

CAPITULO V. LABOR DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL CONTROL DEL-
SISTEMA DE INCENTIVOS.

Es de suma importancia la preparación que el Trabajador Social tenga en lo que se refiere a programas de incentiva ción y motivación, y en todo lo que se refiere a Adminis tración de Personal. Ya que de esta manera aportara con mas precisión sus conocimientos en lo que Administración de Personal se trate. El Trabajador Social es un mediador entre la empresa y el trabajador, es un puente de acerca miento entre ambos.

En este tema la labor del Trabajador Social es de mucha -- utilidad como vamos a ver en los siguientes incisos:

a) Mantener vivo el interés en todo momento.

El principal objetivo del Trabajador Social en el control de incentivos, es mantener vivo entre todo el personal de la empresa el interés por un plan. Esto lo puede hacer el Trabajador Social cuidando que no decaiga un solo momento el entusiasmo y fomentarlo todo lo posible, y además en es te aspecto se puede ayudar de ciertas técnicas elementales de la publicidad, como son volantes, folletos, artículos - en periodicos de la empresa.

b) Ir obteniendo resultados parciales.

Este es otro paso del control de incnetivos en el que el - el Trabajador Social debe obtener resultados parciales tan pronto sea posible, esto logicamente dependera del sistema implantado; estos resultados pueden ser calculados por el mismo Trabajador Social.

c) Difundir ampliamente esos resultados.

Después de haber obtenido el Trabajador Social los resultados parciales, debe de darlos a conocer cuanto antes, para que se expresen los resultados de actividades realizadas - en esos momentos, mientras más recientes sean esas actividades y sus correspondientes resultados, el Trabajador Social contara con mayor tiempo para protegerlos con una arma eficaz y aumentar el interés en el incentivo.

d) Corregir las diferencias que se presentan.

También a través de resultados parciales, se puede estar en posibilidades de corregir diferencias graves que se hayan manifestado. Quizá considerando factores que se hayan pasado por alto o sub-estimado y que obliguen al Trabajador Social a hacer una reconsideración de los planes. Esto implica necesariamente que se esta en posibilidades de hacer - modificaciones radicales al plan de incentivos; como el de reducir la cuantía de las recompensas ofrecidas o de algo de semejante importancia, pues un cambio así destruiría la atmósfera de interés y de confianza que se haya despertado en el personal, se crearía un sentimiento de rechazo ante la evidencia de un engaño o de una falta de formalidad por parte de la gerencia que a última hora decide hacer modificaciones que lesionan los intereses del personal a quien se le ofreció cierto incentivo.

e) Otorgar premios.

Sí se tiene planeado hacer la entrega de premios a quienes los hayan obtenido en forma inmediata, sin esperar la terminación del plan; será parte también del Trabajador Social dentro del control de incentivos, vigilar que se entre

guen tales recompensas en forma correcta y justa. Ya que de otra manera se crearia una mala imagen de la empresa y se perdería el objetivo del programa.

f) Controlar el costo previsto.

Sí el costo del incentivo se ha planeado variable debe vigilarse que se mantenga en los niveles previstos. A este respecto cabe las obserbaciones hechas en el inciso "d" aunque aquí nos referimos a verificar la corrección de las cifras de resultados sobre los cuales se han de otorgar las recompensas. Al tratar de obtener los premios que se vayan a otorgar (sí son artículos de servicios), al mejor precio posible. De vigilar el caso de una persona que haya logrado resultados inucitados para ver si hay algo incorrecto en ello.

Considero que es importante el Trabajador Social y su labor en el control del sistema de incentivos, ya que es el encargado de que se lleven a cabo los programas y además es la persona que mejor se entiende con los empleados, tiene suficiente capacidad profesional para saber que tipos de incentivos se pueden aplicar y el momento adecuado para hacerlo.

El Trabajador Social, además de estar preparado para establecer programas de incentivación y motivación; esta preparado para establecer obligaciones, responsabilidades, relaciones interpersonales, bases para la medición del desempeño, informar sobre políticas y procedimientos de la empresa establecer medidas para el control del personal, establecer la departamentalización o ubicación jerarquica administrativa de cada empleado, establecer sueldos y prestaciones, -

establecer programas de seguridad e higiene industrial y es
tablecer programas de recreación para el personal.

El Trabajador Social es una persona indispensable en la ad-
ministración de personal de las empresas.