

ACTIVIDADES PRINCIPALES DEL TRABAJADOR SOCIAL
DENTRO DE UN DEPARTAMENTO DE PERSONAL.

Las funciones del Trabajador Social en un departamento de personal, varían de una institución a otra, ya que cada una cuenta con recursos diferentes y no todas incluyen al Trabajador Social en este Departamento, sin embargo, apoyándonos en aquellos en que el Trabajador Social interviene en la dirección de los recursos humanos, enunciaré algunas de las principales actividades que desempeña.

3.1.- RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL:

El objetivo principal del reclutamiento y selección es allegarse a la empresa, a los individuos que reúna el mayor número de cualidades y requisitos y entre ellos escoger a los más calificados para el empleo y colocarlos en los puestos a los que se adaptan mejor. "Una persona adecuada en cada puesto".

Se trata de evitar apreciaciones personales, corazonadas y cualquier improvisación para identificar los solicitantes de empleo.

No se puede negar que estos juicios constituyan la base más importante de la selección hasta hace poco tiempo, sin embargo los procedimientos modernos de la selección se han derivado de la experiencia, y esta misma experiencia ha demostrado que es imposible establecer la potencialidad de los solicitantes mediante una observación visual y somera.

Podemos decir en forma resumida que la función de selección involucra una correlación cuidadosa de las características humanas y los requisitos de trabajo, dirigido hacia el mejor acomodo del individuo al puesto.

Una organización nunca debe olvidar las fuentes de reclutamiento que existen dentro de la misma empresa ya que generalmente se cuenta con personal conocido y comprobado en capacidad y es posible que con un corto entrenamiento puedan desempeñar eficientemente el nuevo puesto.

Como ya se ha dicho antes el elemento humano es el factor más importante en toda la empresa por lo

*que es obvio suponer que la decisión para contratar-
o rechazar a un solicitante es una de las decisiones
más importantes de la empresa.*

3.2.- PROGRAMA DE INDUCCION:

Ya una vez que el candidato ha sido aceptado como nuevo elemento de la empresa, debemos tener conciencia que el trabajador se va a encontrar con una serie de situaciones que por razón lógica son desconocidas para él; de pronto se encuentra ante una organización en la cual desconoce sus objetivos, normas, políticas, procedimientos, etc., si a este elemento se le abandona como comúnmente se dice a su suerte, de antemano podemos asegurar que su rendimiento se va a ver mermado considerablemente y que tendrá grandes problemas para poder adaptarse a su nuevo ambiente.

El Trabajador Social dentro del departamento de personal debe preveer ésta situación debe de preocuparse por contar con un buen programa de inducción para que el nuevo elemento poco a poco vaya familiarizándose con todo aquello que le ayudará a convertirse en un elemento productivo para la empresa.

Dentro de las actividades del programa de induc-

ción. En el departamento de personal una de las -- principales es la bienvenida. El trabajador además de conocer sus nuevos compañeros y área de trabajo, - deberá conocer también el resto de la empresa, esto se puede lograr con un recorrido por la misma, a la vez que se le va explicando en forma general el funcionamiento de cada uno de los departamentos; también se le puede relatar la historia de la compañía proporcionándole un manual para empleados si es que existe, hacerle saber los objetivos de la empresa, en fin, - proporcionarle toda aquella información que le ayude a tener una idea más completa del lugar donde va a - prestar sus servicios.

La bienvenida, es un factor que motiva favorable mente al trabajador ya que siente que la empresa -- realmente se preocupa por él y esto lo hace que muestre entusiasmo por todo lo que se relacione con su - nuevo trabajo.

3.3.- INVENTARIAR AL PERSONAL:

Otras de las actividades principales del Trabajador Social es el inventario del recurso humano el -- cuál permita conocer las experiencias, habilidades, conocimientos, intereses, predisposición, actitud, - deseos, información sobre: promociones, transferen-- cias, desarrollo y liderazgo de cada empleado.

Podemos mencionar también los estudios socio-económicos e historia familiar del empleado que a veces se anexan en su expediente.

El inventario de personal nos sirve como fuente de reclutamiento interno para vacantes o puestos de nueva creación.

Información que obtenemos del inventario:

- Total de empleados de la organización y por departamento.
- La media de edad.
- Media de estado civil.
- Nivel de conocimientos y habilidades.
- Grado o disposición de cooperar.

- *Orientación vocacional y/o profesional.*

También nos permite conocer índices de rotación, accidentes y ausentismo entre otros para cada puesto y posición.

3.4.- PLANES DE INCENTIVACION Y MOTIVACION:

Entre las actividades necesarias para poder llevar un buen programa de personal podemos mencionar los planes de incentivación y motivación.

Uno de los problemas más importantes a que se enfrentan los directivos de una empresa, es el de motivar a sus empleados a trabajar eficientemente, encontrar todos aquellos factores o recursos por medio de los cuáles es más variable influir sobre el ánimo para que puedan efectuar un buen trabajo.

La motivación está relacionada con el porqué del comportamiento humano.

Como en la mayor parte de las actividades el que desea aprender tiene una oportunidad mucho mejor para hacerlo que el que no quiere aprender.

El Trabajador Social debe de estar informado de los varios recursos motivacionales que impulsarán al trabajador a desarrollar su trabajo con más eficiencia y satisfacción.

a).- Incentivos:

Los incentivos en la empresa son tan importantes como la maquinaria y los materiales.

La palabra incentivo significa: lo que mueve o invita a hacer o desear algo.

Son todos aquellos medios o instrumentos que sirven para motivar a una persona o grupo a realizar -- tal o cuál actividad.

La falta de información e incentivos adecuados hacen sentir al personal inseguro e inmotivado.

También podemos definirlos como: estímulos, objetivos que están localizados en las cosas materiales -- como, salarios, ambiente de trabajo adecuado, reconocimiento en su trabajo entre otros.

Es muy importante que el Trabajador Social lleve a cabo programas de incentivación y motivación ya -- que es el elemento que mantiene el contacto más directo con el personal.