

C A P I T U L O V

LA LABOR DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA DOTACION DE -
PERSONAL-

a).- Anticipación de los requerimientos de perso--
nal, planeación del personal, determinación de las nece
sidades de dotación y fuentes de reclutamiento.

El trabajador social, debido a su amplia prepara--
ción, puede participar activamente en todo el proceso -
que comprende la dotación de personal, desarrollando --
las siguientes actividades:

Participar con los directivos en el análisis de --
los planes de la organización, para determinar sus nece
sidades de personal; una vez determinadas esas necesidade
s, debe revisar el inventario de personal con el objeto
de ver si dentro de la organización, existen las per

sonas que puedan cubrir esas necesidades, o sugerir la capacitación de los empleados idóneos para cubrir las futuras vacantes, o en su defecto, recurrir a las fuentes de reclutamiento, tanto internas como externas.

Puede participar en la aplicación de técnicas como el análisis de los puestos, la valuación de los mismos y la medición de tareas, con el objeto de que cada puesto que exista dentro de la organización sea ocupado por la persona ideal, y que ésta sea remunerada de acuerdo a la labor que esta realizando, además de obtener información sobre la distribución de tareas, y poder hacer sugerencias posteriormente sobre la correcta distribución de las mismas.

Coordinarse con los diferentes departamentos para conocer sus necesidades de personal; supervisar que las requisiciones reúnan los datos establecidos por la organización, para que puedan ser cubiertas las vacantes a tiempo.

En el reclutamiento de personal puede recibir y seleccionar las solicitudes, realizar las entrevistas, --

participar en la aplicación de pruebas psicométricas, e informar a los solicitantes su aceptación o rechazo. -- También puede establecer coordinación con las fuentes -- externas, para ello necesita poseer amplios conocimientos al respecto, por ejemplo, sobre las instituciones e ducativas, las agencias de empleos, las organizaciones-- profesionales y los sindicatos.

El trabajador social colabora en la administración de la empresa u organización, interviniendo en los fenómenos sociales que guardan relación con la situación -- hombre-trabajo. Interviene cuando surgen alteraciones -- estructurales que requieran la adaptación de su perso-- nal, o también cuando aún utilizando la estructura y -- tecnología adecuada, el trabajador no logra responder -- satisfactoriamente a los cambios. Los desajustes indivi-- duales que el trabajador puede presentar dentro de la -- empresa aparecen como:

- Insatisfacción, falta de motivación para el trabajo.
- Deficiencia de las relaciones humanas en el trabajo.
- Competencia negativa, conflictos.
- Inseguridad profesional y funcional.

- Reducción de las relaciones sociales.
- Alejamiento del trabajo, ausentismo.
- Clima de tensión en los aspectos de trabajo.
- Problemas de comunicación.
- Agresividad contra la empresa, hurto, insubordinación.
- Accidentes de trabajo.
- Fatiga derivada del esfuerzo y la monotonía.
- Imagen negativa de la empresa, etc.

Para atacar estos problemas el trabajador social - debe analizar el comportamiento del trabajador, y éste es muy complejo; cualquier tentativa de comprensión debe ser precedida de un estudio de la cultura en la cual vive; se debe tomar en cuenta que posee un conjunto de valores básicos aprendidos en el transcurso de su vida, y que determinan su personalidad, esos valores actúan - decisivamente sobre sus expectativas, deseos y posiciones sobre la vida, y tienen gran influencia sobre su -- comportamiento en el trabajo. La cultura, abarca sus -- creencias, ideas, tradiciones, patrones de conducta, -- costumbres, etc., es su propia manera de vivir y la de la sociedad en que vive; sin embargo, esa manera de vi-

vir, no está conciente para el trabajador. Por ejemplo: Los accidentes en el trabajo, tienen gran impacto tanto económico, social, como psicológico en el trabajador, - su familia y la empresa. El aspecto económico es un tan to difícil de determinar para la empresa, debido a los- costos ocultos que trae consigo como son: el tiempo per dido del accidentado, de los compañeros, del jefe y el- tiempo invertido en la investigación; los costos de la- atención médica inmediata y posterior al accidente, (ho norarios del médico, de la enfermera, material de cura- ción etc.), costos del equipo y la materia prima dañada, de los salarios devengados por el accidentado, de la -- producción que dejó de realizar, de indemnizaciones, y- los costos administrativos. En el aspecto psicológico,- cuando el accidente acarrea incapacidad permanente, e-- existen cambios de personalidad ocasionados por la nece- sidad de cambiar de trabajo, o la imposibilidad de tra- bajar, por la reducción en los ingresos, por el senti-- miento de no ser capáz de valerse por sí mismo etc., to dos estos factores contribuyen a minar la salud mental- del accidentado y desembocar en vicios como el alcohoo-- lismo o la drogadicción, e incluso llegar hasta el sui-

cidio. En el aspecto social, los cambios de personalidad del accidentado, van a repercutir directamente en el núcleo familiar, porque puede suceder, que la reducción de los ingresos, obligue a alguno de los miembros de la familia a abandonar los estudios, a reducir el status familiar, a mudarse a barrios más pobres etc., todos estos factores pueden repercutir en la salud mental de la familia, ocasionando graves problemas.

Estos accidentes son provocados por muchísimas causas, desde negligencia por parte de la empresa para cubrir las necesidades mínimas de seguridad para sus trabajadores, hasta falta de precaución y descuido de éstos en el desempeño de su trabajo, incluyendo problemas personales o familiares que afecten su atención en el trabajo y por lo tanto, su seguridad. Es labor del trabajador social buscar las causas y sugerir cursos de acción para prevenirlos.

b).- Acciones que puede realizar el trabajador social dentro de una organización o empresa.

Elaboración del inventario de personal si no lo --

hay, o la actualización del mismo, ya que constituye una base fundamental para el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos, puesto que proporciona datos muy importantes como son: el número de empleados, sus actitudes, la eficiencia, sus objetivos, sus conocimientos y habilidades, sus potencialidades etc.

Proporcionar a los empleados la información necesaria respecto a la aplicación de técnicas como el análisis de los puestos, la valuación de los mismos, y la medición de tareas, con el objeto de que no opongan resistencia, y los datos que proporcionen sean veraces.

Sostener entrevistas con los jefes departamentales para conocer el desempeño del trabajador, máxime si es de nuevo ingreso, y con éste para comprobar si está colocado en el puesto para el que está mejor capacitado; con los directivos de la institución para mantenerlos informados de la actuación de los trabajadores ante las obligaciones y responsabilidades de sus puestos.

Participar en el programa de inducción dando toda la información necesaria al nuevo trabajador, y realizar todas las actividades pertinentes para lograr su rá

pida incorporación a los grupos sociales que existan en su medio de trabajo, a fin de lograr una identificación entre el nuevo miembro y la organización y viceversa.

Lograr que tanto las relaciones establecidas entre la dirección y el personal, como la satisfacción en el trabajo y las oportunidades de progreso del trabajador, sean desarrolladas y mantenidas, conciliando los intereses de ambas partes.

Promover los medios y el clima apropiados para desarrollar ideas e intercambiar información a través de toda la organización.

Pugnar por el establecimiento de condiciones ambientales favorables e higiénicas para el desempeño de su trabajo, que eviten la fatiga, el desgaste y el agotamiento que afectan la eficiencia y la productividad.

Promover la seguridad industrial, coordinándose con la comisión de seguridad industrial, con el objeto de mantener las instalaciones y los procedimientos adecuados para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; difundir medidas de higiene y seguridad, y si es posible, hacerlas extensivas al hogar de +

los trabajadores y su comunidad.

Promover oportunidades para el desarrollo integral de los trabajadores, a fin de que logren satisfacer sus diferentes tipos de necesidades, y para que en lo referente al trabajo puedan ocupar puestos superiores.

Impulsar los planes de entrenamiento y capacitación para dar oportunidad a los trabajadores a que desarrollen sus capacidades y potencialidades, en su beneficio y en el de la organización.

Promover los incentivos, premios y promociones basados en la información proporcionada por los jefes de cada departamento; ésta debe ser objetiva y proporcional al esfuerzo realizado por cada trabajador.

Coordinar, publicar y difundir los derechos y las prestaciones sociales y económicas, que otorgan tanto la organización como otros organismos externos, para que todos los trabajadores y sus familias obtengan sus beneficios, por ejem., los servicios y prestaciones que otorga la Ley del Seguro Social.

Fomentar las relaciones interpersonales a través de la formación de grupos recreativos, círculos de estudio

dio, equipos deportivos etc.

Proporcionar bases para que la asignación a puestos se lleve a cabo a través de las normas establecidas por el sindicato.

La labor que el trabajador social desarrolle dentro de la empresa u organización, deberá estar acorde con las necesidades, actitudes y comportamientos del factor humano por una parte, y con la política de la empresa por la otra. La información podrá obtenerla a través de la observación directa, la investigación formal e informal, la lectura de informes y estadísticas de la empresa y todos aquellos medios que le permitan adquirir los conocimientos necesarios en cuanto a los aspectos internos y externos de la misma, relacionados con los recursos humanos, ya que el individuo aporta su persona y personalidad a la empresa, y en ella espera satisfacer algunas de sus necesidades personales, y al mismo tiempo contribuir para que la empresa alcance sus propios objetivos de producir bienes y servicios para la comunidad.