



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

CENTRO SUPERIOR NUEVA GENERACIÓN
ACUERDO DE INCORPORACIÓN No. 8501-29

INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL EN LA
IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMA DE ALFABETIZACIÓN Y
EDUCACIÓN BÁSICA EN LA EMPRESA ECOLAND EN
ACCION EN CELAYA, GUANAJUATO.

Tesina que presenta para obtener el título de

Licenciatura en Trabajo Social

MARICRUZ LIZETH ALBA RAMIREZ.

Asesora: Lic. Rosa María Durán García

Celaya, Gto, Noviembre 2024



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.

I. Agradecimientos

A mis padres:

Ma. Leticia Ramírez Rodríguez y Justino Alba Pérez, porque me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. Ellos son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades. Brindándome el soporte material y económico para poder dedicarme a mis estudios y nunca abandonarlos.

A mi esposo:

Juan Miguel Hernández Vázquez, ha sido mi mayor admirador y estoy agradecida por tenerlo en mi vida. Gracias por ser mi socio de aventuras, mi confidente y mi amigo. Juntos hemos construido un hogar lleno de amor y esperanza, estoy agradecida por tenerte como mi compañero de vida en este camino de mi titulación y más allá.

A mis hermanos:

Elizabeth Alba Ramírez, Pamela Alba Ramírez, por apoyarme en los momentos más difíciles e impulsarme a no dejar este sueño de terminar mis estudios.

II. Dedicatorias

A DIOS, por hacer realidad mis sueños y cumplir una de las metas más importantes en mi vida, por brindarme lo necesario para poder seguir día a día con mis objetivos planteados.

A mi tutor:

Lic. Rosa María Durán García, Le agradezco profundamente por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada. Gracias por su guía y todos sus consejos, los llevaré grabados para siempre en la memoria y mi futuro profesional.

III. Objetivo General

Mejora la vida personal y productiva del empleado al contar con educación básica, con la finalidad de incrementar su participación en el ámbito laboral, mejorando así su desarrollo sostenible.

IV. Objetivos Específicos

Determinar las causas de analfabetismo en personas adultas.

Investigar los factores personales y sociales, que motivan a los sujetos adultos a insertarse en un centro de alfabetización de educación básica.

Analizar como contribuyen los vínculos familiares para la alfabetización y desarrollo del trabajador.

Intervención del trabajador social en los programas de alfabetización en el ámbito empresaria

V. Hipótesis

Identificar el impacto social de los programas de alfabetización en las empresas con el personal.

Determinar como la persona adulta ha sufrido el analfabetismo laboral.

Implementación de estrategias para desarrollar habilidades de alfabetización.

Determinar cómo los programas de educación contribuyen a evitar la deserción del capital humano.

VI. Introducción

La falta de educación básica dentro del ámbito laboral, específicamente dentro del área industrial no es un tema nuevo, esto se ha dado durante largo tiempo, los trabajadores son contratados por la gran demanda de mano de obra con educación básica (primaria), saber leer y escribir o bien sin conocimiento de esto último.

Esto ha generado abusos dentro del área industrial, así como retrabajos, deserción, etc. Los que también genera pérdidas dentro de esta industria, también es sabido que los supervisores y jefaturas no les proporcionan ni las herramientas, ni el tiempo necesario para que los trabajadores se superen con la excusa que no hay tiempo, que van a trabajar, que se les paga por realizar una actividad más no como ellos lo llaman “perder el tiempo”, sin embargo, la educación es básica dentro de esta área ya que contribuye a que los empleados se sientan parte de la empresa y valoren lo que esta realiza por ellos, su familia genera también un sentimiento de pertenencia que a la larga contribuye en la productividad y crecimiento de está, pero sobre todo del personal operativo ya que van a tener más confianza a la hora de realizar su trabajo, menos dudas, menos perdidas, más crecimiento, aspiración a puestos diferentes y sobre todo menos deserción.

El que una empresa tenga un programa de alfabetización y de educación básica para adultos, no la pone en desventaja ni es pérdida de tiempo, sino se considera una empresa que se preocupa por sus empleados, que quiere la superación de los mismos, lo cual genera juntos con ellos el crecimiento de la misma. El presente trabajo nos lleva a ver cómo se pueden implementar dichos programas en este

ámbito, el concepto que se tiene de educación, la forma de trabajo de dicha área, como es la intervención de trabajo social para poder llevarlos a cabo y comprobar que en vez de ser una pérdida de tiempo es un desafío y sobre todo es una empresa que tiene valores y que no solo le interesa su crecimiento económico, llegando a la comprobación de las hipótesis planteadas, pero sobre todo que también se preocupa por su trabajadores y familia generando una calidad de vida.

VII. Justificación

La empresa ECOLAND EN ACCIÓN, es una industria preocupada por sus trabajadores, los cuales el personal de producción no cuenta la mayoría con educación básica y algunos de ellos no saben leer ni escribir, les ha dado la oportunidad de pertenecer a esta, aún con las limitaciones educativas que presentan, pero también se encuentra comprometida al crecimiento y superación de su personal, tomando en cuenta que a mayor educación de estos, menos serán los retrabajos, mejor comprensión de indicaciones, generaran un sentido de pertenencia, menos deserción laboral.

Aunado a esto generara menos problemática como lo es el que no puedan o sepan manejar los cajeros automáticos, alguna maquinaria que tendrían que leer o seguir instrucciones, así como el realizar anotaciones correspondientes a su labor, el no conocimiento si cuentan con alguna derechohabencia social, no saber realizar esta ni poder dar de alta a su familia, tener dificultad para realizar trámites diversos, seguir procedimientos, etc.

El proporcionar una educación a sus trabajadores genera en estos sentimientos de pertenencia, el que la familia contribuya a que este no falte, no renuncie ya que considera a la empresa como un promotor de calidad de vida y que proporciona a sus trabajadores un "plus", que en otras empresas es difícil de conseguir.

Trabajo Social tiene una intervención relevante ya que es quien convive y conoce las necesidades reales y sentidas de los trabajadores, su función es proporcionar

las condiciones necesarias para que ellos obtengan el beneficio de la educación al igual trabajar con las autoridades correspondientes de la empresa para que proporcionen las herramientas, tiempo y espacios para la superación de sus trabajadores.

Índice

I.	Agradecimientos	
II.	Dedicatorias	
III.	Objetivo general	
IV.	Objetivos específicos	
V.	Hipótesis	
VI.	Introducción	
VII.	Justificación	
Capitulo I	Antecedentes	1
1.1	Generalidades	1
1.2	Organigrama	3
Capitulo II	Analfabetismo – Alfabetización	4
2.1	Definición	4
2.1.1.	Tabla comparativa según autores	6
2.2.	Antecedentes	12
2.3	Tipos de analfabetismo	15
2.4	Causas del analfabetismo	15
Capitulo III	Importancia de la alfabetización en el entorno empresarial	17
3.1.	Generalidades	17
3.2.	Desafíos de la alfabetización empresarial	22

Capítulo IV Acciones de la empresa	26
4.1 TWI – TRAINING WITHIN INDUSTRY	
(Entrenamiento dentro de la industria)	26
4.2 Resumen de Job Instruction	27
4.3 Aplicación de Job Instruction	28
4.4 Bases del éxito de TWI	28
4.5. Principios de la Cultura LEAN	29
4.6 Métodos ineficaces de capacitación	29
4.7 Solo Instrucción verbal	29
4.8 Identificación de las necesidades de la empresa	30
4.9 Acciones de la empresa	33
Capítulo V Intervención del Trabajo Social e implementación de programas de alfabetización en el área industrial	34
5.1 Generalidades	35
5.1.1 Definición de Trabajo Social según autores	35
5.1.2 Definición de Trabajo Social conforme a las décadas	36
5.2 Antecedentes de Trabajo Social Industrial	40
5.3 Propulsor del Trabajo Social Industrial	42

5.4. Programas de protección a los derechos de los trabajadores y su relación con trabajo social	44
5.5 Implementación de programa de alfabetización en la industria	46
Conclusiones	51
Bibliografía	54
Glosario	56
Anexos	
Figura 1 capacitación personal.....	59
Figura 2. TWI promueve la perfección	60
Figura 3. Organigrama	61
Figura 4, 5, 6, 7. Capacitación	64
Figura 8. Habilidades	65
Figura 9. INAEBA.....	66
Figura 10. IECA.....-	66

“La educación no cambia el mundo;
cambia a las personas que van a
cambiar el mundo”.

Paulo Freire.

CAPITULO I

Antecedentes

I.1 Generalidades

ECOLAND EN ACCION, es una empresa ubicada en la ciudad de Celaya Guanajuato, dedica a la venta de productos de limpieza industrial, con una experiencia de 30 años dentro de este ramo.

Su fundación se remonta a 1994, por el Sr. Alfonso Córdova Novoa en la ciudad anteriormente mencionada, iniciando con un negocio de venta de productos higiénicos como toalla inter doblada, despachadores Kimberly etc. Comenzando a prestar sus servicios a instituciones dentro de este municipio como fue la Universidad de Celaya, posteriormente en la Ciudad de León.

EL 13 de mayo del 2018, se expande en las instalaciones de parque Toyota, Hanwa y Grammer, debido a este crecimiento se decide su traslado al parque el grande en cual se encuentra ubicado en: Avenida asociación de industriales 38160 en el municipio de Apaseo el grande, dónde actualmente ofrece sus servicios de limpieza para empresas diversas, comedores industriales, instituciones, así como trabajo de maquinaria y equipo en general.

Ecoland en Acción está asociado con Grupo Ecológica, donde hace mancuerna de tal manera que la primera ofrece los servicios de limpieza industrial y la segunda los insumos con lo cual se logra un mejor servicio, así como una mejor organización en el trabajo, ya que con esos materiales proporciona apoyo al personal de las diversas empresas para un trabajo productivo y eficiente dentro de las jornadas laborales.

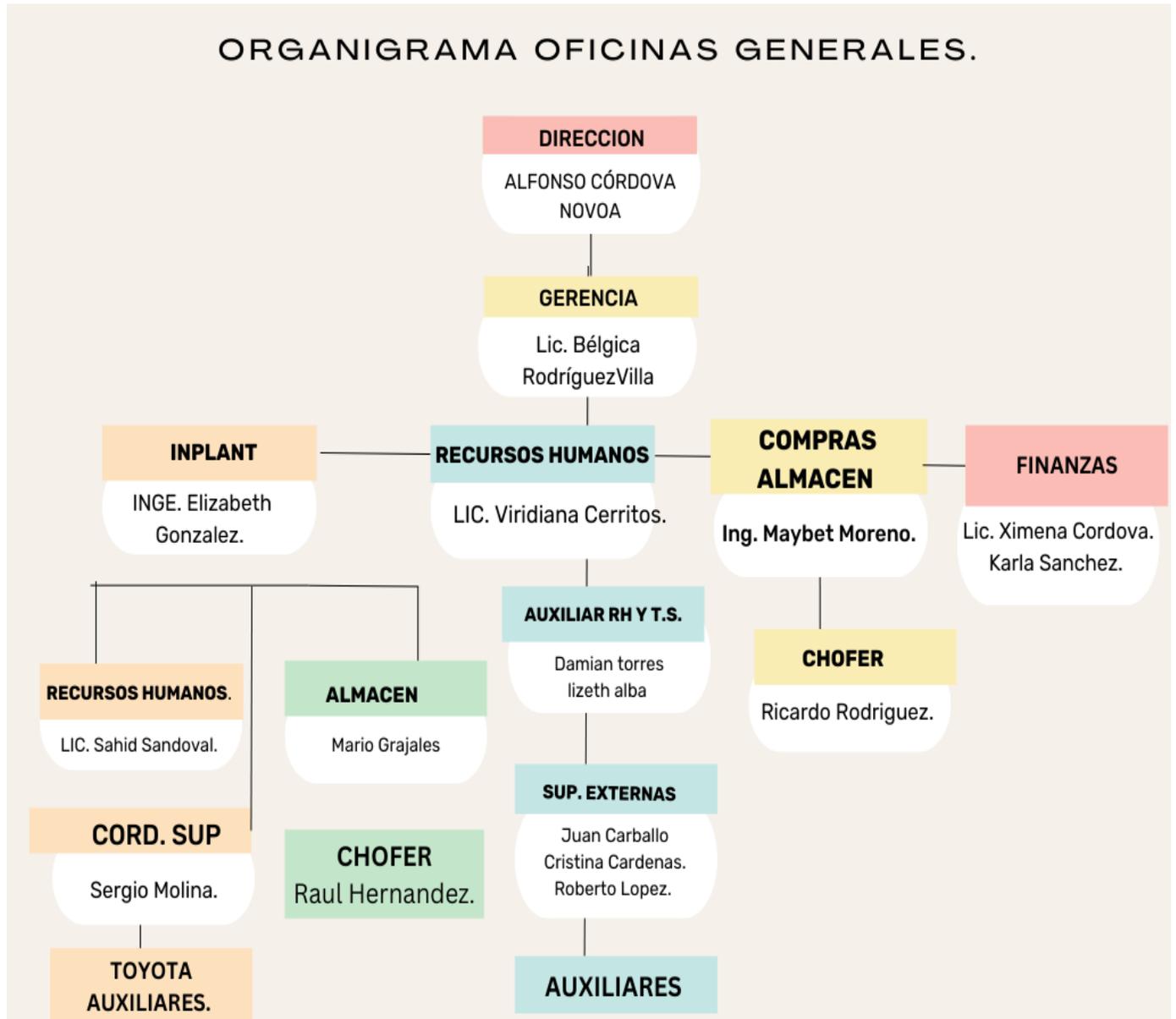
La organización ofrece servicios especializados que se encargan de mantener el aseo y el orden en los espacios comerciales e industriales. Ofrecen una amplia gama de tareas de mantenimiento, que van desde el tratamiento básico de oficinas, hasta la desinfección de instalaciones industriales complejas con la ayuda de máquinas especializadas para un buen desempeño.

Ecoland en acción tiene como alta en registro federal de contribuyentes EAC180313445. Actualmente se encuentra en el parque Toyota Motor Manufacturing de Guanajuato teniendo a su cargo más 12 empresas para la limpieza industria como lo es: Kyoho, TIs, Vuteq, Othli; etc.

Siendo auditado como uno de los mejores proveedores del parque Toyota teniendo como evaluación de desempeño del 90% tanto en venta y servicio.

Ecoland es una empresa donde da la facilidad de contratar a personal con analfabetismo, puede ser desafiante, pero también puede ser una oportunidad para brindar apoyo y capacitación para mejorar sus habilidades y sobre todo ofrecer un trabajo digno a personas que por diversas circunstancias de la vida no tuvieron la oportunidad de estudiar, pero que necesitan de una fuente de trabajo para poder salir adelante.

I.2 Organigrama



“Estudiar no es un acto de consumir ideas. Si no de crearlas y recrearlas”

Paulo Freire.

Capítulo II

Analfabetismo - Alfabetismo

2.1. Definición

El analfabetismo es considerado una consecuencia de la falta de aprendizaje, la cual a su vez es el resultado de la falta de recursos, herramientas y carencias que tiene la escolarización y que, aunado a la falta de recursos económicos, cultura y diversas necesidades tanto económicas como emocionales el individuo no pudo acceder a ella.

Las consecuencias del analfabetismo son principalmente la pobreza y la exclusión, ya que debido está las personas tienen problemas para salir adelante, no consiguen trabajos bien remunerados y en los que tienen las oportunidades de crecimiento son limitadas

La educación es considerada un elemento primordial para mejorar la calidad de vida de los sujetos sociales, esto genera en ellos, seguridad, mejor empleo, desarrollo persona, calidad de vida, oportunidades etc. Entre las principales definiciones tenemos:

Analfabeto según INEGI¹ una persona analfabeto (a), es aquella que tiene más de 15 años de edad y no sabe leer o escribir

La ONU.² Define el analfabetismo como. “La Incapacidad de leer y escribir”.

Para la UNESCO.³ Es un proceso continuo de aprendizaje y conocimiento de la lectura, la escritura y el conocimiento de los números.

Alfabetización es el proceso en el cual una persona aprende a leer y escribir.

Para Lave y Wenger, (1998). La alfabetización es parte de prácticas sociales a través de las cuales los sujetos que se alfabetizan se convierten en miembros de determinadas comunidades de práctica.

Rosa María Torres (2006), menciona que la alfabetización es: “El portón de entrada a la educación básica y el pasaporte más importante para el aprendizaje a lo largo de la vida”

Por lo tanto, la alfabetización es considerada como una habilidad que permite a las personas acceder a la información, comunicarse, tomar decisiones informadas, así como tener una participación activa en la sociedad.

Es un derecho fundamental y una herramienta básica para hacer frente a la vida diaria.

¹ Instituto Nacional Estadísticas y Geografía (INEGI)

² Organización de las Naciones Unidas (ONU)

³ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

2.1.1. Tabla comparativa según autores

Diversos autores han escrito sobre analfabetismo y la alfabetización, estos ofrecen perspectivas y enfoques diferentes, desde la pedagogía crítica y hasta la psicología y la educación. A continuación, se muestra una tabla comparativa de estas definiciones y los autores.

Autor	Definición de analfabetismo.	Conceptos clave
Paulo Freire.	Argumenta que el analfabetismo es producto de la sociedad capitalista, mantiene a las personas en una situación de opresión y explotación. La falta de educación y alfabetización es una herramienta utilizada por las clases dominantes para mantener su poder y control sobre las clases oprimidas. Destaca que el analfabetismo no solo es un problema individual, sino también un problema social y político.	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="964 827 1549 1003">✚ La conciencia ingenua: que se refiere a la falta de conciencia crítica y política de las personas analfabetas.<li data-bbox="964 1041 1549 1218">✚ La conciencia crítica: se refiere a la capacitación de analizar y transformar la realidad.<li data-bbox="964 1255 1549 1516">✚ La educación bancaria: se refiere a la educación tradicional que deposita conocimiento en las personas sin fomentar la crítica y la reflexión.<li data-bbox="964 1554 1549 1814">✚ La educación problematizadora: se refiere a la educación que fomenta la crítica, la reflexión y la acción transformadora.

<p>Emilia Ferreiro.</p>	<p>Argumenta que el analfabetismo no solo es la incapacidad de leer y escribir, sino también una forma de exclusión social y cultural. Las personas analfabetas son marginadas y excluidas de la sociedad, lo que perpetua la desigualdad y la pobreza. El analfabetismo es un problema que afecta no solo a las personas individuales, sino también a las comunidades y la sociedad en general. La falta de educación y alfabetización limita el desarrollo social y económico de las comunidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ La exclusión social: se refiere a la marginación y exclusión de las personas analfabetas de la sociedad. ✚ La dependencia cultural: se refiere a la falta de autonomía y autoestima de las personas analfabetas. ✚ La educación como practica social: se refiere a la educación como un proceso que debe ser comprendido en su contexto social y cultural. ✚ Alfabetización como empoderamiento: Para que puedan transformar su realidad.
<p>Jonathan Kozol.</p>	<p>El analfabetismo es un síntoma de una sociedad que no valora la educación de todos sus miembros, especialmente los más vulnerable. Argumenta que el alfabetismo es el resultado de.</p>	<p>Describe como las escuelas en la comunidades pobres y marginadas carecen de recursos, tienen profesores mal pagados y sin apoyo, y ofrecen una educación de baja calidad, lo que perpetua el analfabetismo y la pobreza. Kosol propone soluciones como:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ✚ falta de acceso a educación de calidad. ✚ Pobreza y marginación. ✚ Racismo y discriminación. ✚ Falta de recursos y financiamientos para las escuelas. ✚ Enfoque en la educación como mercancía. 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Invertir en educación de calidad para todos. ✚ Abordar la pobreza y la marginación. ✚ Combatir el racismo y la discriminación. ✚ Aumentar la financiación para las escuelas y los profesores. ✚ Ver la educación como un derecho humano fundamental.
--	---	--

Autor	Definición de Alfabetismo	Concepto clave
Paulo Freire	<p>Define la alfabetización de una manera crítica y liberadora. Es un proceso de conciencia y empoderamiento que permite a las personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Leer el mundo: comprender la realidad social, política y económica que les rodea. ✚ Leer la palabra: dominar la lectura y la escritura como herramientas para expresar sus ideas y pensamientos. ✚ Escribir su propia historia: tomar control de su propia vida y destino. 	<p>Enfatiza que la alfabetización debe ser un proceso dialógico y participativo, donde el educador y el educando se encuentran como iguales para construir conocimiento y conciencia crítica. Es un acto de resistencia contra la opresión y la dominación, y un medio para la liberación y la transformación social.</p>
Emilia Ferreiro	<p>Proceso de construcción de la escritura y la lectura, que implica la adquisición de habilidades y conocimientos. La alfabetización es un proceso que va más allá de la simple decodificación de palabras y frases, y se enfoca en la comprensión de la escritura como un</p>	<p>Proceso de construcción de la identidad y la conciencia crítica, y no solo como la adquisición de habilidades técnicas. Propone un enfoque más crítico y reflexivo para la enseñanza</p>

<p>Lev Vygotsky</p>	<p>sistema de comunicación que refleja la cultura y la sociedad.</p> <p>Es un proceso de aprendizaje que se produce a través de la interacción de los signos y símbolos culturales. No es solo la adquisición de habilidades técnicas, sino también de la comprensión de la naturaleza simbólica de la lengua escrita y su relación con la lengua de hablada.</p> <p>Es un proceso que implica la construcción de la conciencia lingüística y la capacidad de utilizar la lengua</p>	<p>de la lectura y escritura.</p> <p>Factores que apoyan el aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Motivación. ✚ Interacción social. ✚ Flexibilidad y adaptabilidad. ✚ Uso de tecnología. ✚ Apoyo emocional. ✚ Uso de diferentes estilos de aprendizaje. <p>✚ La zona de desarrollo próximo: se refiere al nivel de desarrollo cognitivo que un individuo puede alcanzar con la guía de un adulto o un compañero más capacitado.</p> <p>✚ Internalización: proceso de</p>
----------------------------	--	---

	<p>escrita para la comunicación y el pensamiento.</p>	<p>apropiación de los signos y símbolos culturales y su transformación en herramientas cognitivas.</p> <p>Mediación semiótica:</p> <p>Es el papel del lenguaje y otros signos y símbolos en la mediación de la conciencia y la comunicación.</p>
--	---	--

2.2. Antecedentes

En México, el proceso de alfabetización se inicia en los primeros años de vida a través del acceso a la educación básica (prescolar, primaria y secundaria) y está ligado a los procesos de aprendizaje que permiten a las personas obtener las herramientas y habilidades iniciales para desarrollarse en la vida, participar activamente dentro de la sociedad, en sus comunidades y ejercer plenamente sus derechos humanos.

La alfabetización se constituye como una pieza clave para el desarrollo humano y social, existen contextos de desigualdad y marginación que obstaculizan el acceso a la educación de grupos que han sido históricamente desfavorecidos, impidiendo que inicien o concluyan la educación básica y, en consecuencia, que no cuenten con las herramientas y habilidades para su desarrollo, considerando las, personas analfabetas.

El analfabetismo en la edad adulta es el resultado de la falta de acceso a la educación durante las primeras etapas del desarrollo, debido a diversas desigualdades que atraviesan el curso de vida de las personas. Esta situación las coloca en una condición de desventaja social que puede impedir el desarrollo de habilidades y herramientas para ejercer derechos fundamentales, como son: el derecho al trabajo, a la salud, a la cultura y a la ciudadanía, por lo que el analfabetismo se ubica como un problema social que puede impactar diferentes esferas personales, limitar el acceso integral a los bienes y servicios que la sociedad ofrece y perpetuar las estructuras de desigualdad que generan marginación y pobreza.

La alfabetización ha ido evolucionando a lo largo de los años. Ha sido objeto de materia de política en los ámbitos Nacionales e Internacionales. A mediados de los 60 era concebida como un conjunto de destrezas técnicas que comprendía la lectura, la escritura y la aritmética esencial. La acción se reducía a impulsar la adquisición de las destrezas básicas mencionadas, mediante campañas masivas que tuvieron por objeto erradicar el analfabetismo.

Posteriormente, en la década del 70, se vinculaba hacia el desarrollo socioeconómico, “lo que dio origen al concepto de analfabetismo funcional asociado a mejorar la productividad”. El fin era vincular la acción alfabetizadora al proceso de trabajo como un todo. En el 2002, una serie de pronunciamientos internacionales como la Declaración de Hamburgo y la Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas, identificaron la necesidad de cambiar el concepto. Al articular su concepto pluralista con los de ciudadanía, identidad cultural, desarrollo socioeconómico, Derechos Humanos y equidad, demandan que en la creación de entornos alfabetizadores guarden consonancia con los contextos y estén centrados en los educandos.

Esta visión se renueva en los programas de alfabetización, es decir, se asocia con asegurar el acceso a la lectura y escritura a todos los ciudadanos, tanto niños, jóvenes como adultos, dentro como fuera del sistema educativo, a lo largo de toda la vida. Lo que lleva a integrar en un marco político a la “alfabetización para todos. La alfabetización se entendía no de manera aislada sino como componente esencial e integral de la educación básica a toda persona o educación para todos”.

Entonces la percepción de la alfabetización dejó de ser una acción aislada y comienza a verse como una práctica social que contribuye a un propósito más amplio e integral, contemplando la educación permanente o para toda la vida, como un aprendizaje no terminal o solo una etapa. Asume así, hacia un proceso de aprendizaje mayor en diferentes niveles e instantes, asociada a la multiplicidad de factores dentro de una comunidad o de un centro educativo, priorizando la dimensión personal y social de su adquisición y aplicación.

De esta manera la educación de adultos engloba todas las acciones formales y no formales, y tiene como destinatarios, a individuos que realizan una acción educativa a posterior de acuerdo con la edad. La vinculación se distingue debido a que el conocimiento de estrategias para los educandos es lograr enfrentarlos lo más exitosamente posible las demandas ante las necesidades básicas de educación, y mejorar, así su inserción laboral, el cuidado de la salud personal y familiar, como también, protegerse y prepararse al mundo que los rodea, entre otras. Ello lleva a contemplar, a trabajar y a vincularse en aspectos de la vida cotidiana de los alfabetizandos, es un intento por ampliar la mirada de la educación en personas jóvenes y adultas.

2.3 Tipos de analfabetismo

Existen, en principio, dos tipos de analfabetismo, dependiendo de qué tanto se pueda comprender de un texto leído:

Analfabetismo absoluto: Cuando la persona no puede ni leer ni escribir en ningún grado, por lo que un texto le resulta totalmente ajeno e incomprensible.

Analfabetismo funcional: Cuando la persona puede leer y escribir de manera muy rudimentaria, con una baja tasa de comprensión de lo leído y notoria dificultad para elaborar ideas por escrito.

Sin embargo, en épocas recientes se ha acuñado un tercer tipo de analfabetismo:

Analfabetismo tecnológico: Cuando la persona desconoce el funcionamiento básico de los aparatos tecnológicos contemporáneos, como computadoras y teléfonos celulares, y carece por tanto de las herramientas para adaptarse al cambio tecnológico.

2.4. Causas del analfabetismo

Las causas del analfabetismo pueden ser variadas, pero en general tienen que ver con la falta de oportunidades de desarrollo personal y educativo. Esto a su vez puede deberse a:

Pobreza y marginación: Algunas personas, cuya vida transcurre en una lucha constante por la supervivencia y la satisfacción de sus necesidades básicas

inmediatas, carecen del tiempo y de los recursos para sostener un proceso educativo mínimo.

Dificultad en el acceso escolar: Puede ocurrir que individuos se hallen desconectados de los circuitos educativos y culturales del Estado: por ejemplo, porque habitan lejos de la escuela más cercana o viven una vida de desarraigo y desplazamiento continuo o bien, porque están sometidos a jornadas laborales largas y extenuantes. Así, el esfuerzo necesario para acudir a la escuela los hace desistir de ello.

Motivos religiosos y culturales: En muchos países, la educación básica está reservada para algunos tipos de personas, generalmente los varones. Ya que estos se tiene la creencia que son aquellos que llevaran el sustento al hogar, mientras que las mujeres se dedicaran a las labores domésticas. El resto, en cambio, queda al margen del sistema educativo o incursiona en él apenas hasta ciertos niveles elementales.

“Si no puedo, por un lado, estimular los sueños imposibles, tampoco debo, por el otro, negar a quien sueña el derecho de soñar”.

Paulo Freire

CAPITULO III

Importancia de la alfabetización en el entorno empresarial

3.1 Generalidades

La alfabetización empresarial es la capacidad de comprender, analizar y aplicar conceptos y principios, con una mentalidad empresarial. No se trata sólo de conocer los hechos y las cifras, sino también de cómo utilizarlos para crear valor, resolver problemas y aprovechar oportunidades.

Es esencial para cualquier persona que se desempeñe en el ámbito empresarial o bien que quiera iniciar, administrar o hacer crecer un negocio, o bien trabajar de manera efectiva en cualquier organización.

La alfabetización dentro del área empresarial es entendida como: La capacidad de comprender y aplicar los conceptos y principios empresariales a diversas situaciones y desafíos que se presenten.

Ayudar a los trabajadores a desempeñarse en forma eficaz y activa en sus funciones, evitando en las empresas retrabajos, horas muertas, ausentismo, rotación y a los empresarios a la toma de decisiones, una comunicación efectiva, identificar oportunidades y evitar obstáculos, así como crear un ambiente de empatía y preocupación por sus empleadores y familia.

Razones por las que es importante comprender los conceptos.

Ayuda a crear una visión y estrategias claras: Para lo cual se debe de tomar en cuenta lo siguiente:

Conceptos empresariales clave:

Visión: Está es una imagen ideal del futuro que una empresa desea alcanzar, teniendo un propósito de establecer ideas claras y motivadoras para está y sobre todo para sus trabajadores, por lo cual inspira, motiva, para tener mejor calidad de vida personal a sus empleadores.

Misión: Es un propósito principal de las empresas y su razón de ser, cuyo propósito principal es el de establecer identidad de la empresa como ser; concisa, clara, precisa, relevante y actualizada.

Metas y objetivos: Son los resultados específicos que se desean alcanzar, el objetivo: Son los pasos necesarios para alcanzar esas metas, ya sean a corto, mediano o largo plazo, con objetivos específicos, mediables, alcanzables, relevantes, en un tiempo definido.

Estos puntos resultan de gran importancia ya que no se deben de olvidar puesto que son los principios, valores y creencias dentro de la empresa que sirven de guía para la toma de decisiones, comportamiento y estrategias dentro de la empresa, que no se deben de olvidar ni tomar a la ligera ya que estos servirán de base para la política que rige la toma de decisiones.

Estos conceptos empresariales son desglosados por diversas personas, o por integrantes de una organización dependiendo del tamaño y estructura de las empresas ya entre los que se pueden mencionar:

Equipo directivo: Conformado por el director y gerentes generales.

Equipo de liderazgo: Departamentos a cargo.

Equipo de planificaciones estratégicas: Analistas de negocios, planificadores.

Equipo de comunicación: Especialistas, relaciones públicas.

Equipo de Recursos Humanos: Formadores y especialistas de RH⁴

Consultores externos: Expertos en estrategias y consultores de negocios.

Estos procesos que pueden variar dependiendo de las empresas y su estructura, es importante que todos los miembros de la organización estén involucrados y comprometidos con estos conceptos para asegurar su implementación y éxito. Sobre todo, es de suma importancia mantener actualizada las estrategias según sean necesarias.

⁴ Recursos Humanos

Ayuda a analizar el mercado y la industria.

Comprender las necesidades, preferencias, objetivos, tendencias, dinámicas, fortalezas y debilidades, así como las oportunidades dentro del mercado es de gran relevancia, tanto para la empresa como para los trabajadores.

Alfabetización informacional o cualificación en información como la capacitación en tecnología de la información, basada en una alfabetización computacional o digital: Como habilidades primarias Involucrar sus conocimientos, la construcción de modelos mentales, no solo la búsqueda de modelos mentales, no solo búsqueda de respuestas a las preguntas. A partir del establecimiento de relaciones entre las varias informaciones recolectadas y comprendidas, tenemos la construcción de conocimiento. Lo social considerando que la alfabetización informacional emerge del proceso de aprendizaje, se debe engloba además de una serie de habilidades y conocimientos, la noción de valores conectados, a la dimensión social y situacional.

Ayuda a diseñar y ofrecer valores:

El diseño de servicios, los precios, la distribución, la promoción y la marca pueden ayudar a los empresarios a crear y ofrecer valores. También puede ayudar:

Taller de iniciación empresarial, en el cual se introducir conceptos básicos de negocios y emprendimiento, al igual un programa de mentoría en el cual los participantes puedan convivir con los empresarios experimentados y esto a su vez ser sus mentores, brindándoles su experiencia y consejo.

One Two One: La cual es una técnica de enseñanza y aprendizaje que se utiliza para trabajar con personas analfabetas o con dificultades de lecto-escritura.

Esta actividad sirve para tener una charla de motivación, establecer un ambiente cómodo y respetuoso, utilizar un lenguaje claro y sencillo, adaptar el ritmo y el contenido a las necesidades individuales, fomentar la participación, así como la retroalimentación.

Es una herramienta efectiva para trabajar con personas con dificultades que pueden ayudar a mejorar la alfabetización y en diferentes ángulos con esta técnica:

Ayuda a gestionar y optimizar recursos.

Conceptos empresariales como gestión financiera, contabilidad, elaboración de presupuestos, flujo de caja, rentabilidad y análisis del punto de equilibrio pueden ayudar a los empresarios a planificar y controlar sus recursos financieros. Este conceptos también pueden ayudar a medir y mejorar su desempeño financiero y su sostenibilidad.

Ayuda para resolver problemas e innovar:

Es primordial para la resolución de problemas, toma de decisiones, pensamiento crítico, creatividad e innovación, puede ayudar a los emprendedores a identificar y superar desafíos, generar y evaluar alternativas, e implementar y probar soluciones.

Estos conceptos pueden ayudar sobre todo a fomentar una cultura de innovación y mejora continua, equipar a los empleados con las habilidades y conocimientos necesarios que contribuyan al desempeño de roles de manera clara, concreta y específica con la finalidad de mejorar la productividad y con estos contribuir al crecimiento y éxito de la empresa.

3.2 Desafíos a la alfabetización empresarial.

Los desafíos a los que se enfrenta la alfabetización dentro del ámbito empresarial son diversos, estos por lo general dependen de la empresa, cultura, sus objetivos, metas, valores etc.

Tener la capacidad de identificar, crear y aprovechar las oportunidades en diversos contextos. Es una habilidad crucial para el siglo XXI, sobre todo dentro del área empresarial ya que fomenta la innovación, la creatividad y la resolución de problemas, donde el sistema educativo actual, no prepara adecuadamente a los estudiantes para los desafíos y oportunidades del emprendimiento.

Las principales barreras y desafíos para la alfabetización empresarial en el sistema educativo actual, se encuentran:

Falta de exposición y conciencia, los trabajadores no están expuestos al concepto de emprendimiento ni a los modelos a seguir. Como resultado es posible que no desarrollen un interés o una pasión por el emprendimiento, o que tengan ideas erróneas o estereotipos sobre los emprendedores, un claro ejemplo:

Los estudiantes o trabajadores con recursos bajos pueden pensar que los emprendedores son solo aquellos que inician empresas de alta tecnología o empresas sociales, o que el espíritu empresarial es solo para ricos o los privilegiados.

La falta de apoyo y orientación, hacia los estudiantes no tienen acceso a los recursos y mentores que puedan ayudarlos a desarrollar y perseguir sus ideas empresariales.

una idea brillante para un nuevo producto o servicio, pero es posible que no sepa cómo realizar las no cuentan con la retroalimentación, la capacitación empresarial o consejos de maestros o expertos que puedan apoyar o validar sus ideas. Es posible que no tengan la red o conexiones que puedan ayudar hacer crecer sus ideas o empresa. Puede que tenga investigaciones correctas de mercado y crear un plan de negocios o presentar su idea.

Falta de plan de estudio:

Mucho de los estudiantes no aprenden los conocimientos y habilidades que son esenciales para el emprendimiento en su educación formal.

Al no tener las oportunidades de desarrollar y practicar las habilidades y competencias del emprendimiento, como la creatividad, el pensamiento crítico, la comunidad, la colaboración, y la autorregulación es posible que no tengan la oportunidad de experimentar y reflexionar sobre el proceso y los resultados del emprendimiento, los estudiantes pueden aprender sobre los principios de la economía o los conceptos básicos de la codificación, pero es que no aprendan a utilizarlos para crear valor o resolver problemas en el mundo real.

Desafíos empresariales internos:

Falta de recursos financieros, interés por su personal.

Limitaciones de tiempo.

Dificultades en la comunicación.

Resistencia al cambio.

Falta de motivación por ambas partes.

¿Qué orilla a estos cambios de desafíos externos?:

Cambios en la legislación laboral.

Evolución tecnológica rápida.

Competencia global.

Cambios en el mercado.

Dificultad económica.

La alfabetización empresarial es la capacidad de identificar, crear y aprovechar oportunidades en un entorno dinámico e incierto.

Desafíos relacionados con la educación son:

Acceso limitado a educación de calidad.

Dificultad en adaptarse a nuevas tecnologías.

Falta de programas de alfabetización, para analfabetos.

Desarrollo de habilidades o relevantes.

Falta de experiencia práctica.

Prejuicios y estereotipos.

Diferencias en valores y creencias.

Falta de sensibilidad cultural.

Acceso limitado a tecnología.

Dificultades en la adaptación a nuevas tecnologías.

Para poder superar los desafíos que se presenten se debe de dar el primer paso para superar las barreras el cual es; identificar y evaluar. Aquí los Trabajadores Sociales deben de utilizar habilidades de evaluación, técnicas de entrevista que les permitan recopilar información relevante sobre la situación, necesidades, objetivos, fortalezas y desafíos que se presentan como:

Resistencia a al cambio: El cual suele ser difícil para ambas partes.

Comunicación efectiva: Son dificultades en la comunicación que suelen presentarse entre empleados y supervisores.

Cambios tecnológicos: Adaptarse a la nueva modalidad tecnológicas y tendencias.

Implementación: Poner en práctica programas y servicios (para lo cual la alfabetización y educación básica son necesarios).

Colaboración con otros departamentos.

Es importante llevar a cabo los desafíos que se presente y que pueden varias según el contexto y la empresa con el cual se estarán preparado para enfrentar y encontrar soluciones efectivas que beneficien a ambas partes.

“Enseñar no es transferir conocimiento, es crear la posibilidad de producirlo”.

Paulo Freire.

Capitulo IV

Acciones de la empresa

En el siguiente capítulo se verán las acciones que llevan diversas empresas a nivel nacional que involucran tanto a directivos como empleados, pero sobre todo nos confirman la necesidad e importancia de que estos sean personas preparadas (educación básica), ya que son parte de la empresa y contribuyen al desarrollo de ésta, pero sobre todo a su desarrollo personal

4.1 TWI – TRAINING WITHIN INDUSTRY (Entrenamiento dentro de la industria).

Para lograr el mejoramiento dentro de la empresa y elevar la productividad esta ha llevado a cabo varios programas entre los que se encuentran:

Programa desarrollado por el gobierno de América del Norte en la década de 1940 para el liderazgo y con el propósito de incluir mano de obra no calificada en el esfuerzo de guerra.

TWI permitió a los líderes poner en práctica habilidades como:

Instruir de una manera simple y sencilla.

Mejorar a fondo la forma en que se lleva las actividades.

Relación con los empleados.

Después de la Segunda Guerra Mundial, los japoneses en Toyota reconocieron a TWI como un enfoque capaz de impulsar el desarrollo de su industria aplicando el concepto con su cultura.

SHUHARI: Modelo de aprendizaje originado en las artes marciales que buscan guiar a los aprendices hasta el momento del dominio del conocimiento. Teniendo el siguiente lema:

“Antes de construir carros, construimos personas.”

4.2 Resumen JOB INSTRUCTION (instrucciones de trabajo)

Desarrolla la habilidad de instruir en el puesto de trabajo.

Permite formar a los trabajadores de forma rápida, para que realicen el trabajo correctamente y de manera segura.

Las necesidades de formación pueden venir de: Los trabajadores nuevos, los cuales tendrán que aprender todas las tareas que les sean asignadas y también de los trabajadores actuales, por cambios en los procedimientos, nueva maquinaria, nuevos materiales, cambios en las responsabilidades, nuevos trabajos, etc.

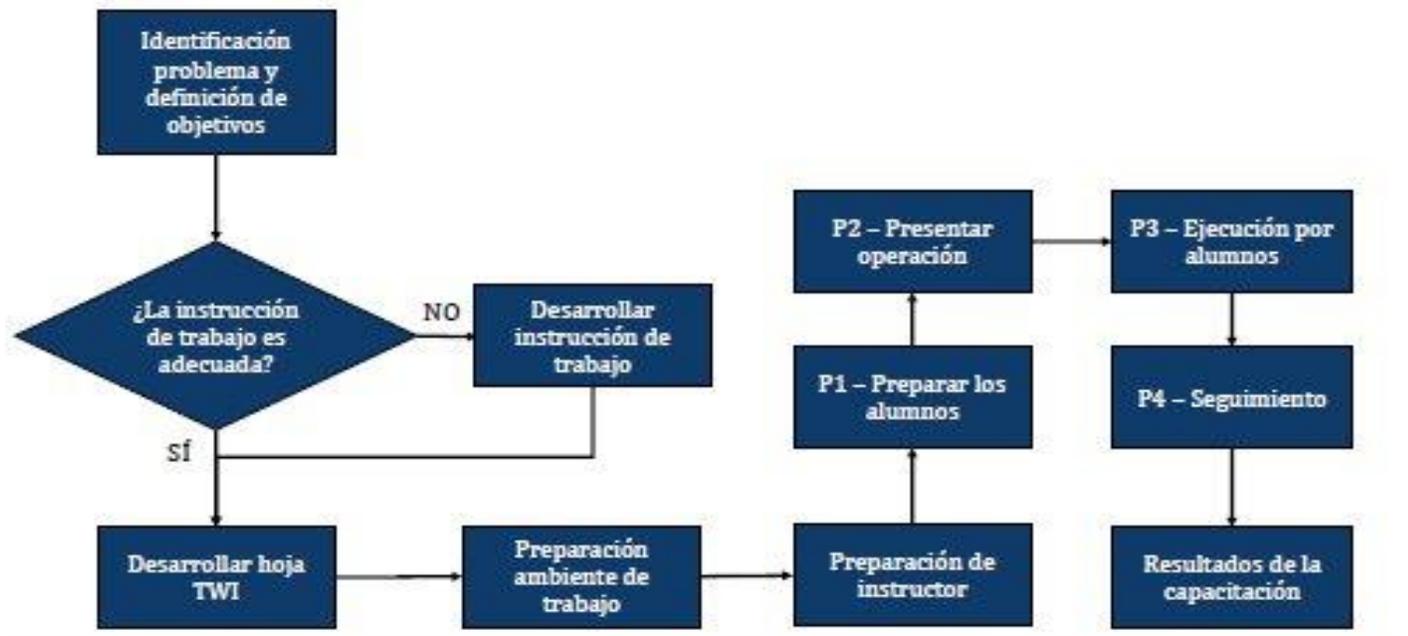
El lema de Instrucción del Trabajo.

“Si el trabajador no ha aprendido, el instructor no ha enseñado”

4.3 Aplicación de JOB INSTRUCTION

Organigrama.

Fuente. Toyota Motors 2024



4.4 Bases del éxito de TWI

Simple-Diseño para todo el mundo.

Practico-Fácilmente aplicable al trabajo diario.

Estándar-Todos trabajamos igual.

Concreto-Pasos simples, solo lo necesario.

4.5 Principios de la cultura LEAN 4P'S de TOYOTA.

Soluciones: Mejoras y aprendizaje continuo

Personas socios: Respétalos, dales retos y ayúdalos a crecer

Procesos: Elimine perdidas y ahorre recursos

Filosofía: Piensa a largo plazo

4.6 Métodos ineficaces de capacitación

Solo mostrar / presentar el trabajo

“Hazlo así”

Ningún trabajo, por simple que sea, solo puede ser dominado a través de una simple

“observación”

Los puntos clave (“trucos”) nunca pueden ser asimilados

4.7 Solo instrucción verbal:

Las personas, aprendices generalmente se sienten intimidados al decir que no entendieron o tienen miedo a pregunta, ya que suelen pensar que si expresan sus dudas pueden ser despedidos o tomados como personas no aptas para desarrollar esa actividad.

Por cual se tiene un método que asegura la comprensión de lo anterior descrito, el cual consiste:

“Capacitación método de los 4 pasos” herramienta de capacitación que asegura que el aprendiz adquiera conocimientos necesarios para su desempeño.

Paso 1 Demostración: el instructor dice y hace

Paso 2 Explicación: el practicante dice y el instructor hace.

Paso 3. Repetición dice y hace.

Paso 4. Aplicación: el participante hace y el instructor supervisa, (lo anterior se muestra gráficamente en el apartado de anexos).

4.8 Identificar las necesidades de la empresa

Contratar a alguien con analfabetismo, identificar las necesidades específicas de la empresa y el puesto que se cubrirá.

Adaptar el proceso de contratación: ajustar el proceso de contratación para que sea más accesible para personas con analfabetismo. Utilizar un lenguaje sencillo en los anuncios de trabajo y en la entrevista.

Enfocarnos en habilidades prácticas: Evaluar las habilidades y la capacidad de aprender del candidato.

Proporcionar capacitación y apoyo: Ofrecer capacitación para mejorar las habilidades de alfabetización del empleado, como pueden ser un curso de alfabetización o tutoría.

Asignar tareas adecuadas: Asignar tareas que se adapten a las habilidades y fortalezas del empleado, proporciona apoyo adicional cuando sea necesario.

Fomentar un ambiente inclusivo: Monitorear el progreso del empleado y ajustar el apoyo y capacitación según lo requiera.

Capacidad de:

Leer y comprende documentos empresariales

Comunicarse de manera efectiva con clientes, colegas y socios.

Entender conceptos financieros y contables básicos.

Utilizar tecnología de información y herramientas de productividad.

Analizar y evaluar información empresarial.

Tomar decisiones informadas y estratégicas.

Es esencial para el éxito en el entorno laboral moderno y es habilidad valiosa para cualquier persona crear y tener las siguientes habilidades que se muestran en el gráfico.

Crea habilidades

- Comunicación asertiva.
- Gestión de proyectos.
- Análisis financieros.
- Liderazgo y trabajo en equipo.
- Uso de software de productividad (como Microsoft o Google).



Que puede incluir el programa.

- Sesiones de capacitación en aula.
- Actividades prácticas y ejercicios.
- Estudio de casos y discusiones en grupo.
- Evaluación y retro alimentación regular.



Que pueden aprender

- Crear propuestas
- Liderar equipos y gestionar conflictos.
- Utilizar herramientas de productividad para mejorar la eficiencia.
- Analizar datos y tomar decisiones informadas

4.9 Acciones de la empresa

Objetivo: Alfabetizar a un grupo de personas analfabetas en área empresarial con la ayuda del sindicato (si se cuenta con este), para mejorar su desempeño académico y calidad de vida.

Identificar el Problema:

Monitorear el desempeño del personal en tareas que requieran la falta de educación y oportunidades, para aprender a leer y escribir, que les permitan tener un desarrollo económico, social y personal.

Encuestas y cuestionarios preguntar sobre habilidades de lectura y escritura.

Pruebas de evaluación.

Revisión de documentos: Revisar la calidad de la escritura y ortografía.

Entrevistas: Conversar con el personal sobre sus habilidades y dificultades.

“La verdadera grandeza
consiste en hacer que todos
se sientan grandes”

Charles Dickens.

CAPITULO V

Intervención del Trabajo Social e implementación de programas de alfabetización en el área industrial

5.1 Generalidades

El trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, así como el fortalecimiento y la liberación de las personas.

Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social, respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar.

El trabajo social es que él pueda conceptualizar lo que es su profesión y su futuro campo profesional, definiciones hay muchas, algunas de las que nos ofrece, han sido formuladas por personas vinculadas con la profesión, por organismos internacionales, colegios y entre otras, por trabajadores sociales que han tenido una visión particular de lo que es el trabajo social partiendo de los diversos contextos y momentos históricos.

5.1.1 Definición Trabajo Social según autores

Durkheim.- Define al Trabajo Social, la aplicación de la ciencia para la solución de problemas sociales específicos.

Mary Richmond.- El Trabajo Social es un proceso de ayuda que se centra en la relación entre el individuo y la sociedad.

Jane Addams.- Trabajo Social es una forma de activismo, centrándose en la acción directa y en la búsqueda de soluciones a las problemáticas sociales.

Talcott Parson.- Es una profesión que trata de mejorar la calidad de vida de la población y aborda los problemas sociales a través de la educación y la promoción de la salud.

Willam A.F. Browne.- El Trabajo Social se basa en una comprensión profunda de la sociedad, la cultura y el medio ambiente de los individuos, se enfoca en los factores personales, sociales y económicos que pueden influir en el bienestar de los individuos y grupos.

Eileen Yousghusband.- El Trabajo social es es una disciplina que combina la investigación, el conocimiento práctico y el compromiso político para abordar los problemas sociales. Su objetivo principal es promover el cambio positivo y la justicia social.

Ander Egg.- Es una disciplina científica, técnica y profesional que se encarga de mejorar la situación de los grupos y comunidades más vulnerables. A través del empoderamiento de los individuos, para que así puedan tener una mejor calidad de vida.

5.1.2 Definición de Trabajo Social conforme a las décadas

De entre las definiciones planteadas se nos permite comparar la caracterización que se ha tenido de esta profesión durante varias décadas.

1965. Trabajo social: Auxiliar de todos aquellos profesionales médicos, abogados, maestros, psicólogos, sociólogos, que dedican el estudio, prevención y curación de los llamados males sociales. Ampliando su enfoque y funciones era considerado una profesión autónoma que abordaba problemas desde una perspectiva integral y multidisciplinaria. Que se desarrolló en diversas áreas como: Salud mental y física, educación, justicia social, y derechos humanos, familia y relaciones, comunidades, economía, empleo, política y legislación. Los trabajadores sociales debían de poseer habilidades y competencias en:

Empatía y comprensión.

Análisis y evaluación de problemas.

Planificación y ejecución de intervenciones.

Colaboración y coordinación con otros profesionales.

Defensa de los derechos.

Evaluación y seguimiento de resultados.

Trabajo social ha evolucionado desde 1965 para entonces convertirse en una profesión autónoma que aborda problemas sociales, promoviendo el cambio social y justicia, así como el empoderar a las personas y comunidades.

1974. Siendo el servicio social una tecnología: Su tarea fundamental era la intervención para intentar la modificación o la superación de los factores que entorpecían el desarrollo de los seres humanos, previniendo, además, las situaciones que llevarían a esos problemas. Por lo tanto, interesa al trabajador social el cambio planificado introduciendo el específico fin de producir ciertas y determinadas transformaciones.

2005. Trabajo social promueve el cambio social: La solución de problema en las relaciones humanas, el fortalecimiento y la liberación de las personas para incrementar el bienestar, el Trabajo Social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los derechos humanos y la justicia social son fundamentales para el trabajo.

2007. desde nuestra perspectiva: El trabajo social, puede ser definido desde dos puntos de vista, como profesión y como disciplina de las ciencias sociales.

El primero de ellos se ubica dentro de la división social del trabajo, por lo tanto, el trabajo social se conceptualiza como una profesión ya que tiene:

Tiene una formación académica derivada de un currículum, a través de un plan de estudios.

Un saber certificado y un reconocimiento por parte del estado que se obtiene por medio de una cedula profesional, como se establece en el artículo 3° constitucional y la ley general de profesiones a continuación descritas:

Artículo 3° constitución política de los estados Unidos Mexicanos:

Establece. “Todo individuo tiene derecho a recibir educación y, por lo tanto, es obligación de los padres o tutores proporcionarla. La educación será gratuita y obligatoria en la educación primaria y secundaria. El estado garantizará la calidad en la educación y asegura su continuidad. La educación tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano; fomentará en el amor a la patria, la conciencia de la solidaridad internacional y la responsabilidad social.”

Ley General de Profesiones:

Regula las profesiones y ocupaciones en México, estableciendo los requisitos y estándares para su ejercicio.

Artículo 5°.- Para el ejercicio de una o varias especialidades, se requiere autorización de la dirección general de profesiones, debiendo comprobarse previamente: 1.- Haber obtenido título relativo a una profesión en los términos de esta ley. 2.-Comprobar, en forma idónea, haber realizado estudios especiales de

perfeccionamiento técnico científico, en la ciencia o rama de la ciencia de que se trate.

A estos elementos habremos de agregar una vocación de servicio, un deseo de ayudar, una forma de crear y de trascender con el ser humano. Cualidades principales del Trabajador Social.

La definición del Trabajo Social desde la perspectiva epistemológica y como una disciplina de las ciencias sociales, se caracteriza por:

Un cuerpo de conocimiento que se integran en diversas áreas curriculares y el aporte de las ciencias sociales, jurídicas, psicosociales.

Una metodología de intervención, principios, normas y procedimientos específicos.

Principios éticos para la intervención profesional.

Ahora bien, en ambos casos un componente específico lo es el objetivo que pretende lograr y los medios de los que se vale para ello, por lo que puede definirse.

El trabajo social es una disciplina de las ciencias sociales que estudia al hombre en su situación social, a través de diversas estrategias metodológicas que le permiten determinar las necesidades y carencias mediante las funciones de investigación, administración, orientación, gestión y educación, todo ello con el fin de lograr el desarrollo humano.

El trabajo social debe de tener una conciencia de los fines y objetivos que se pretenden a partir de su práctica profesional, por lo cual su formación al ser polivalente supone una dimensión de creatividad. Esto es, dicha formación le

permite tener identidad profesional, una claridad de su especificidad, comprender los fines de la profesión y las responsabilidades que conlleva, así mismo una visión de totalidad.

5.2. Antecedentes de trabajo social industrial.

Los antecedentes industriales del trabajo social se remontan a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, cuando se produjeron cambios significativos en la estructura social y económica de las sociedades industrializadas.

Entre estos antecedentes podemos mencionar:

La Revolución Industrial: La cuál trajo consigo cambios profundos en la organización del trabajo y la vida social. Hubo cambios tecnológicos y económicos que llevaron a la urbanización y la industrialización, creación de las primeras fábricas.

Crecimiento de las clases obreras: Incremento del número de trabajadores en las fábricas y la necesidad de proteger sus derechos. En Estados Unidos a finales del siglo XIX, liderado por figuras como Jane Addams y Mary Richmond.

El movimiento de los trabajadores sociales: A finales del siglo XIX, surgió un movimiento de trabajadores sociales, que buscaba abordar las necesidades de los trabajadores industriales. La implementación de programas de bienestar en

empresas como; “Ford Motor Company” en Estados Unidos a principios del siglo XX.

Creación de los departamentos de trabajo social: En la primera mitad del siglo XX, las empresas industriales comenzaron a crear departamentos de trabajo social para abordar las necesidades de los trabajadores. El desarrollo de la psicología industrial en Alemania a principios XX, liderado por figuras como Hugo Munsterberg.

Desarrollo de la psicología industrial: Surgió en la primera mitad del siglo XX, como una respuesta a las necesidades de las empresas industriales.

Creación de programas de bienestar: En la segunda mitad del siglo XX, las empresas industriales comenzaron a crear programas de bienestar para promover la salud y el bienestar de los trabajadores. El papel de los sindicatos en la lucha por los derechos de los trabajadores de la industria automotriz en Estados Unidos fue de gran relevancia.

Influencia de la sociología y la psicología: Estudios sobre la estructura social y el comportamiento humano, formaron el desarrollo del Trabajo Social Industrial. La creación de programas de educación y capacitación para trabajadores, así como el programa de capacitación de las empresas.

El papel de los sindicatos: Organizaciones de trabajadores que luchaban por mejoras en las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores. Los cuales tienen relación con el Trabajador Social ya que labora mano a mano con ellos para obtener beneficios y conocer la situación de este dentro de la empresa.

Creación de políticas públicas: Los gobiernos establecieron políticas para proteger los derechos y mejorar las condiciones laborales. Los cuales eran principalmente para abordar la salud y la seguridad en el trabajo, entre estos se encuentra: La ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en Estados Unidos de 1970.

La evolución de la educación y la capacitación: Desarrollo de programas para trabajadores y profesionales del trabajo social industrial. Con la finalidad de poder proporcionar una atención a los empleados.

Estos antecedentes sentaron las bases para la integración y desarrollo del Trabajo Social en la industria, como un campo dedicado a mejorar las condiciones laborales y con un enfoque en la promoción de la salud y el bienestar en los trabajadores.

5.3 Propulsor de Trabajo Social Industrial

John R. Commons (1862 – 1945), quien fue un economista y sociólogo estadounidense que hizo contribuciones significativas al desarrollo del trabajo social dentro del campo de la industria.

Comenzó su carrera en el campo del Trabajo Social Industrial en la década de 1890, cuando trabaja de investigador en la Universidad de Wisconsin. En ese momento, Commons estaba interesado en las relaciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores industriales.

Su interés en el Trabajo Social Industrial se intensificó después de una serie de huelgas y conflictos laborales en la región de Wisconsin, que llamaron su atención en estos conflictos laborales y sobre todo el proteger los derechos de los trabajadores.

En 1902, Commons fue nombrado director de la comisión de trabajo de Wisconsin, donde trabajó para desarrollar políticas y programas que protegían los derechos de los empleadores y mejorarán sus condiciones laborales.

En 1911, creó el primer programa de compensación para trabajadores lesionados, que se convirtió en un modelo para otros estados y países.

Su idea de enfoque en la relación entre el trabajador y el empleador enfatizaba la importancia de la relación entre estos en la determinación de las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores.

1920, desarrolla el concepto de seguridad social con el cual trabaja para desarrollar programas. Crea un sistema de seguridad social, el cual su principal fin era el de proteger a los trabajadores contra la pobreza, enfermedades y el desempleo.

1935, creación de la primera ley de negociación colectiva: Para la elaboración de este trabajo con el Congreso de los Estados Unidos, para crear y llevar a cabo la primera ley de negocios colectiva, la cual estableció el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente con sus empleadores. Consideraba que era esencial para proteger los derechos de estos y mejorar sus condiciones laborales.

Desarrolló el concepto de “salario vital” 1920: Trabajo para desarrollar el concepto salario vital como derecho de los trabajadores, creía que los trabajadores tenían derecho a un salario que les permitiera vivir con dignidad.

Creación de programas de capacitación y educación para trabajadores (1920 – 1930): Este les permitía mejorar sus habilidades y conocimientos, ya que él consideraba y creía firmemente que la educación y capacitación eran esenciales

para mejorar las habilidades y conocimientos de los trabajadores y con esto lograr aumentar su productividad.

A lo largo de su carrera, continuó trabajando para desarrollar políticas y programas que protegieran los derechos y mejorara sus condiciones laborales. Su trabajo sentó las bases para el desarrollo del Trabajo Social Industrial como un campo dedicado a promover la salud, el bienestar y la productividad en el lugar de trabajo.

5.4 Programas que protegen los derechos de los trabajadores.

Estos programas están inspirados en el trabajo de John R. Commons. Que mejoran sus condiciones laborales.

Programa compensación para trabajadores lesionados:

Apoyo financiero por pérdida de salarios mientras se recuperan. De algún padecimiento.

Beneficios: Pago por lesiones, rehabilitación y apoyo médico.

Programa de Seguridad Social:

Proporcionar protección contra la pobreza, la enfermedad y el desempleo.

Beneficio: Pago por el desempleo, discapacidad y jubilación. ("IMSS")

Programa de educación y capacitación para trabajadores:

Mejora las habilidades y conocimientos de los trabajadores para aumentar su productividad, mediante la educación y capacitación continua.

Beneficios: Cursos de capacitación, talleres, mentoría.

Programas de bienestar laboral:

La empresa proporciona apoyo para la salud mental y física de los trabajadores.

Beneficios: Acceso a servicios de salud mental, programas de apoyo nutricional, personal, social, económica y cultural.

Los programas que protegen los derechos de los trabajadores y mejoran sus condiciones laborales se aplican en diversos ámbitos como:

Empresas privadas: Las cuales ofrecen programas de bienestar, capacitación y desarrollo para sus empleados.

Sector público: Los gobiernos y organismos públicos implementan programas de seguridad social, compensación a empleados lesionados y negociación colectiva.

Organizaciones sindicales: Los sindicatos trabajan para proteger los derechos de los trabajadores y negociar mejores condiciones laborales, emocionales y económicas.

Instituciones educativas: las universidades y colegios ofrecen programas de capacitación y educación para trabajadores, así como becas para estos y sus

familiares. En este caso solicitamos el programa para adultos mayores de alfabetización INAEBA.

Organizaciones no gubernamentales: ONG⁵ se enfocan en la protección de los derechos y mejora de las condiciones laborales.

Sector salud: Los hospitales y clínicas, ofrecen programas de bienestar laboral, apoyo a la salud mental y física de los trabajadores.

Sector manufacturero: Las fábricas y plantas de producción implementan programas de seguridad laboral y capacitación para trabajadores.

Sector agrícola: Los agricultores y productores se ven beneficiados con la implementación de programas de seguridad laboral y capacitación.

Sector de la construcción: Ofrecen programas de seguridad laboral y capacitación para trabajadores de la construcción.

5.5. Propuesta de alfabetización en ECOLAN EN ACCIÓN y la Intervención de Trabajo Social

La intervención de Trabajo Social es relevante dentro del área empresarial, sobre todo en la empresa ECOLAN EN ACCION, ya que en esta se ha visto la necesidad de tener personal capacitado, que cuente con estudios básicos que le permitan desarrollar mejor sus funciones, un crecimiento a nivel personal y dentro de su labor.

⁵ Organizaciones No Gubernamentales

Por lo cual es importante el trabajo en conjunto tanto de la empresa, trabajadores y de instituciones que proporcionen la capacitación adecuada a estos, En este caso será con INAEBA, la cual nos proporcionará al personal adecuado que capacite a los obreros y les otorgue apoyo y conocimientos necesarios tanto para que puedan leer y escribir (básico), como la terminación de primaria y secundaria.

Para iniciar se comenzaría con una serie de preguntas que servirán de guía para conocer y evaluar a los trabajadores (escolaridad), dentro de la empresa y que dará la pauta para establecer los programas, actividades y capacitaciones adecuadas tanto para la empresa como para los trabajadores que laboran en ella.

Iniciando con: (si no puede contestar las preguntas, el personal de Trabajo Social le proporcionara la ayuda requerida).

Preguntas para evaluar al personal con Analfabetismo.

- 1.- ¿Cuál es su nivel académico?
- 2.- ¿Necesitas ayuda para completar formularios o documentos?
- 3.- ¿Sabe leer y escribir correctamente?
- 4.- ¿Se sientes cómodo leyendo y escribiendo?
- 5.- ¿Puede entender instrucciones escritas simples?
- 6.- ¿Le gustaría recibir capacitación para mejorar tus habilidades de lectura y escritura?
- 7.- ¿Qué planes tiene para mejorar sus habilidades de lectura y escritura?

8.- ¿Considera que necesita mejorar sus habilidades de lectura y escritura para trabajar?

9.- ¿Tiene dificultades para entender documentos oficiales?

10.- ¿Quieres mejorar sus habilidades de comunicación escrita?

11.- ¿Prefiere aprender de manera visual, auditiva?

12.- ¿Tiene a alguien que le apoye y motive en este proceso?

13.- ¿Está dispuesto a hacer preguntas y pedir ayuda cuando lo necesites?

Lo anterior nos permitirá realizar un análisis de necesidades y requisitos de las personas que tienen analfabetismo, con lo cual la empresa se compromete a proporcionarles materiales de aprendizaje, instructores, espacio físico, etc.

Mediante lo siguiente:

Establecer los objetivos específicos:

Alfabetizar a 30 personas en 6 meses.

Mejorar la comprensión lectora y escrita en un 80%.

90% de los auxiliares mejoraran su confianza en la comunicación escrita.

Fomentar la autoestima y confianza en los auxiliares.

Desarrollo de plan de acción:

Crear un equipo de instructores voluntarios. (personal de INAEBA)

Desarrollar materiales de aprendizaje adaptados.

Buscar un espacio físico adecuado.

Asignar recursos:

Instructores voluntariados. Programa INAEBA, el cual ofrece servicios gratuitos de alfabetización, primaria, secundaria. Los certificados que entregan cuentan con validez oficial.

Materiales de aprendizaje.

Espacios físicos.

Presupuesto que brinda como empresa:

Materias y transporte, al personal para que puedan acudir a la institución.

Impartir e impulsar la capacitación y formación de personas altamente calificadas para el trabajo, proporcionando la inserción laboral, el autoempleo y el desarrollo económico.

Establecer un cronograma:

2 meses para planificación y preparación.

4 meses para la implementación del programa.

2 meses para la evaluación y ajustes.

Implementa el plan.

Inscripción del personal a las clases (niveles, conforme a lo investigado)

Establecer hora y día de impartición de clases

Explicación del programa a los trabajadores (dudas, sugerencias)

Monitoria el programa de los participantes.

Ajusta el plan según sea necesario.

Evalúa y ajusta:

Evalúa el progreso de los participantes.

Ajusta el plan para mejorar la efectividad.

Celebrar los logros y motivaciones.

Cierre de proyecto:

Documenta los resultados y logros. (entrega de certificados)

Evalúa el impacto a largo plazo.

Camparte las lecciones aprendidas con otras organizaciones.

Conclusiones

A lo largo de la investigación se ha determinado como la educación es importante dentro del ámbito empresarial, ya que los beneficios que otorga tanto a la empresa como al personal que labora en ella hace una enorme diferencia, poniendo a esta a la vanguardia y como una empresa comprometida con el personal y la sociedad, los trabajadores, logran tener una pertenencia a esta lo que conlleva a realizar sus funciones de la mejor manera, crear seguridad en ellos ya que se sienten comprometidos.

A lo largo de la historia se ha sabido de un sin fin de abusos que se cometieron con los empleados principalmente por no conocer sus derechos, tener miedo de perder sus empleos, siendo la falta de educación un motivo principal, por eso el impacto que se logra con la alfabetización, termino de la educación básica y la capacitación proporcionan un impacto relevante en el área industrial.

Se cuenta en la actualidad con programas que se adaptan a las necesidades de las empresas y que pueden implementar en estas sin costo alguno, pero que los beneficios son mayores, siendo el principal INAEBA.

La intervención de Trabajo Social dentro de la problemática detectada, así como el implemento de programas que ayudan al ámbito empresarial, trabajador y su familia son relevantes, aunque con gran decepción se puede mencionar que la mayoría de

estás no cuentan con personal de trabajo social, el cual tiene funciones específicas y de gran relevancia dentro de esta área.

Por lo tanto, podemos concluir con los siguientes puntos:

El rol del trabajador social dentro de las empresas es trascendental

La intervención de este dentro de los planes y programas de alfabetización para los empleados es relevante ya que se encarga de coordinar, ordenar, llevar a cabo e implementar, estos con ayuda de instituciones.

El impacto que se logra dentro de las empresas, cuando sus trabajadores logran alfabetizarse, así como concluir la educación básica, retribuye en no reprocesos y aumento de la productividad, así como la satisfacción y pertenencia del empleado.

Los trabajadores que no contaban con educación básica, que no sabían leer o escribir han sufrido abusos, discriminación en los empleos, tanto por parte de personal con jerarquía dentro de esta como de la misma sociedad.

Por lo tanto, podemos concluir que la implementación de programas educativos dentro del ámbito empresarial es de suma importancia, que el rol e intervención del trabajador social dentro de estas es relevante ya que conocer y puede llevar a cabo los programas, así como medir su impacto.

Ya que Trabajo social, ayuda en diferentes situaciones, es una profesión que tiene grandes satisfacciones ya que se puede desarrollar en diferentes ámbitos y ayuda a mejorar la vida de las personas, así como contribuir a la mejora social, es fundamental para mejorar la problemática que se presenta dentro del entorno

empresarial. Así como esta toma al Trabajador Social como un arma poderosa para seguir abriendo caminos en el área industrial.

Por lo cual la educación dentro de las empresas marca la diferencia, para el funcionamiento de estas.

Dentro de la empresa ECOLAND EN ACCIÓN, este programa contribuyo a lograr un entorno productivo, debido a que los métodos de enseñanza motivaron al personal, creo un cambio cultural dentro de la empresa, los trabajadores se encontraban más a gusto en su área de trabajo, el cual realizaban con calidad, seguridad y confianza, contribuyo al crecimiento de las personas dentro de la empresa,

Bibliografía

ArtC3-tiene-derecho-a-recibir-educacion:

consultado 26/sep/2024 9:34 a.m

Alfabetización-empresarial-consiste-al- cambio-ecomunidades:

consultado 8/jul/2024 19:30 p.m

concepto.de/analfabetismo/serviciosocialesypoliticassocia.com/el-trabajo-social-industrial-areas-especificas-de-intervencion

consultado 8/Jul/2024 19.30 p.m

ciencias-sociales/revista/trabajador-social-funciones-sociales.

Consultado 6/Agos/2024 23:53 p.m

diputados.gob.mx/servicios/datorele/cmprtv/iniciativas

consultado 7/Agosto/2024 17:42 p.m

definicion-global-del-trabajo-social-desarrollo-humano

consultado 24/Agosto/2024 11:45 a.m

diputados.gob.mx/LeyesBiblioteca.

Consultado 26/sep/2024 9:50 a.m

international.de/es/educacion-de-adultos-y-desarrollo-ediciones-aprendizaje-de-adultos.

Consultado 7/Sep/2024 19:15 p.m

inclusion-social/beneficios-y-desafios-de-la-alfabetizacion-empresarial-en-unilim.Evolución de los procesos de alfabetización en México.

Consultado 16/Sep/2024. 1 :50 a.m

investigaciontrabajosocial.cl/investigar-en-trabajo-social/historia-trabajo-social/juntadeandalucia.es/averroes/centrom.

Consultado 20/oct/2024. 22:45 p.m

international.de/es/educacion-de-adultos-y-desarrollo-ediciones-aprendizaje-de-adultos.

Consultado 21/Oct/2024 22:56 p.m

inclusion-social/beneficios-y-desafios-de-la-alfabetizacion-empresarial-en-unilim.Evolución de los procesos de alfabetización en México.

Consultado 21/Oct/2024 22:56 p.m

inea.gob.mx/index.php/educacionabc/educadulalfabc.

Consultado 28/Nov/2024 14:30 p.m.

Glosario

Analfabetismo. - Falta de conocimientos básicos de lectura y escritura.

Alfabetización. - Capacidad de leer, escribir, hablar y comprender un idioma de manera efectiva.

Capacitación. - Proceso sistemático y estructurado diseñado para mejorar las habilidades, conocimientos y actitudes de las personas, con el objetivo de aumentar su desempeño y productividad en un contexto laboral o profesional.

Consonancia. - Se refiere a la armonía, coherencia y consistencia entre diferentes elementos, aspectos o componentes de un sistema, proceso o estructura.

Creatividad. – Capacidad de pensar de manera flexible, abierta y divergente, y de encontrar nuevas conexiones y relaciones entre conceptos y objetos.

Creencias. – Conceptos que influyen en su pensamiento y toma de decisiones, pueden ser conscientes o inconscientes, y puede ser adquirido a través de la experiencia, la educación, la cultura, la religión, o la socialización.

Emprendimiento. – Es un proceso que implica la creación y desarrollo de una empresa o negocio, asumiendo riesgos y responsabilidades, con el objetivo de generar valor económico, social o ambiental.

Empresa. – Organización que se dedica a la producción y comercialización de bienes y servicios con el objetivo de generar ganancias y satisfacer las necesidades de sus clientes. Puede ser de propiedad privada, pública, o mixta, y puede operar en diferentes sectores y mercados.

Esteretipos. – Creencias o ideas preconcebidas y generalizadas sobre un grupo o categorías de personas, objetos o situaciones, que no se basan en la realidad o en la experiencia individual.

Job Instruction. - Método de capacitación estructurado que enseña a los trabajadores a realizar tareas específicas de manera eficiente y segura, enfocándose en la demostración y práctica en el puesto de trabajo.

Instruir. – Proceso de enseñar o transmitir conocimientos, habilidades, valores y actitudes a una persona o grupo de personas, con el objetivo de mejorar su comprensión, capacidad y desempeño en un área específica.

Innovación. – Proceso de crear, desarrollar e implementar nuevas ideas, productos, servicios, procesos o modelos de negocio que aporten valor y mejoren significativamente en comparación con lo existente.

Mentor. – Es una persona experimentada y sabia que guía, aconseja y apoya a otra persona, el mentor comparte su conocimiento, habilidades y experiencia para ayudar a alcanzar sus objetivos y superar desafíos.

Polivalente. – Capacidad de algo o alguien para adaptarse y ser útil en diferentes contextos, situaciones o aplicaciones, es ser versátil, flexible y capaz de cumplir múltiples funciones o propósitos.

Trabajo Social. - Profesión que busca mejorar la calidad de vida de las personas, grupos y comunidades, especialmente en aquellos que están en situación de vulnerabilidad o exclusión social.

TWI – TRAINING WITHIN INDUSTRY (Entrenamiento dentro de la industria). - Programa de capacitación y desarrollo de habilidades laborales que han demostrado ser efectivos en mejorar la productividad y eficiencia en la industria, el enfoque en capacitar en el puesto de trabajo y el desarrollo de habilidades para la supervisión y liderazgo.

Valores. – Son creencias, principios y normas que guían el comportamiento y las decisiones de las personas, grupos y organizaciones. Son fundamentales para definir la identidad y la cultura de una identidad, y para determinar lo que es importante y lo que no lo es.

Anexos

Figura 1 capacitación personal.



Fuente.1 ECOLAN EN ACCION 2024

Fuente. ECOLAN EN ACCION 2024



Figura 1.1 capacitación personal

Fuente. ECOLAN EN ACCION 2024



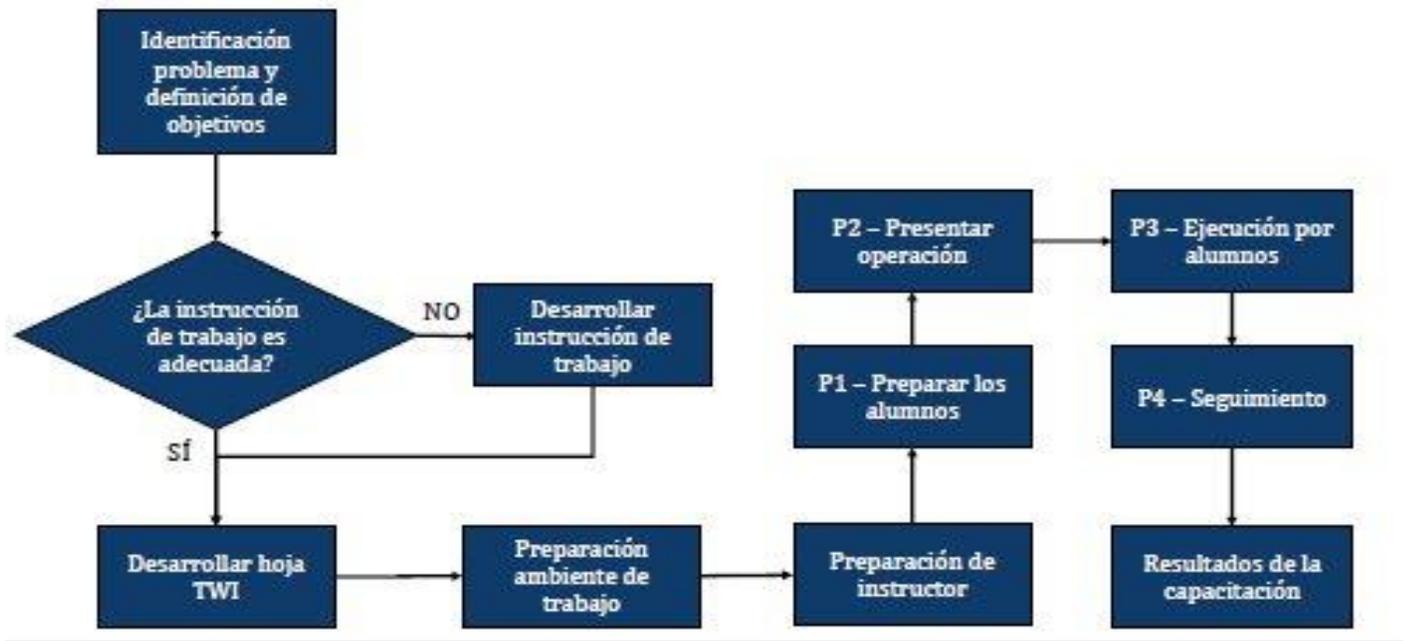
Figura 1.2. capacitación personal

Figura 2. TWI Promueve la perfección de



Fuente. Toyota Motors 2024

Figura 3 Organigrama.



Fuente. Toyota Motors 2024

Figuras 4, 5, 6, 7, Capacitación inicial.



Fuente. Elaboración propia 2024.

Figura 8 Habilidades

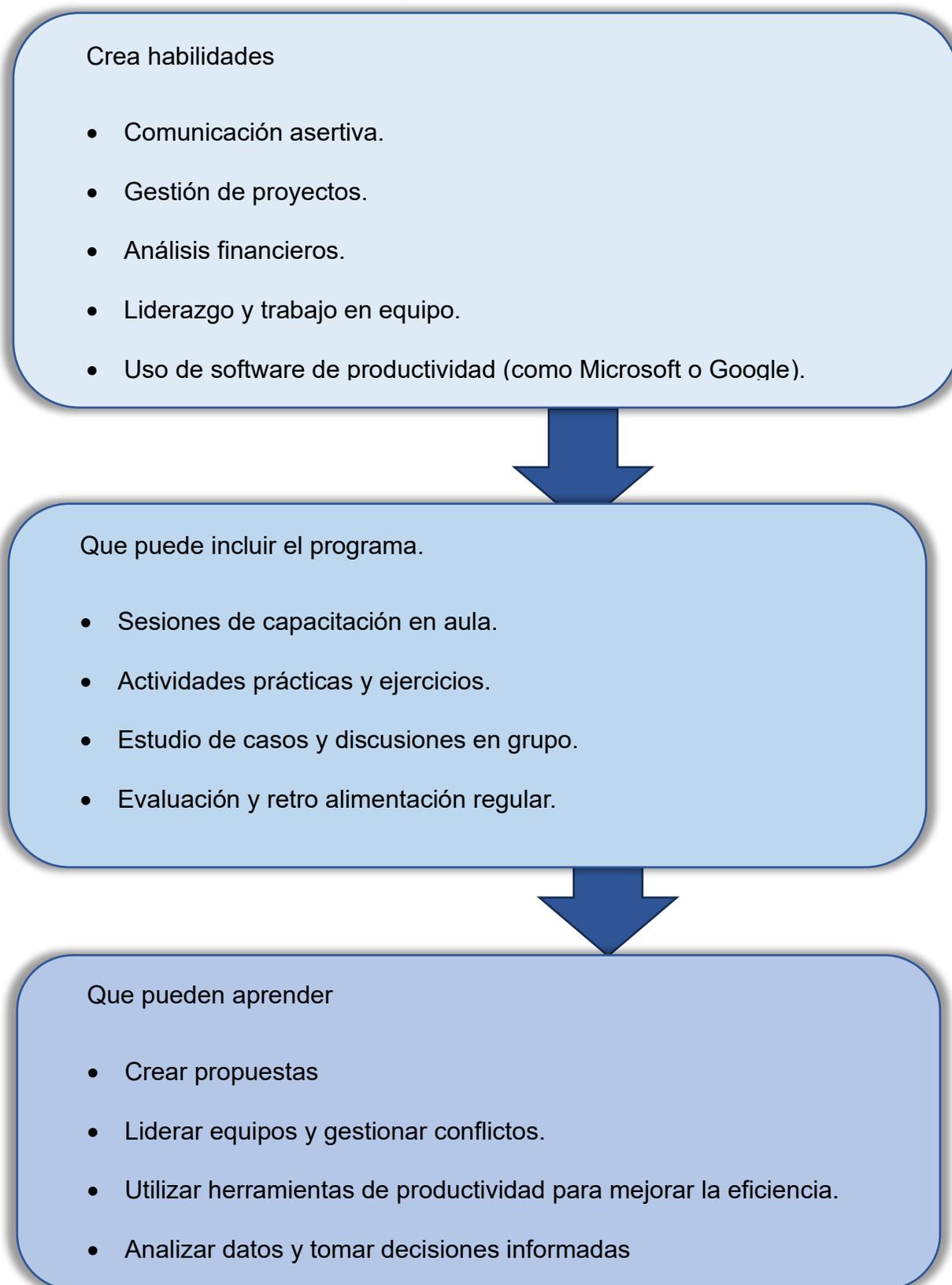


Figura 9. INAEBA



FUENTE. Documento de sitio web 2024

Figura 10. IECA.



FUENTE. Documento de sitio web 2024.