

Capítulo III.

INVESTIGACION DE CAMPO.

MARCO DE REFERENCIA. BREVE BOSQUEJO HISTORICO DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL.

En 1965, se funda la escuela de Trabajo Social en la Universidad de Sonora, siendo su primer Director el Dr. Abel Hernández; esta unidad académica queda adscrita a la escuela de Enfermería. Los contenidos teóricos de las materias así como de las prácticas tiene un enfoque para médico-para jurídico, como una orientación funcionalista, ya que la tendencia era la de corregir las disfuncionalidades que el sistema presentaba, además de la práctica asistencialista, otorgamiento de paliativos como elementos mediatizadores.

En 1971, se presenta el segundo cambio en la currícula, bajo una concepción desarrollista, en donde se impulsa el trabajo comunitario con objeto de elevar los niveles de vida de la población marginada. En este contexto las estrategias de trabajo social retoman vital importancia en los programas que el Estado implementa, demandando a este profesional en

organismos creados para la atención del citado rubro, así tenemos que se crean los programas PIDER, e IMSS, COPLAMAR, entre otros.

Del 72 al 74, se presentan dos cambios más en la currícula. Siendo éste último el que se mantiene por más tiempo. A partir de 1984, se retoma la línea de autoevaluación, con la finalidad de retroalimentar de manera sistemática el quehacer docente y las prácticas académicas.

A partir de este momento se realizan una serie de tareas, una de ellas, fue la de reconocer el ejercicio profesional a través de la práctica profesional, con el estudio sobre seguimiento de egresados, realizada en 1987, la cual nos indica por ejemplo: Que el egresado permitía el acercamiento directo a la población a quien dirigía las acciones de gobierno, para ello nos apoyamos en el siguiente cuadro:

	Sector Oficial		Sector Privado		Sector Social.	
	Inst.	T.S	Inst.	T.S	Inst.	T.S
Hermosillo	65	301	10	33	0	0
Obregón	19	85	4	10	0	0
Guaymas	0	0	0	0	22	33
Nogales	8	14	3	4	0	0

Una de las conclusiones que vierte la investigación gira en torno a que el "80% de las T.S está contratada por el Sector Oficial, sobre todo por el nivel federal, siendo el sector privado el que tiene poca incidencia en la contratación de este profesional".

Otro aspecto revelador en este documento es el referido a las funciones del T.S. a nivel técnico siendo la función de información y orientación la que ocupa el 23.36% del total de las entrevistadas (301).

Entre muchos otros resultados nos ofrece esta investigación al igual que otros estudios, análisis comparativos de los planes de estudio de la carrera, discusiones de academia, etc. Justifican el cambio del nivel técnico al de la Licenciatura.²⁹

Con el apoyo de las autoridades universitarias, se inicia el proceso para modificar y elevar a licenciatura la carrera de trabajo social desarrollando en primer término. Cursos de Nivelación u Homologación para Docentes, a la par que se trabajó con el análisis y estructuración del nuevo plan de estudios.

En este rápido recorrido histórico de la vida institucional de la escuela de trabajo social queda de manifiesto que existe interés por cubrir los requisitos del profesional que la sociedad demanda.

²⁹ -Para mayor información consulte PROYECTO DE LA LICENCIATURA en Trabajo Social.

Sin embargo nos deja una incógnita por resolver; en el sentido de dar respuesta al por qué en el sector privado, en la industria particularmente se presenta poca o nula participación del trabajo social.

Si bien es cierto que el nivel técnico ha tenido cuantitativamente escasa participación en el área industrial en estos momentos no podemos indagar sobre el ejercicio profesional del licenciado en trabajo social porque no existe la plaza con esas características. Pero sí podemos buscar información acerca de los planteamientos que nos pueden ofrecer los empleados en el ámbito industrial.

Por lo tanto, los objetivos en esta investigación son los siguientes:

- I.- Analizar el proceso de transición de la economía Sonorense que sustentada en la agricultura, pasa a la producción industrial.
- II.- Conocer las perspectivas laborales a corto y mediano plazo del profesional en trabajo social en el área de trabajo, sector privado industrial.
- III.- Describir los elementos que nos permitan proveer de información a la currícula de la licenciatura, reforzar y/o sugerir rubros relacionados con los contenidos teórico metodológicos que sustentan el perfil del egresado de la licenciatura en trabajo social.
- IV.- Elaborar un proyecto de intervención del licenciado en trabajo social en el área de trabajo, sector privado industrial.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

UBICACION.

México, desde las últimas décadas, ha venido impulsando la actividad industrial, como motor dinámico del crecimiento económico con objeto de generar empleo y mejorar la redistribución del ingreso.

En Sonora, la expansión del subsector industrial manufacturero, se ha venido consolidando a partir de que el Estado queda incluido en el programa de industrialización fronteriza (PIF) a mediados de los sesentas³⁰, periodo en el que la agricultura sufre caídas en los precios del algodón, se modifican los patrones de cultivos; se mecanizan el campo produciéndose una sobre oferta de mano de obra ocasionando migraciones del campo a la Ciudad.

Esta situación, se capitaliza y esta mano de obra es demandada por el industrial de las plantas maquiladoras, las cuales se concentran en los municipios de Cajeme, Nogales, Hermosillo, Agua Prieta y San Luis Río Colorado, el gobierno del Estado, a partir de 1985 se planteó una estrategia industrial "dirigida fundamentalmente a dar un decidido impulso a la micro, pequeña y mediana industria, a mejorar y ampliar la infraestructura industrial y a la creación y fomento de empresas con mercado, tecnología y/o capital extranjero".³¹

³⁰ .-Historia General de Sonora Tomo V. pag. 210

Obteniéndose los siguientes resultados: "se incrementó al 31.7% la participación de la industria en el PIB; de 1985 a 1991 se generaron 51,079 nuevos empleos, se instalaron 99 maquiladoras, llegando a un total de 177 y se incrementaron los parques industriales a 25".³²

Es evidente que la tendencia del Gobierno del Estado de Sonora, en los últimos años gira en torno al fomento de la inversión, para la creación de nuevas industrias que generan nuevos empleos, por un lado y por consolidar a la agricultura y ganadería como otro de los ejes de la economía sonorense.

Las instituciones de educación superior en el Estado, lejos de marginarse, también han estado atentos a los cambios que se originan en una sociedad dinámica, tanto en el contexto nacional como en el plano regional. De ahí que la nueva estructura del Plan de Estudios de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Sonora no sea fortuita.

María de Ibarrola Solís, sostiene que los elementos que debe contener una currícula, además de los objetivos de aprendizaje, las formas de organizar pedagógica y administrativamente los estudios, estructura, evaluación y recursos con los que se van a implementar, éste debe responder entre otras cosas a "los cambios en las profesiones mismas, que surgen de la creación de nuevas necesidades laborales, por influencia de una serie de modificaciones en las estructuras ecológica, demográfica,

³² .- Sonora Memoria Sexenal 1985-1991 p. 110.

una serie de modificaciones en las estructuras ecológica, demográfica, económica y social, política y cultural.³³

Ciertamente la apertura de la Licenciatura en Trabajo Social, corresponde a las nuevas demandas de un mercado de trabajo que requiere profesionistas más capacitados para hacer frente a los retos de una nueva cultura laboral.

No está de más citar algunas reflexiones elaboradas en los espacios de discusión académica, en donde se cuestionaba en nivel de participación del trabajo social, en cuanto a su labor pragmática, asistencialista, o como lo afirma Vicente de Paula Faileiros, como una práctica espontánea.

En los espacios de discusión que ofrecía la propia escuela de trabajo social, se cuestionaron y retomaron los reclamos que ofrecía el propio docente por un lado y por otro los resultados de investigaciones realizadas en torno al quehacer profesional con objeto de reelaborar el perfil del egresado a nivel licenciatura, mismo que quedó estructurado de la siguiente manera:

- "Profesional, capaz de intervenir en el campo de la Política Social, a partir del conocimiento e interpretación de los problemas sociales construyendo y desarrollando estrategias de planeación, organización y evaluación que le permite conocer

³³

.Ibarrola Solís María.

Los Planes de Estudios Deslinde -Serie de Nuevos Métodos de Enseñanza. Pag. 7

los recursos socialmente disponibles para la atención de demandas y necesidades sociales, así como también para generar e implementar propuestas con el fin de innovar e impulsar servicios y prestaciones sociales tendientes a la atención de dichas necesidades".³⁴

De acuerdo a este perfil, se diseñaron los lineamientos generales para orientar los contenidos teóricos como los de las prácticas académicas, así como los seminarios y talleres, espacios, que tienen el objetivo de investigar y conceptualizar la intervención del trabajo social según corresponde. La organización curricular del nuevo plan de estudios plantea tres ejes curriculares:

I.- Eje de Trabajo Social.

II.- Eje de Teoría e Investigación Social y

III.-Eje de intervención e integración metodológica.

Es en este espacio en donde se implementan talleres y seminarios donde se articula lo teórico metodológico con la práctica de acuerdo a las áreas de salud, educación, vivienda y trabajo. Y es en ésta última en donde centramos nuestra atención, bajo la perspectiva del sector privado, específicamente la Industria de Transformación y el subsector manufacturero.

³⁴ .- Proyecto de Licenciatura en Trabajo Social.- Escuela de Trabajo, Universidad de Sonora.

En orden a todo lo anteriormente expuesto, en este estudio se plantea como problema central:

- ¿ A que factores obedece la escasa participación del trabajador social en el sector industrial?.

Podemos suponer que los factores que influyen sean:

- 1.- Debido a la falta de demandada en este profesionista. Por lo tanto es necesario conocer cual es la demanda actual y mediano plazo.
- 2.- Que las propuestas de los planes de trabajo elaborados por los aspirantes y/o profesionales en ejercicio (a nivel técnico) no haya despertado en interés del empleador; por lo que es importante indagar sobre: Antecedentes de la participación de trabajo social, en cuanto a actividades.
- 3.- La falta de contratación del trabajador social puede ser derivado de la escasa información acerca del quehacer profesional de ahí que sea importante conocer: como se define la necesidad de una plaza de trabajo social y por último investigar que conocimientos técnicos y habilidades debe reunir a juicio del empleador el trabajo social.

METODOLOGIA.

Para lograr los fines propuestos, en esta investigación se realizará un estudio descriptivo.

TECNICAS.

Se utilizará técnicas de estudio encuesta dirigida a empleador. Constará de dos modalidades, dentro del mismo formato.

La primera va dirigida a empleadores que cuentan con trabajador social, y el objetivo es describir, funciones, actividades y objetivos, su ubicación dentro de la estructura administrativa. La segunda parte también dirigida a empleadores, el objetivo gira en torno a detectar el nivel de conocimientos acerca del trabajador social, por parte del empleador, perspectivas laborales a corto y mediano plazo. Y dentro de la propia administración, quien atiende las situaciones de conflicto que presenta el obrero, que programas de apoyo tienen para el empleado y quien se encarga de llevarlas a cabo.

Se prevé la entrevista, previa cita con el encargado gerente de recursos humanos de cada industria.

De igual manera se prevé la aplicación de prueba piloto a fin de probar el instrumento de recabar datos.

Se aplicará la encuesta según, definición.

UNIVERSO Y MUESTRA DE TRABAJO.

El universo de la presenta investigación lo compone el padrón inscrito en la Cámara de la Industria y Transformación (CANACINTRA) en la Ciudad de Hermosillo, Sonora. Este padrón está constituido por pequeña, mediana empresa, industria de transformación, manufactura y de extracción.

Para determinar la muestra, previo estudio exploratorio, se establecieron los siguientes criterios de inclusión:

1.- Ser industria de la Transformación.

Entendiendo a aquella industria que dentro del proceso de producción reciba insumos nacionales o extranjeros para su transformación.

2.- Ser industria manufacturera.

Entendiendo aquella industria que:

a). Sea filial de empresas estadounidense o plantas contratadas, ya sea de capital nacional o extranjero.

b).Se dediquen al ensamble de componentes y/o procesamiento de materias primas.

3.- Tener un mínimo de 30 trabajadores de base.

CRITERIOS DE EXCLUSION

Quedan excluidas las empresas dedicadas a los siguientes rubros, en tanto que cuentan con menor número de personal, manejan productos nacionales y estas son:

Alimentos, frutas y verduras, anuncios luminosos, herrerías, fotografía, fertilizantes, helarías, lavanderías, marcos, cristal, minerales, boticas, peluquerías, químicos, fábricas de radiadores, remolques, talleres de torno, servicio de lavado y engrasado, llanteras, refrigeración, carrocerías, tortillerías.

La muestra según los criterios antes descritos queda de la siguiente forma:

INDUSTRIA	2
EMBOTELLADORAS	10
ENSAMBLE DE AUTOS	18
MAQUILADORAS	2
MOLINO DE TRIGO	2

PLASTICOS 2

VITIVINICOLAS 2

PRESENTACIÓN E INTERPRETACION DE RESULTADOS.

En las siguientes líneas procederemos a presentar los resultados de la investigación en un primer plano para posteriormente revisar los datos en base a las corrientes de interpretación que se han planteado dentro del marco conceptual.

La cédula de entrevista se dirigió a empleadores del sector industrial dentro del área de transformación y manufactura, de acuerdo al universo y muestra de trabajo.

Para conocer el índice de trabajadores sociales empleados en dicho sector; además de indagar sobre la demanda a corto, mediano y largo plazo se ideó la cédula de entrevista que aparece en el anexo, la cual incluye dos apartados, el primero se refiere a rescatar información sobre número de trabajadores sociales empleados, actividades que desarrollan ubicación dentro de la estructura administrativa entre otros rubros. En lo que corresponde a la segunda parte en el interés se centra en conocer las perspectivas laborales para profesional en trabajo social.

Los datos obtenidos se presentan a continuación siguiendo el orden proporcionando por la misma cédula.

De un total de 41 empresas visitadas 26 pertenecen al giro de transformación y 15 son maquiladoras. Del 100% entrevistado, el 81% refieren la no existencia de plazas de trabajo social, encontrándose solamente en seis industrias el puesto de trabajo distribuyéndose como sigue:

Subempleada	1	2%
Trabajador social	4	11%
Confianza	2	6%
No existe plaza	34	81%
Total	41	100%

Al cuestionársele al jefe de recursos humanos sobre el perfil del puesto de trabajo social refirieron lo siguiente: 81 % No respondió (no cuenta con T.S).

El resto, 19% respondió:

-Apoyan al personal del área de producción y a su familia implementando programas de ayuda y mejoramiento según las necesidades detectadas.

-Encargada de reclutamiento, selección, contratación, inducción.

-Funciones administrativas como elaborar reportes de tarjetas de asistencia de los empleados.

-Crea y promueve relaciones de trabajo armoniosas del personal.

-Orienta al empleado de las prestaciones con que cuenta.

-Presentar programas de capacitación, seguridad e higiene, trámite de solicitudes de internamiento y llevar estricto control de accidentes de trabajo, atender al trabajador en cuanto a necesidades.

En relación al cómo y quién define las funciones de trabajo social encontramos que en la primera pregunta (cómo) no hubo respuesta, de donde inferimos que no existe definición clara y precisa en este rubro por parte del empleador y respecto al

Director	1
Administración	1
Relaciones Humanos	5

Dentro de la estructura administrativa, trabajo social se encuentra ubicado como sigue:

Administración	1	14%
Dirección	1	14%
Recursos Humanos	4	58%
Producción	1	14%
TOTAL	7	100%

Dos de las trabajadoras sociales localizadas en el presenta estudio se encuentran laborando como jefes de departamento de recursos humanos, y cada una de ellas tienen dos auxiliares y en último caso el empleo esta calificado como obrero de linea de producción.

Si tomamos en cuenta que 14 de las empresas visitadas que representan al 34 % del total investigado cuenta con una antigüedad de más de 12 años de vida productiva en la localidad, y que igualmente la presencia de trabajo en la entidad por lo menos cuenta con más de dos décadas de formar profesionales a nivel técnico, cabe preguntarse porque trabajo social no ha podido generar demanda de sus servicios en el área industrial?.

A nivel curricular la escuela de trabajo social de la Unison, formó técnicos bajo la perspectiva del asistencialismo como metodología, teniendo énfasis en las áreas médico y jurídico y más tarde en la década de los 70's gira la tendencia hacia el desarrollismo y de ahí la intervención de la política estatal en programas encaminados a lograr mejores niveles de vida en áreas suburbanas y rurales. Y aunque en el Estado de Sonora a finales de la década de los 60's se integran programas para abatir los altos índices de desempleo a través de la implementación de la industria maquiladora principalmente en el área fronteriza en la ciudad de Hermosillo, las industrias de transformación de alguna manera con más presencia en la localidad aunque a partir de la puesta en marcha de la Ford (planta) se

integraron una serie de industrias en apoyo, de creación mas reciente. Lo cierto es que la formación de los trabajadores sociales poco o nada tenían que dar cuenta con los requerimientos demandados por las innovaciones tecnologías en cuanto a creación de nuevas fuentes de trabajo. Situación contraria se ha venido presentando en el sector público, toda vez que trabajo social, mantiene su presencia con mayor influencia en las áreas médica y jurídica respectivamente.³⁵

Referente a la antigüedad y salario que perciben los trabajadores sociales. Nos encontramos con las siguiente información:

\$500.00	1,000.00	1	14%
1,050.00	1,500.00	4	55%
1,550.00	2,000.00	2	28%
Total		7	100%

ANTIGÜEDAD

1 a 2 años	2	0
2 a 4 años	6	85%
Más de 4	1	15%

De las siete trabajadores sociales solamente 1 cuenta con más de 4 años de antigüedad y 4 de ellas perciben un salario de menos de dos mil

³⁵ Para mayor información ver. Estudio sobre práctica profesional y mercados de trabajo del trabajador social Marmolejo Ma. del Carmen.

nuevos pesos. De igual manera 5 de ellas tienen nivel técnico y están tituladas las dos restantes tienen el nivel de licenciatura y no cuentan con el título profesional.

Las necesidades que atiende el trabajador social se enlistan y se presentan a continuación (por el número tan reducido de trabajo social empleadas las respuestas se transcribieron en su totalidad).

- Necesidades del IMSS
- Trabajo de Campo
- Necesidades del trabajador y su familia (sin especificar)
- Servicios y beneficios que otorga la empresa a sus trabajadores.
- Necesidades de vivienda y salud

Las actividades que realiza el trabajador social son:

- Coordinación de actividades para el personal de la planta y su familia.
- Trámites en Infonavit, Fonacot, IMSS, SAR, Atención y Canalización de casos. Organización de eventos, otorgamiento de becas, premios, etc.

La siguiente pregunta consistió en indagar sobre quien recae la asignación de las tareas del trabajador social y los datos nos arrojan la siguiente información:

Gerente de Producción	1	14%
Gerente de Personal	1	14%
Recursos Humanos	3	44%
Gerente General	1	14%
No contestó	1	14%
Total	7	100%

En seguida, abordaremos el segundo apartado de la cédula de entrevista y se estructuró en función a la Ausencia de Trabajo Social.

De las 41 industrias visitadas, 35 no cuentan con trabajador social, al preguntarle al empleador sobre su conocimiento acerca de las funciones del trabajador social, la respuesta fue:

SI	16	45%
NO	8	23%
NO Contestó	11	32%
TOTAL	35	100%

Al preguntar acerca de los requerimientos que debe reunir el Trabajo Social que aspire a ocupar una plaza en la empresa en cuanto a conocimientos técnicas y habilidades las respuestas fueron: (por similitud en las respuestas se enlistaron)

- Debe dominar las relaciones humanas.
- Tener facilidad de comunicación con la empresa y capacidad organizativa.
- Persona con sencillez desenvuelta.
- Conocimiento estadístico y criterio amplio.
- Manejo de computadora.
- Conocimiento de leyes laborales.

El 54% (19) empleadores no pudieron describir el perfil del puesto para ocupar una plaza de trabajo social, el 12% no contestó y 12 (34%) de empleadores describen el perfil para ocupar una plaza de trabajo social de la siguiente manera:

- Persona decisiva, dinámica, con conocimientos, técnicas y habilidades en el manejo de recursos humanos.
- Conocimientos de leyes laborales.

-Tener conocimiento básico del manejo de una empresa.

-Capacidad mediadora.

-Edad entre 20 y 30 años, Soltera, disponibilidad total.

-Aplicar encuestas.

Durante los últimos 5 años la empresa ha recibido solicitudes de trabajo social?.

No contestó	7	20%
Si	11	31%
No	17	49%

Existen planes para abrir plaza de T. S.

No contestó	7	21%
Si	2	5%
No	26	74%
Total	35	100%

La ausencia de plazas de trabajo social en la industria se debe a:

No contestó	15	42%
No existe puesto	8	22%
Falta Información del quehacer del T.S	2	5%

Falta demandada de solicitud del empleo	1	3%
Otra persona realizada las tareas	6	17%
Insuficiente de recursos Económica	0	
Asesoría Externa	2	5%
No se justifica el puesto	1	4%
Redefinición de la estructura del área	0	

Que área atiende las necesidades individuales del empleo y con que puesto específicamente?

Jefe de personal	3	8%
No contestó	5	15%
Jefe Administrativo	5	15%
Supervisor General	2	5%
Relaciones Industriales	10	28%
Recursos Humanos	7	20%
Producción	2	5%
Gerencia	1	3%
	35	100%

Que tipo de estrategias se implementan para responder a la problemática del empleado:

Comunicación directa con los empleados	8	23%
No contestó	16	46%
Estrategias dependiendo de las necesidades del trabajador	11	29%
Se tiene programa (no especificó)	1	2%

¿Cuales son las razones más comunes que presenta el empleado para justificar su ausentismo o falta de productividad?.

- Enfermedad
- Problemas Familiares
- Transporte
- Trabajo demasiado rudo
- Alcoholismo
- Temperatura fría en el trabajo
- No contestó

Que tipo de prestaciones ofrece la empresa al empleado.

- Transporte
- Uniforme

- Vales
- Comedor
- Fondo de Ahorro
- Seguro de gastos médicos mayores
- Prima vacacional
- Aguinaldo
- Becas.

¿Que tipo de incentivos recibe el trabajador para elevar su calidad en el trabajo.

- El 58 % no contestó y el restante respondió de la siguiente manera:
- Compensaciones sin especificar monto
- Reconocimiento anual (no especificó si era a través de diploma o estímulo económico)
- Posibilidad de ascenso
- Bonos
- Capacitación.

¿Quién define los recursos de capacitación y que criterios se utilizan?.

El comité operativo	Planos de producción
Producción y ventas	Detección de necesidades
Jefe Administrativo	
Director de operaciones	
Relaciones Industriales	
Gerencia	
No existe	

¿Cuenta la empresa con programas de actividades de esparcimiento para los empleados y sus familias.

No contestó	10	29%
Si	13	37%
No	12	34%

¿En que consiste?:

- Deportivos
- Cine Club
- Pláticas
- Posada

- Festejo de día de niño, madre, navideños, etc.
- Paseos.

¿Cual considera que sea el motivo por el cual su personal: sufra accidentes de trabajo

No contestó	14	37%
Actos inseguros	2	6%
Instalaciones inadecuadas	1	2%
Descuido del Personal	14	42%
No hay accidentes	3	8%
Fallas de capacitaciones	2	5%

¿Como considera usted el índice de accidentes en su trabajo.

ALTO

MEDIO	4	12%
BAJO	17	48%
NULO	4	12%
No contestó	10	28%

¿Cómo considera usted el índice de productividad?

ALTO	9	26%
MEDIO	15	43%
BAJO	0	
No contestó	12	31%

INTERPRETACION DE RESULTADOS.

La teoría del capital humano, al considerar a la educación como una inversión, implica que se genera un ingreso cada vez mayor a medida que se incrementa la escolaridad o el grado académico.

Para el caso que no ocupa, el del profesional en trabajo social, los resultados obtenidos nos indican que la teoría del capital humano no tienen valor predictivo, ya que el trabajador social no ha logrado generar demanda de sus servicios en el área industrial y su remuneración no esta determinada por el grado de conocimientos alcanzados, es decir si es técnico o licenciado o se han acreditado o no su nivel de licenciatura o técnico o con el título profesional, a excepción de trabajador social que labora como operador, pero que para efectos de este estudio su puesto no fue considerado como plaza de trabajo social.

En relación a las actividades que desarrolla el trabajador social, en el área de estudio corresponden de acuerdo a la clasificación de Martín Carnoy al segmento primario subordinado, en el cual las ocupaciones se caracterizan por realizar funciones de administración supervisión y control, sobre todo aquellas gestiones que se hacen a nivel interinstitucional para acreditar trámites ante FONACOT, IMSS, INFONAVIT, entre otros, los cuales tienen una disposición legal, es decir, no existe la innovación, categoría sino la principal una de las más importantes en la segmentación primaria independiente, cuyas ocupaciones realizan funciones de dirección, la cual necesita de autonomía y responsabilidad, que si bien es cierto el trabajador social se ha desempeñado con responsabilidad de acuerdo a los resultados de la investigación no ha accedido a niveles de dirección. Luego entonces concluimos que las actividades de gestión y promoción que realiza el trabajador social dentro del área industrial siguen un patrón u orden de legitimación de prestaciones alcanzadas por los gremios sindicales de generaciones anteriores en su gran mayoría, de ahí la característica del carácter de obligatoriedad que tienen las empresas de gestionar trámites ante las citadas instancias de gobierno, que manejan el bienestar del empleado.

El anterior planteamiento lo inscribimos dentro del marco de la economía de la educación, apoyándonos en la teoría de la segmentación en

el mercado de trabajo que para explicarnos la ubicación que tiene la profesión dentro del mercado de trabajo.

Por otro lado, las perspectivas laborales de acuerdo a los resultados de la investigación parecen indicarnos que, además del conocimiento del propio trabajo social, que determina la ubicación ocupacional, hay otros factores que inciden en el futuro laboral del trabajador social, como, por ejemplo, la ausencia o falta de conocimientos para definir el perfil del puesto de trabajador social (esto nos habla del bajo impacto que tiene la profesión en esta área) y la escasa información que se logró detectar que identifica el puesto de trabajo social dentro del segmento primario subordinado como se explicó anteriormente.

La falta de conocimientos sobre el quehacer del trabajo social, por parte del empleador, es un indicador que nos señala pautas a seguir en cuanto a la necesidad de establecer nuevas estrategias de coordinación interinstitucional, además de generar amplias campañas de difusión de la carrera, la prestación de prácticas académicas con objeto de ir en la medida de lo posible introduciendo e incorporando de manera sistemática elementos que propicien el acercamiento de la profesión en esta tan importante área de trabajo.

De ahí que consideramos como un reto la respuesta del empleador (74%) que se refiere negativamente a emplear a trabajadores sociales.