ptmich.mx/wp-content/uploads/2016/04/ANEXO-6.pdf>

2009, éste cambio de ubicación, encontrándose donde actualmente reside, iniciando con 10 salas en donde se incluía la dirección, conformado por un personal de 22 profesores, administrativos y mantenimiento con su primera matrícula de 36 niños y niñas”<sup>10</sup>.

### **1.3.1. Características del Cendi Jorhenperani**

El Cendi Jorhenperani (cuyo significado del nombre es “mariposa” en la lengua P’uherpecha), es una institución de asistencia privada, esta se encuentra incorporada a la SEP, por la función que cumple con niños y niñas para dar cuidado y educación a los hijos de padres de familia, principalmente a papás de escasos recursos y madres que trabajen o estudien.

La institución se encuentra conformada por 35 trabajadores profesionistas y empleados, quienes acuden a dar los servicios educativos y los servicios generales de limpieza y nutrición. La población dentro del Cendi se encuentra conformada por niños y niñas de edades desde 45 días de nacidos hasta 5 años con 11 meses.

El Cendi requiere de diferentes empleados para cumplir con su deber. Se han empleado a 35 personas, entre ellas licenciados en Pedagogía, asistentes educativos, licenciados en Administración, Nutriólogos, entre otros. Todos los trabajadores cuentan con servicio médico por parte del IMSS; se les proporciona desayuno y comida dentro de la institución y se les aporta el material necesario. Dentro de la institución se les proporciona lo que es asesoría, capacitación, orientación y supervisión para un mejor funcionamiento dentro del trabajo. El personal capacitado atiende a niños de escasos recursos, quienes reciben estimulación psicomotriz, cognitiva y afectiva, mediante actividades artísticas y físicas. Mientras que los padres de familia reciben la oportunidad de continuar con su empleo, o en caso de no tenerlo buscar uno, y poder dar un sustento económico a su hogar.

---

<sup>10</sup>Entrevista realizada a la directora del Cendi Jorhenperani, en el mes de enero, 2015.

### 1.3.2. Objetivo de la institución

El objetivo que se maneja dentro de la institución es:

- Proporcionar básicamente, educación y asistencia al niño que tiene todo el derecho de recibir atención y estimulación dentro de un marco afectivo que le permita desarrollar al máximo sus potencialidades para vivir en condiciones de libertad y dignidad, especialmente aquellos que por alguna circunstancia se ven temporalmente separados de su madre que durante las horas en que esta trabaja.<sup>11</sup>

Misión:

- Ofrecer un servicio educativo asistencial de alta calidad y eficiencia a hijos de madres trabajadoras de bajos recursos, con el fin de lograr el desarrollo integral y pleno de sus capacidades y potencialidades, revirtiendo así el círculo social de la pobreza. Asimismo, su misión es ser una institución líder en nivel de educación inicial y preescolar, dentro de los conceptos científicos educativos más avanzados y modernos, permitiendo a futuro ser ciudadanos exitosos que impulsen el desarrollo del país.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Cetic. (06 de Enero de 2013). Secretaria de Educación Michoacán. Recuperado el 12 de Enero de 2015, de Secretaria de Educación Michoacán: <http://educación.michoacan.gob.mx/index.php/mas-educacion/programas-educacion-basica/educación-inicial/cendi>

<sup>12</sup> Programación del Cendi Michoacán 2012-2013.

## 1.4. Estructura Organizativa de los Cendis



Fuente: Programación del Cendi Michoacán 2012-2013.

El Cendi de Uruapan (Jorhenperani) no cuenta con organigrama propio, pero el que se presenta anteriormente se utiliza como referencia cuando se requiere para ubicar las funciones y las atribuciones que le corresponden al personal del Cendi. Todas estas áreas se van a presentar por área, donde se podrá observar el número de personal que lo conforma, sus funciones y los manuales de trabajo por cada área.

## 1.5. Plantilla de Personal

La plantilla de personal está integrada por 35 personas; 32 mujeres y 3 hombres. La edad del personal oscila entre 20 a 55 años de edad promedio.

En el área física administrativa se ubica la directora del Cendi, el responsable de Sistemas y la contadora; por lo anterior, es que se determina que la institución no cuenta con suficiente espacio para que el área de sistemas, contaduría y dirección se encuentren en áreas separadas y convivan en un mismo espacio.

### **A) Área de Pedagogía**

“Esta área está constituida por un total de 21 profesionistas. Como parte de la investigación se obtuvo la siguiente información:

<b>Área de trabajo</b>	<b>Profesión</b>	<b>Antigüedad</b>
Jefa de área de pedagogía.	Licenciada en pedagogía.	4 años.
Coordinadora de las salas de lactantes 1 y 2. (Cuenta con 2 asistentes)	Licenciada en enfermería.	3 años.
Coordinadora de lactantes 3. (Tiene 2 asistentes)	Licenciada en psicología educativa.	5 años.
Coordinadora de maternal 1 y 2. (Tiene 2 asistentes)	Educadora.	4 años y 3 meses.
Coordinadora de maternal 3 (Tiene una asistente).	Licenciada en interacción educativa.	4 años.
Coordinadora de preescolar 1° “A”.	Licenciada en pedagogía.	5 años.
Coordinadora de preescolar 1° “B”. (Tiene 1 asistente)	Licenciada en educación preescolar.	3 años y 4 meses.
Coordinadora de preescolar 2°. (Tiene una asistente)	Licenciada en ciencias de la educación.	5 años.
Coordinadora de	Licenciada en pedagogía.	3 años y medio.

preescolar 3° “A”.		
Coordinadora de 3° “B”.	Licenciada en pedagogía.	3 meses.

La institución cuenta con cinco manuales, en los cuales están determinados los programas, proyectos y las funciones a desarrollar de cada área correspondiente, elaborados por el personal de la institución.

### **Procesos del área de pedagogía**

Tiene como propósitos:

- El supervisar, organizar y evaluar la implementación de programas normativos.
- Fortalecimiento, apoyo y extraescolares correspondientes a cada nivel educativo.

Esto permite al personal docente que incida e instrumente en las condiciones que favorezcan y potencialicen los logros del infante, así como promover y ejecutar la capacitación permanente de cada uno de los agentes internos y externos de la institución educativa asegurando el trabajo colectivo, coadyuvar en el desarrollo de estrategias y planes de acción con el equipo multidisciplinario sobre las debilidades y fortalezas detectadas.

Los programas que actualmente se llevan a cabo dentro de la institución, se van modificando cada ciclo escolar en cuanto a objetivos e información contenida, sin embargo, no varían sustancialmente; los programas y proyectos son presentados de acuerdo a las necesidades detectadas dentro de las doce instancias de Asociaciones de Cendi dentro del Estado.

Para la modificación de los programas y proyectos, se realiza una reunión cada ciclo escolar donde se reúne el personal de cada Cendi para elaborar una agenda laboral, en donde se encuentran presentes los programas y proyectos requeridos del siguiente ciclo escolar.

Los recursos utilizados para los programas y proyectos varían dependiendo de los ejecutores, porque son los que disponen del material que se encuentra en el almacén.

Los presupuestos se manejan por áreas y cada área realiza su cotización de los gastos y los recursos necesarios; por último, los responsables de los programas y proyectos son los jefes de las distintas áreas.

### **Programas de pedagogía**

Los programas de pedagogía están orientados a brindar una inducción y preparación para el ingreso a nivel de primaria, así como ofrecer apoyo en los aprendizajes y actividades lúdicas, además de fomentar el patrimonio cultural que posee la región.

- **Patrimonio cultural “Cuidemos lo nuestro”**

Pretende que los niños y niñas de educación preescolar (1° a 3°) tengan un espacio para conocer y preservar la riqueza cultural de la región, a través de la manipulación e incorporación en los diferentes escenarios sociales donde se presenta, promoviendo con ello una identidad y apropiación de la importancia de ser mexicano, ser michoacano y ser uruapense.

- **Inducción a la primaria**

La finalidad de este programa es preparar al niño para lograr la comprensión y regulación de las emociones y fortalecer la capacidad para establecer relaciones interpersonales, proporcionándole las herramientas básicas para enfrentarse a nuevos retos, logrando así la adaptación a su nuevo círculo educativo, como la escuela primaria”<sup>13</sup>.

- **Extraescolar de Veraneando**

“Se busca que niños y niñas de las edades de educación inicial, preescolar y primaria tengan el beneficio de recibir un taller en periodo del receso vacacional por el equipo completo de colaboradores Cendi, y con ello realice una retroalimentación

---

<sup>13</sup> Programación del Cendi Michoacán 2012-2013.

mediante actividades lúdicas que le permitan reforzar los hábitos, valores, habilidades, destrezas, relaciones, interacciones y conocimientos adquiridos durante el ciclo escolar en Cendi o en una escuela externa”.

## **B) Área de Medicina**

“Se encuentra integrada por dos personas encargadas de la pediatría de los niños, las cuales son una doctora y una enfermera, donde su principal función es obtener un índice de salud alto y prever los riesgos de lesiones por accidente en los niños Cendi, proporcionando seguridad a los niños y colaboradores, además de brindar confianza a los padres. También se establece la relación médico-niño, para proveer soporte emocional al niño y a la familia, además de poder aplicar medidas específicas para prevenir y/o aminorar los problemas de salud.

<b>Área de trabajo</b>	<b>Profesión</b>
Jefa de área médica.	Doctora en pediatría.

## **Procesos del área de Medicina**

Su propósito es:

- Contribuir y favorecer la promoción, la prevención y el cuidado de la salud integral de los niños que asisten al Cendi, estableciendo así mejores condiciones de vida, a través de la vigilancia permanente de su salud; implementando medidas médico preventivas y actividades de salud óptimas dentro y fuera de la institución, para su mejor desarrollo físico, mental y social.

## **Programas de Medicina**

Los programas que desarrolla el área médica son los siguientes:

- **Gestando amor**

Promover la estimulación desde la vida intrauterina en etapas tempranas del embarazo, educando a los padres sobre la naturaleza de éste y los pasos que experimenta la madre día a día hasta culminar con el alumbramiento.

- **Seguridad y contingencia**

Se efectúan simulacros de evacuación para capacitar a los niños y al personal en caso de algún siniestro.

- **Vacunación**

Vigilar que durante el ciclo escolar la población educativa cuente con el esquema de vacunación completo acorde a la edad”<sup>14</sup>.

### **C) Área de Nutrición**

“Se encuentra conformada por 5 personas, las cuales se encuentran especializadas en el área de cocina y nutrición, donde su principal función es proporcionar un menú con una alimentación nutritiva, equilibrada y adecuada según las necesidades y características de los niños, así como planear, organizar, coordinar y supervisar el servicio de alimentación que se brinda a los niños y personal que asisten al Cendi, de acuerdo con las normas y lineamientos establecidos.

La conformación del personal es:

<b>Área de trabajo</b>	<b>Profesión</b>
Jefa de área de nutrición.	Nutrióloga.
Responsable de cocina.	Cocinera.

### **Funciones de nutrición**

Su propósito es:

- Proporcionar una alimentación nutritiva y adecuada que garantice un crecimiento y desarrollo integral según las necesidades y características de los niños y vigilar su estado nutricional, así como organizar, coordinar y supervisar el servicio de alimentación que se les brinda de acuerdo con las normas y lineamientos establecidos.

---

<sup>14</sup> Programación del Cendi Michoacán 2012-2013.

## Programa de Nutrición

Los programas que desarrolla el área de nutrición son los siguientes:

- **Ablactación Cendi – Casa**

Introducir alimentos sólidos a la dieta del lactante, con el fin de proporcionarle la cantidad de micro y macronutrientes necesarios para un correcto crecimiento y desarrollo integral.

- **Recetario 100% Saludable familias personal y niños**

Proporcionar a los padres de familia una buena opción para que guíen la alimentación de los niños durante el periodo vacacional. Teniendo un seguimiento de buenos hábitos alimenticios<sup>15</sup>.

### D) Área de Psicología

“Integrada por una licenciada en psicología; su principal función es favorecer el desarrollo armónico en el niño que asiste al Cendi, tomando en cuenta su aspecto maduracional, ambiente emocional y psicosocial, mediante la implementación de diversas acciones psicológicas.

La conformación del personal es:

Área de trabajo	Profesión
Jefa de área de psicología.	Licenciada en psicología.

### Procesos de psicología

Su propósito es:

Que el niño que asiste a la institución Cendi, logre un desarrollo integral, tomando en cuenta su aspecto maduracional, ambiente emocional y psicosocial, mediante la implementación de diversas acciones psicológicas.

---

<sup>15</sup> Programación del Cendi Michoacán 2012-2013.

## **Programas de Psicología**

Los programas que desarrolla el área de psicología son los siguientes:

- **Adaptación al Cendi**

Planear y realizar acciones encaminadas a reducir la angustia de separación que se puede llegar a generar cuando se da el ingreso, en periodo vacacional, cambio de sala o cuando se requiera por algún factor que intervenga en esta adaptación y lograr con esto un ajuste de nuevas condiciones de vida, asegurando que se desenvuelva dentro de los límites normales propiciando un adecuado equilibrio emocional y el despliegue de todas sus potencialidades.

- **Control de Esfínteres**

Que el niño orine y defeca en el lugar y momento adecuado entre los 18 a 30 meses de edad, para que tenga un desarrollo óptimo de su autonomía, seguridad y un adecuado desarrollo emocional.

- **Escuelas para Padres**

Vincular a los padres de familia con el Cendi, por medio de pláticas, conferencias y talleres, para brindarles información adecuada y real sobre temas relevantes para la vida diaria, pero sobre todo para su papel como padres, para que adquieran conciencia de la responsabilidad que tiene con su familia, hijos y sociedad.

- **Estimulación Temprana**

Fomentar a través de acciones específicas, el desarrollo de los educandos en sus diferentes ejes, como la psicomotricidad, el lenguaje, la coordinación, el razonamiento y la socialización, logrando con ello un desarrollo integral de la población infantil que acude al Cendi realizándose de forma sistematizada, respetando tiempos, secuencias e individualidad”<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Programación del Cendi Michoacán 2012-2013.

- **Lengua Materna (No se realiza por falta de personal)**

Brindar una estimulación adecuada a los niños de 45 días de nacidos a los 5 años 11 meses, para que logren tener un desarrollo del lenguaje acorde a su edad, así como el diagnóstico y canalización oportuna de los problemas de lenguaje.

- **Detección y seguimiento de inteligencias múltiples**

Conocer los tipos de inteligencia que caracterizan a cada uno de los niños de los niveles preescolar, así como las inteligencias que no está desarrollando adecuadamente, para utilizarlas como herramientas educativas de recreación y formación de la personalidad y así favorecer y estimular las inteligencias que aún se encuentran en desarrollo.

### **E) Área de Trabajo Social**

“Se encuentra constituido por una persona, licenciada en Trabajo Social, la cual tiene como principal función el propiciar la interacción entre el Cendi, el núcleo familiar y la comunidad a través de acciones sociales programadas que coadyuven al desarrollo integral del niño”<sup>17</sup>.

La conformación del personal es:

<b>Área de trabajo</b>	<b>Profesión</b>
Jefa de área de trabajo social.	Licenciada en trabajo social.

### **Procesos de Trabajo Social.**

Su objetivo es:

- Propiciar la interacción entre el Cendi, el núcleo familiar y la comunidad a través de acciones sociales programadas que coadyuven al desarrollo integral del niño. La fecha de elaboración de cada manual es cada ciclo escolar y tiene una duración de 1 año.

<sup>17</sup> Programación del Cendi Michoacán 2012-2013.

Los programas que desarrolla el área de Trabajo Social son los siguientes:

- **Seguimiento a Egresados**

Conocer el impacto del proceso de enseñanza-aprendizaje e interacción del niño obtenido en el Cendi y su rendimiento en la actual institución educativa; establecer contacto con los padres de familia e institución educativa. Para detectar a los niños con situación de rezago o bajo rendimiento académico, psicológico y medico; y realizar la canalización correspondiente que coadyuve al mejoramiento integral del niño.

- **Acción comunitaria**

Acercar a las comunidades socialmente desprotegidas servicios médicos y asistenciales de manera gratuita, con la finalidad de Mejorar su calidad de vida, interviniendo en esta labor el personal del Cendi, y la interacción de diversas instituciones y empresas que apoyan dicha labor.

- **Extraescolar de Veraneando**

Activar y estimular la socialización y aprendizaje, propiciando un ambiente donde se desarrollen las habilidades personales y sociales del niño.

## **F) Área de Mantenimiento**

“Los encargados del mantenimiento de la instalación son dos, quienes se encargan de mantener el orden y la limpieza de la institución.

El Cendi depende solamente el Partido del Trabajo, al ser éste el que suministra los recursos económicos, ya que fue el impulsor de la creación de estos centros.

Para la evaluación de todos los servicios que se ofrecen dentro de la institución, se suelen llevar a cabo supervisiones por parte de Dirección General del Cendi, además de realizar reuniones con padres de familia y juntas diarias que se realizan entre los técnicos”.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Programación del Cendi Michoacán 2012-2013.

## **1.6. Relación entre el Cendi Jorhenperani y el PT**

La relación que existe entre el PT y el Cendi es determinante para el funcionamiento, ya que el PT fue el primero en proponer en la ciudad de Uruapan la creación de una estancia que atendiera la necesidad primaria de las madres trabajadoras, la cual era el cuidado de sus hijos mientras ellas ejercían su labor.

Por ese motivo se crean las instancias de los Cendi, y la institución pasa a estar patrocinada por el PT; por lo anterior, es que las instituciones Cendi se encuentran siempre bajo el mandato e influencia del partido.

El Cendi como institución sigue los mismos ideales y visiones que posee el partido, un ejemplo de esto, es que los niños que reciben la educación en dichas instalaciones, reciben los valores primordiales que propone el PT como son igualdad, democracia, equidad, entre otros, para así difundir en la población futura una nueva visión del país que se pretende alcanzar.

Dentro de la institución del Cendi y con el apoyo del PT se les da asesoría legal a los padres y madres de familia que lo necesiten, en caso de estar en una situación delicada que implique orientación jurídica, en casos de divorcios, pensión alimenticia y algunas veces en caso de despidos injustificados.

## Capítulo II

### La situación laboral en México

La situación laboral que se vive actualmente en México es un tema relevante que se debe analizar, ya que el país se encuentra en un momento de crisis como violencia, inseguridad y violación a los derechos humanos, provocando que los estados tengan una reducción en sus tasas de empleos, esto debido a que los inversionistas de distintos países evitan invertir en México por miedo a la pérdida de bienes y recursos, que a ganar en términos económicos; por este motivo el empleo ha ido disminuyendo y el desempleo se ve más palpable día a día en las entidades del país.

La nación mexicana sufre estas problemáticas y busca dar solución a la violencia con más violencia, sin saber que la forma de terminar esta situación es dándole a la población una oportunidad de empleo que le permita desarrollarse y logre cubrir sus necesidades básicas en la vida diaria.

Pero contrario a lo que se podría pensar, el actual sistema de gobierno sólo ha hecho que las cosas se incrementen, los precios suben a gran escala y la población se queda sin opciones para poder coexistir y vivir de forma digna y calmada. Esto debido que al no tener lo necesario para continuar su vida buscan alternativas a sus carencias, lo cual provoca que se escojan vías sencillas, sin saber que eso podría traer más repercusiones a él y a su entorno familiar.

Se puede decir que el país necesita encontrar rápidamente una solución a esta problemática, “lamentablemente el gobierno no ha contribuido mucho en la búsqueda de una solución, ya que al aumentar el precio de la canasta básica, de las tarifas de servicios, de los combustibles, etc.”<sup>19</sup> Sólo provoca que las personas gasten más sin tener un mejor salario del trabajo que tienen o bien obligando a ciertos establecimientos a cerrar por falta de clientela.

---

<sup>19</sup> Hernández, L. (30 de Julio de 2012). Sin ejercer, 60% de profesionistas; egresan con conocimientos obsoletos. Excelsior, pág. 4.

Pero antes de tocar el tema del desempleo debemos empezar por definir lo que es el empleo y todo lo que conlleva en su contexto.

## **2.1. Definición de Empleo**

“Un empleo es un trabajo, una ocupación o un oficio. En este sentido, como empleo puede denominarse toda aquella actividad donde una persona es contratada para ejecutar una serie de tareas específicas, a cambio de lo cual percibe remuneración económica. Como tal, un empleo puede ejercerse amparado en la celebración de un contrato formal o de hecho con una entidad empleadora, la cual se compromete a pagar, a cambio de los servicios del trabajador, un salario o contraprestación en dinero. No obstante, también existen empleos autónomos, independientes o por honorarios, donde la persona es empleada de su propia empresa, cobra por sus servicios a otras empresas, y no debe rendir cuentas a ningún patrón.”<sup>20</sup>

### **2.1.1. Tipos de Empleo**

#### **Empleo Formal**

“El empleo formal es aquel que proporciona el Estado o la iniciativa privada; tributa al estado, es sujeto de estadística, es legal, reúne al sector público y al sector privado moderno, generalmente cubiertos por sistemas de protección.

#### **Empleo Informal**

Agrupar a los trabajadores/as independientes no profesionales, a los microempresarios/as y al servicio doméstico. Tradicionalmente, las actividades informales se han caracterizado por falta de protección social y menor estabilidad que la proporcionada por los empleos formales aunque no realice actividades ilícitas puede anclar en la ilegalidad (vendedor ambulante, etc.).

---

<sup>20</sup> 7Graus. (01 de Octubre de 2013). Significados: descubrir lo que significa, conceptos y definiciones. Obtenido de Significados: descubrir lo que significa, conceptos y definiciones: <https://www.significados.com/empleo/>

## **Autoempleo**

Es la actividad de una persona que trabaja para sí misma de forma directa en unidades económicas (un comercio, un oficio o un negocio) de su propiedad, que las dirige, gestiona y que obtiene ingresos de las mismas.

Es una alternativa al mercado laboral cuando quien necesitando empleo y no le es posible o no desea encontrar un empleador, se convierte en emprendedor.

El auto empleado crea su propio puesto de trabajo (empleado), utilizando su ingenio, su capital y su esfuerzo para generar oferta de trabajo, y a medida que pase de ser un emprendedor a ser un empresario, con el tiempo puede convertirse en un generador de empleo (empleador) para más gente.

Bajo la etiqueta de autoempleo suele incluirse ser un trabajador autónomo, contratado por honorarios o por su nivel de especialización (ej. profesiones libres, FreeLancer, comisionista). Así también la creación de nuevas empresas como fuentes de trabajo para sus accionistas, especialmente en el caso de pymes y franquicias.

## **Subempleo**

Es cuando una persona capacitada para una determinada ocupación, cargo o puesto de trabajo opta por tomar trabajos menores en los que generalmente se gana poco. También ocurre en algunas empresas donde la persona comienza con un cargo menor y después se capacita y se titula.

En caso de personas que no trabajan un número mínimo de horas a la semana o que lo hacen sólo de modo esporádico, sin suficiente regularidad. Ejemplo claro son profesionistas con nivel licenciatura o maestría concluidas que terminan vendiendo enciclopedias, de cajeros o simples dependientes de mostrador, a causa de la fuerte competencia y la alta tasa de desempleo.

## **Sinecura**

Empleo o cargo altamente retribuido que ocasiona poco o ningún trabajo. Generalmente son cargos políticos o administrativos que trae aparejados privilegios o prebendas, pero no conlleva obligaciones específicas. También llamada canonjía o satrapía. Un ejemplo común son los puestos adquiridos por compromisos políticos, las diputaciones plurinominales, las regidurías de los ayuntamientos, los altos prelados eclesiásticos o los “aviadores” de nóminas institucionales.”<sup>21</sup>

### **2.1.2. Ley Federal del Trabajo**

Todos los trabajos tienen sus fundamentos en la Ley de Trabajo para la protección de los trabajadores que tiene México, es importante señalarla ya que así se puede hacer una comparación entre hombres y mujeres, donde se verán las prestaciones laborales y los ingresos económicos que registran cada uno. Se retoman sólo los artículos de esta ley que mantienen relación con el tema objeto de estudio.

En el apartado A se aborda el salario y los artículos que le constituyen:

#### **Salario**

Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

---

<sup>21</sup> Mogica, J. J. (22 de Noviembre de 2011). UAEH. Obtenido de UAEH: [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P\\_Presentaciones/huejutla/administracion/temas/tipos\\_de\\_empleo.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/huejutla/administracion/temas/tipos_de_empleo.pdf)

Artículo 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será talque, para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Artículo 87.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Artículo 88.- Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Artículo 89.- Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

Del apartado B se retoman el trabajo de las mujeres y que se relaciona directamente con el objeto de estudio.

### **Trabajo de las Mujeres**

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

II Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Artículo 171.- Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

Artículo 172.- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

### **2.1.3.Ley Federal de Trabajo en el Estado de Michoacán**

ARTÍCULO 4o. Para los efectos de esta Ley los trabajadores al servicio de las Instituciones Públicas se dividen en:

- I. Trabajador de base;
- II. Trabajador de confianza; y,
- III. Trabajadores temporales.

ARTÍCULO 5o. Se entenderá como trabajadores de confianza todos aquellos que realicen funciones de dirección, vigilancia, fiscalización de orden general dentro de las dependencias o bien que por el manejo de fondos, valores o datos de estricta confidencialidad deban tener tal carácter, de acuerdo a la siguiente clasificación:

#### **De los salarios**

ARTÍCULO 26. El salario es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados.

ARTÍCULO 27. El salario será uniforme para cada una de las categorías de trabajadores y será fijado en los Presupuestos de Egresos respectivos.

ARTÍCULO 34. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el Presupuesto de Egresos, que deberá pagarse 20 días de sueldo antes del período de vacaciones de diciembre y 20 días de sueldo en el mes de enero, sin deducción alguna. En caso de que el trabajador hubiere prestado sus servicios menos de un año, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional.

### **De la suspensión de la relación laboral**

ARTÍCULO 37. Son causas de suspensión temporal de la relación de trabajo, las siguientes:

I. Las licencias sin goce de sueldo, cuando excedan de seis meses;

II. La incapacidad física del trabajador, cuando la misma derive de un riesgo no profesional y cuando así lo determine la institución médica, en cuanto inhabilite al trabajador para desempeñar el trabajo contratado y hasta en tanto pueda ser reubicado en cualquier otro que sea susceptible con sus aptitudes físicas;

III. La suspensión que como sanción dicte la institución o autoridad a la que preste sus servicios por faltas cometidas en el desempeño del trabajo que no ameriten su cese definitivo. Esta suspensión en ningún caso podrá exceder de 8 días hábiles;

IV. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria; y,

V. El arresto del trabajador.

Es necesario dar a conocer las leyes de trabajo que rigen el país para dar un panorama total de cómo se conforma, a qué leyes se ajustan y cuáles son las más importantes en resaltar, en el caso de este escrito serán los salarios y cómo se rigen en los distintos ámbitos, que es de federal al estatal.

## 2.2. Desempleo en México

La falta de empleo ha sido, por muchos años, el problema social más grave de México. La carencia de empleo es una de las expresiones más agudas de la pobreza. Se puede ver esto por el aumento de precios en la canasta básica y en la poca elevación del salario mínimo que hay en el país.

Según los últimos informes que se dieron dentro de las publicaciones económicas del periódico de La Jornada, “en la década actual la economía mexicana ha estado lejos de generar entre uno y 1.2 millones de empleos, que exige el aumento anual de la Población Económicamente Activa (PEA). Ni siquiera el creciente flujo migratorio de mexicanos a Estados Unidos ha evitado que la tasa de desocupación bruta aumentara entre 2000 y 2010. Y aunque entre 2004 e inicios de 2008 el empleo creció de manera importante como resultado del incremento del Producto Interno Bruto (PIB) real, sigue siendo insuficiente para cubrir rezagos, los cuáles se acentuaron con la reciente crisis económica. Al mismo tiempo, se presenta una nueva característica: el empleo formal se parece cada vez más al informal. La evidencia señala que no solamente ha crecido el desempleo sino que ha crecido la población ocupada sin prestaciones sociales, así como los empleos informales.”<sup>22</sup>

En efecto, en la primera década del siglo XXI, además del incremento de los niveles de desempleo, creció significativamente la informalidad en la economía y los ocupados sin protección social. Se observa, asimismo, un amplio vacío para generar puestos de trabajo en sectores industriales. En suma, según cifras oficiales actualmente hay cerca de 1.5 millones de desocupados más que en 2000.”

Muchos de los desempleados del país para poder remediar este tipo de problemática optan por irse a otro país o entrar en el mundo infractor que cada día crece más con los asuntos ilícitos que maneja.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), “a pesar de que el desempleo en México aumentó de 4.9% en junio a 5.2%

---

<sup>22</sup> Barros, S. J. (6 de Mayo de 2014). México, de los países con mayor pobreza laboral y más informalidad, dice OCDE. La Jornada, pág. 23.

en julio de este año, tasa que involucró a 2 millones 703,000 personas; es decir, 179,000 más respecto del mes anterior. La OCDE detalla que el desempleo entre las mujeres mexicanas subió de 4.9% en junio a 5.0% en julio, mientras que entre los hombres la tasa pasó de 4.9 a 5.3% en igual lapso. En tanto, añade, la tasa de desempleo entre los jóvenes mexicanos (de 15 a 24 años) disminuyó de 9.5 en junio a 9.2% en julio, y la de los adultos (más de 25 años) aumentó de 3.8 a 4.3% en el mismo periodo.”<sup>23</sup>

Además de todo lo anterior México siempre está sujeto tres cosas económicamente, primariamente depende de E.U.A., por lo que si el país vecino entra en crisis, el nuestro también lo hará, lo segundo seria la violencia que se vive en todo el país y el gran poder que tiene el mismo país para acallar las voces que podrían traer un cambio significativo al país y por ultimo pero no menos importante, la falta de inversión que hay respecto al desarrollo tecnológico y la agricultura, las cuales son esenciales para que un país crezca y se desarrolle.

### **2.2.1. Causas del desempleo en México.**

Las causas del desempleo son principalmente la inestabilidad política y económica de nuestro país, lo cual causa grandes estragos en la población, y la falta de inversiones en industrias que generen empleos a la sociedad. La crisis por la que atravesamos es uno de los factores principales que generan despidos masivos del personal, debido a la falta de recursos para laborar y continuar pagando los salarios a los empleados, así como la mala planeación financiera y estratégica, fuga de capitales hacia otros países, cierre de empresas generadoras de empleos, etc.

A todo esto, se le puede agregar que es casi imposible que un pequeño negocio pueda hacerles frente a los grandes monopolios que gobiernan en México. Lo anterior ocasiona que la economía de las pequeñas empresas no pueda prosperar debidamente. Algunos de los grandes monopolios que han obstruido el crecimiento de los pequeños comercios son Wal-Mart, McDonald's, y OXXO, tiendas que se pueden encontrar por casi toda la ciudad y ocasionan que las pequeñas

---

<sup>23</sup> Barros, S. J. (6 de Mayo de 2014). México, de los países con mayor pobreza laboral y más informalidad, dice OCDE. La Jornada, pág. 23.

tiendas no obtengan ganancias, e incluso tengan que cerrar o cambiar constantemente de giro comercial. Actualmente la Población Económicamente Activa de hombres y mujeres en México se encuentra con esta distribución:

<b>Indicador</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Población Total.</b>	120 205 174	58 096 659	62 108 515
<b>Población económicamente activa (PEA)</b>	52 108 400	32 424 460	19 683 940
Ocupada	49 823 798	31 032 132	18 791 666
Desocupada	2 284 602	1 392 328	892 274
<b>Población no económicamente activa (PNEA)</b>	35 411 886	9 121 258	26 290 628
Disponible	5 834 585	1 796 113	4 038 472
No disponible	29 577 301	7 325 145	22 252 156

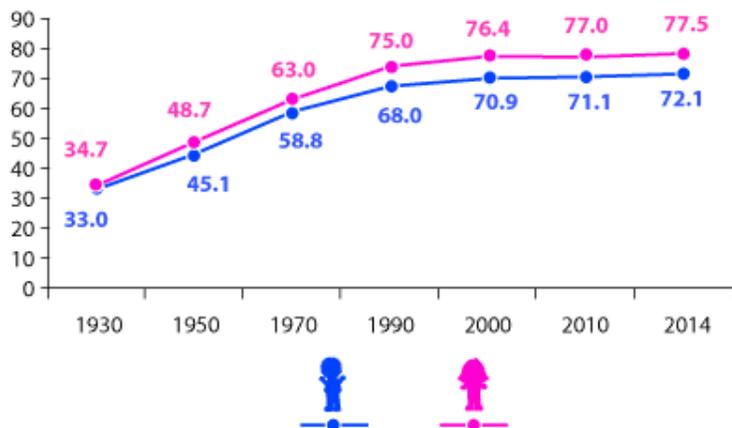
Fuente: Inegi. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos. Censo actualizado: viernes 13 de noviembre de 2015

Este panorama que se presenta en relación al empleo se proyecta en la aceptación de las situaciones laborales que se presentan en el caso del Cendi.

La Explosión Demográfica es otro factor importante en este fenómeno, que ocasiona que los números de personas que requieren trabajo sean muchísimo mayores a las oportunidades y vacantes que hay disponibles; también la inflación, falta de preparación y experiencia son causas importantes de este problema, debido a que cada vez hay mayor deserción en las escuelas, lo que a su vez genera que las personas no cuenten con la preparación y conocimientos requeridos por las empresas, industrias, etc. para calificar a los puestos que ofrecen.

Según los datos del Inegi la esperanza de vida ha tenido un aumento considerable, donde las mujeres viven en promedio más años que los hombres, en 1930, la esperanza de vida para las personas de sexo femenino era de 35 años y para el masculino de 33.

Al 2010 este indicador fue de 77 años para mujeres y 71 para los hombres, en 2014, se ubicó en poco más de 77 años casi igual para las mujeres, y en 72 años para los hombres. Esto se puede ver reflejado de una mejor forma en el siguiente gráfico.



Fuente: Indicadores Socio demográficos de México (1930-2000). Esperanza de vida según sexo, 1990 a 2014.

Con el pasar del tiempo la esperanza de vida en México ha ido en aumento, desde la década de 1930, donde la esperanza de vida era de 33 en los varones y en las mujeres de 34, ahora en el último año del 2014 aumentó a 72 años en los varones y 77 en las mujeres, debido a la implementación de nuevas medidas médicas y sanidad.

**Esperanza de vida de las Entidades Federativas más importantes, 2014.**

<b>Entidad Federativa</b>	<b>Esperanza de vida</b>
Nuevo León	76.0
Distrito Federal	76.0
Nacional	74.7
<b>Michoacán de Ocampo.</b>	<b>74.05</b>
Chihuahua	72.3

Fuente: Inegi. Esperanza de vida por entidad federativa según sexo, 2007 a 2014.

Estos datos nos ayudan a darnos cuenta que el nivel demográfico y su distribución dentro del país van en aumento, por lo que las ciudades, e incluso algunos estados de la República, se han desbordado en sus límites y creado grandes urbes, como la Ciudad de México, la cual es considerada la segunda ciudad con mayor población del mundo.

Se puede notar el aumento de esperanza de vida, pero también están en aumento las enfermedades crónicas degenerativas, las cuales ocasionan que las personas tengan una decaída en su salud y mueran a temprana edad. Unas de las enfermedades que se han visto aumentar en la última década son la diabetes, las enfermedades de transmisión sexual y el cáncer.

El nivel demográfico en México es alto, igualmente la esperanza de vida va en aumento; si no se tiene pronto control en estos factores, muchas poblaciones pronto experimentarán escases de recursos en muchos factores. Sin embargo, es tan bien sabido que la población no se encuentra preparada para obtener un mejor empleo, ya que la deserción escolar dentro del país sigue siendo, desde tiempos pasados hasta la actualidad, un grave problema que no ha menguado mucho con el correr de los años.

En cuanto a materia de educación, que se encuentra relacionada íntimamente con la oferta de empleo de hombres y mujeres, se tiene la siguiente información.

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2010, en México hay 3 536 369 personas de 20 años y más que asisten a la escuela, esto representa 5 de cada 100 habitantes en ese rango de edad.

“Los datos estadísticos en cuanto a la diferenciación entre hombres y mujeres que asisten a clases es 8.7 en hombres y en mujeres 8.4, siendo los hombres quienes más toman el ámbito educativo para seguir estudiando, y las mujeres quedan poco porcentaje atrás, a comparación de años anteriores donde a las mujeres mexicanas no se les permitía estudiar, esto debido a que los padres no le veían mucha importancia al estudio en las mujeres, pensando que no lo necesitaban ya que se casarían y se dedicarían a atender a la familia.”<sup>24</sup>

Por último, otro de los factores que marcan el aumento de las tasas de desempleo en México es el alto grado de corrupción que se tiene en el país, ya que los fondos necesarios para invertir en el país se suelen desperdiciar en cosas innecesarias en vez de destinarse a la generación de empleos.

## 2.2.2. Desempleo en Michoacán

Ahora bien, se tiene por un lado al país completo en esta situación, pero si se habla del estado de Michoacán de Ocampo, la situación no es muy buena y menos con el desempleo que vive actualmente el estado. Como se puede ver en el cuadro siguiente:

<b>Tasa de Desocupación por Entidad Federativa (Porcentaje de la PEA)</b>		
<b>Entidad Federativa</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Baja California Sur	4.77	6.29
Distrito Federal	5.27	5.93
<b>Michoacán de Ocampo</b>	<b>3.95</b>	<b>4.02</b>
Yucatán	2.50	2.52

Fuente: Inegi. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos.

<sup>24</sup> Inegi. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos. Conteo actualizado: viernes 13 de noviembre de 2015

“No obstante, en comparación la cifra del primer trimestre del año, que fue del 3.1%, el desempleo en la entidad pasó al 3.33%, es decir, se incrementó en 0.02 puntos porcentuales en dos meses. Esto es, aproximadamente, pasar de 36mil 621 desempleados a 39 mil 466. Lo anterior significa que se unieron a las filas del desempleo alrededor de 2 mil 845 personas en dos meses. No obstante, Michoacán se encuentra como la séptima entidad a nivel nacional con menores tasas de desempleo.”<sup>25</sup>

Esto debido a que la mayoría de los michoacanos dependen de trabajos propios convirtiéndose en pequeños comerciantes dueños de negocios u empresas pequeñas. Se podría decir que hay menos desempleo en Michoacán.

Pero lo alarmante no es la desocupación en puestos, sino el hecho de no desempeñarlos por la persona correcta, ya que es muy conocido que varios estudiantes que acabaron una licenciatura no ejercen su materia como tal, sino que realizan otras funciones que a ellos no les corresponden; por lo general los puestos que ellos desean desempeñar lo manejan personas que no tienen los conocimientos de esa área. Con esto se quiere dar a entender que personas que estudiaron generalmente no encuentran empleo que va de acuerdo a su perfil profesional.

Anudado a lo anterior, la solución al desempleo es uno de los retos a alcanzar en el país con el estado, al igual que la pobreza y la fuerte violencia que se han presentado y no se puede solucionar sin las medidas necesarias.

### **2.2.3. El Trabajo en Michoacán**

El panorama laboral que se vive en Michoacán no es muy prometedor, porque no hay generación de empleos y los trabajadores, con tal de recibir algo, se emplean en lo que sea y con el salario que sea. De alguna manera los trabajadores que tienen un Contrato Colectivo de Trabajo tienen el beneficio de las prestaciones sociales, pero los independientes son los que más sufren porque además de que ganan sueldos extremadamente bajos, carecen de seguridad social. En este marco, hay también muchos profesionistas empleados en actividades que nada tienen que ver

---

<sup>25</sup> Paz, F. (25 de Marzo de 2014). Michoacán, lugar 24 en tasa de desempleo. Cambio de Michoacán, pág. 1.

con su profesión, pero ante la necesidad de ingresos, se emplean también en lo que sea y con el salario que sea. En pocas ocasiones, hay trabajadores que incluso aceptan trabajos sin prestaciones y seguridad social. Como se mencionó anteriormente, sin embargo, en Michoacán se ha dado un fenómeno que va en aumento y eso es el empleo informal.

“Michoacán crea menos empleo del que demanda el mercado laboral y las plazas que surgen suelen ser precarias; el estado se caracteriza por un perfil socioeconómico débil, donde se genera poca riqueza que se distribuye mal y esto le sitúa entre los diez estados más pobres del país, con indicadores estratégicos como competitividad, en el lugar 27 a nivel nacional; eficiencia terminal de educación básica, en el puesto 31, y Producto Interno Bruto per cápita, en el sitio 29 del país.”<sup>26</sup>

Esto nos permite darnos una idea general del motivo por el cual las y los trabajadores del Cendi aceptan la forma de pago que desde un principio se les advierte, en que no será regular y podría pasar varios meses para que puedan obtener el pago por sus servicios a la institución. Se tiene que agregar además que una pequeña parte del Cendi que se encuentra ubicada en el área de cocina no tiene los estudios de preparatoria o secundaria terminados y actualmente se encuentran en proceso para finalizarlos, esto con la ayuda del mismo Cendi.

Algo más que se tiene que agregar al ámbito económico son las Reformas Fiscales, las cuales han hecho que existan disminución en los vales de combustible, alimentación, viajes internacionales y telefonía, ocasionando una restructuración de los gastos corrientes de los distintos Partidos Políticos, afectando así a las personas afiliadas a estos.

Esto podría provocar que los salarios se atrasen, no se sabe si esto puede durar mucho o poco, por lo que sus prestaciones de ley están en una inseguridad de verse afectadas o quedar como antes.

---

<sup>26</sup> Paz, F. (25 de Marzo de 2014). Michoacán, lugar 24 en tasa de desempleo. Cambio de Michoacán, pág. 1.

## Capítulo III

### La familia

La familia es un tema importante en esta investigación, ya que el Cendi atiende principalmente a hijos y padres de familia, además que el personal que vive la problemática de pago tiene como apoyo a sus familiares más cercanos; por este motivo se deben dar a conocer los distintos tipos de familia, su impacto en la sociedad y la evolución que ha sufrido en las últimas décadas.

#### 3.1. Definición de Familia

Según el autor Carlos Eroles “La familia es un ámbito privilegiado para la compañía, el amor mutuo, la solidaridad intergeneracional, la socialización de los niños y jóvenes y la transmisión de la cultura de una comunidad, a las generaciones venideras.”<sup>27</sup>

En la actualidad, el concepto ha sido modificado, el cual dice lo siguiente: “La institución social ligada a la sexualidad y a la procreación, que regula, canaliza y confiere significado social y cultural a las necesidades de sus miembros, constituyendo un espacio de convivencia cotidiana, el hogar, con una economía compartida y una domesticidad colectiva.”<sup>28</sup>

En este núcleo familiar se satisfacen las necesidades más elementales de las personas, como comer, dormir, alimentarse, etc. Además, se prodiga amor, cariño, protección y se prepara a los hijos para la vida adulta, colaborando con su integración en la sociedad.

La unión familiar asegura a sus integrantes estabilidad emocional, social y económica. Es allí donde se aprende tempranamente a dialogar, a escuchar, a conocer y desarrollar sus derechos y deberes como persona humana.

---

<sup>27</sup> Eroles, C. (1998). Familia y Trabajo Social. Buenos Aires: Espacio. Pág. 3

<sup>28</sup> Jong, E. d. (2001). La Familia en los Albores del Nuevo Milenio. Buenos Aires: Espacio. Pág. 9

En la actualidad, encontramos modos de organización que difieren en mucho, significativamente, de lo esperado desde la modernidad, en cuanto a la división sexual del trabajo y el amor romántico.

Una referencia que debe tomarse en cuenta y lo menciona el autor Manuel Ribeiro Ferreira, es que la familia es una entidad en continua transformación. De hecho, los estudios históricos, antropológicos y sociológicos han mostrado, con toda claridad, que la familia nunca permanece igual; es una colectividad en constante proceso de cambio. En este sentido, tiende siempre a adaptarse a la permanente evolución de las sociedades.

No se puede negar que, a medida que las sociedades avanzan, las estructuras sociales se acomodan a las nuevas condiciones prevalecientes. Aparecen nuevas instituciones, otras desaparecen y unas más se modifican y especializan. La familia ha ido transformando su configuración; la aparición de nuevas instituciones le ha arrebatado muchas de sus funciones, como en el caso de la escuela, la cual absorbe gran parte del papel educador y formador de la familia.<sup>29</sup>

Para la institución del Cendi, la familia es el principal factor que permite la permanencia de su sistema educativo. Más al vivir en esta sociedad pluralista, donde se basan en el reconocimiento, aceptación y valoración de la diversidad en los distintos órdenes y niveles de la vida.

### 3.1.1. Tipos de Familia

Las constituciones familiares también han cambiado con el tiempo, por ello el autor Carlos Eroles nos puede dar un claro ejemplo de las familias de antaño, las cuales son:

- **“Familia nuclear:** Compuesta por padre, madre e hijos fruto de la pareja en convivencia diaria. Se trataría del modelo predominante en las sociedades urbanas. Como novedad en los últimos años, se podría

---

<sup>29</sup> Manuel, R. F. (2000). Familia y Política Social. Buenos Aires, Argentina: Lumen Hvmanitas. Pág. 51.

decir que este tipo de familia tiende a perpetuarse más en el tiempo debido a la tardanza en la independencia de los hijos a día de hoy.

- **Familia extensa:** En esta, además de los miembros citados en el tipo anterior conviven otros miembros de generaciones anteriores, como por ejemplo los abuelos. En este caso nos referimos a la familia como concepto tradicional, en el que la convivencia de varias generaciones se realizaba como una decisión vital y no como una adaptación a una situación en la que es necesaria la convivencia por, por ejemplo, motivos económicos.
- **Familias monoparentales:** En las que solamente se cuenta con la presencia del padre o la madre, ya sea por viudedad, abandono o decisión personal (madres o padres solteros). En este tipo de familias pueden aparecer problemas debido a la sobrecarga o exceso de responsabilidad depositada solamente en una figura paterna. Sin embargo, se puede desarrollar igualmente un modelo del progenitor ausente por la identificación con otro familiar o persona cercana.
- **Familias fruto de un proceso de separación de la pareja:** En la cual los hijos mantienen contacto con ambos progenitores, pero no existe una convivencia compartida. Ésta también puede ser una situación generadora de conflictos entre la ex pareja y que puede afectar al desarrollo emocional de los pequeños.
- **Familias con hijos adoptivos:** Son aquellas que no pueden procrear y por eso la adopción es una opción favorable para ellos.”<sup>30</sup>

En la actualidad, los tipos de familia son variados y diferentes, donde la autora Eloísa de Jong nos da una amplia visión de estas familias:

- **“Familia homoparental:** En la que convive una pareja homosexual con sus hijos.

---

<sup>30</sup> Eroles, C. (1998). Familia y Trabajo Social. Buenos Aires: Espacio. Pág. 3

- **Familia ensamblada, fruto del agregado de dos familias:** Suele provenir de parejas separadas que aportan, cada uno, sus hijos a la nueva convivencia.
- **Abuelos acogedores:** Es un tipo de familia que se da cuando los abuelos se hacen cargo de los nietos asumiendo el rol de padres. Generalmente se produce por causas forzosas o negativas, como fallecimiento de los progenitores, ausencia o dificultades para asumir la responsabilidad de la paternidad.
- **Madres solas con hijos a cargo.**
- **Matriofocalidad:** Es donde la mujer regula el ingreso del sexo masculino según el aporte que el hombre haga a la economía doméstica.
- **Hombres solos con hijos a cargo.**
- **Mujeres con hijos voluntaria o involuntariamente concebidos.**
- **Mujeres solteras con hijos naturales o adoptivos.**
- **Mujeres con hijos de diferentes uniones.**<sup>31</sup>

La familia también puede estar integrada de la siguiente forma:

- **“Familia tradicional:** Se refiere al matrimonio tradicional unido jurídica o sacramentalmente, donde es conformado por un hombre y una mujer.
- **La familia de hecho:** Es la unión conyugal que se puede practicar entre parejas, al ser una convivencia sin formalizarla en matrimonio.
- **La familia reciclada:** Es la situación familiar donde los separados se vuelven a casar.
- **La familia monoparental:** Se trata de una madre o de un padre que conforman con sus hijos un grupo familiar.
- **La familia ampliada:** Es la convivencia de varias generaciones y ramas colaterales bajo un mismo techo.

---

<sup>31</sup> Jong, E. d. (2001). La Familia en los Albores del Nuevo Milenio. Buenos Aires: Espacio. Pág. 9

- **La familiarización de amigos:** Es considerar a los amigos como unidos por lazos de familia.
- **Los grupos de crianza:** Llamados así a personas o grupos familiares que se convierten en referentes familiares de un niño. Ya sean abuelos a cargo de los nietos o tíos a cargo de los sobrinos.
- **La familia adoptiva:** Es una familia que mediante el medio legal integran otro miembro más a la familia.”<sup>32</sup>

### 3.1.2. Funciones de la familia

La familia en la sociedad tiene importantes tareas, que tienen relación directa con la preservación de la vida humana como su desarrollo y bienestar. Las funciones de la familia son:

**Función Biológica:** Se satisface el apetito sexual del hombre y la mujer, además de la reproducción humana.

**Función Educativa:** Tempranamente se socializa a los niños en cuanto a hábitos, sentimientos, valores, conductas, etc. La familia posee vínculos vitales y orgánicos con la sociedad, porque constituye su fundamento y alimento continuo mediante su función de servicio a la vida. En efecto, de la familia nacen los ciudadanos, y éstos encuentran en ella la primera escuela de esas virtudes sociales, que son el alma de la vida y del desarrollo de la sociedad misma.

**Función Económica:** Se satisfacen las necesidades básicas, como el alimento, techo, salud, ropa. Ahora, vemos que la función de la familia no se agota con la procreación y supervivencia de la especie; sino que atiende a todas aquellas necesidades de orden material, espiritual y social que el hombre tiene. Es finalidad de la familia proveer a todos y cada uno de sus miembros de los bienes materiales, espirituales y sociales necesarios para el desarrollo integral de la persona.

**Función Solidaria:** Se desarrollan afectos que permiten valorar el socorro mutuo y la ayuda al prójimo. Es dentro de la familia donde el hombre adquiere los

---

<sup>32</sup> Amanda, A. (2000). La familia en la sociedad plurelista. Buenos Aires: Espacio.

hábitos y las virtudes que le acompañarán toda su vida y que le permitirán lograr o no sus fines. Así la familia en virtud de su naturaleza y vocación, lejos de encerrarse en sí misma, se abre a las demás familias y a la sociedad, asumiendo su función social.

**Función Protectora:** Se da seguridad y cuidados a los niños, los inválidos y los ancianos. La función social de las familias está llamada a manifestarse también en forma de intervención política, es decir, las familias deben ser las primeras en procurar que las leyes y las instituciones del Estado, no sólo no ofendan, sino que sostengan y defiendan positivamente los derechos y los deberes de la familia. En este sentido las familias deben crecer en la conciencia de ser "protagonistas" de la llamada "política familiar" y asumirse la responsabilidad de transformar la sociedad; de otro modo las familias serán las primeras víctimas de aquellos males que se han limitado a observar con indiferencia.

**Función Sentimental:** Se da cuando la familia brinda cariño y amor a los hijos, dándole la seguridad y confianza en sus prójimos.<sup>33</sup>

### **Nuevas estructuras familiares.**

Familia ensamblada; es la que está compuesta por agregados de dos o más familias (ejemplo: madre sola con sus hijos se junta con padre viudo con sus hijos), y otros tipos de familias, aquellas conformadas únicamente por hermanos, por amigos (donde el sentido de la palabra "familia" no tiene que ver con un parentesco de consanguinidad, sino sobre todo con sentimientos como la convivencia, la solidaridad y otros), etc., quienes viven juntos en el mismo lugar por un tiempo considerable.

Familia homoparental; aquella donde una pareja de hombres o de mujeres se convierten en progenitores de uno o más niños. Las parejas homoparentales pueden ser padres o madres a través de la adopción, de la maternidad subrogada o de la inseminación artificial en el caso de las mujeres. También se consideran familias homoparentales aquellas en las que uno de los dos miembros tiene hijos de forma natural de una relación anterior.

---

<sup>33</sup> Graña, R. (14 de Mayo de 2015). ComoFuncionaQué. Obtenido de ComoFuncionaQué: <http://comofuncionaque.com/funciones-de-la-familia/>

En muchas sociedades, principalmente en Estados Unidos y Europa occidental, también se presentan familias unidas por lazos puramente afectivos, más que sanguíneos o legales. Entre este tipo de unidades familiares se encuentran las familias encabezadas por miembros que mantienen relaciones conyugales estables no matrimoniales, con o sin hijos.

Las parejas de homosexuales forman familias homoparentales. La descendencia en estas parejas, si así lo desean, puede tener origen en la adopción, en aquellos lugares donde la legislación lo permita. Estas unidades familiares aparecieron en Occidente en las décadas de 1960 y 1970. En los años 1990 se comenzaron a promulgar leyes en diferentes países que ofrecen protección a estas familias y han legalizado su estatus al reconocer el matrimonio entre personas del mismo sexo.

La familia mexicana actual es en general menos autoritaria y más equitativa que la de hace 100 años, pues ha evolucionado en aspectos como las decisiones en pareja, la educación de los hijos y la convivencia entre sus integrantes, consideró la investigadora Cecilia Rabell.

Al dictar la conferencia "Las oportunidades de niños y jóvenes", en la Casa de las Humanidades, la integrante Cecilia Rabell del Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM indicó que los cambios de los que hoy da cuenta la familia mexicana se suscitaron a partir de la segunda mitad del siglo XX.

La familia pasó de ser sólo un ámbito de crianza y educación de los hijos, a un espacio de convivencia, refirió la investigadora Cecilia Rabell en el marco del ciclo "Temas actuales de la sociedad mexicana".

“Expuso que los cambios en ese núcleo se dieron a partir de 1950, cuando en la sociedad mexicana se transformó la concepción social de la infancia y se dio el surgimiento de la adolescencia como una etapa diferente de la vida de las personas.

A diferencia de la primera mitad del siglo XX, cuando los padres se responsabilizaban de proveer de recursos a los hijos hasta que éstos abandonan el hogar, en la actualidad se capacita a las personas en la toma de decisiones.

Con ello se fortalece el proceso de individualización, pierde fuerza el dominio de la familia y los parientes, se busca satisfacer necesidades del individuo más que colectivas y, a la vez, se crean las condiciones para una convivencia menos autoritaria y más equitativa.

Es en la segunda mitad del siglo XX, abundó, es cuando se da un descenso importante de la fecundidad a través del control natal, pero también en el índice de mortalidad.

Ello produce que la familia se convierta en un entorno más seguro cuyas relaciones son más estables y predecibles, donde se fortalecen los vínculos afectivos. Los padres viven más años unidos y las relaciones entre tres generaciones se enriquecen.

Rabell mencionó, entre las transformaciones de la familia más importantes ocurridas entre los años 1900 y 1950, el hecho de que la población dejara de ser rural, para convertirse en una urbana, y que de ser agrícola transformara su quehacer a uno de industria y servicios, trayendo como cambio el descenso de la natalidad y mortalidad. Se dio también una expansión del sistema educativo y un ingreso de las mujeres al mercado laboral, además de cambios fundamentales en la mentalidad y en las relaciones intrafamiliares.<sup>34</sup>

### **3.1.3. Redes de Apoyo.**

Las redes sociales de apoyo se refieren a un conjunto flexible de personas con las que mantenemos un contacto frecuente y un vínculo social cercano. Estas personas son emocionalmente significativas y son quienes pueden brindarnos su ayuda, tanto de tipo material como emocional; según el contexto situacional pueden

---

<sup>34</sup> Andrea, R. R. (1996). Familia y vida privada en la historia de Iberoamérica. Cd. De México: UNAM. Obtenido de Humanindex. Pág. 135.

ser: la familia, los amigos, personal del colegio, vecinos, compañeros de trabajo, empleados de ciertas instituciones, etc.

La familia es el contexto natural para crecer y recibir apoyo, que a lo largo del tiempo va elaborando sus propias pautas de interacción, las cuales constituyen la estructura familiar. Ésta se define como la forma que tiene la familia de organizar la manera de interactuar de sus miembros de acuerdo con las demandas funcionales que tenga y a las pautas repetitivas de interacción. Ante los cambios de ciclo vital, o ante los sucesos estresantes que ocurren a lo largo de la vida, las familias se modifican y los enfrentan de acuerdo con diferentes estilos de funcionamiento familiar.

“El hecho de contar con redes de apoyo social tiene un impacto significativo en la calidad de vida de la persona adulta mayor. Existe evidencia de que las relaciones y las transferencias que se establecen en las redes cumplen un papel protector ante el deterioro de la salud. También contribuyen a generar un sentimiento de satisfacción puesto que logran un mayor sentido de control y de competencia personal. Una parte esencial de las redes son los intercambios entre las personas. Estos pueden ser materiales, de servicios, emocionales u otros y alcanzan satisfacer sus necesidades de las personas. En general se distingue entre dos tipos de redes: informales y formales. Las redes informales se basan predominantemente en las relaciones familiares y las amistades y reúnen un componente afectivo esencial. Las redes formales en cambio, se han establecido con el propósito específico de dar apoyo a las personas adultas mayores. En estas sus miembros cumplen roles concretos y algunas veces requieren contar con la preparación adecuada. Las redes formales pueden ser parte de un centro de salud, comunitarias, de una iglesia, o ser parte de programas gubernamentales.”<sup>35</sup>

Y mencionando las redes de apoyo dentro del Cendi, se pueden observar los vínculos fuertes que hay entre familia y los empleados de la institución, quienes al no contar con un salario remunerado constante, obtienen apoyo económico de su familia, quienes les apoyan en los gastos que surgen en su necesidad monetaria.

---

<sup>35</sup> Bixby, L. R. (2008). Redes de apoyo social. Costa Rica: UCR/ CONAPAM.

## Capítulo IV

### Trabajo Social en el área de Asistencia social

Trabajo Social siempre es una profesión multidisciplinaria, ya que su amplio campo de intervención requiere un dominio de conocimientos básicos que le permitan una intervención viable y oportuna en cualquier área que se trabaje con la sociedad. Por ese motivo la asistencia social no puede quedar fuera de su campo laboral.

#### 4.1. Definición de Trabajo Social Asistencial

La Asistencia Social es definida como una forma de acción social creada y legitimada; también es considerada como el medio para frenar el aumento de necesidades sociales e implica el intento de superar las necesidades que presenta la población vulnerable.

También puede ser definida como “Las actividades asistenciales que están encaminadas a impulsar el desarrollo integral de la familia y apoyar en su desarrollo y subsistencia a individuos con carencias familiares. Esta definición de Asistencia Social implica un enorme campo de acción que es necesario precisar y limitar, para beneficiar a las personas y grupos más necesitados.”<sup>36</sup>

“El Trabajo Social en esta área contribuye a modificar y mejorar las circunstancias de carácter social de aquellos individuos y grupos que por sus consideraciones de vulnerabilidad han quedado al margen de las políticas sociales; por lo que su participación se ubica en acciones asistenciales de protección física, mental y social, con el fin de incorporarlos a una vida plena y productiva.”<sup>37</sup>

#### 4.1.1. Antecedentes de Trabajo Social Asistencial en México

La asistencia social tuvo diversas modalidades; primeramente, se proporcionó en instituciones que dependían directamente de la iglesia católica, en las cuales se trataba de dar atención a los más necesitados aplicando el concepto de la caridad,

---

<sup>36</sup> Fernandez, A. (1976). Políticas Sociales y Trabajo Social. Buenos Aires: Humanistas. Pág. 12.

<sup>37</sup> Aída, V. C. (2003). Desarrollo Histórico de Trabajo Social. México: ENTS. Pág. 174.

que era amar al prójimo; sin embargo, este enfoque se fue perdiendo hasta quedar como limosna, sin tratar de solucionar los problemas desde sus causas y sin considerar el desvalido como un ser social.

Durante el siglo XIX la asistencia social tuvo algunos cambios, ya que su enfoque varió, ahora la atención que se proporciona es más diversa, así como la forma de administrarse, como influencia del pensamiento occidental que poco a poco va tomando en cuenta al hombre y sus derechos como ser social.

El Trabajo Social surge como respuesta a las necesidades creadas a partir de la Revolución Industrial, pues consecuentemente a la creación de la máquina de vapor nace una nueva clase social denominada “clase obrera o proletariado”, donde la población considerada dentro de la reciente clase surgida no tenía otra alternativa de vender la fuerza de sus brazos, dicha clase no exceptuaba a las mujeres.

La asistencia entonces impartida comprendía la prestación de ayuda económica o material para el socorro de alguna necesidad inmediata, por ejemplo, alimentación, salud, vivienda, etc.

Poco a poco se infiltró un nuevo concepto: La ayuda ya no se aceptaba como respuesta emocional, frente al problema ajeno, ya que se estimaba peligroso para el individuo y para la sociedad.

“En México la asistencia social pasa por distintos periodos de tiempos, los cuales son cuatro, que datan desde la época prehispánica hasta el año de 1982; es aquí donde se da un resurgimiento del quinto periodo de la asistencia social, esto debido a que en 1985 se incrementa de manera substancial la formación de Instituciones de Asistencia Privada dedicadas centralmente a la asistencia. También antiguas congregaciones religiosas y fundaciones filantrópicas pusieron el acento en cubrir una mayor parte de la demanda social de asistencia, abandonada, aparentemente, por las políticas gubernamentales.

Esto hizo necesario legislar sobre la materia y sobre la forma de asignar los recursos destinados a este fin, provenientes de organizaciones de la sociedad civil o de instituciones de asistencia privada.

Finalmente, el área de asistencia social queda ligada a organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que brinden o contribuyan a modificar y mejorar las circunstancias de carácter social de aquellos individuos y grupos que por sus condiciones de vulnerabilidad han quedado al margen de las políticas sociales, por lo que su participación se ubica en acciones asistenciales de protección física, mental y social con el fin de incorporarlas a una vida plena y productiva.”<sup>38</sup>

#### **4.1.2. Objetivo de Trabajo Social en el área de Asistencia**

El objetivo de la asistencia social es que todos los integrantes de una sociedad gocen de los mismos derechos y oportunidades. Como en toda comunidad existen desigualdades, la asistencia social está dirigida a los más desfavorecidos. Su trabajo se orienta a que todos los individuos puedan satisfacer sus necesidades básicas.

Es aquí donde entra Trabajo Social y su orientación hacia la comunidad para que desarrollen sus propias herramientas y formas de ayuda por ellos mismos, lo único que le daría Trabajo Social es que posean los conocimientos necesarios y puedan salir adelante por ellos mismos, procurando que todas sus acciones aporten algo positivo a la sociedad y no la dañen en el proceso. Después de todo se busca crear un bien y que las necesidades básicas de todos los individuos se comiencen a satisfacer.

#### **4.1.3. Funciones y actividades de Trabajo Social**

1. “Información, orientación y asesoramiento en materia de acción social a personas, grupos e instituciones.
2. Detección, Estudio, valoración y/o diagnóstico de las necesidades y problemas sociales.
3. Prevención (prevención) de la aparición de situaciones de riesgo social.

---

<sup>38</sup> Ramírez, E. E. (1998). Historia del trabajo social en México. D.F.: Plaza y Valdes.

4. Planificación (planificación) de programas y proyectos de promoción, prevención y asistencia de desarrollo social en el área de bienestar social con individuos, grupos y comunidades.
5. Intervención, Atención directa, rehabilitación e inserción social de personas, grupos, instituciones y comunidades.
6. Supervisión (supervisión). A nivel administrativo con la tarea de estímulo, orientación y guía. A nivel docente como formación.
7. Promoción de la creación, desarrollo y mejora de recursos comunitarios, iniciativas e inserción social.
8. Fomentar la integración, participación organizada y el desarrollo de las potencialidades de personas, grupos y comunidades para mejorar su calidad de vida.
9. Evaluación (evaluación) Investigación social aplicada, encaminada a identificar, obtener y proporcionar, de manera válida y fiable, datos e información suficiente en que apoyar un juicio acerca del mérito o valor de los diferentes componentes de un programa o recurso social. Este juicio puede aplicarse en cualquiera de las fases del proceso.
10. Función gerencial. Organización y gestión de servicios sociales y recursos humanos, implementando los procesos de calidad en los servicios tanto a nivel de administraciones públicas como en servicios y organizaciones privadas.
11. Función de Coordinación, desarrollo de mecanismos eficaces o redes de coordinación Inter-institucional y/o entre profesionales dentro de una misma organización.
12. Participación en la elaboración y ejecución de políticas sociales.
13. Mediación (mediación) facilitar la comunicación entre las partes, ayudar en la formulación de propuestas positivas y acuerdos, promover la reflexión de las personas sometidas a tensiones y conflictos, generar confianza en las propias soluciones de las partes implicadas, derivar los casos hacia otros profesionales cuando la función mediadora resulte insuficiente o inadecuada.

14. Investigación (investigación) de problemas sociales, de la realidad social, investigación de aspectos epistemológicos de la disciplina y divulgación científica con la publicación teórico-práctica de las experiencias e investigaciones.”<sup>39</sup>

#### **4.1.4. Niveles de Intervención**

Los niveles de intervención que posee Trabajo Social son los siguientes:

##### **A. Nivel de Caso**

“Es el método que estudia individualmente a la persona para analizar los factores sociales que inciden en él, con el objeto de que el individuo busque soluciones de acuerdo a su realidad para resolver su problemática, en donde el individuo reclama ser atendido de forma individual por la necesidad existente de determinar su problemática y dar solución a la misma, o al menos una orientación para que logre un ajuste y adaptación entre él y el medio social.”<sup>40</sup>

El Trabajo Social de Casos tiende a ayudar a individuos que tienen dificultades para algún aspecto de su existencia. En él hay siempre una persona que ayuda y una persona a quien se ayuda. A pesar de que en la mayor parte de los casos la falta de medios económicos es el factor determinante de la necesidad de recibir ayuda, no puede afirmarse que los usuarios de este servicio sean siempre débiles económicos.

El trabajador social se enfrenta también a otros problemas no menos importantes, como los constituidos por los niños que viven en hogares cuyas condiciones no son satisfactorias, o por aquellos que tienen dificultades en adaptarse a su situación escolar, por huérfanos o desertores del hogar; por personas de cualquier edad que no tienen donde vivir; por las madres solteras; por los individuos que reciben atención en instituciones especiales como reformatorios, escuelas para débiles mentales o lisiados, así como aquellos que se encuentran en libertad vigilada; por personas cuyos problemas de salud o de incapacidad les plantean otros

---

<sup>39</sup> Ander Egg, E. (1995). Diccionario del Trabajo Social. Madrid: Lumen.

<sup>40</sup> Castellanos, M. C. (1991). Manual de Trabajo Social. D.F.: Prensa Médica Mexicana, S.A. de C.V. Pág. 32.

problemas subsidiarios o necesitan ayuda para obtener una adecuada atención médica.

El Trabajo Social se realiza cerca de las personas cuyas dificultades se originan en los aspectos económicos o sociales de sus vidas dando cabida a los usuarios eventuales.

A través del nivel de caso se obtiene un conocimiento directo de la situación adversa que cotidianamente se presenta en una persona, llámese adicción, pobreza, abuso o violencia física, enfermedad, intento de suicidio, entre otros.

El estudio y ejercicio de este nivel da la rica posibilidad de crecer, no sólo como profesional, sino también como persona, ya que a través de la investigación y tratamiento social que se brinda, se aprende a aceptar, a no juzgar y, lo más valioso, a acompañar a la persona en situaciones difíciles.

El nivel de Trabajo Social de Casos brinda la posibilidad de realizar peritajes sociales, una nueva área laboral para los trabajadores sociales en el ámbito jurídico.

## **B. Nivel de Grupo**

“Es el método que ayuda a los individuos a mejorar en su funcionamiento social, a través del conjunto de personas que tienen un objetivo en común en donde se transmite no solo información, sino se pretende una información en donde los individuos aporten sus experiencias y resuelvan eficazmente sus problemas personales y de grupo.”<sup>41</sup>

### **Proceso del Grupo**

Es el desarrollo evolutivo del grupo, considerando la interacción dinámica entre sus miembros y el logro del objetivo propuesto.

### **Objetivos del Proceso de Vida del Grupo**

- Mejorar el funcionamiento social de las personas.

---

<sup>41</sup> Contreras, Y. d. (2006). Trabajo Social de Grupos. D.F., México: Pax México. Pág. 18.

- Capacitar a los miembros del grupo para una participación efectiva y consiente de los procesos sociales.
- Obtener socialización de los integrantes del grupo, para un intercambio de valores espirituales, morales, culturales y sociales, y de estos se proyecten en el individuo y en la comunidad.

### **Objetivos Específicos**

- Hacer consciente al miembro del grupo de la realidad social en que se desenvuelve.
- Contribuir al desarrollo de iniciativas y alcanzar fines socialmente deseables.
- Orientar al individuo a establecer dentro de un grupo relaciones satisfactorias que le permitan crecer o progresar desde un punto de vista emotivo.

### **C. Nivel Comunitario**

“Es el método que se extiende a la comunidad, interviniendo en el desarrollo de la misma a través de la ayuda mutua y la acción conjunta de la población, para lograr un bien común que contribuya al bienestar social de la población.

Forma de intervención profesional en la comunidad para lograr la satisfacción de necesidades sociales y personales con la colaboración de la persona, grupos y la comunidad en su globalidad. Podría ser un recurso potencial donde se fomenten las actuaciones solidarias para dar solución a los problemas y las causas que los generan.

Las fases a seguir para configurar el proceso metodológico serían las mismas que en el método básico, la diferencia estribaría en que a nivel comunitario se desarrolla un plan, programa o proyecto, con algunas diferencias, habría que conocer la realidad comunitaria, estudiando algunas variables:

- Emplazamiento, historia, demografía
- Sistema económico

- Sistema político
- Sistema educativo
- Sistema socio-cultural
- Servicios y recursos sociales
- Consideraciones generales

Además, se tendría que detallar el presupuesto, los ingresos y gastos necesarios.

Las principales acciones que promueve el Trabajador Social en las comunidades para que la población mejore sus condiciones de vida son: Organización social, investigación social, educación social, capacitación y gestión social.

El nivel de intervención comunitario representa una de las más amplias opciones laborales que tiene el egresado en Trabajo Social, dada la diversidad de programas y proyectos impulsados por instituciones gubernamentales, privadas y de la sociedad civil, además de organismos internacionales.

Con esto se puede observar la gran amplitud de intervención que posee Trabajo Social en el área de Asistencia Social y muchas otras más. Siendo el oficio de trabajadora social amplio y variado para intervenir en distintos niveles de la sociedad y trabajar con distintos tipos de personas en el mundo<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> Galeana, S. O. (1996). Modelos de Promoción Social en el D.F. D.F., México: UNAM-ENTS.

## **Capítulo V**

### **Investigación de Campo**

En el presente capítulo se describe el proceso de la investigación, comenzando con la determinación del universo, la recolección de la información que se llevó a cabo, dónde se aplicó el cuestionario y se concluye con los resultados obtenidos en la presente investigación.

#### **5.1. Definición del Universo**

El Centro de Desarrollo Infantil (Cendi) Jorhenperani de la ciudad de Uruapan, se encuentra constituido por 31 personas como personal general de la institución, siendo estos distribuidos en las áreas de Dirección, Educación, Psicología, Nutrición, Trabajo Social, Medicina y Mantenimiento. Se retoma el total de todo el universo de la población para la investigación.

Al ser una población pequeña, se tomó en cuenta a todo el personal en general del Cendi, por lo que se procedió a la aplicación total del cuestionario.

#### **5.2. Elaboración de Instrumento**

El instrumento que se aplicó para la recolección de información se desprende de la técnica de la encuesta, la cual se define como una técnica de investigación que consiste en la interrogación verbal o escrita que se les realiza a las personas con el fin de obtener determinada información; se optó por el cuestionario, el cual es un formato redactado en forma de interrogatorio para obtener información acerca de las variables que se investigan; puede ser aplicado personalmente o por correo y en forma individual o colectiva y debe reflejar y estar relacionado con las variables y sus indicadores. El cuestionario que se elaboró a partir de la operacionalización de la hipótesis (ver anexo 1) el cual quedo conformado de 25 interrogantes, en donde se realizaron preguntas de tipo abanico y preguntas abiertas, tocando distintos puntos; empezando con el salario y sus prestaciones, pasando al nivel educativo y de salud con el cual gozan, la destinación de gastos, los problemas económicos y familiares

que surgen por la situación del trabajo hasta las soluciones que encuentran para esta problemática, y por último, si la institución o el mismo personal han realizado acciones para contrarrestar la situación que viven. (Ver Anexo 2)

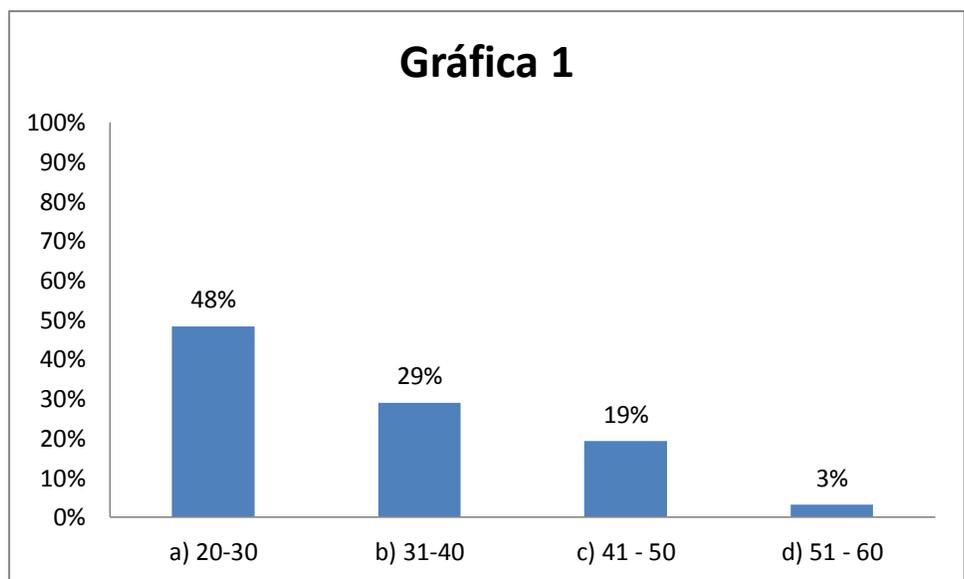
### **5.3. Recolección de la información**

La recolección de la información se realizó en dos momentos; primeramente, se pasó a la aplicación de una prueba piloto en donde se tomaron en cuenta a cuatro personas, una de ellas pertenece al área de recreación, la segunda pertenece al área de cocina, las últimas dos son del área de contabilidad y jefas de área. Mediante la prueba piloto se pudieron descartar preguntas, mejorar las preguntas y agregar más cuestiones para obtener mejor información. Una vez modificado el cuestionario, se pasó a todas las áreas del Cendi para dejar los cuestionarios con los docentes para que pudieran llevárselo y contestarlo en sus hogares, ya que en el horario de trabajo no se permitían actividades extras; por ese motivo se entregaron los cuestionarios pidiendo que se devolvieran al siguiente día ya contestados con la información requerida.

### **5.4. Presentación de Resultados**

Finalmente con la obtención de los cuestionarios resueltos se procedió a la elaboración de la sabana, en donde se plasmaron las respuestas de cada uno de los participantes, de estas anotaciones se obtuvieron los resultados más concretos los cuales se presentaran a continuación, conformados por un cuadro donde se aprecian la pregunta, los datos, las respuestas y sus porcentajes; los porcentajes finales se registraron en forma de una gráfica y finalmente bajo de esta corresponde su respectiva interpretación de los datos que se obtuvieron de cada una de las preguntas y sus diferentes respuestas en formas de incisos.

1.- Edad		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) 20-30	15	48%
b) 31-40	9	29%
c) 41 - 50	6	19%
d) 51 - 60	1	3%
Total	31	100%

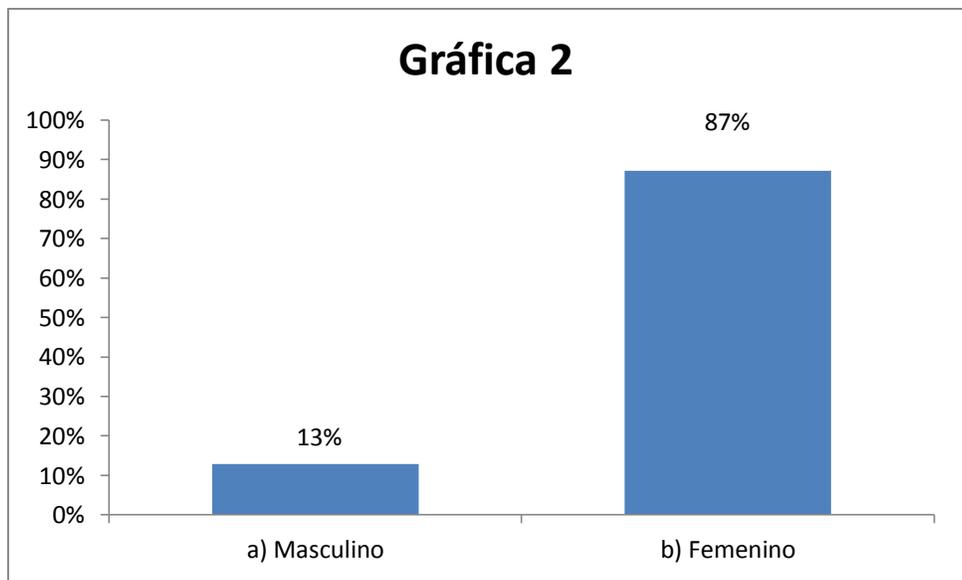


**Fuente:** Encuesta Directa.

**Interpretación:**

El mayor porcentaje del personal que labora en la institución se encuentra en la etapa de edad productiva, ya que es joven, la cual abarca desde los veinte hasta los treinta años, condición que puede ser favorable para la población que se atiende ya que demanda una atención particularmente especial del adulto y un porcentaje mínimo que estaría en la etapa de pre jubilación.

2.- Sexo		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Masculino	4	13%
b) Femenino	27	87%
Total	31	100%

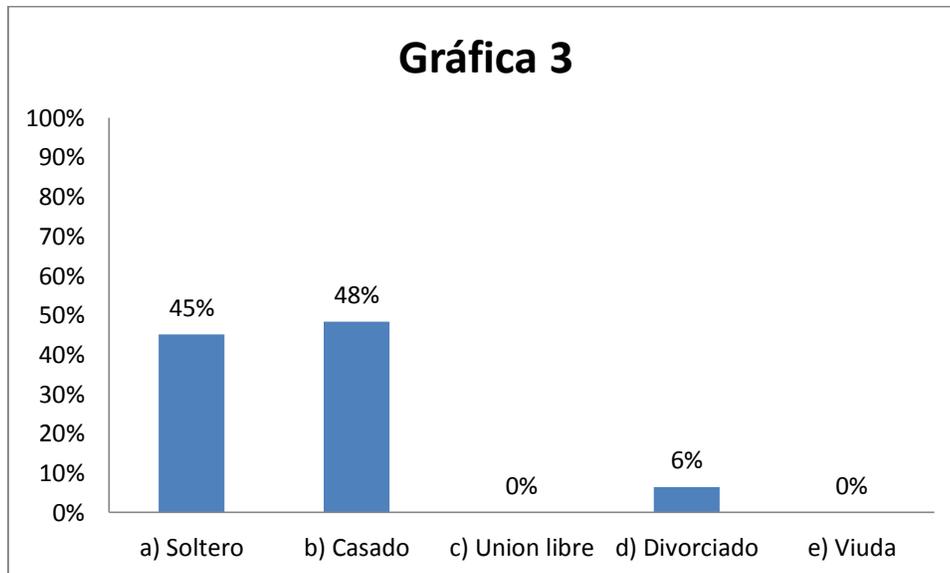


**Fuente:** Encuesta Directa.

**Interpretación:**

El Cendi se encuentra conformado casi en su totalidad por mujeres, siendo estas las que ocupan los puestos desde dirección hasta jefas de área, asistentes educativos y responsables de sala, los puestos de chef de cocina, intendente, curriculares (danza y música) y encargado de sistemas de cómputo y los varones también apoyan en áreas en donde se requiere la fuerza del varón, como la manipulación de objetos pesados y peligrosos para el área femenina.

3.- Estado Civil		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Soltero	14	45%
b) Casado	15	48%
c) Unión libre	0	0%
d) Divorciado	2	6%
e) Viuda	0	0%
Total	31	100%

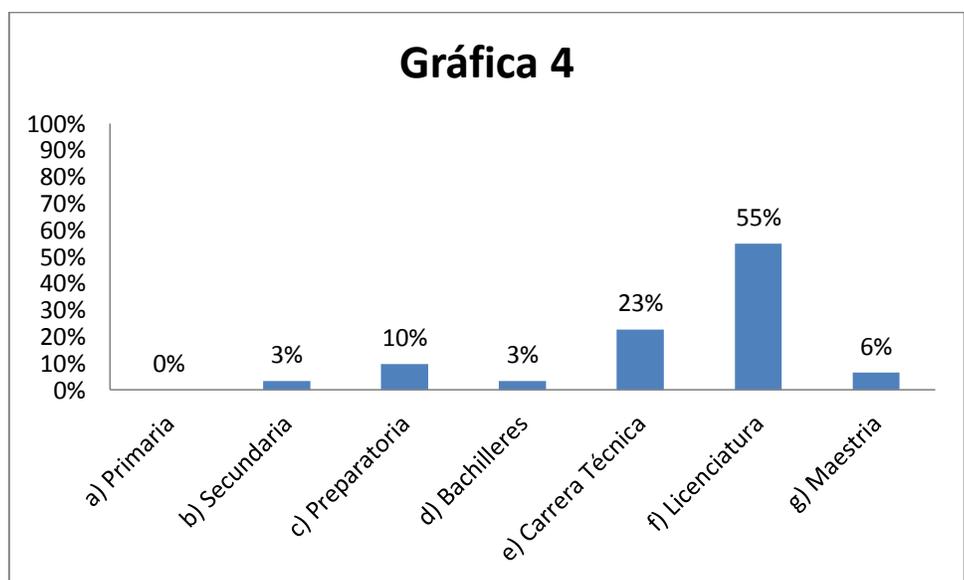


**Fuente:** Encuesta Directa.

**Interpretación:**

El personal que se encuentra laborando dentro de la institución está en su mayoría casado o soltero, en el caso de los casados si hay falta de pago tienen aseguradas sus necesidades básicas ya que el esposo o esposa son quienes brindan su ayuda; en el caso de los solteros, estos reciben apoyo de parte de sus padres ante esta situación, sólo existe un mínimo de divorciados.

4.- Escolaridad		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Primaria	0	0%
b) Secundaria	1	3%
c) Preparatoria	3	10%
d) Bachilleres	1	3%
e) Carrera Técnica	7	23%
f) Licenciatura	17	55%
g) Maestría	2	6%
Total	31	100%

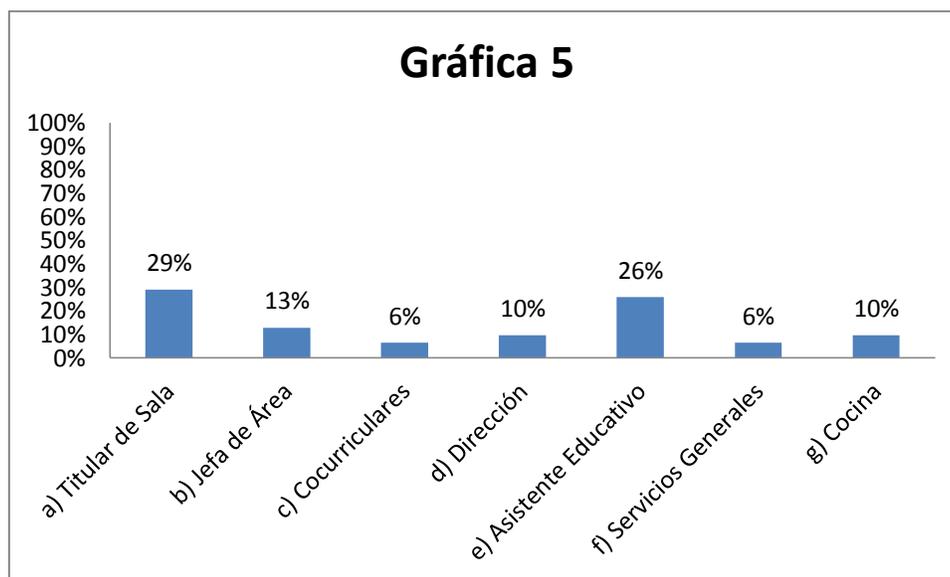


**Fuente:** Encuesta Directa.

### Interpretación:

El nivel educativo que se tiene entre los empleados del Cendi son personas con un nivel de licenciatura terminada, una carrera técnica y maestría. Un alto número de personas que se encuentran tituladas han optado por esta institución, aún teniendo la suspensión de pagos; un mínimo del personal aún se encuentra con educación básica, estos siguen recibiendo apoyo en educación para poder superarse, por lo que están en proceso de estudio para terminar la educación secundaria, preparatoria o bachilleres, demostrando la perseverancia de superarse y crecer.

5.- Puesto que ocupa		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Titular de Sala	9	29%
b) Jefa de Área	4	13%
c) Cocurriculares	2	6%
d) Dirección	3	10%
e) Asistente Educativo	8	26%
f) Servicios Generales	2	6%
g) Cocina	3	10%
Total	31	100%

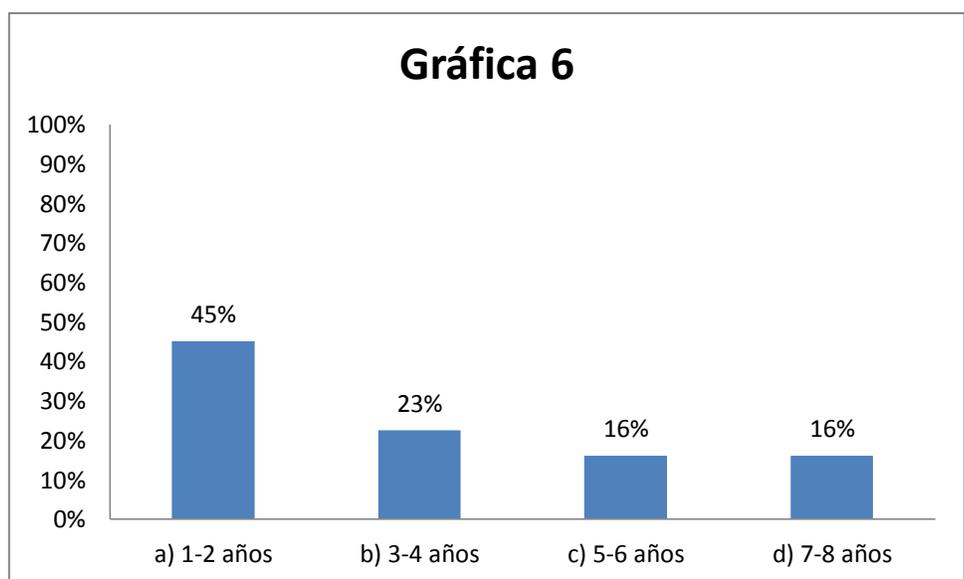


**Fuente:** Encuesta Directa.

### Interpretación:

El personal del Cendi se encuentra conformado en su mayoría por las personas titulares de cada sala y asistentes educativos, esto para facilitar las clases que se imparten de lectura y redacción a los niños de 3° grado de preescolar, y con los más pequeños para apoyo en áreas motrices y de coordinación. El resto del personal se conforma por jefas de área, cocurriculares, área de cocina, servicios generales y dirección del Cendi.

6.- Tiempo laborando en el Cendi		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) 1-2 años	14	45%
b) 3-4 años	7	23%
c) 5-6 años	5	16%
d) 7-8 años	5	16%
Total	31	100%

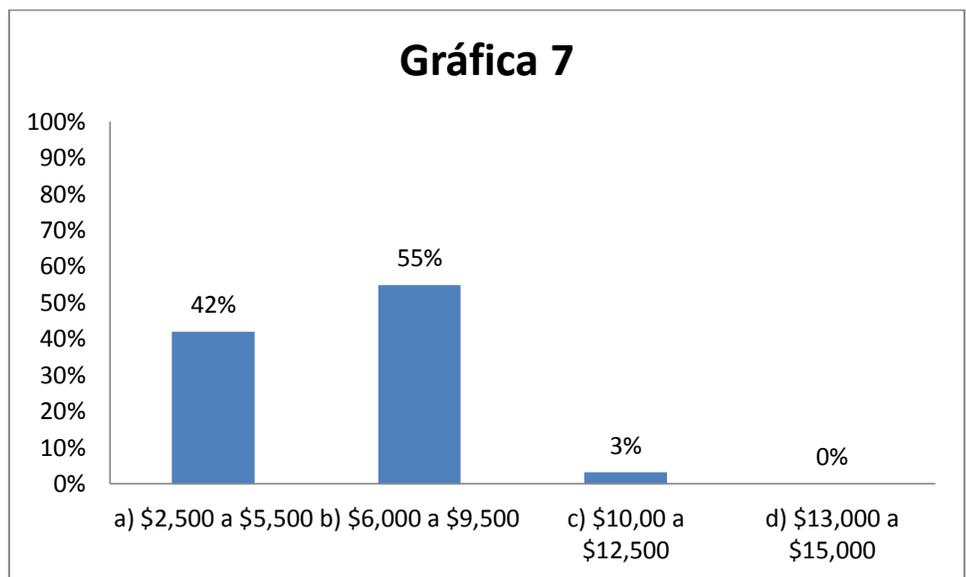


**Fuente:** Encuesta Directa.

**Interpretación:**

El personal joven del Cendi tiene laborando apenas entre un año y dos años; considerando que es el mayor porcentaje, se puede relacionar con aquellas personas que tienen el menor tiempo laborando; sin embargo, existen personas con más de tres años de antigüedad y algunos llegan hasta los 8 años dentro de la institución, siendo estos últimos los que poseen experiencia y conocimiento sobre la situación que se vive en la institución y que han permanecido dentro, a pesar que durante ese tiempo han sobrevivido con esta dificultad de pago.

7.- ¿Cuál es su salario mensual actualmente?		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) \$2,500 a \$5,500	13	42%
b) \$6,000 a \$9,500	17	55%
c) \$10,00 a \$12,500	1	3%
d) \$13,000 a \$15,000	0	0%
Total	31	100%

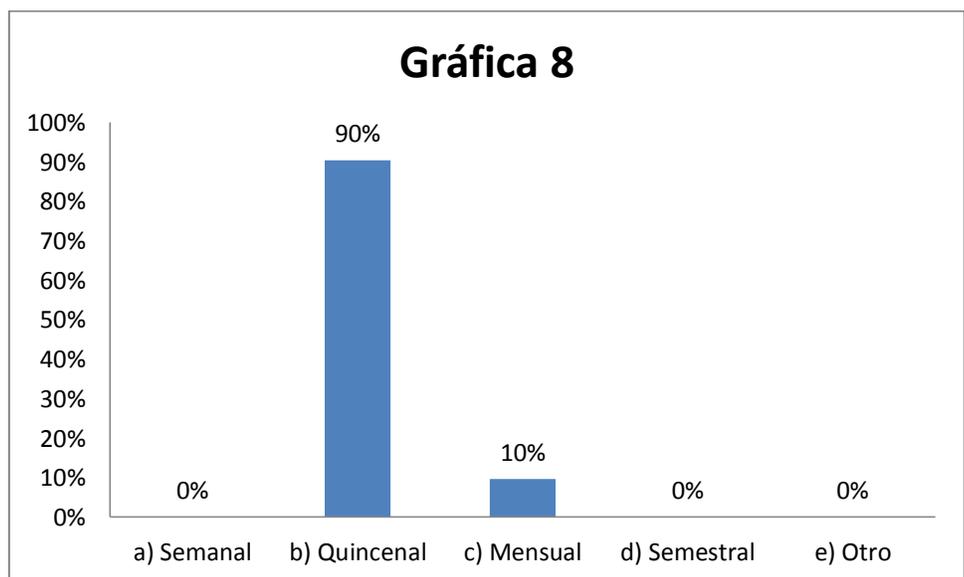


**Fuente:** Encuesta Directa.

### Interpretación:

Los ingresos que reciben los trabajadores por su salario de acuerdo al puesto que ocupan, oscilan en seis mil a nueve mil quinientos pesos; ocupando un segundo lugar, están aquellos que tienen un ingreso de dos mil a cinco mil quinientos pesos, y los empleados de mejores categorías van de diez mil a doce mil quinientos pesos, considerando las funciones que ejecutan. Comparando su salario con las prestaciones que reciben, su pago no suele cubrir todos los gastos de los préstamos y las necesidades básicas que tienen en casa, anudando los gastos escolares en caso de tener hijos.

<b>8.- Los periodos de pago de su sueldo en la institución son:</b>		
<b>Concepto</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
a) Semanal	0	0%
b) Quincenal	28	90%
c) Mensual	3	10%
d) Semestral	0	0%
e) Otro	0	0%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

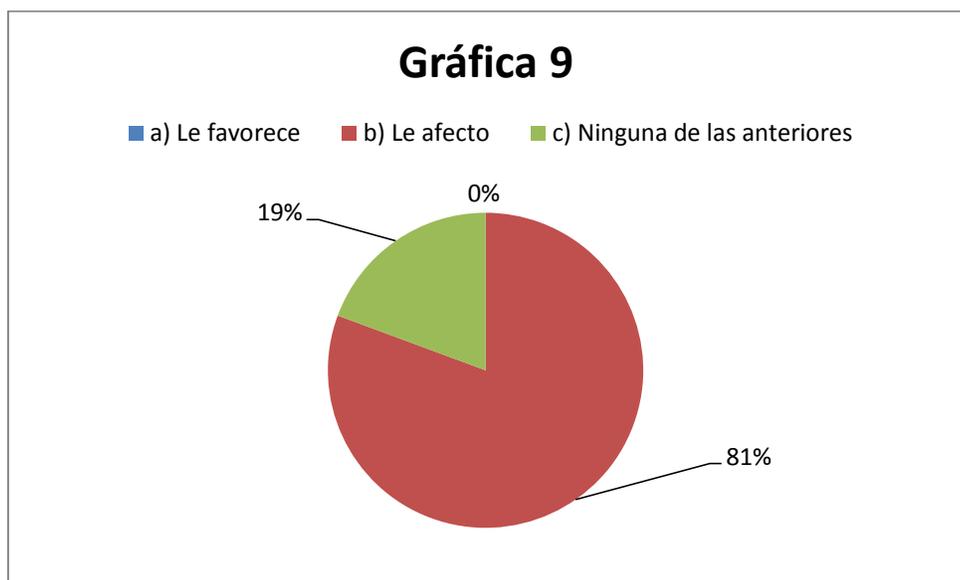


**Fuente:** Encuesta Directa.

**Interpretación:**

Las respuestas que dan a esta pregunta únicamente son dos, siendo un salario quincenal y mensual, donde el quincenal corresponden al 90% el cual es el índice mayor, aunque formalmente se correspondía a estos periodos en la realidad se dan al mes, esto debido a que los sueldos son de recurso federal, estos sueldos se dan a los 30 días siendo lo ideal 15 días, es por eso que las personas que ingresan piensan que el pago es mensual. A las personas que recién se vayan integrar a la institución se les informa sobre la situación salarial, por este motivo saben que su salario se atrasara y no llegara en tiempo y forma.

9.- El retraso de pago ¿A usted le?		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Le favorece	0	0%
b) Le afecta	25	81%
c) Ninguna de las anteriores	6	19%
Total	31	100%

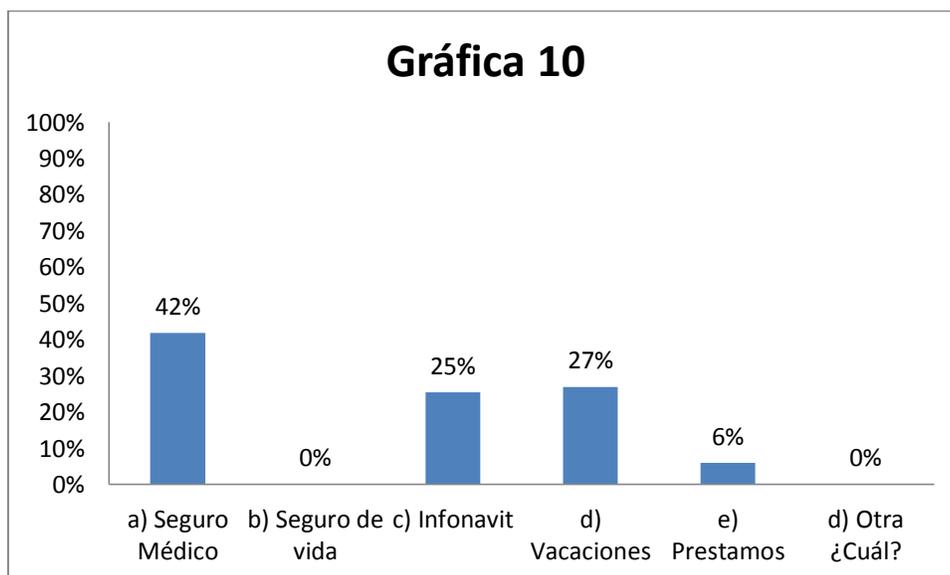


**Fuente:** Encuesta Directa.

### **Interpretación:**

En el gráfico se puede observar que el retraso de pago a los empleados les afecta en varios sentidos, lo cual vendría siendo desde lo económico hasta el familiar, siendo el seno familiar en donde surgen discusiones por la falta de aportación al ingreso familiar, la manutención de hijos en caso de los casados (as) y actividades extras que surgen durante el transcurso de los días. Esto en el caso de los casados, los solteros tienen problemas en sus necesidades primarias y en el transporte.

10.- Las prestaciones que le da la institución son:		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Seguro Médico	28	42%
b) Seguro de vida	0	0%
c) Infonavit	17	25%
d) Vacaciones	18	27%
e) Prestamos	4	6%
d) Otra ¿Cuál?	0	0%

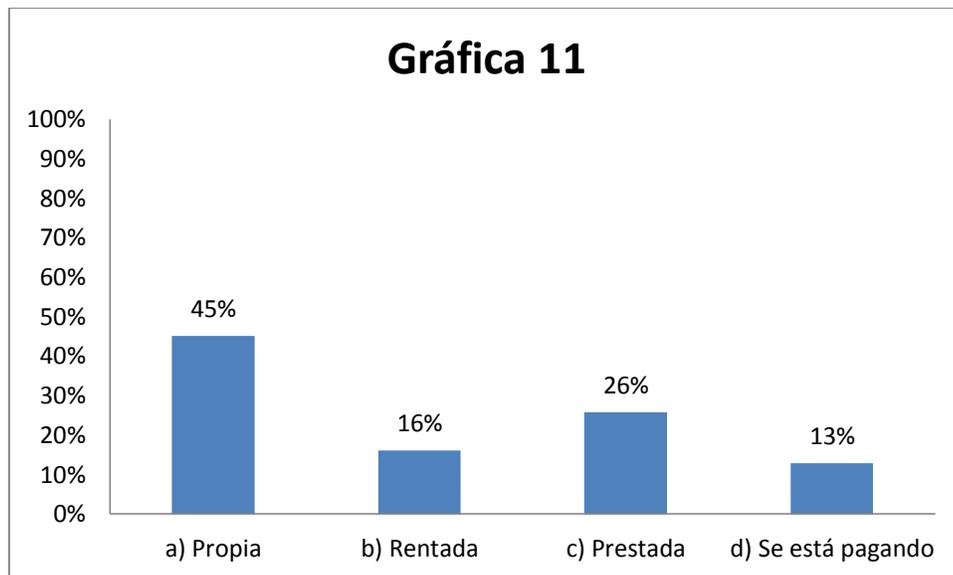


**Fuente:** Encuesta Directa.

### Interpretación:

Las prestaciones que reciben los empleados de la institución son principalmente servicio médico y es por parte del IMSS, el Infonavit, las vacaciones y los préstamos, sin embargo, un dato curioso que se puede resaltar es el hecho que ninguno de los que conforman el Cendi reciben un seguro de vida, siendo esto algo indispensable, ya que están más expuestos a accidentes laborales.

11.- ¿La casa donde vive es?		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Propia	14	45%
b) Rentada	5	16%
c) Prestada	8	26%
d) Se está pagando	4	13%
Total	31	100%

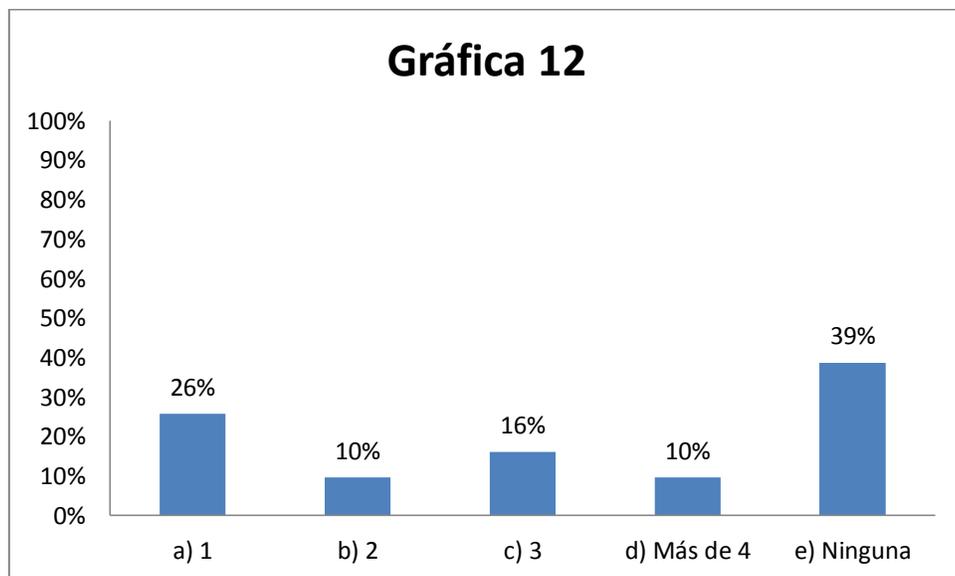


**Fuente:** Encuesta Directa.

### Interpretación:

En la gráfica se observa que la mayoría tiene casa propia, algo que puede ayudar mucho cuando el pago no llega a tiempo, sin embargo, aquellos que están aún pagando su casa o la están rentando (o es prestada), estas personas pueden llegar a tener dificultades para pagar en tiempo y forma, por lo que suelen tener una presión constante sobre ellos.

12.- ¿Cuántas personas dependen de usted?		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) 1	8	26%
b) 2	3	10%
c) 3	5	16%
d) Más de 4	3	10%
e) Ninguna	12	39%
Total	31	100%

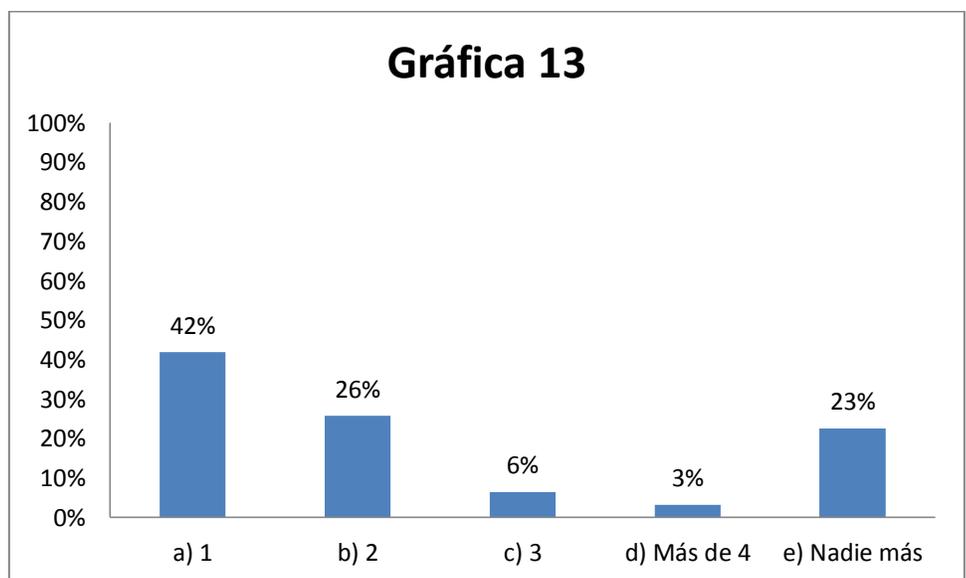


**Fuente:** Encuesta Directa.

### **Interpretación:**

Más de la mitad de los empleados no tienen personas dependientes hacia ellos, esto debido a que son solteros, mientras que otra parte tiene una gran responsabilidad ya que muchas personas dependen de ellos y sin un pago en tiempo y forma, problemas surgen en su día a día con sus necesidades básicas no se verán satisfechas por completo entre ellas el alimento, vestido, hogar, diversión, etc.

13.- Además de usted ¿Cuántas personas aportan al hogar?		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) 1	13	42%
b) 2	8	26%
c) 3	2	6%
d) Más de 4	1	3%
e) Nadie más	7	23%
Total	31	100%

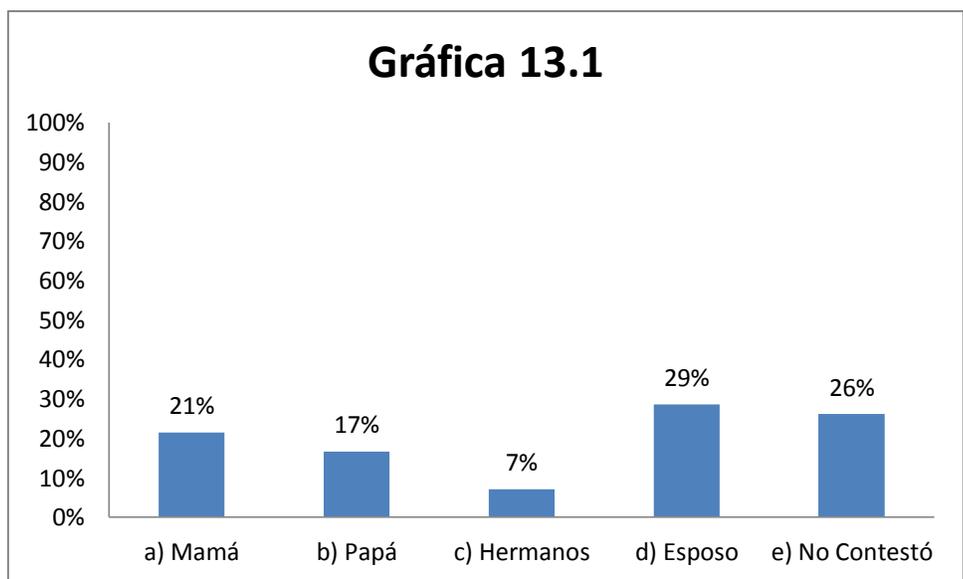


**Fuente:** Encuesta Directa.

### Interpretación:

La menor parte de los empleados y empleadas si tenían personas que dependieran de ellos, contrario es la situación donde otra persona que vive con ellos y estos aportan al hogar, pueden ser tanto padres del empleado o su pareja, por lo que cuando surge el problema monetario la otra persona apoyara en el hogar.

13.1.- ¿Quién?		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Mamá	9	21%
b) Papá	7	17%
c) Hermanos	3	7%
d) Esposo	12	29%
e) No Contestó	11	26%

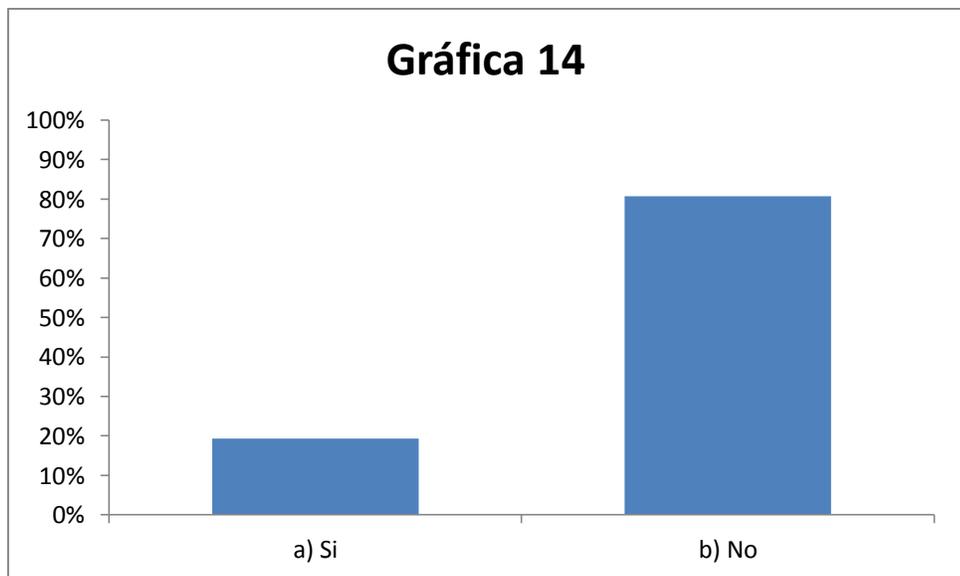


**Fuente:** Encuesta Directa.

### Interpretación:

En la gráfica anterior a esta, se pudo observar que una persona o más aportan al hogar y aquí se puede constatar que la persona que aporta al hogar es en su mayoría es la pareja, la madre y el padre, por lo que se puede dar a entender que varios de los empleados aún dependen mínimamente de sus padres para poder superar la situación de falta de pago.

14.- ¿Continúa usted estudiando?		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Si	6	19%
b) No	25	81%
Total	31	100%

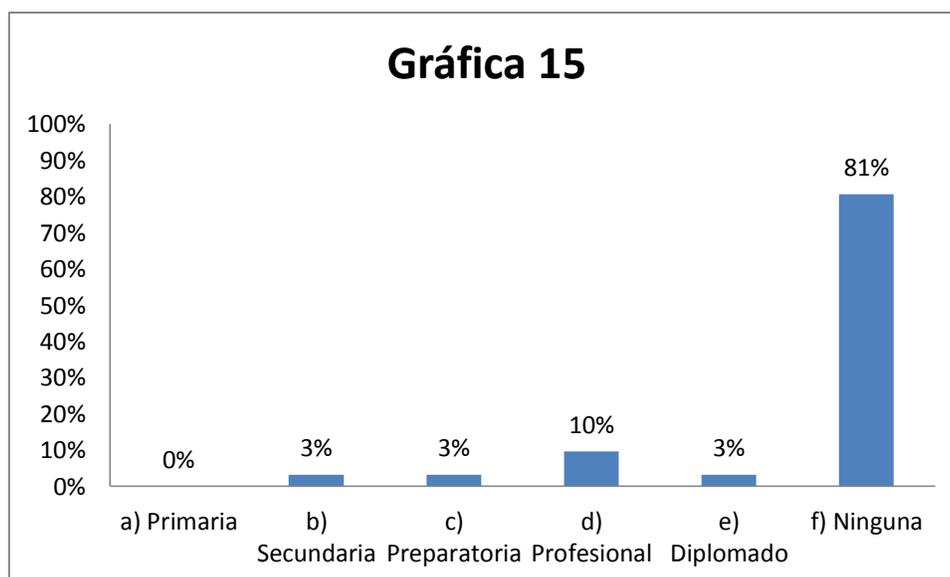


**Fuente:** Encuesta Directa.

**Interpretación:**

Los empleados en su gran mayoría no continúan estudiando, más sin embargo un pequeño porcentaje sigue estudiando el nivel bachillerato, esto da a entender que tienen el deseo de superarse académicamente ya que comenta que suspendieron sus estudios y actualmente los retomaron.

15.- ¿En qué nivel?		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Primaria	0	0%
b) Secundaria	1	3%
c) Preparatoria	1	3%
d) Profesional	3	10%
e) Diplomado	1	3%
f) Ninguna	25	81%
Total	31	100%

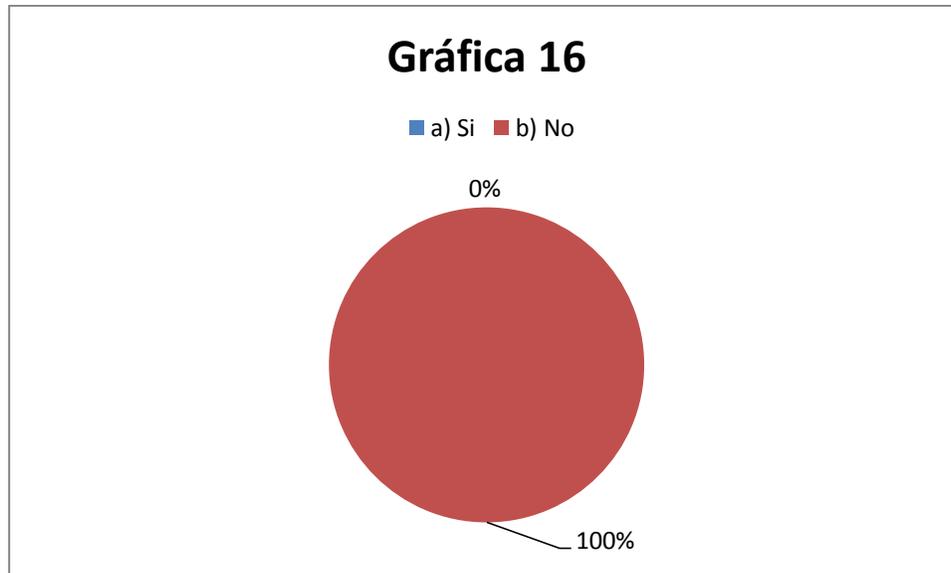


**Fuente:** Encuesta Directa.

### Interpretación:

En la gráfica anterior se observó que unos pocos trabajadores aún siguen estudiando desde el nivel básico, medio superior, superior de posgrado, se continúa con la preparatoria y por último se encuentra la secundaria. Esto se puede interpretar que algunos dejaron inconclusos sus estudios y se dan una segunda oportunidad.

16.- ¿Padece alguna enfermedad crónica?		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Si	0	0%
b) No	31	100%
Total	31	100%

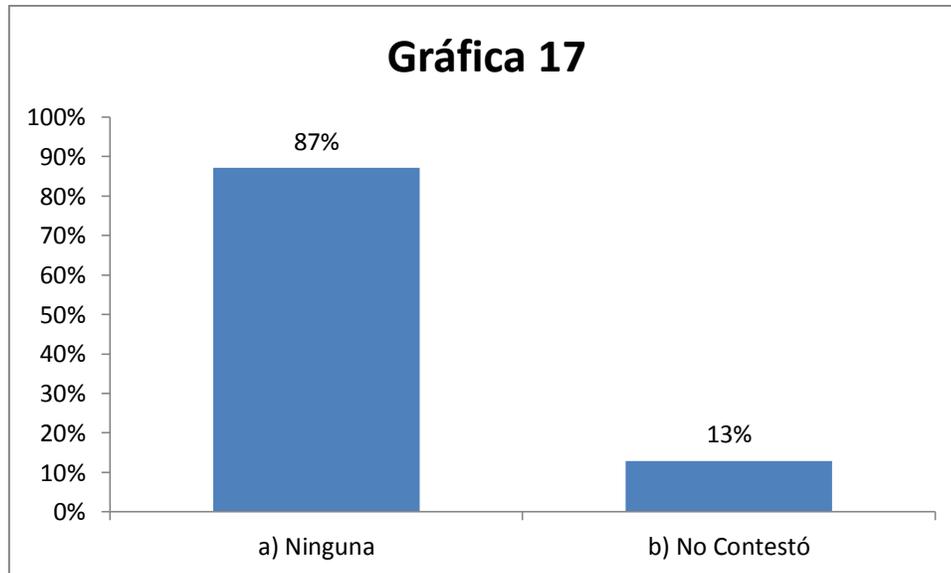


**Fuente:** Encuesta Directa.

### **Interpretación:**

En relación con su estado de salud, específicamente respecto a si padece una enfermedad crónica (diabetes, presión alta, etc.) la respuesta categórica fue no. Sin embargo, no se exploró preguntas en relación a enfermedades frecuentes que se presentan. Se pueden considerar algunas enfermedades de la piel (piojos) o enfermedades respiratorias (gripe), debido a que el personal está en constante contacto con niños que llegan de casa infestados de piojos o con gripe.

17.- ¿Cuál?		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Ninguna	27	87%
b) No Contestó	4	13%
Total	31	100%

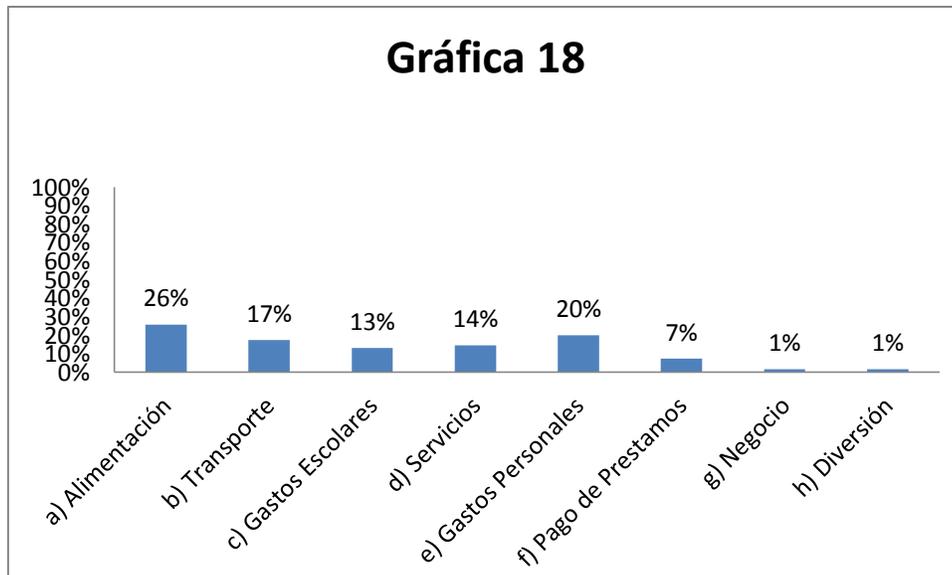


**Fuente:** Encuesta Directa.

**Interpretación:**

Esta gráfica se relaciona con la anterior dando como resultado que no tienen ninguna enfermedad crónica degenerativa, más sin embargo aquellas personas que no contestaron ya que no padecen la enfermedad.

18.- ¿En que destina la mayor parte de sus ingresos?		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Alimentación	18	26%
b) Transporte	12	17%
c) Gastos Escolares	9	13%
d) Servicios	10	14%
e) Gastos Personales	14	20%
f) Pago de Prestamos	5	7%
g) Negocio	1	1%
h) Diversión	1	1%

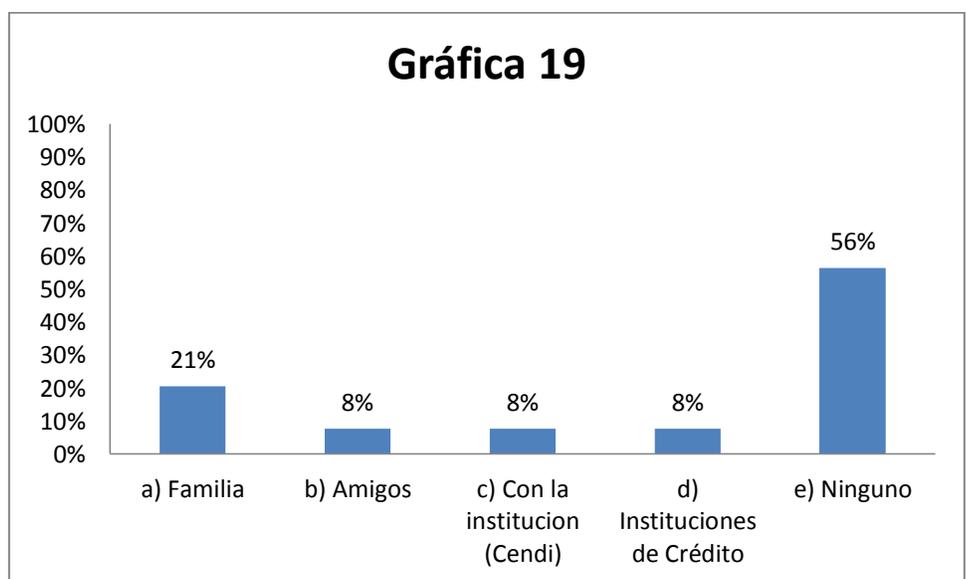


**Fuente:** Encuesta Directa.

### Interpretación:

La mayor parte de los ingresos que obtiene la mayoría de las personas está destinada a la alimentación, los gastos personales y el transporte, esto debido a que lo utilizan en aspectos básicos como alimentación y transporte. Esto podría relacionarse con que la mayoría de los empleados no cuentan con vehículo propio.

<b>19.- ¿Con quién se le ha presentado problemas por deudas?</b>		
<b>Concepto</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
a) Familia	8	21%
b) Amigos	3	8%
c) Con la institución (Cendi)	3	8%
d) Instituciones de Crédito	3	8%
e) Ninguno	22	56%
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

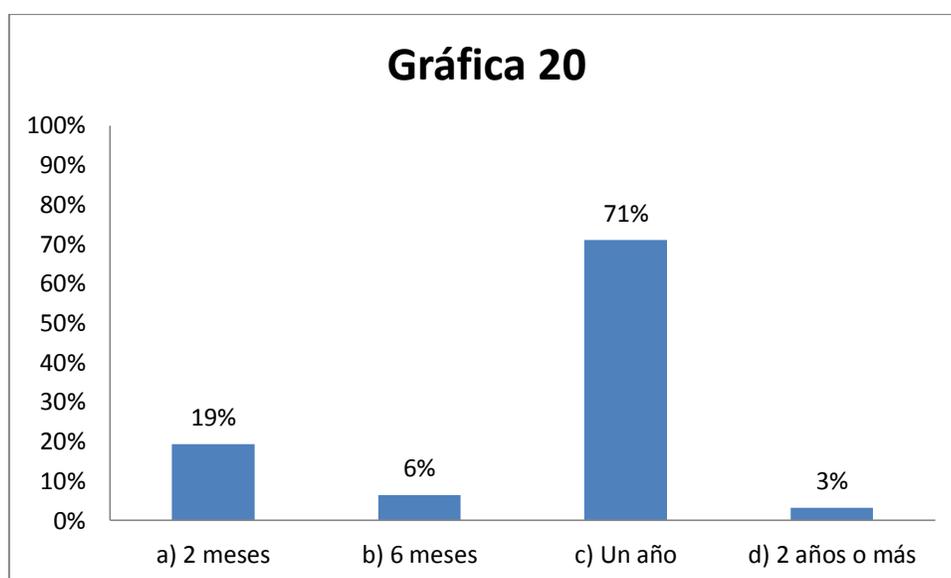


**Fuente:** Encuesta Directa.

**Interpretación:**

Los problemas que se presentan son principalmente con la familia (pareja) en el caso de los casados, le sigue la imposibilidad de poder pasar actividades con los amigos cercanos, con la institución se siente la presión por no ayudar en resolver problemáticas entre compañeros, con las instituciones de crédito el mayor problema son los atrasos en pagos y los intereses que se acumulan por parte de estos, ocasionando el endeudamiento de los que piden el créditos, este tipo de situación se puede prever al momento de ser contratados.

<b>20.- ¿Cuál es el período de tiempo más largo que han padecido sin pago?</b>		
<b>Concepto</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
a) 2 meses	6	19%
b) 6 meses	2	6%
c) Un año	22	71%
d) 2 años o más	1	3%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

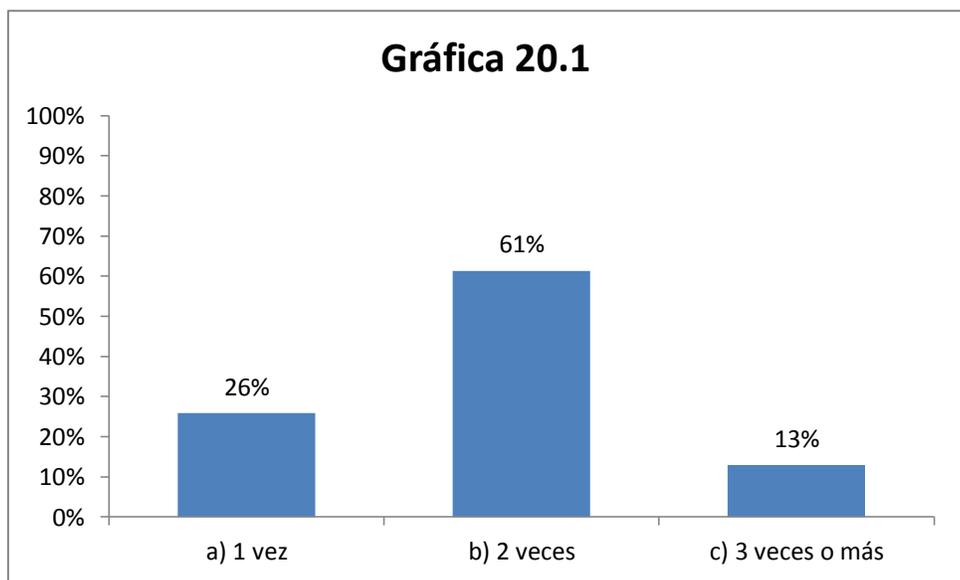


**Fuente:** Encuesta Directa.

### **Interpretación:**

El periodo de tiempo que más han sufrido por falta de pago es de un año, aquellos nuevos integrantes del personal son los que en su mayoría opinan que ha sido de dos meses, eso debido a ellos iniciarán apenas a laborar en la institución, pero previamente se les informa de forma verbal de la situación y se quedan aquellos que no tengan la prioridad del pago y las personas que llevan más tiempo laborando ahí saben lo relacionado con los pagos.

<b>20.1.- En el tiempo que llevas laborando ¿Cuántas veces se ha presentado esta situación?</b>		
<b>Concepto</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
a) 1 vez	8	26%
b) 2 veces	19	61%
c) 3 veces o más	4	13%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

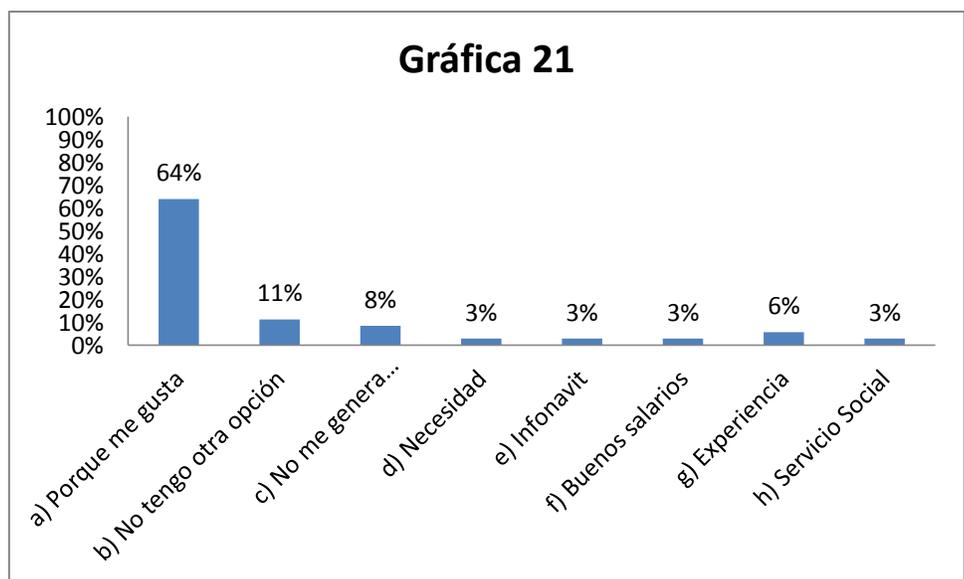


**Fuente:** Encuesta Directa.

### **Interpretación:**

La institución depende de un partido político donde su presupuesto está determinado por el lugar que ocupa en relación al número de notas obtenidas en el proceso electoral, y así poder mantener su registro como partido. Por lo tanto, esta falta de pago se ha presentado por 6 meses o incluso de un año; esta situación no se ha presentado sólo una vez, sino dos veces o puede llegar a más, dando a entender que se tiene serios problemas con esta situación y no se ha buscado una alternativa adecuada. Por otro lado, los empleados han aceptado la forma del pago ya que están informados. La institución por el momento no se ha visto rebasada por las exigencias del personal y que al tener conocimiento de las irregularidades de los pagos evitar movilizaciones de los empleados y dejar sin amparo a la población objetivo de esta institución.

<b>21.- ¿Por qué motivos continúas laborando en la institución?</b>		
<b>Concepto</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
a) Porque me gusta	23	64%
b) No tengo otra opción	4	11%
c) No me genera problema el retraso del pago	3	8%
d) Necesidad	1	3%
e) Infonavit	1	3%
f) Buenos salarios	1	3%
g) Experiencia	2	6%
h) Servicio Social	1	3%

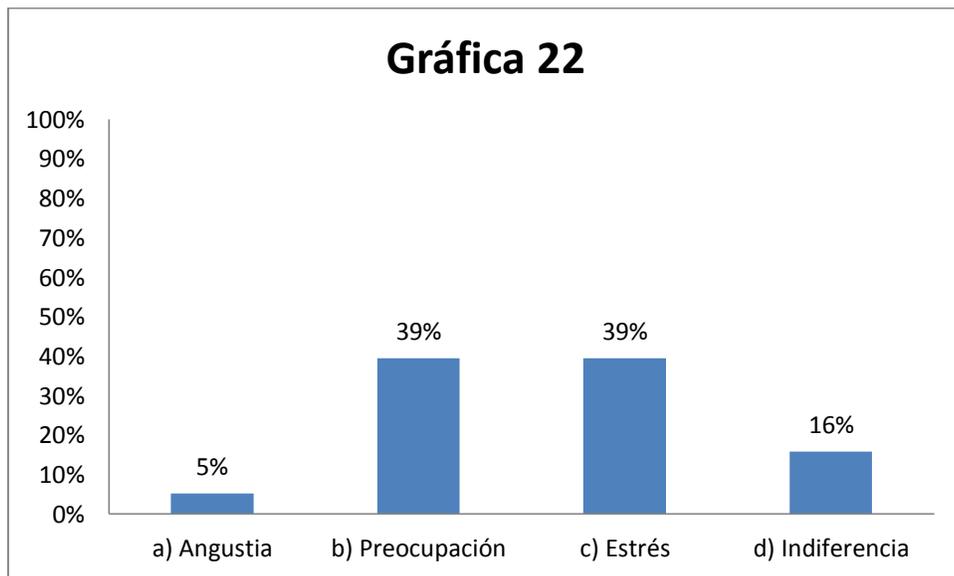


**Fuente:** Encuesta Directa.

### **Interpretación:**

Las respuestas que dan los entrevistados tienen relación con el gráfico 20 y 20.1; donde finalmente se da una explicación a porqué se quedan en la institución aun a pesar de esta situación, donde la mayoría explica que este trabajo es exhausto por la población y la responsabilidad que tienen en sus manos. Puede haber más razones aparte de esta, por ejemplo, el no tener alternativa o simplemente por obtener beneficios propios de este empleo con todas y sus complicaciones. Por ejemplo, recibir una cantidad determinada de su ahorro involuntario de sus pagos y esto les parece atractivo.

<b>22.- La falta de pago provoca en usted:</b>		
<b>Concepto</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
a) Angustia	2	5%
b) Preocupación	15	39%
c) Estrés	15	39%
d) Indiferencia	6	16%

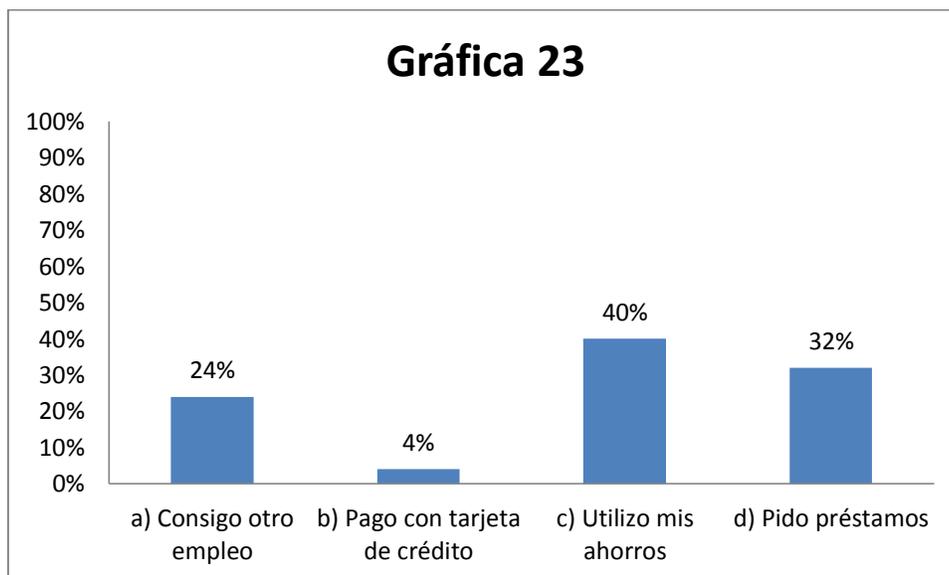


**Fuente:** Encuesta Directa.

### **Interpretación:**

Aunque en el gráfico anterior se muestra que la actividad de estar en el Cendi les gusta, eso no implica que la falta de preocupación y el estrés estén al orden del día por falta de pago. Esto puede ocasionar en el individuo que sufra alguna enfermedad por estos constantes sentimientos y que perturbe su desempeño laboral. Algunas de las enfermedades que se pueden presentar y son ocasionadas por el estrés son enfermedades articulares, gastritis, dolor de cabeza, miopía, astigmatismo, dolor de garganta, desgarres y contracturas, la comezón y por supuesto infartos.

23.- ¿Qué alternativas tomas cuando tu sueldo no llega en tiempo y forma?		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Consigo otro empleo	6	24%
b) Pago con tarjeta de crédito	1	4%
c) Utilizo mis ahorros	10	40%
d) Pido préstamos	8	32%
Total	25	100%

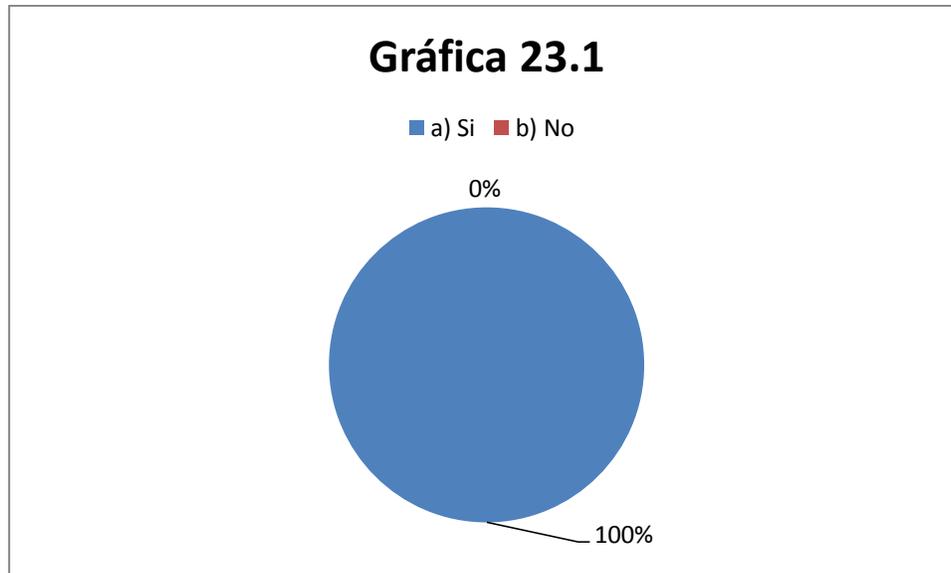


**Fuente:** Encuesta Directa.

### Interpretación:

Se puede ver que el gráfico 22 tiene relación con este, aquí se permite observar las alternativas que suele tomar la mayoría del personal del Cendi, donde se consiguen otro empleo de medio tiempo, más el uso de los ahorros es el más recurrente; el verse en problemas crediticios con bancos es mínimo, esto hasta que reciban su retribución por su trabajo.

23.1.- ¿Depende de otra persona?		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Si	11	100%
b) No	0	0%
Total	11	100%

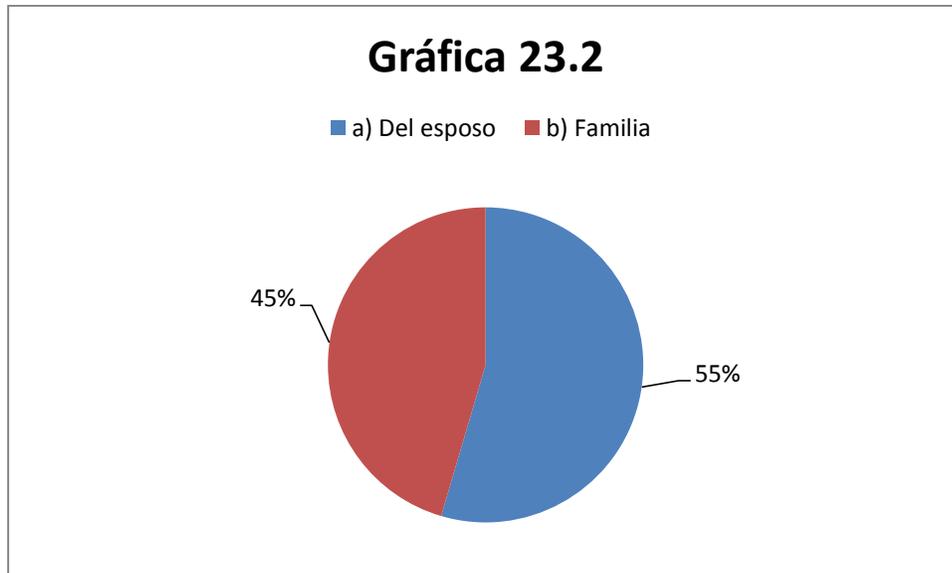


**Fuente:** Encuesta Directa.

**Interpretación:**

En relación con la anterior pregunta, esta opción se deriva directamente de ella, en donde las personas que laboran y se encuentran casados llegan a depender de su pareja cuando se presenta la falta de salario y en caso de los solteros dependen de sus familiares cercanos.

23.2.- ¿De quién?		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Del esposo	6	55%
b) Familia	5	45%
Total	11	100%

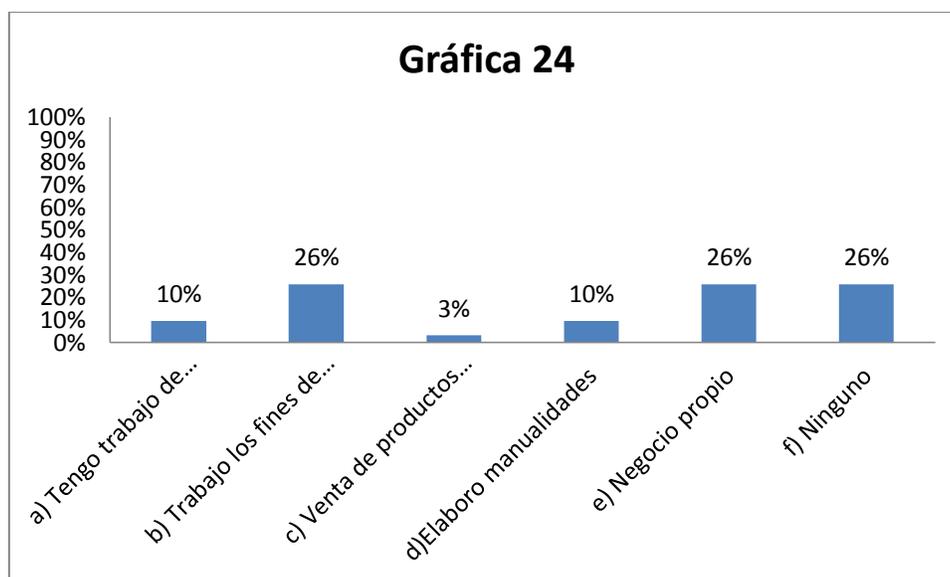


**Fuente:** Encuesta Directa.

**Interpretación:**

En este gráfico se puede observar que se muestra un equilibrio entre los solteros y los casados ya que se tienen cifras similares en cuanto a dependencia de personas cuando ocurre la falta de pagos.

24.- ¿Qué actividad complementaria al trabajo del Cendi realizas?		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Tengo trabajo de medio tiempo en otro lugar	3	10%
b) Trabajo los fines de semana	8	26%
c) Venta de productos por catalogo	1	3%
d) Elaboro manualidades	3	10%
e) Negocio propio	8	26%
f) Ninguno	8	26%
Total	31	100%

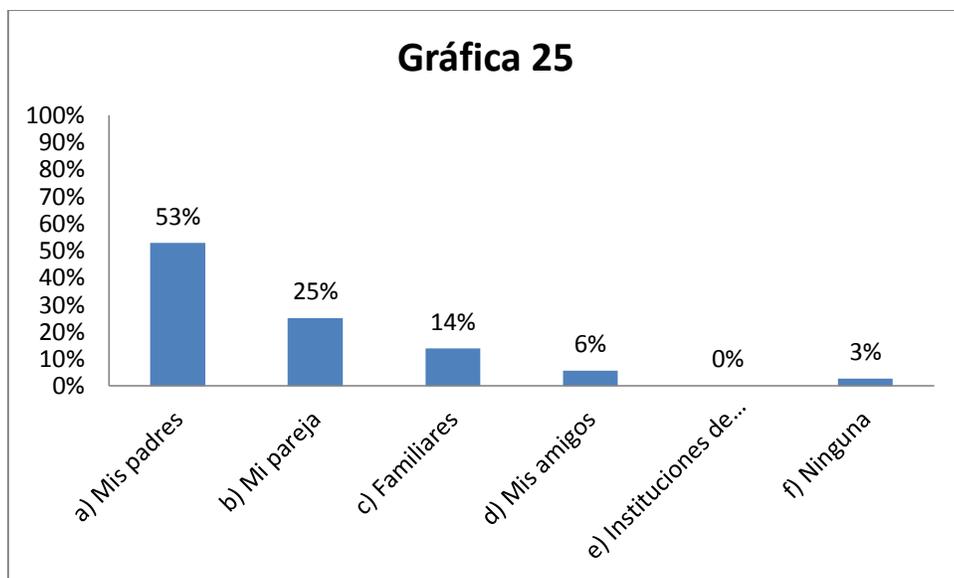


**Fuente:** Encuesta Directa.

### Interpretación:

En el gráfico se puede ver que la mayoría de los empleados del Cendi realizan actividades complementarias a las suyas que es el trabajo en fines de semana (meseras) o la dedicación a un negocio propio (tienda, papelería, mercería, etc.), de donde se puede deducir que ellos obtienen un ingreso alternativo a su trabajo con el Cendi.

25.- Cuando se presenta la falta de pago ¿A quién recurre por ayuda con más frecuencia?		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Mis padres	19	53%
b) Mi pareja	9	25%
c) Familiares	5	14%
d) Mis amigos	2	6%
e) Instituciones de crédito	0	0%
f) Ninguna	1	3%

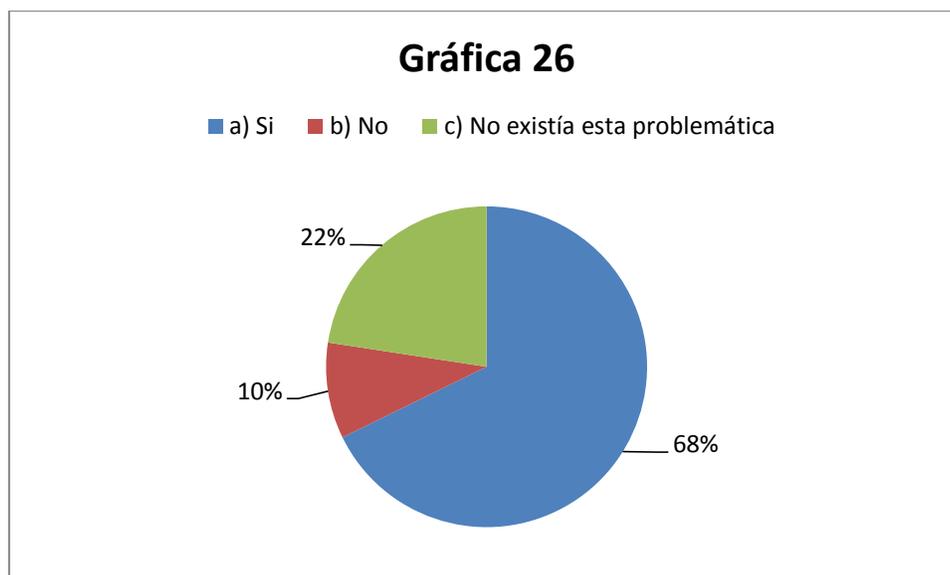


**Fuente:** Encuesta Directa.

### Interpretación:

En esta gráfica se puede observar que muchos de los empleados y empleadas recurren con más frecuencia a los padres para que lo apoyen en esta problemática de falta de pago. Por supuesto la pareja o los familiares no se quedan fuera ya que ellos representan un apoyo en las personas.

<b>26.- ¿Cuándo ingresaste a esta institución fuiste informada (o) de las formas de pago?</b>		
<b>Concepto</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
a) Si	21	68%
b) No	3	10%
c) No existía esta problemática	7	23%
Total	31	100%

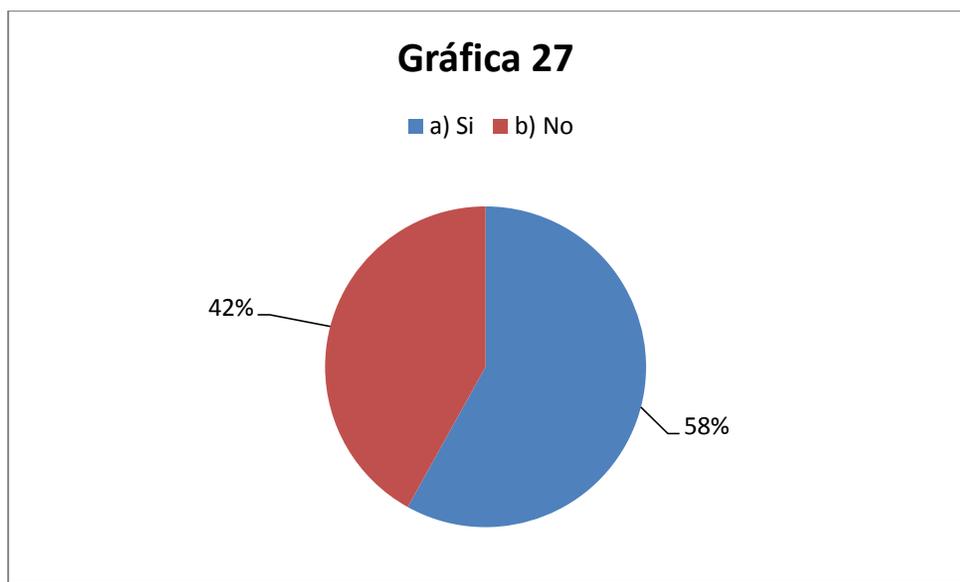


**Fuente:** Encuesta Directa.

**Interpretación:**

En esta grafica se puede observar que la mayoría de los empleados que han ingresado recientemente sabían sobre esta problemática que se estaba presentando en la institución, aunque hay varios empleados de mayores tiempos en la institución diciendo que esta situación antes no existía, por lo que dan a entender que esta situación se ha venido presentando recientemente.

27.- ¿Tú has participado en alguna acción para solicitar que se realicen en tiempo y forma los pagos?		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Si	18	58%
b) No	13	42%
Total	31	100%

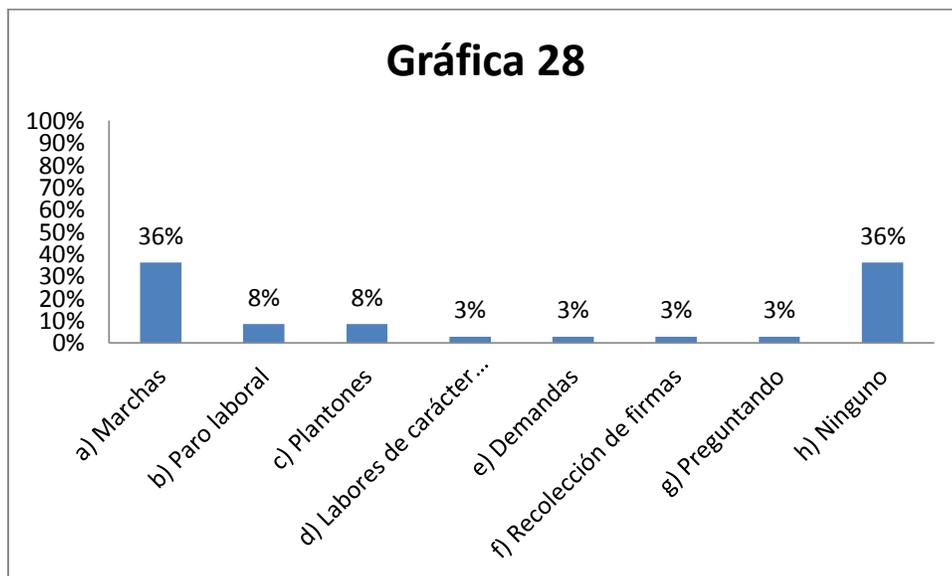


**Fuente:** Encuesta Directa.

**Interpretación:**

El personal de la institución se ha visto participe en alguna acción como marchas o paro laboral, que les apoye a realizar los periodos de pagos en tiempo y forma, aquellos que no se han involucrado en alguna acción son los nuevos integrantes de la institución. Aquellos que no han participado se debe a que son de nuevo ingreso y que por el momento no han sucedido movimientos recientes para esta situación.

28.- ¿De qué manera?		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Marchas	13	36%
b) Paro laboral	3	8%
c) Plantones	3	8%
d) Labores de carácter social	1	3%
e) Demandas	1	3%
f) Recolección de firmas	1	3%
g) Preguntando	1	3%
h) Ninguno	13	36%

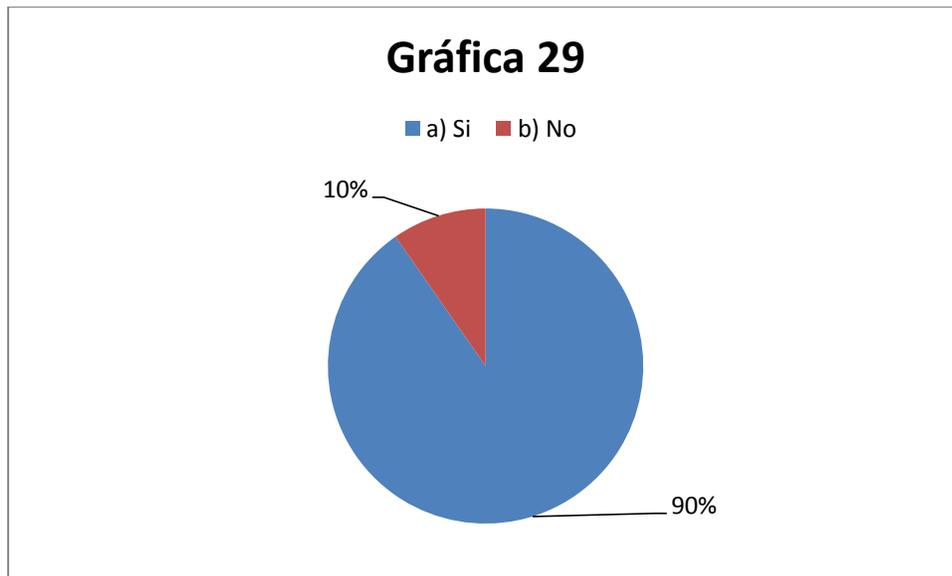


**Fuente:** Encuesta Directa.

### Interpretación:

Las acciones que se han tomado para exigir la regulación del pago son las marchas, paros laborales y plantones. Mientras que por otro lado se encuentran las personas que no han realizado ninguna acción por cambiar este estado, esto debido a que son personal de ingreso nuevo y no se han presentado acciones recientes para cambiar este tipo de situación.

29.- ¿Tienes conocimiento del motivo por el cual se da el retraso?		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Si	28	90%
b) No	3	10%
Total	31	100%

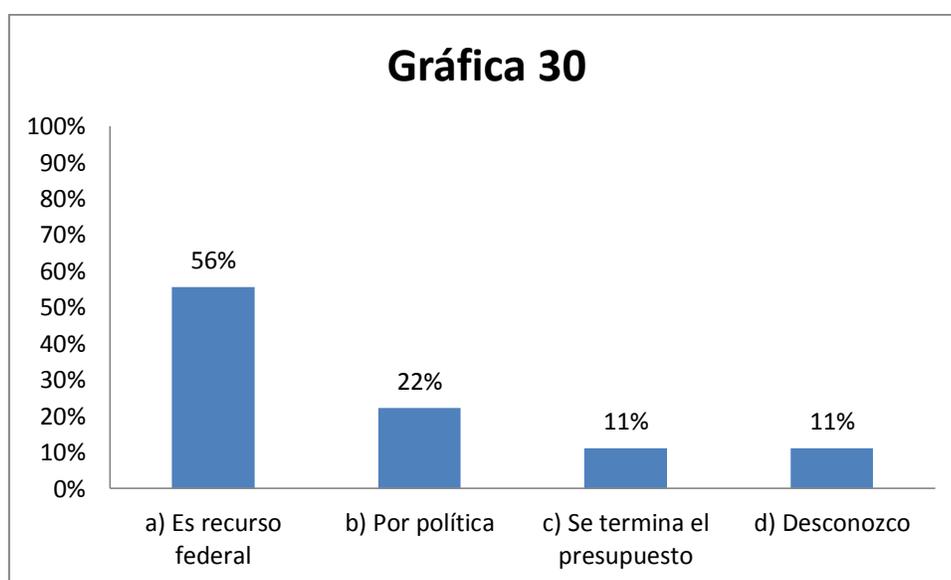


**Fuente:** Encuesta Directa.

**Interpretación:**

Un noventa por ciento del personal del Cendi se encuentra informado del motivo por el cual se da el retraso del pago. Mientras que el demás porcentaje desconoce estas circunstancias, esto se debe a que la información no se ha transmitido todo el personal.

30.- ¿Por qué?		
Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Es Recurso Federal	20	56%
b) Por política	8	22%
c) Se termina el presupuesto	4	11%
d) Desconozco	4	11%



**Fuente:** Encuesta Directa.

### Interpretación:

El principal motivo por el cual el recurso de pago no llega puntualmente a la institución se debe a que es recurso federal, el cual es proporcionado por el gobierno estatal y dependiendo de cómo sea la administración este recurso se puede terminar o puede ser retrasado por motivo político o de papeleo, esto de acuerdo a los comentarios que otorgaron los entrevistados.

## 5.5. Análisis de la Información

En el presente análisis se establece la relación entre los datos relevantes y aspectos teóricos que tienen relación con los resultados obtenidos durante la investigación que se llevó a cabo en el Centro de Desarrollo Infantil (Cendi) Jorhenperani de la ciudad de Uruapan, Michoacán.

Las respuestas que se obtuvieron por medio de los 31 instrumentos aplicados, son valiosas ya que permite resolver las preguntas que se plantearon al inicio de la investigación de acuerdo a la problemática identificada que fue planteada como objeto de la investigación a realizar en la institución, las cuales son ¿qué les motiva a seguir trabajando dentro del Cendi? ¿Cómo viven con esta problemática presente? ¿Qué estrategias desarrollan para cubrir la falta de salarios? ¿De dónde y de quienes obtienen el recurso económico para solventar los gastos familiares y personales? Así mismo permite saber si la hipótesis la cual dice “el apoyo económico de la familia, de amigos y prestamos de instituciones bancarias que recibe el personal del Cendi, permite su permanencia laboral ante la falta de pago continuo” que debe ser comprobada o no aprobada con los resultados obtenidos al finalizar la investigación y el análisis del resultado.

El Cendi se encuentra conformado por personas que se hallan en una edad productiva de acuerdo al Consejo Nacional de Población e INEGI de 15 a 64 años, para la población estudiada no se encuentra casos de 15 años, ya que la edad mínima registrada es de 23 años, las cuales pueden laborar sin presentar problemas en sus actividades diarias como la enseñanza, actividades recreativas, administrativas y servicios generales para la atención a los niños, resaltando que los integrantes de dicha institución en su mayoría son mujeres y dos hombres, pero no siendo menos importantes en las actividades que se realizan en la institución, por ejemplo, el manejar objetos pesados tales como materiales de educación física, cocina y diversos materiales.

El tipo de empleo que ofrece el Cendi es de tiempo completo, ya que todos sus empleados firman un contrato, con el cual se hacen acreedores de ciertas prestaciones laborales las cuales son:

- Jornada de Trabajo; se refiere a la cantidad de horas que se deben trabajar cada día, en el Cendi los empleados trabajan desde las 7:00 am hasta las 5:00 pm, de lunes a viernes.
- Descanso durante la jornada laboral; en jornadas continuas el trabajador debe tener media hora de descanso con goce de salario. En el Cendi estos horarios de descanso son en los turnos de desayuno y comida.
- Vacaciones; se da a los trabajadores que han laborado por más de un año en la misma empresa. Dichas vacaciones por ley deben ser pagadas y bajo ninguna circunstancia el primer período de vacaciones puede ser menor a seis días. Por último, las vacaciones deben concederse al trabajador dentro de los seis meses siguientes después de cumplir un año de servicios, las cuales corresponden a las vacaciones marcadas en el calendario escolar de la Secretaría de Educación Pública (SEP).
- Prima Vacacional; se pagan en la quincena en la cual se hayan tomado los días de vacaciones. Cuando estas comprenden dos o más quincenas, la prima se paga en los días correspondientes en cada quincena.
- Aguinaldo; es un pago equivalente a quince días de salario (no puede ser menos) y debe pagarse al trabajador antes del día veinte de diciembre.
- Capacitaciones; las capacitaciones deben ser tomadas por el trabajador durante el horario de trabajo.

De entre estas prestaciones laborales los trabajadores del Cendi, suelen tener problemas con el aguinaldo que no se cumple en tiempo y forma, el cual frecuentemente tarda en un tiempo de máximo de seis meses del que se establece para pagarles.

Ahora bien, en cuanto al estado civil del personal predomina los solteras (a) siguiendo los casados, aquí se puede resaltar el hecho que las personas casadas suelen recibir apoyo económico para solventar sus gastos personales de sus parejas cuando el pago no es puntual y completo, mientras que los solteros lo reciben de sus padres, hermanos o incluso primos, esto les permite permanecer en la institución.

Las personas que trabajan en la institución como son las educadoras, las jefas de área; que son las encargadas de sistemas computacionales y administración tienen una escolaridad de licenciatura en relación a los trabajadores de área de cocina y servicios generales estos cursan los estudios Secundaria, Preparatoria o Medio Superior, ya que por diversas razones no concluyeron sus estudio y actualmente los han retomado, aprovechando el apoyo que les brinda la institución, por ejemplo, autorizándoles no asistir a las reuniones de trabajo que se llegan a realizar los fines de semana o por las tardes. En caso de presentar problemas de tipo psicológico por ejemplo, por la ruptura de la pareja o la pérdida de un familiar, en el aspecto legal; la Trabajadora Social llega a gestionar servicios de apoyo en caso de divorcio por custodia infantil y pensión alimenticia, además de la asesoría legal y la vinculación con las instituciones según la problemática que se presente.

Otro dato no menos relevante es el que hace referencia al tiempo que llevan laborando el personal en la institución, en este se pudo identificar que son tres personas las que tienen más de cuatro años laborando y son quienes han tenido seguimiento a la gestión para acelerar el proceso de pago. Los sueldos corresponden al puesto desempeñado y a la antigüedad que cada trabajador tiene. Otro beneficio que obtienen los trabajadores es el de obtener un crédito inmobiliario por parte de Infonavit, después de tener cubierto el número de cotizaciones, el cual es un factor que influye para la permanencia en la institución.

El pago del personal de la institución debería de ser como lo establece la ley (cada 15 días por las horas trabajadas), pero debido a las demoras que suelen darse en los Cendis, provoca que el personal tenga afectación que se manifiesta (en estrés personal, en el pago de deudas o incluso la realización de actividades personales), en el caso de las personas casadas suelen presentarse discusiones familiares por el gasto y su aportación al hogar. Mientras los solteros tienen dificultades para poder administrar sus bienes y de los gastos para necesidades personales (como pago de servicios básicos, alimentos, etc.) durante la falta de pago oportuno.

En este punto, se podría responder una de las preguntas planteadas, ¿qué les motiva a seguir trabajando dentro del Cendi? Una de las razones por las que deciden permanecer dentro de la institución, es por las prestaciones, donde se les da la oportunidad de contar un servicio médico por parte del IMSS y la oportunidad de acumular aportaciones para obtener un crédito de Infonavit para una vivienda de interés social. Un dato significativo fue la ausencia de un seguro de vida que no cuentan los trabajadores por parte de la institución o que ellos hayan adquirido de forma personal en una aseguradora que ofrece la institución de forma independiente al Cendi.

En los periodos de atraso del pago surgen las preguntas que se plantearon al comienzo de la investigación ¿cómo viven con esta problemática presente? ¿De dónde y de quienes obtienen el recurso económico para solventar los gastos familiares y personales? Se resuelve la primera con la vivencia de estrés constante aunado a la angustia provocada por los pagos y adeudos que se van adquiriendo durante los días sin salario. Los apoyos que se obtienen en estos periodos de falta de pago, en el caso de ser casados el personal reciben apoyo de su pareja y por otro lado si son solteros obtienen la ayuda de sus padres que le aportan económicamente para cubrir sus gastos o con darles cobijo en sus hogares.

Sin embargo, a pesar de este apoyo las personas pueden contraer problemas con instituciones de crédito y en caso de seguir estudiando algún nivel más de educación surgen problemas para la compra del material necesario para sus actividades escolares. Ninguna persona de los que integran la institución presenta

problemas por enfermedades crónicas y degenerativas que están enterados, según lo expresado los entrevistados.

Las personas que cuentan con más antigüedad tienen 11 años en el Cendi y en este tiempo refirieron que solo en una ocasión hasta la fecha tardaron un año para el pago de su salario, las otras suspensiones se han presentado cada seis meses, hasta la actualidad (2006-2017).

Retomando la pregunta de ¿por qué siguen laborando dentro de la institución? A pesar del problema salarial que persiste, es interesante observar que el ingreso y egreso del personal se da en forma continua, pero es importante destacar que cuando alguna persona solicita su ingreso a la institución se les informa acerca de esta situación de pago que persiste en los Cendis, así como también se les pide que hagan una valoración personal antes de decidir formar parte del personal de la institución. Una respuesta contundente que da el personal es que su permanencia se debe al trabajo que desarrolla con los niños y que les representa una gran satisfacción, por otro lado en relación a la forma de pago comentan que lo ven como una forma de ahorro esto según su estado civil.

Por último, se puede resolver por fin la pregunta principal de esta investigación ¿De dónde y de quienes obtienen el recurso económico para solventar los gastos familiares y personales? donde el apoyo económico de la familia, de amigos e instituciones de préstamo con que cuenta el personal de la institución, permite la permanencia laboral de estos en el CENDI ante la falta de pago de sueldo continuo. De acuerdo a los resultados obtenidos por las respuestas que dieron los entrevistados se tiene que son las actividades complementarias a su trabajo como son; empleos de medio tiempo, pequeños negocios propios, venta de productos varios, prestamos por familiares e instituciones bancarias (que es el menos representativo).

Cabe destacar que se observa como principal factor para la permanencia de los trabajadores y las trabajadoras el apoyo económico de la pareja y los padres de quienes están solteros.

Lo que se tiene que dejar por asentado, es que el personal se encuentra realizando las funciones de su profesión. Han aprendido además a administrar sus recursos y tienen una persona que los apoya. A pesar que prevalece esta situación del pago en tiempo y forma, se tiene conocimiento de que el ingreso y el egreso de personal sigue estando presente (rotación de personal). Y rescatando toda esta información la hipótesis que se planteó al principio donde “el apoyo económico de la familia, de amigos e instituciones de préstamo con que cuenta el personal de la institución, permite la permanencia laboral de estos en el CENDI ante la falta de pago de sueldo continuo” queda aprobada, ya que sin este apoyo no le sería posible al personal mantenerse dentro de la institución.

En relación al Partido del Trabajo y su incidencia en este tema, este desarrolla año con año una serie de acciones que le permite promover al partido ante la ciudadanía como son; la creación de los Cendis para madres y padres trabajadores en el medio urbano, becas sin especificar el nivel de escolaridad de los estudiantes, además la creación de las preparatorias técnicas populares entre ellas tres en el estado de Puebla y una en Zitácuaro, organizando en diferentes espacios la promoción de la cultura como es la Feria del Libro Alternativa y Autogestiva el mayo del 2017 en Uruapan que promueve el PT esto puede representar una estrategia para mantenerse con su registro después de las elecciones extraordinarias del 2015.

## Conclusiones

A partir de la investigación realizada y con los datos obtenidos se puede concluir que se logró el cumplimiento de cada uno de los objetivos planteados y la comprobación de la hipótesis. Los que se presentan a continuación:

Respecto al objetivo general tenemos lo siguiente:

Describir los diferentes tipos de apoyo que recibe el personal del Cendi Jorhenperani en periodos de falta de pago, que les permite su permanencia en la institución.

Los distintos apoyos que recibe el personal del Cendi son generalmente económicos, los cuales vienen de sus padres, hermanos o amigos, en caso de estar casados su pareja le apoya en los periodos de falta de pago. En algunos casos, el personal opta por las instituciones de crédito, con esto los empleados pueden continuar con sus actividades dentro del Cendi.

En cuanto a los objetivos específicos tenemos lo siguiente:

- Conocer las prestaciones laborales que recibe el personal de la institución.

Se identificaron que las prestaciones laborales que recibe el personal, son: Seguro Social (IMSS) del que se derivan los créditos para Infonavit, vacaciones y aguinaldos.

- Identificar los tipos de apoyos que reciben y por parte de quien.

Los tipos de apoyos que reciben los trabajadores se lograron definir al realizar el procesamiento de datos y el análisis de resultado teniendo lo siguiente: el apoyo para concluir sus estudios, apoyo legal, psicológico, crédito Infonavit, etc. En la cuestión familiar se encontró que reciben apoyo económico de sus padres, hermanos o en caso de estar casadas de sus parejas y por ultimo están las prestaciones de créditos económicos que son dadas por los bancos de cajas de ahorro.

- Indicar los motivos por los que permanecen en el Cendi.

Referente a los motivos por los cuales permanecen dentro de la institución, se encontró; que son las prestaciones principalmente el tener el derecho a la atención medica por parte del Seguro Social que puede ser para sus padres o pareja, adicionando el acceso a un crédito para casa habitación a través del Infonavit, contando con los apoyos que brinda la institución de forma personal y por último, pero no menos importante, porque su lugar de trabajo se les hace gratificante.

- Establecer las fuentes principales que brindan el apoyo al personal.

Las principales fuentes de apoyo que tienen durante los periodos de falta de pago es; la pareja, los padres del trabajador(a), los ingresos que obtienen como empleados de medio tiempo o pequeños negocios propios que manejan después de su jornada laboral. En caso de no contar con ninguno de los apoyos mencionados se ven en la necesidad de recurrir a las instituciones de crédito para obtener un préstamo económico temporal para cubrir sus necesidades básicas y urgentes.

La hipótesis que se buscaba comprobar es la siguiente:

“El apoyo económico de la familia, de amigos y prestamos de instituciones bancarias que recibe el personal del Cendi, permite su permanencia laboral ante la falta de pago continuo”.

Por lo tanto, la hipótesis planteada queda aprobada ya que el personal recibe el apoyo principalmente de familiares en la cuestión económica además de recurrir en casos mínimos a los préstamos de las instituciones bancarias encontrando también como una parte complementaria el tener empleos de medio tiempo.

Por ultimo dentro del Cendi, no se encuentra posible ninguna área de oportunidad para poder solucionar la falta de pago a los docentes. Ya que los trabajadores no pueden establecer puntos de negociación con el PT, solamente con los directivos de estos.

Quedan como sugerencias:

- Crear una cuenta de ahorro en donde las maestras puedan cooperar mutuamente para los periodos de suspensión de pago.
- La autogestión por parte de los integrantes de la institución y el director ante las instancias correspondientes (PT área que corresponde).
- Formar un comité con el personal del Cendi que permita la negociación ante el Cendi General y los representantes del PT para permitir la concesión de actividades comerciales como alternativa ante la falta de pagos.

# Propuesta

## 1.- Denominación del Proyecto.

### Nombre del Proyecto.

### Tienda Virtual.

“Creación de una tienda virtual en la página de Facebook para la venta de productos varios del personal del Cendi Jorhenperani de la Cd. De Uruapan, Michoacán”.

### Slogan.

**“Visítanos, selecciona y compra lo que necesites”.**

**Área:** Empresarial.

**Responsable:** Adriana López Romero.

## 2.- Naturaleza del Proyecto.

### a) Descripción del Proyecto.

El proyecto se llevara en espacios y tiempos libres que tenga el personal, donde todo el personal que labora en la institución serán participes en la creación y administración de la página de Facebook que se creará, donde podrán subir sus productos de belleza para mujer, zapatos o ropa para bebé a ventas en tiempos libres de cada uno y todo directamente desde internet. Contaran con una persona que será seleccionada dentro del mismo grupo del personal rotativamente cada semana la cual se dedicara a administrar la tienda en modo online, dará información, cerrara contratos y llevara la administración de las ganancias, promoción de productos, captar la información de los productos, negociar las ventas, envió de mercancía y administración de los ingresos y egresos a la tienda, esto con la ventaja que los socios no descuides sus actividades en el Cendi ya que las actividades se realizaran en los horarios vespertinos.

## **b) Fundamentación.**

A partir de los resultados obtenidos en la investigación dirigida a los integrantes de la institución, se pudo apreciar que los trabajadores se enfrentan a situaciones complejas por la falta de pago a pesar de que la mayoría las combina con otras actividades para obtener un ingreso y resolver sus urgencias económicas, también se pudo valorar que es un problema sin solución aparente en cuanto a la regularización de su pagos oportunos como lo marca la ley por lo que se opta por este proyecto, la institución prohíbe actividades extras (como las ventas de productos externos a la institución, las tandas, rifas, la no asociación con otras empresas, etc.) dentro de sus instalaciones. Ante esta serie de limitantes se opta por la creación de una página de ventas en el medio conocido como Facebook, donde el personal podrá vender sus productos de belleza para mujer, zapatos o ropa para bebé sin tener que quebrantar las reglas de la institución, ya que serán los mismos integrantes quienes llevaran a cabo cada acción de forma equitativa, gracias a la organización de los miembros interesados en participar.

El equipo de trabajo para la tienda estará dividido por cada tipo de actividades, en primer lugar, está el coordinador quien se dará de forma rotativa cada semana, siendo encargada de reunir al equipo de trabajo y sus miembros para la toma de decisiones, reuniones y elaboración de reglas a seguir para que las actividades se lleven a cabo de forma equitativa y armoniosa. En segundo lugar, se tiene al administrador de la tienda virtual, el cual se dará de forma rotativa por parte de los integrantes del equipo de trabajo, quien tomara la responsabilidad del diseño de la página web, subir la información e imágenes de los productos, la negociación de las ventas, el envío de la mercancía, la administración de los ingresos y egresos y sus reportes de ventas. Por ultimo pero no menos importantes tenemos a los integrantes del Cendi, se encargaran de la financiación de la tienda y la promoción con la población.

### **c) Marco Institucional.**

Como se mencionó anteriormente, en la institución no se permiten actividades extras que no tengan que ver con el Cendi. Por este motivo para la creación de la página de ventas, sería necesario reunirse en un lugar ajeno a las estancias donde laboran. Una buena opción es una casa con acceso a internet y que se encuentre en un lugar amplio para poder reunirse y planificar sus líneas de estrategias de ventas y cambios. Así como la realización de un cronograma que contenga el responsable y los días que tendrá bajo su poder la administración de la tienda.

### **e) Objetivos.**

#### **General:**

Diseñar una tienda virtual en la página de Facebook para la venta de productos varios para empleados del Cendi con la finalidad que el personal obtenga ingresos económicos extras y contribuyan a su economía familiar.

#### **Específicos:**

- ❖ Organizar las reuniones entre los integrantes del Cendi para poder establecer el reglamento de la tienda y lo que conllevara mantenerla activa.
- ❖ Definir los productos que se comercializaran.
- ❖ Crear un cronograma con los horarios y responsables de la administración de la tienda.
- ❖ Designar las actividades de lo que se encargara la administradora al cuidado de la tienda online.
- ❖ Detallar las funciones, reglas y formas de compra y venta dentro de la tienda.

**f) Metas.**

- Lograr que el 80% de los empleados del Cendi Jorhenperani participen en el proyecto.
- Lograr que el 80% de los empleados disponga de las ganancias generadas por la tienda.

**Funciones de Trabajo Social:**

Investigación.	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Identificar los factores necesarios para una tienda.</li><li>❖ Investigar el mercado de compra y venta.</li></ul>
Programación.	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Elaborar la calendarización de las actividades que se llevaran a cabo durante el proyecto.</li><li>❖ Llevar las reuniones en los tiempos programados.</li><li>❖ Realización de la tienda virtual.</li></ul>
Difusión.	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Diseñar la publicidad para la tienda en físico y digital.</li></ul>
Asistencia	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Acompañamiento del proceso del proyecto hasta su finalización.</li></ul>

**g) Beneficiarios.**

**Directos:** El personal del Cendi Jorhenperani.

**Indirectos:** Los clientes de la tienda virtual.

#### **h) Producto.**

Se pretende que la creación de la tienda virtual conformada por el personal del Cendi Jorhenperani los cuales invertirán una aportación económica para el proceso en su creación y expansión por el medio electrónico, les proporcionara ganancias económicas extras en sus tiempos de falta de pago.

#### **i) Localización.**

**Macro:** Se encuentra ubicada a nivel nacional en los Estados Unidos Mexicanos, a nivel estatal en el estado de Michoacán y a nivel municipal se localiza en el municipio de Uruapan.

**Micro:** El proyecto se llevara a cabo con el personal del Cendi en vivienda particular.

#### **Metodología.**

Para la ejecución del proyecto “Creación de una tienda virtual en la página de Facebook para la venta de productos varios por el personal del Cendi”, es necesaria la participación de una persona relacionado con el manejo del internet para la creación de la tienda, además de contar con un administrador que tenga orden de la venta y compra dentro de la tienda. Durante el proyecto, el personal del Cendi se dedicara a la difusión de la tienda y proporcionar los productos de belleza para mujer, zapatos o ropa de bebé (los productos pueden cambiar dependiendo del éxito de la tienda) que se venderán a través de la página virtual, todo esto con el apoyo del coordinador quien estará manteniendo el orden del equipo y el cumplimiento de los objetivos que se tienen.

### **3.- Especificación de las actividades y tareas a realizar.**

1. Presentación del proyecto ante el personal del Cendi Jorhenperani por parte del coordinador.



## **6.- Determinación de los recursos necesarios.**

### **Recursos Humanos:**

- ✚ Personal del Cendi.
- ✚ Administrador de la tienda que tendrá bajo su cargo proporcionar la información, vender y realizar los depósitos correspondientes de las ganancias, esta función será delegada de forma rotativos entre los miembros del personal del Cendi.
- ✚ Coordinador del equipo del proyecto, donde la función será forma rotativa entre los participantes.

### **Recursos Materiales:**

- Volantes informativos para dar a conocer la tienda.
- Compartir la página web de forma online.

### **Recursos Técnicos:**

- Laptop.
- Internet.

### **Recursos Financieros:**

- ❖ Cuenta unificada en la cual se depositaran los pagos por la mercancía.

**7.- Costo de ejecución y presupuesto.**

<b>Presupuesto</b>			
<b>Recursos Materiales.</b>			
<b>Recurso.</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Gestión.</b>	<b>Gasto Total.</b>
50 Volantes impresos.	\$1.00 pesos		\$50.00 pesos
<b>Recursos Humanos.</b>			
<b>Recurso.</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Gestión.</b>	<b>Gasto Total.</b>
Coordinador.	\$0.00 pesos		\$0.00 pesos
Administrador.	\$0.00 pesos		\$0.00 pesos
<b>Recursos Financieros.</b>			
<b>Recurso.</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Gestión.</b>	<b>Gasto Total.</b>
Cuenta Bancaria	\$1,000.00 pesos		\$1,000.00 pesos
<b>Recursos Técnicos</b>			
<b>Recurso.</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Gestión.</b>	<b>Gasto Total.</b>
Laptop	\$10,000.00 pesos	\$10,000.00 pesos	\$0.00 pesos
Internet	\$300.00 pesos		\$300.00 pesos
<b>TOTAL.</b>	<b>\$11, 311.00 pesos</b>	<b>\$10. 000.00 pesos</b>	<b>\$1, 350.00 pesos siendo esta la inversión mínima para el proyecto.</b>

## **8.- Administración del proyecto.**

El coordinador electo entre los integrantes del grupo, estará en contacto con el equipo y el administrador de la página para un manejo adecuado de las actividades.

El equipo del personal tendrá como actividad personal el tomar fotografías para vender en la tienda y darle publicidad al sitio.

## **9.- Indicadores de evaluación.**

Se evaluará al equipo del personal, coordinador, administrador y los clientes de la tienda.

### **Equipo:**

- ✓ Responsabilidad.
- ✓ Participación.
- ✓ Trabajo en equipo.
- ✓ Promoción.

### **Coordinador:**

- ✓ Organización.
- ✓ Comunicación.
- ✓ Participación.

### **Administrador:**

- ✓ Comunicación.
- ✓ Trato cordial.
- ✓ Responsabilidad.
- ✓ Honestidad.

## **10.- Factores externos que condicionan el impacto del proyecto.**

- ☒ Que no se apruebe el proyecto.
- ☒ Que exista apatía por parte del equipo de trabajo.
- ☒ Que no se encuentre una persona apta para ser administrador de la tienda.
- ☒ Que el trato hacia los clientes no sea cordial.

## Bibliografía

- Ander Egg, Ezequiel. (1995). *Diccionario del Trabajo Social*. Madrid: Lumen.
- Artola, Amanda. (2000). *La familia en la sociedad plurelista*. Buenos Aires: Espacio.
- Barros, Sierra Javier. (6 de Mayo de 2014). México, de los países con mayor pobreza laboral y más informalidad, dice OCDE. *La Jornada*, pág. 23.
- Bixby, Roser Luis. (2008). *Redes de apoyo social*. Costa Rica: UCR/ CONAPAM.
- Castellanos, C. Marie. (1991). *Manual de Trabajo Social*. D.F.: Prensa Médica Mexicana, S.A. de C.V.
- Contreras, de Wilhelm Yolanda. (2006). *Trabajo Social de Grupos*. D.F., México: Pax México.
- Eroles, Carlos. (1998). *Familia y Trabajo Social*. Buenos Aires: Espacio.
- Fernández, Arturo. (1976). *Políticas Sociales y Trabajo Social*. Buenos Aires: Humanistas.
- Galeana, de la O. Silvia. (1996). *Modelos de Promoción Social en el D.F.* D.F., México: UNAM-ENTS.
- Hernández, Lilian. (30 de Julio de 2012). Sin ejercer, 60% de profesionistas; egresan con conocimientos obsoletos. *Excelsior*, pág. 4.
- Jong, de Eloisa. (2001). *La Familia en los Albores del Nuevo Milenio*. Buenos Aires: Espacio.
- Paz, Fátima. (25 de Marzo de 2014). Michoacán, lugar 24 en tasa de desempleo. *Cambio de Michoacán*, pág. 1.
- Paz, Fátima. (16 de Marzo de 2015). Michoacán, 5° estado en el país con mayor crecimiento en empleo informal. *Cambio de Michoacán*, pág. 1.
- Rabell, Romero Andrea. (1996). *Familia y vida privada en la historia de Iberoamérica*. Cd. De México: UNAM. Obtenido de Humanindex.
- Ramírez, Evangelista Elí. (1998). *Historia del trabajo social en México*. D.F.: Plaza y Valdes.
- Ribeiro, Ferreira Manuel. (2000). *Familia y Política Social*. Buenos Aires, Argentina: Lumen Hvmanitas.

Valero, Chávez Aida. (2003). *Desarrollo Histórico de Trabajo Social*. México: ENTS.

## Páginas Electrónicas

7Graus. (01 de Octubre de 2013). *Significados: descubrir lo que significa, conceptos y definiciones*. Obtenido de Significados: descubrir lo que significa, conceptos y definiciones: <https://www.significados.com/empleo/>

Cetic. (06 de Enero de 2013). *Secretaria de Educacion Michoacan*. Recuperado el 12 de Enero de 2015, de Secretaria de Educacion Michoacan: <http://educación.michoacan.gob.mx/index.php/mas-educacion/programas-educacion-basica/educación-inicial/cendi>

Graña, R. (14 de Mayo de 2015). *ComoFuncionaQué*. Obtenido de ComoFuncionaQué: <http://comofuncionaque.com/funciones-de-la-familia/>

Martínez, María Guadalupe. (06 de Diciembre de 2016). *beta.cendi.org*. Obtenido de beta.cendi.org: <http://beta.cendi.org/quienes-somos/>

Mogica, Barba Juan Jesús. (22 de Noviembre de 2011). *UAEH*. Obtenido de UAEH: [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P\\_Presentaciones/huejutla/administracion/temas/tipos\\_de\\_empleo.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/huejutla/administracion/temas/tipos_de_empleo.pdf)

Pérez, Porto Julián (31 de Enero de 2014). *Definición.de*. Obtenido de Definición.de: <http://definicion.de/partido-politico/>

PT. (11 de Septiembre de 2010). *Partido del Trabajo*. Obtenido de Partido del Trabajo: <http://www.partidodeltrabajo.org.mx/2011/principios.html>

Reyes, Hernández Ramón. (22 de Abril de 2016). *ptmich*. Obtenido de ptmich: <http://ptmich.mx/wp-content/uploads/2016/04/ANEXO-6.pdf>

## Anexos

### Anexo 1. Operacionalización de la hipótesis.

Objetivo General.	Objetivos Específicos	Indicadores	Preguntas.
<p>Describir los diferentes tipos de apoyo que recibe el personal del Cendi Jorhenpera ni en periodos de falta de pago, que les permite su permanencia en la institución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir las prestaciones laborales que recibe el personal de la institución.</li> <li>• Identificar los tipos de apoyos que reciben.</li> <li>• Indicar los motivos por los que permanecen en el Cendi.</li> <li>• Establecer las fuentes principales que brindan el apoyo al personal.</li> </ul>	<p>Trabajadores del Cendi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- ¿Cuál es su salario mensual actualmente? a) \$2,500 a \$5,500 b) \$6,000 a \$9,500 c) \$10,00 a \$12,500 d) \$13,000 a \$15,000</li> <li>2.- Los periodos de pago de su sueldo en la institución son: a) Semanal b) Quincenal c) Mensual d) Semestral e) Otro ¿Cuál?</li> <li>3.- El retraso de pago ¿A usted le? a) Le favorece b) Le afecta c) Ninguna de las anteriores.</li> <li>4.- Las prestaciones que le da la institución son: a) Seguro Médico b) Seguro de vida c) Infonavit d) Vacaciones e) Prestamos d) Otra ¿Cuál?</li> <li>5.- ¿La casa donde vive es? a) Propia b) Rentada c) Prestada d) Se está pagando</li> <li>6.- ¿Cuántas personas dependen de usted? a) 1 b) 2 c) 3 d) Más de 4 e) Ninguna</li> <li>7.- Además de usted ¿Cuántas personas aportan al hogar? a) 1 b) 2 c) 3 d) Más de 4 e) Nadie más</li> <li>7.1.- ¿Quién?</li> <li>8.- ¿Continúa usted estudiando? a) Si b) No</li> <li>9.- ¿En qué nivel? a) Primaria b) Secundaria c) Preparatoria d) Profesional e) Otra ¿Cuál?</li> <li>10.- ¿Padece alguna enfermedad crónica? a) Si b) No</li> <li>11.- ¿Cuál?</li> <li>12.- ¿En que destina la mayor parte de sus ingresos? a) Alimentación b) Transporte c) Gastos Escolares d) Servicios e) Gastos Personales f) Pago de Prestamos e) Otro ¿Cuál?</li> <li>13.- ¿Con quién se le ha presentado problemas por deudas? a) Familia: b) Amigos: c) Con la institución (Cendi): d) Instituciones de crédito: e) Ninguno</li> <li>14.- ¿Cuál es el período de tiempo más largo que han padecido sin pago? a) 2 meses b) 6 meses c) Un año d) 2 años o más</li> <li>14.1.- En el tiempo que llevas laborando ¿Cuántas veces se ha presentado esta situación? a) 1 vez b) 2 veces c) 3 veces o más</li> <li>15.- ¿Por qué motivos continúa laborando en la institución? a) Porque me gusta b) No tengo otra opción c) No me genera problema el retraso del pago d) Otro beneficio ¿Cuál?</li> <li>16.- La falta de pago provoca en usted: a) Angustia b) Preocupación c) Estrés d) Indiferencia</li> <li>17.- ¿Qué alternativas tomas cuando tu sueldo no llega en tiempo y forma? a) Consigo otro empleo b) Pago con tarjeta de crédito c) Utilizo mis ahorros d) Pido préstamos e) ¿Depende de otra persona? e.1) Si e.2) No. e.3) ¿De quién?</li> <li>18.- ¿Qué actividad complementaria al trabajo del Cendi realizas? a) Tengo trabajo de medio tiempo en otro lugar b) Trabajo los fines de semana c) Realizo otra actividad que me genera ingresos ¿Cuál?</li> </ol>

			<p>19.- Cuando se presenta la falta de pago ¿A quién recurre por ayuda con más frecuencia? a) Mis padres b) Mi pareja c) Familiares d) Mis amigos e) Instituciones de crédito</p> <p>20.- ¿Cuándo ingresaste a esta institución fuiste informada (o) de las formas de pago? a) Si b) No c) No existía esta problemática</p> <p>21.- ¿Tú has participado en alguna acción para solicitar que se realicen en tiempo y forma los pagos? a) Si b) No</p> <p>22.- ¿De qué manera?</p> <p>23.- ¿Tienes conocimiento del motivo por el cual se da el retraso? a) Si b) No</p> <p>24.- ¿Por qué?</p>
--	--	--	--





**14.- ¿Cuál es el período de tiempo más largo que han padecido sin pago?**

- a) 2 meses      b) 6 meses      c) Un año  
d) 2 años o más

**14.1.- En el tiempo que llevas laborando ¿Cuántas veces se ha presentado esta situación?**

- a) 1 vez   b) 2 veces   c) 3 veces o más

**15.- ¿Por qué motivos continúa laborando en la institución?**

- a) Porque me gusta  
b) No tengo otra opción  
c) No me genera problema el retraso del pago  
d) Otro beneficio ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**16.- La falta de pago provoca en usted:**

- a) Angustia   b) Preocupación   c) Estrés  
d) Indiferencia

**17.- ¿Qué alternativas tomas cuando tu sueldo no llega en tiempo y forma?**

- a) Consigo otro empleo  
b) Pago con tarjeta de crédito  
c) Utilizo mis ahorros      d) Pido préstamos  
e) ¿Depende de otra persona?      e.1) Si

e.2) No.      e.3) ¿De quién? \_\_\_\_\_

**18.- ¿Qué actividad complementaria al trabajo del Cendi realizas?**

- a) Tengo trabajo de medio tiempo en otro lugar  
b) Trabajo los fines de semana  
c) Realizo otra actividad que me genera ingresos      ¿Cuál?  
\_\_\_\_\_

**19.- Cuando se presenta la falta de pago ¿A quién recurre por ayuda con más frecuencia?**

- a) Mis padres      b) Mi pareja      c) Familiares  
d) Mis amigos      e) Instituciones de crédito

