



1
24

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL

*“La participación del Trabajo Social en la
Promoción y Evaluación del Programa de
Fomento del Empleo del Distrito Federal”*

TESIS PROFESIONAL
Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL
P r e s e n t a n
ALEMAN VAZQUEZ MIGUEL
DE LA O PEREZ CLAUDIA VERONICA

México, D. F.

1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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.

TESIS

COMPLETA

A MI FAMILIA POR TODO LO QUE SIGNIFICA EN MI VIDA

AL LICENCIADO JOSE ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ
POR SUS ORIENTACIONES PERSONALES Y SUS CONSEJOS

AL LICENCIADO SALVADOR E. MUÑUZURI HERNANDEZ
POR SU AMISTAD

**LA PARTICIPACION DEL TRABAJO SOCIAL
EN LA
PROMOCION Y EVALUACION DEL
PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO DEL DISTRITO FEDERAL**

I N D I C E

INTRODUCCION..... 1

**CAPITULO I
EL TRABAJO SOCIAL EN LA PROMOCION SOCIAL Y
LA EVALUACION DEL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO
EN EL DISTRITO FEDERAL**

I.1 EL TRABAJO SOCIAL EN LA PROMOCION SOCIAL..... 10

I.1.1 Antecedentes de la promoción social..... 10

I.1.2 Definiciones de promoción social..... 13

**I.1.3 Vinculación de la promoción social y
el Trabajo Social..... 16**

I.1.4 El Estado y la promoción social..... 17

**I.1.5 La promoción social como
campo de actividad profesional..... 20**

I.1.6 Metodología general de la promoción social..... 22

**I.2 UBICACION DE LOS MODELOS DE INTERVENCION
DEL TRABAJO SOCIAL EN LA PROMOCION SOCIAL..... 24**

**I.2.1 La concepción metodológica de la acción y
los modelos de intervención comunitaria..... 24**

**I.2.2 El modelo de organización y desarrollo de la comunidad
de Ezequiel Ander Egg..... 33**

I.3	EL TRABAJO SOCIAL Y LA EVALUACION DE LOS PROGRAMAS SOCIALES.....	47
<i>I.3.1</i>	<i>Concepto de evaluación.....</i>	<i>47</i>
<i>I.3.2</i>	<i>Utilidad de la evaluación.....</i>	<i>50</i>
<i>I.3.3</i>	<i>Tipos de evaluación.....</i>	<i>51</i>
<i>I.3.4</i>	<i>Selección del tipo de evaluación.....</i>	<i>52</i>

**CAPITULO II
LOS PROGRAMAS DE EMPLEO EN EL DISTRITO FEDERAL.**

II.1	INTRODUCCION AL PROBLEMA DEL EMPLEO.....	55
II.2	LOS MERCADOS DE TRABAJO.....	59
II.3	EL PROGRAMA NACIONAL DEL EMPLEO EN EL DISTRITO FEDERAL.....	62
II.4	EL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO.....	65
<i>II.4.1</i>	<i>El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.....</i>	<i>65</i>
<i>II.4.2</i>	<i>El Servicio del Empleo, Capacitación y Adiestramiento en el Distrito Federal.....</i>	<i>71</i>
II.5	LOS CENTROS DELEGACIONALES PROMOTORES DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL (CDEPECAS).....	74

**CAPITULO III
EVALUACION DEL SERVICIO DE COLOCACION DE TRABAJADORES DEL
DISTRITO FEDERAL.**

III.1 INTRODUCCION A LA EVALUACION DEL SERVICIO DE COLOCACION DE TRABAJADORES.....	76
III.2 PRINCIPALES RESULTADOS DE LA OPERACION DEL SERVICIO DE COLOCACION DE TRABAJADORES.....	80
<i>III.2.1 Descripción general del funcionamiento del Servicio..</i>	<i>80</i>
<i>III.2.2 Perfil demográfico y escolar de la oferta.....</i>	<i>81</i>
<i>III.2.3 Requerimientos y características de la demanda.....</i>	<i>83</i>
III.3 DIAGNOSTICO PRELIMINAR DEL SERVICIO DE COLOCACION DE TRABAJADORES	
<i>III.3.1 Eficacia del Servicio.....</i>	<i>92</i>
<i>III.3.2 Información de los trabajadores.....</i>	<i>104</i>

**C A P I T U L O I V
DEFINICION DE AUTOGESTION PARA LA
FORMACION DE MICRONEGOCIOS**

IV.1 CARACTERISTICAS DEL SECTOR DEL EMPLEO INFORMA URBANO.....	123
<i>IV.1.1 Antecedentes del concepto.....</i>	<i>123</i>
<i>IV.1.2 Concepto de sector informal.....</i>	<i>124</i>
IV.2 IMPORTANCIA DE LA INTEGRACION DE MICROEMPRESAS EN EL SECTOR INFORMAL.....	136
IV.3 IMPORTANCIA DE LA AUTOGESTION PARA LA GENERACION DEL AUTOEMPLEO.....	139

C A P I T U L O V
IMPORTANCIA DEL TRABAJO SOCIAL EN EL
PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO DEL DISTRITO FEDERAL

V.1 DEFINICION DE UN MODELO..... 144

V.2 DESARROLLO DE UN MODELO DE
INTERVENCION COMUNITARIA..... 145

CONCLUSIONES..... 148

BIBLIOGRAFIA

ANEXO 1
MANUAL PARA LA ORGANIZACION DE UN TALLER PARA TRABAJADORES
DESEMPLEADOS

ANEXO 2
MODELO PARA EL ANALISIS COMERCIAL DE UNA MICROEMPRESA

ANEXO 3
LINEAMIENTOS PARA
LA PROMOCION SOCIAL DE LAS MICROEMPRESAS

INTRODUCCION

La crisis económica por la que atraviesa nuestro país ha traído como consecuencia el cierre de la industria en diferentes ramas, así como del comercio que opera a mediana escala, en un gran número de empresas y establecimientos. La pérdida de empleos ha alcanzado magnitudes sin precedentes, ocasionando que el sector informal de la economía se incremente por medio de la incorporación de los desempleados en actividades tales como el comercio ambulante o la prestación de servicios de baja productividad y rentabilidad (mediante la promoción de diversos oficios).

Coincidimos con los autores en la afirmación de que el problema del empleo debe estudiarse desde una perspectiva globalizadora:

"Abordar el tema del empleo implica referirse a la gran complejidad de todos los aspectos económicos y sociales, su análisis no sólo estriba en estudiar la conformación del aparato productivo y su capacidad para ocupar la fuerza de trabajo, sino también relacionar los efectos del propio desempleo con la distribución del ingreso, la política demográfica, el nivel de vida de la sociedad, la tecnología utilizada en el proceso productivo, la preparación educativa de los trabajadores, las migraciones, los problemas de pobreza inherentes al desempleo rural y al urbano. En este sentido la política de empleo debe ser considerada

como un recurso de desarrollo indispensable para la reproducción económica y social del país".¹

No obstante la relevancia de la perspectiva global en el análisis del empleo, también consideramos de suma importancia acotar nuestro trabajo de Tesis al ámbito del Distrito Federal, donde el problema del empleo, inmerso en la crisis económica general, adquiere matices y dimensiones muy particulares debido al crecimiento demográfico natural de la ciudad de México (y de los municipios conurbados del Estado de México), los movimientos migratorios de mano de obra, el bajo nivel promedio de capacitación de la misma y otros factores que han originado un grave desequilibrio cualitativo y cuantitativo de los mercados de trabajo a los que concurren diversos grupos ocupacionales, así como en la calificación de la mano de obra subempleada y desempleada.

El severo desajuste que ahora caracteriza al mercado de trabajo es experimentado cotidianamente en los Centros Delegacionales Promotores del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (CEDEPECAS) del Distrito Federal. Así, los CEDEPECAS constituyen el marco de referencia institucional de nuestra Tesis.

No creemos que los CEDEPECAS puedan considerarse en la actualidad como el lugar de observación de la problemática total del empleo en el Distrito Federal. Pero si pensamos que los datos que registran y su gran cobertura

¹ Solís Ben Vicente, Silvia. "Vinculación del Empleo y la Distribución del Ingreso en México". Revista de Trabajo Social. AÑO 2. No 6-7. Julio-diciembre 1994. UNTS-UNAM.

funcional son suficientes para aportar elementos de información que permitan definir estrategias y acciones para contribuir al abatimiento del desempleo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Ante una nueva realidad (la cual ciertamente no es privativa de la capital de la República), cabe preguntarse si los CEDEPECAS han respondido en forma adecuada a la oferta del sector informal urbano; si frente a los retos del desempleo y al incremento de la economía informal, por la agudización de la pobreza, el Gobierno del Distrito Federal ha emprendido programas adecuados de empleo; y si es necesario considerar el replanteamiento de los instrumentos del Programa Nacional del Empleo en el Distrito Federal, entre otras interrogantes no menos importantes.

Nuestra experiencia nos ha permitido percibir indicios de que la falta de promoción social y evaluación de las acciones de los CEDEPECAS ha limitado severamente sus metas, entre otras y muy especialmente, la de apoyo al autoempleo y la microindustria.

En la presente investigación queremos destacar la importancia del licenciado en Trabajo Social en la elaboración de programas gubernamentales de promoción social del empleo (desde la perspectiva institucional), así como en la formación de grupos autogestivos que generen su propia fuente de trabajo. En general, cabría también preguntarse sobre cuál es el papel del Trabajo Social en la solución de la problemática del desempleo en México.

Queremos también hacer énfasis en la aplicación de un modelo de intervención de nuestra profesión en los programas de promoción social que permitan mejorar el Servicio del Empleo, Capacitación y Adiestramiento en el Distrito Federal y brindar a la sociedad nuevas alternativas para la atención del problema del desempleo. Cabe preguntar aquí si en cualquier programa de empleo encaminado a la generación de microempresas es necesario el diseño de modelos de promoción social y de evaluación de los mismos.

Llegamos a sugerir, como una alternativa para ayudar a abatir los graves niveles de desempleo, el robustecimiento de los programas de fomento del autoempleo del Servicio del Empleo, Capacitación y Adiestramiento en el Distrito Federal, los cuales promueven la creación de microempresas industriales, comerciales y de servicios. Con este fortalecimiento se pretendería ampliar, profundizar y extender la oferta de opciones válidas y útiles para beneficio de amplios sectores marginados de la población y de permitir su ingreso a la economía del sector informal, entendido aquí como un refugio en el espacio económico que permite desenvolver actividades de sobrevivencia.

En otro orden de ideas, y de un modo tangencial, estimamos que un beneficio adicional de este estudio es la contribución en la detección de fallas operacionales que, por la falta de promoción social y evaluación, ha tenido la aplicación del Programa Nacional del Empleo en el Distrito Federal.

De un modo resumido y para destacar la importancia del desarrollo de esta Tesis, podemos decir que si bien ésta busca la adquisición de conocimientos y sugerir acciones de beneficio para los desempleados, su objetivo fundamental es

demostrar que la inserción del licenciado en Trabajo Social en la promoción de los programas gubernamentales de empleo es una función de la mayor trascendencia, tanto para la sociedad en lo general, como para la profesión en lo particular.

Así, el objetivo general de la presente Tesis puede quedar expresado como sigue:

Destacar la importancia del Trabajo Social en la promoción social y evaluación del Programa Nacional del Empleo en el Distrito Federal.

Siguiendo el mismo orden de ideas, los objetivos específicos son los siguientes:

- a) Promover la inserción del Trabajo Social en los programas gubernamentales de empleo.**
- b) Destacar la importancia de los grupos de autogestión para generar microempresas en las Delegaciones Políticas del Distrito Federal.**
- c) Instrumentar un programa de sensibilización en las comunidades marginadas del Distrito Federal para promover el Programa Nacional del Empleo en el Distrito Federal a través de los CEDEPECAS.**
- d) Evaluar los resultados del Programa Nacional del Empleo en el Distrito Federal.**

La hipótesis principal de trabajo puede expresarse como:

El Programa Nacional del Empleo en el Distrito Federal requiere, para obtener mejores resultados, de la participación del Trabajo Social en acciones de sensibilización, promoción, ejecución y evaluación.

Las hipótesis secundarias, a su vez, son las siguientes:

- a) **Frente a la falta de generación de empleos en el sector formal se necesita promover actividades de autoempleo en los sectores urbanos marginados.**
- b) **El Programa Nacional del Empleo en el Distrito Federal no ha respondido adecuadamente a la afluencia de oferentes y demandantes del mercado de trabajo.**
- c) **Es necesario instrumentar programas de sensibilización que sirvan de enlace entre los sectores marginados urbanos y el Programa Nacional del Empleo en el Distrito Federal.**
- d) **Es necesario realizar un estudio del seguimiento de casos, con respecto de los beneficiarios de los CEDEPECAS.**

Por lo que se refiere a su metodología y para cumplir con sus objetivos, la presente investigación se desarrolló siguiendo el método deductivo, ya que a partir de conceptualizaciones generales se pretendió llegar a la fundamentación de principios específicos. Para estos efectos se llevaron a cabo dos investigaciones: una documental y otra de campo.

La investigación documental se realizó sobre el tema de la promoción social y su relación con las tareas del Trabajo Social; el del desarrollo económico, el

empleo y el sector informal urbano de la economía; el proceso de autogestión; y sobre la descripción y funcionamiento de los CEDEPECAS. Durante esta etapa se pudieron conformar así el marco teórico y el marco institucional de referencia de la Tesis. Para llevarla a cabo, naturalmente se consultaron libros, revistas, documentos no publicados y folletos especializados sobre los temas mencionados, así como también la prensa. La información recabada se registró en fichas bibliográficas y hemerográficas, previo a su análisis.

Por su parte, la investigación de campo se integró, a su vez, con la aplicación de técnicas de observación directa, entrevistas con personas calificadas y un par de encuestas piloto apoyadas con sus respectivos cuestionarios escritos.

Por el carácter de la investigación, la observación directa de la operación del Servicio del Empleo, Capacitación y Adiestramiento en el Distrito Federal y las entrevistas con las personas calificadas se llevaron a cabo en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; la Dirección General de Trabajo y Previsión Social de las oficinas centrales del Departamento del Distrito Federal; y los Centros de Capacitación y Empleo de las Delegaciones Políticas Cuauhtémoc, Miguel Hidalgo, Azcapotzalco y Gustavo A. Madero, principalmente.

Por lo que respecta a las encuestas, la primera de ellas se aplicó a una muestra de la población que, precisamente por encontrarse desempleada, acude a los CEDEPECAS para solicitar empleo. Estadísticamente esta población es un universo infinito, ya que teóricamente siempre existirá al menos una persona (un elemento del universo estadístico) que decida acudir al Servicio de Colocación de Trabajadores de los CEDEPECAS.

La segunda encuesta se aplicó a una muestra de un grupo diferente: los que acuden a dichos Centros con el fin de obtener una beca de capacitación en algún oficio, a través del Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados y Desplazados. Este segundo grupo tiene como característica la de contar ya sea con recursos financieros, materiales o su propia mano de obra y, por lo tanto, suponemos puede ser organizada para la conformación de una microempresa que le permita elevar el nivel de vida de sus integrantes.

Con el apoyo de los resultados de la investigación de campo (la observación directa y las dos encuestas mencionadas) y la consulta de las estadísticas de la operación de los CEDEPECAS, elaboramos un diagnóstico preliminar de la eficacia de dichos Centros, con base en el seguimiento de casos.

Una vez concluidas las investigaciones documental y de campo y habiendo analizado sus resultados, propusimos (conforme a un modelo diseñado de acuerdo con dichos resultados) la instrumentación, con carácter de experimental, de una taller para trabajadores desempleados en los CEDEPECAS adscritos a las Delegaciones Políticas antes mencionadas. Para concretar esta experiencia, programamos y realizamos acciones de entrevista con personas clave para dicha instrumentación, así como para su supervisión directa, concluyendo con la aprobación de las autoridades competentes.

Elaboramos también unos lineamientos mínimos a observar en el estudio de los aspectos comerciales de las microempresas, como una fase de su conformación.

Finalmente, diseñamos un modelo que, desde la perspectiva de la profesión de Trabajo Social, puede aplicarse para la promoción social del programa de empleo que actualmente se opera en el Distrito Federal.

Es así que, desde la perspectiva de la profesión del Trabajo Social, esta investigación tiene la finalidad de estudiar el problema del desempleo en el Distrito Federal desde un plano institucional, a través de la revisión y análisis de la aplicación del Programa Nacional del Empleo, tendiente a la realización de un proceso de promoción social y su evaluación, ya que, a nuestro juicio, ambos procesos son de suma importancia para generar el desarrollo de un individuo, grupo o comunidad, conducido por el trabajador social que con anterioridad ha realizado un diagnóstico situacional.

En esta acción de contribuir a la atención del problema del empleo en el Distrito Federal (extendible a los demás ámbitos urbanos de nuestro país) es que insertamos los procesos de promoción social, como un elemento indispensable por el carácter Nacional del Programa del Empleo, incluyendo su aplicación en el Distrito Federal. Con esta contribución será posible elaborar propuestas o alternativas para lograr una mayor eficiencia del Servicio Nacional de Empleo, en general, con beneficios dirigidos hacia la población que padece la problemática de la desocupación.

CAPITULO I

EL TRABAJO SOCIAL EN LA PROMOCION SOCIAL Y LA EVALUACION DEL PROGRAMA NACIONAL DEL EMPLEO EN EL DISTRITO FEDERAL

I.1 EL TRABAJO SOCIAL EN LA PROMOCION SOCIAL

1.1.1 Antecedentes de la promoción social

La función de promoción social que han venido desempeñando los trabajadores sociales es un conjunto de actividades que ha evolucionado desde mediados de los años cincuenta. El concepto tiene su origen en los *programas de desarrollo de la comunidad*, los cuales mundialmente alcanzaron su mayor expresión en la década de los cincuenta.

Los programas de desarrollo comunitario surgen como una experiencia antropológica que Inglaterra lleva a cabo en los años cuarenta en sus colonias de la India (Follari, R. Fernández, J. y Sánchez, F. 1984 : 13). Su aplicación formaba parte de una estrategia para la incorporación de las naciones dependientes a los programas impulsados desde la Gran Bretaña². Se trataba de una forma de incorporación a la modernidad sin merma del control ejercido desde la metrópoli.

² Algara Cosío, Ignacio. "Concepto y Práctica de la Promoción Social en México". COPEVI, C-D Mab No 3. México 1982. Pág. 1.

El efecto demostrativo de estos programas, sumado al éxito del método de "organización y desarrollo de la comunidad" surgido de la experiencia anterior, provocó que la Organización de las Naciones Unidas los retomara y promoviera en los países menos desarrollados, siendo este el caso de los latinoamericanos.

No obstante su éxito, los programas de desarrollo comunitario presentaban un defecto: la falta de participación. Se asumía que la bondad de un programa de este tipo por sí misma implicaba el convencimiento de la población beneficiaria, siendo que en la práctica la comunidad se tornaba dependiente de los profesionales estatales y éstos a su vez no tomaban en sus manos ni hacían suyo el proyecto de desarrollo comunitario.

Esta deficiencia obligó a los planificadores sociales a buscar formas de propiciar la participación de la comunidad en los programas de esta naturaleza. Pensaron que podría lograrse mediante la detección y formación de líderes comunitarios. Esta estrategia llegó a implicar que los grupos disidentes identificaran a estos programas con el líder, con el consiguiente rechazo de los programas, en ocasiones por parte de una porción considerable de población.

Más tarde, en la década de los sesenta, surge otra propuesta metodológica para lograr la participación de la población en los programas de beneficio y desarrollo comunitario. Esta fue la propuesta educativa de Paulo Freire (el modelo de *concientización*), quien basado en sus experiencia como maestro de campesinos brasileños y en el conocimiento teórico de Hegel y Luckacs planteó que era menester introyectar en el oprimido, vía la educación, la conciencia de su situación de clase. Freire, que postula la educación liberadora, parte de que el

oprimido asume y adopta como propia la ideología de la clase dominante (sus intereses, sus aspiraciones, su concepción del mundo, su folklore, etc.) y estima necesario definir y evidenciar al oprimido su propia situación de clase, con lo cual esperó que se produjera, como resultado, una acción "consciente" de la población en la resolución de sus problemas o de su situación de desventaja social. El método de Freire implicaba la reflexión-acción-praxis política.

Sin embargo, el sólo reconocer o asumir su situación real no condujo lineal y consecuentemente a la acción emancipadora de la población.

A mediados de los años setenta, basado en la teoría de Freire, surge un tercer tipo de promoción social, con la línea de la *militancia*. Desde esta perspectiva el promotor social debería actuar identificado con los intereses de la población y no de la institución contratante, por lo que debía asumir un proyecto "real" y otro "aparente" en su calidad de profesional contratado para la realización de un proyecto social determinado.

De las dos primeras propuestas metodológicas que hemos presentado surge la actividad directa de los profesionales de las ciencias sociales, y más especialmente la labor y práctica de los trabajadores sociales en los programas de desarrollo comunitario y de alfabetización para adultos, en los que ponían en juego sus conocimientos, habilidades y dotes de líder social y político para lograr la participación de la población en los proyectos sociales que, emanados del Estado, beneficiarían en determinados aspectos a la población a la que iban dirigidos.

Es también aquí donde comienza a apreciarse con mayor claridad una función poco reconocida, pero evidentemente necesaria y requisito *sinequa-non* de todo programa de bienestar o apoyo hacia la población: la *promoción social*.

El término toma su nombre de las actividades de información y difusión que la mercadotecnia lleva a cabo para introducir un producto nuevo en el mercado y conseguir que el consumidor identifique y pida el producto ya no por su nombre sino por su marca (por ejemplo: Kleenex, en vez de pañuelos desechables, etc.).

La mercadotecnia parte de estimular la sensibilidad de la población e introyecta una necesidad no sentida por medio de la repetición de un mensaje cuya presentación dice algo a los sentidos del consumidor, ya sea mediante imágenes, sonidos, sabores, texturas u olores agradables. Se trata de llegar a la población a través de aquello que para el consumidor pueda representar la satisfacción de una necesidad básica.

Extrapolado el término al ámbito de lo social, la promoción (social) tiene como finalidad organizar y movilizar a la población para que actúe en la resolución de sus problemas comunes o, en última instancia, para que se incorpore a los beneficios de las soluciones.

1.1.2 Definiciones de promoción social

Quienes han estudiado el tema de la promoción social reconocen que la bibliografía es aún escasa sobre el tema y que ésta se encuentra por lo general

referida al Trabajo Social como una de sus funciones. No obstante esta limitación, hemos rescatado algunas definiciones que creemos conveniente retomar, para captar la esencia del concepto y poder sustentar después su clara vinculación con el Trabajo Social:

El término de promoción social "significa motor, movimiento de núcleos sociales, por lo que es necesario generar fuerzas que logren la movilización, la cual tiene la finalidad de superar una situación problemática; de escasez o de carencia con la intención de satisfacción y elevación del nivel de vida" ³ Es una acción para llevar un conjunto de personas o grupos sociales a una situación más elevada o a una igualdad mayor.

También se define como "toda actividad encaminada a lograr la estructuración social de los diversos núcleos de la población, con el objetivo de generar en ellos un verdadero desarrollo de comunidad, en todos los aspectos: infraestructura y acondicionamiento del territorio, fomento económico, educación, participación política, fomento artístico y deportivo".

Es "un variado conjunto de ideas y técnicas, cuyo objetivo común es propiciar el desarrollo de la comunidad... De ahí que su esfera de acción es tan extensa como pueden ser los intereses, necesidades y actividades de los grupos humanos con los que se trabaja en los diversos núcleos sociales".⁴

Para Guy Thuillier (1970), la promoción social en la tradición francesa comprende todo lo concerniente a la educación de los adultos. Para este autor es la formación de adultos a todos los niveles, desde el proceso para obtener un certificado de aptitud profesional hasta el grado de doctor y su

³ Apodaca Bancel, Lourdes. Revista de Trabajo Social No 38. ESTS-URAM.

⁴ Bautista López, Elizabeth. "El Trabajo Social y la Promoción Social de los Sectores de Población Marginales". Revista de Trabajo Social No 19. ESTS-URAM.

papel es ofrecer los medios de formación a quienes ya están inmersos en la vida activa. De un modo sintético la llega a definir como el "conjunto de la formación de los adultos". Según él, debe considerarse como tema de la promoción social toda acción de formación y de perfeccionamiento, cualquiera que sea su naturaleza y el nivel en que se sitúe, siempre que se dirija a una persona comprometida en la vida profesional. Thuillier advierte que no debe confundirse con la formación de mano de obra y que tampoco se refiere sólo al acceso a un nivel superior de conocimientos, sino que también atañe al mantenimiento de los conocimientos adquiridos con anterioridad.

Conforme a este último autor, por su racionalidad económica la promoción social enfrenta los frenos del crecimiento, como la escasez de mano de obra calificada, cuyo objetivo económico a nivel de la promoción social, es paliar la falta de mano de obra, la adaptación a la movilidad técnica o modernización, así como la reestructuración de la enseñanza del sistema escolar. Dado que a la promoción social se le da poca importancia, especialmente en el sector laboral, y por la trascendencia de ésta dentro de la formación para el trabajo, se deduce que si la promoción social es un gasto secundario del crecimiento, su financiamiento debería estar asegurado por la empresa o por cualquier otro medio.

Para los fines de este trabajo, sin dejar a un lado todas las características importantes de las definiciones antes citadas, la promoción social estará definida como "la actividad de un agente externo dirigida a lograr la participación organizada y convencida de un grupo social en un determinado programa de interés común".⁵

⁵ Bautista López, Elisabeth. Citando la definición del material sineografiado de promoción social. INDECO. México, 1974.

1.1.3 Vinculación de la promoción social y el Trabajo Social

En las definiciones presentadas en la sección anterior se puede observar que el elemento común es el desarrollo comunitario orientado a sus diferentes núcleos sociales. Es a través de la movilización social que se efectúa *con y entre* la población que se logra la elevación de los niveles de vida en todo los aspectos.

En relación con los objetivos del Trabajo Social, la promoción busca el autodesarrollo, para la generación de condiciones necesarias favorables para que los débiles sociales superen su condición, constatándose así su importante vinculación con el Trabajo Social.

Se puede visualizar así a la promoción social como un conjunto de actividades que abarca todos los aspectos de la vida del ser humano, en el entendido de que gran parte de la población sufre desigualdades e injusticias. Es en este sentido que la promoción social también se considera como una política de integración y participación.

A continuación citaremos algunas definiciones de Trabajo Social que ayuden a comprender su relevante relación con la promoción social:

El Trabajo Social "tiene una función de concientización, movilización y organización de la comunidad, para que a través de un proceso de promoción del autodesarrollo se creen proyectos dirigidos desde el punto de vista del Trabajo Social y actuando con las organizaciones o grupos, participen activamente en la realización de un proyecto político que signifique el tránsito de una situación de dominación y marginalidad a otra

plena de participación que cree las condiciones necesarias para un nuevo modo de ser hombre".⁶

Otra definición de Trabajo Social dice que es "una actividad práctica que tiene como finalidad estudiar los problemas o circunstancias que afectan a las colectividades y a los individuos para poderles servir, es la energía o conjunto de actividades puestos a disposición del que ha menester; aplicando una técnica con la que se desarrollan recursos adecuados y eficientes, para resolver y remediar situaciones afflictivas de los débiles sociales".⁷

1.1.4 El Estado y la promoción social

Los tres tipos de promoción social aludidos (Algara Cosío, Ignacio. 1982 : 2)⁸ tienen como transfondo la intervención estatal en el financiamiento y la propuesta de programas de bienestar social (Estado Benefactor). Con el resurgimiento del liberalismo económico, que se pone de manifiesto con la globalización y los procesos de integración regional que tienden a borrar los límites y fronteras entre las naciones (Salinas de Gortari, Carlos. 1992. : 5-6), el Estado se ha retraído paulatinamente de su participación y apoyo en los programas sociales, por lo que se habla de una crisis del Estado Benefactor.

⁶ Ander Egg, Ezequiel. Diccionario de Trabajo Social. Ed. El Ateneo, Sa de. México.

⁷ Azevedo, Alfredo. Vocabulario de Trabajo Social. Letras Médicas. Colección Literaria de los Médicos No 3. Ed. Estela. México. 1968.

⁸ Algara Cosío, Ignacio. Pág. 4.

En México se empezó a implantar este modelo económico a partir de 1982, lo que ha propiciado el retiro de inversión estatal en obras y proyectos de bienestar social, y al mismo tiempo ha demandado la participación e inversión de organismos no gubernamentales financiados con fondos empresariales o industriales. También ha demandado la participación de la población en la resolución de sus propias necesidades. Ahora se trata de que la población misma asuma la responsabilidad de la respuesta a sus carencias. De este modo la labor de la promoción social adquiere una gran preponderancia y se convierte en un área sumamente competida para las disciplinas profesionales y la vida política.

Conviene insistir que aun cuando los recursos para un determinado núcleo de población organizada no partan del presupuesto federal, estos pueden provenir de organismos privados, nacionales y extranjeros, que destinan fondos para determinados programas sociales, así como también de organismos no gubernamentales, entre otros. Sin embargo la labor de promoción social siempre permanecerá necesariamente implícita en todo proceso autogestionario de la población.

Se reconoce que lo más importante ahora, es lograr una adecuada coordinación, fundamentalmente entre actividades de promoción social y actividades relacionadas con el desarrollo social; entre actividades relacionadas con aspectos sociales del desarrollo y actividades de carácter económico; de los programas y políticas públicas y privadas de asistencia social; y entre las diversas dependencias y actividades de promoción social.

Se admite que además de este esfuerzo de coordinación, la promoción social habría de tener las siguientes encomiendas: la planificación de la política y los programas de promoción social; la creación de un programa legislativo adecuado; el apoyo y asesoría a instituciones de promoción social; y la investigación.

Para la conservación del poder, el Estado aplica dos estrategias principalmente: coerción y consenso. En el primer caso a través de la violencia y en el segundo, a través de mecanismos para mantener la legitimidad, ejemplo de estas últimas son las acciones de promoción social.

De acuerdo con lo anterior, el Estado tiene un profundo interés de promover a las clases subalternas del mínimo de satisfacciones. En este sentido, es el único que cuenta con más recursos, si lo comparamos con otras instituciones u organismos, por lo que el Estado es el principal promotor social.

Tal es la competencias del Estado en cuanto a promoción social. Aunque se ocupe de ella a un segundo nivel, el Trabajador Social puede aprovechar todos los recursos que éste brinda para llevar a cabo la promoción social, y en la medida de las posibilidades hacerlo a un primer plano.

En este campo la labor del trabajador social debe interesarse en estudiar y comprender al Estado como promotor social, ya que de esta forma se puede influir en sus acciones proponiendo cambios.

La promoción social estatal ubica en diversas dependencias e instituciones con distintas proporciones, recursos, políticas e importancia, provocándose con ello, en ocasiones, duplicidad en las funciones e insuficiencia en la cobertura.

En el caso de nuestra Tesis, la promoción social se lleva a cabo en diversas instituciones, pero por el carácter de la investigación sólo se hará referencia al Estado, ya que de ahí surge, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Programa del Empleo en el Distrito Federal y del Departamento del Distrito Federal su aplicación en su ámbito.

Para alcanzar los objetivos centrales de este trabajo hemos tomado en cuenta la importancia de la promoción social tanto institucional como la que realiza el promotor social en forma comunitaria, ya que la población objetivo será captada tanto en las oficinas promotoras del empleo de las Delegaciones Políticas como en las comunidades que se elijan para aplicar las recomendaciones de la investigación.

1.1.5 La promoción social como campo de actividad profesional

Es importante destacar que la participación de profesionales de disciplinas sociales que pugnan por considerar y tomar en cuenta los intereses de la población, así como los resultados de sus acciones, fueron un importante factor para la conversión de la promoción social en política social, porque sus esfuerzos evidenciaron la potencialidad que representa la fuerza de la población

organizada misma que contribuye a optimizar los recursos con que cuenta el Estado para la atención de las necesidades básicas⁹.

Dada la variedad de asuntos a atender, la promoción social no es campo exclusivo de una sola profesión. Sin embargo, mientras aumenta la cantidad de programas de desarrollo comunitario y se amplía la capacitación de su personal ejecutor en todos los niveles, se presenta una posibilidad de aumento en la importancia de una profesionalización de la promoción social -el Trabajo Social-. Sin embargo, paralelamente a esto, la naturaleza del campo mismo hace más probable que aumente el cuerpo interdisciplinario con personas que, además de su propia formación profesional, han adquirido conocimientos adicionales a través de su propia experiencia en el campo de trabajo.

Frente a grupos representativos y manifestaciones organizadas, tenderán a establecer mecanismos de legitimación que permitan su vinculación en las instancias o sujetos sociales, capaces de contribuir a la satisfacción de sus demandas, de tal manea que el profesional de esta área es definido como el trabajador social que participa multidisciplinariamente en programas institucionales de bienestar social, donde la promoción social será el factor principal para organizar y movilizar a la población, con el objeto de que a través del conocimiento de su realidad y la identificación de problemas particulares, obtenga los recursos capaces de satisfacer esas necesidades.

⁹ Bautista López, Elisabeth. "La Promoción Social y el Trabajo Social". Mimeografiado. México 1986. Pág. 9.

1.1.6 Metodología general de la promoción social

La promoción social requiere la participación popular organizada y comprometida a través de:

- a) Potenciar las fuerzas de los grupos existentes, estableciendo estrategias específicas.**
- b) Centrar un problema o necesidad generadora, surgido de la necesidad o producido por la institución.**
- c) Mantener una participación continua, organizada y autogestiva.**
- d) Coordinar acciones con instituciones de la zona o bien, vinculadas con la problemática que se está atendiendo.¹⁰**

La metodología de la promoción social consta de las etapas siguientes:

- a) Conocimiento y delimitación del área.**
- b) Identificación de los grupos poblacionales demandantes.**
- c) Identificación de grupos y líderes.**
- d) Detección de necesidades, carencias y problemas.**
- e) Detección de recursos factibles de ser movilizados.**
- f) Organización de la población.**

¹⁰ Terán Trujillo, Margarita. "Modelos de Intervención de Trabajo Social". 1986. EHTA-UNAM.

g) Coordinación de actividades.

h) Evaluación.

Debemos tomar en cuenta que las formas de la promoción social están en constante evolución, por lo cual se debe destacar la que tenga mayor valor, estratégicamente hablando, para nuestros fines. En este caso, la que cumple con nuestras expectativas como modelo de desarrollo de la comunidad, es el modelo de intervención comunitaria desarrollado por Ezequiel Ander Egg, el cual presentamos en el apartado siguiente.

1.2 UBICACION DE LOS MODELOS DE INTERVENCION DEL TRABAJO SOCIAL EN LA PROMOCION SOCIAL

1.2.1 La concepción metodológica de la acción y los modelos de intervención comunitaria

Actualmente, las experiencias realizadas en comunidad y en promoción social han permitido desarrollar una amplia gama de modelos de intervención, cuya acción puede surgir de un organismo o institución del área, o fuera de ella, pero siempre en proceso directos con la población.

La comprensión de un modelo de intervención del Trabajo Social en el desarrollo de las comunidades exige realizar un análisis teórico de su metodología general. Como científicos sociales debemos adoptar una postura objetiva eminentemente teórica-práctica, ya que de ello depende la trascendencia de nuestra profesión.

Para solventar este requerimiento, nos ha parecido sumamente valioso recoger, de un modo sintético, los planteamientos que sobre el *proceso metodológico* hace la Lic. Margarita Terán en su libro "Modelos de Intervención en Trabajo Social" publicado por la Escuela Nacional de Trabajo Social (UNAM) en 1986.

La autora comienza afirmando, refiriéndose al método para la búsqueda de la verdad en la ciencia, que este "es generalmente definido como un conjunto de operaciones intelectuales lógicamente estructuradas, que a través de la

experimentación o de la práctica, someten a prueba las apreciaciones, opiniones y conjeturas que se plantea el científico, al cual le permite aproximarse cada vez más al conocimiento de la verdad que persigue."

El método integra las diversas etapas que sigue y realiza el investigador científico para descubrir o determinar los elementos constitutivos, las propiedades y la función del objeto de estudio.

El método científico tiene como características una construcción lógica, una base empírica, elementos de juicio crítico y una capacidad de aplicación práctica.

Los principales métodos generales son:

- a) el deductivo;**
- b) el inductivo;**
- c) el sintético;**
- d) el analógico;**
- e) el experimental; y**
- f) el histórico, entre otros.**

El desarrollo de las ciencias sociales no puede hacerse siguiendo un sólo método. Es necesario realizar una selección y conjugación de métodos conformando así una metodología

La metodología es la aplicación de varios métodos para abordar y conocer un objeto de estudio, o bien, para conseguir algún objetivo o fin determinados. Esto

implica tener claro el objeto u objetivo mismo, su complejidad, y la relación e interrelación con otros conocimientos.

La metodología de Trabajo Social se encuentra influida por la metodología de las ciencias sociales, comprendiendo todas las escuelas y corrientes de estudio desarrolladas hasta ahora.

El Trabajo Social se caracteriza por pretender la búsqueda y promoción de alternativas de solución a los conflictos sociales, y para realizar sus fines debe apoyarse en un conjunto de métodos, por lo que el Trabajo Social es una metodología en sí misma que se encuentra basada en métodos generales.

El Trabajo Social se desarrolla con base en métodos generales que aplican diversas ciencias y disciplinas en la consecución sus conocimientos teóricos, se apoya en técnicas incluso de otras disciplinas, y establece su especificidad en la integración de conocimientos.

No se puede considerar un sólo método de intervención del Trabajo Social. Lo que se puede hacer es analizar algunos métodos de intervención, los cuales tienen en común una base teórica-metodológica, la cual está dirigida tanto al individuo, grupo o comunidad.

Las estrategias de las metodologías de intervención del Trabajo Social se caracterizan en dos fases: La primera, que se refiere al conocimiento de la realidad concreta en donde se tiene pensado intervenir. Y la segunda fase, en donde se efectúa la acción de intervenir, es decir, el desarrollo de las acciones

que conjuntadas estas características se traducen en el *conocer para intervenir*. En este sentido es muy importante la forma en qué se va a intervenir ya que los resultados están determinados en función de una adecuada intervención, para lo cual deben considerarse los aspectos encontrados en ese conocimiento de la realidad, que desde luego, debe tomar en cuenta las necesidades reales del grupo, individuo o comunidad objeto de estudio.

La metodología debe tomarse la tarea de seleccionar y articular los métodos, técnicas e instrumentos para la formulación técnica que fundamente y explique el desarrollo de la intervención.

Las formulaciones técnicas se constituyen por enunciados lógicamente relacionados con la finalidad de dar una explicación coherente para el desarrollo de las acciones. Esta fase será realidad cuando sea posible la reconstrucción mental del proceso, así como su repetición en circunstancias similares a las originarias.

En este punto es necesario explicar el por qué la *intervención* es la finalidad de la metodología de Trabajo Social, definiendo a la intervención como: "la gestión y el desarrollo de acciones que impugnen en un proceso buscando modificar, cambiar o transformar sus condiciones, en el trabajo social le es inherente un profundo compromiso social, que va más allá de una posición teórica, metodológica para su análisis, ya que siempre le va a enfrentar a una alternativa política para el curso de las acciones que va a implantar con o para la población"

La metodología de Trabajo Social establece la relación concreta que debe darse entre el trabajador social y los individuos con quienes se van a realizar las acciones. Así, en el caso concreto de esta Tesis, establecimos los vínculos con algunos de los representantes institucionales que operan el Programa Nacional del Empleo en el Distrito Federal, así como con personas que representan a diversos núcleos sociales que, por un lado, acuden al Servicio del Empleo en el Departamento de Distrito Federal (concretamente, a los CEDEPECAS) o que, por otra parte, son captados por las Delegaciones Políticas para la formación y desarrollo de microempresas.

Esta relación, planteada adecuadamente, ubica al trabajador social como el elemento de enlace entre las necesidades y los satisfactores, en donde la representación de los intereses de alguna de las partes se traducirá en el desarrollo profesional y en la aplicación de la metodología planteada.

La licenciada Margarita Terán afirma que, en una metodología de acción del Trabajo Social que fundamente la estructuración de modelos de intervención, se tienen que considerar los siguientes elementos:

- a) Bases epistemológicas.
- b) La selección de métodos generales y específicos.
- c) La selección de teorías iniciales para interpretar la realidad.
- d) Los procesos políticos y de ideologización.
- e) La concepción del Trabajo Social de la cual parte.

Desde la perspectiva del Trabajo Social, estos modelos están definidos como procesos que guían la acción del profesional. En ellos se conjugan diferentes métodos y técnicas, apoyados en un determinado marco teórico que subsume generalmente una corriente ideológica en particular.

Los procesos guía, que son modelos teóricos y operativos, requieren de ciertas sustentaciones teóricas, tanto generales como específicas.

Al referirse a los modelos de intervención del Trabajo Social se alude, implícitamente, al concepto de *comunidad* como una unidad de análisis, para la cual rescatamos la definición siguiente: "es un espacio de vida social que siempre tiene una porción temporal reconocida por los miembros de ella, donde se aglutinan intereses, emociones que conforman el sentimiento de comunidad y que hacen que exista cohesión social".¹¹

La anterior definición de comunidad recurre a conceptos amplios y generales, en forma de abstracciones ideales, enmarcando la proximidad en el espacio físico, así como la forma de interrelacionarse; dejando fuera el contexto histórico, la influencia del entorno social, la vinculación con el proceso de producción y las clases sociales.

¹¹ Escalante Forton, Susando y Niñano G. "Investigación, Organización y Desarrollo de la Comunidad". Ed. Océano. México. 1979. pág. 34.

El concepto de comunidad ha ido perdiendo vigencia, actualmente, además de tener cierta tendencia materialista, toma en cuenta el área geográfica en que se realiza la acción, como son los barrios, colonias y vecindades en el medio urbano y los pueblos, poblados, ejidos, etc. en las zonas rurales.

La licenciada Terán afirma que la comunidad, debido a su complejidad de abstracción, debe ser desarrollada y estudiada como una categoría con una dimensión histórica, en donde el desarrollo de la comunidad alcanza cuatro connotaciones:

- a) Como proceso.**
 - b) Como modelo.**
 - c) Como programa.**
 - d) Como movimiento social.**
-
- a) Como proceso, se hace referencia a los cambios que se van dando en la población de un área o comunidad.**
 - b) Como método, establece fases y formas de trabajo con la población; por lo que necesita ser llevado a cabo por personal especializado.**
 - c) Como programa, se refiere a la acción de una administración gubernamental o una entidad particular, respecto de una estrategia para controlar o promover diversas áreas de atención (producción, salud, educación, etc.).**

- d) Como movimiento social, plantea un contenido ideológico, que refleja necesidades de alcances políticos a mediano y largo plazo.

Ante tales discernimientos se retoma nuevamente una definición que plantea que el "Desarrollo de la comunidad es un proceso por el cual la gente puede aprender a movilizar todos los recursos para encontrar sus necesidades comunes. Este proceso tiene plan y facilidades, es voluntario auto-dirigido, es educación comunal, amplia, con o sin carácter formal de experiencia, es ciencia social aplicada a problemas actuales." ¹²

De acuerdo con Terán, los elementos básicos del desarrollo comunitario son los siguientes:

- a) La vinculación de fuerzas políticas (horizontales y verticales).
- b) La promoción de una acción comunitaria que involucre la participación directa de la población.
- c) La aplicación de técnicas de organización básica, toma de decisiones y autogestión, combinadas con técnicas de educación y capacitación específicas.
- d) La satisfacción de necesidades básicas como el mejoramiento de las condiciones de vida y de producción de la población.

El trabajo en comunidad puede tener como punto de partida una necesidad sentida (manifestada por la población, sus representantes o las autoridades), el

¹² Análisis Conceptual del Desarrollo de Comunidad. Ed. Ego. Argentina.

surgimiento de condiciones de emergencia o críticas (que agudizan un problema ya existente o que establecen nuevos problemas, percibidos aun por agentes externos), o bien por la previsión de problemas o cambios acelerados. Lo anterior plantea una hipótesis: que a mayor evidencia y percepción de la necesidad o problema por parte de la población, se logrará una mayor participación y por lo mismo, mayores posibilidades de alcanzar las metas y resultados propuestos. El acercamiento puede consistir en una intervención específica, o tal vez originar un acercamiento múltiple, en donde se desarrolle una intervención en diferentes planos y momentos, de acuerdo a la problemática general. Esto último se refiere a lo que se conoce como desarrollo integral de la comunidad, vinculando: necesidades, recursos e intereses del gobierno, la población y los técnicos que como especialistas promueven las acciones de desarrollo.

El modelo de intervención más aplicado por los trabajadores sociales del país, mismo que se ha desarrollado en las prácticas escolares de la Escuela Nacional de Trabajo Social de la Universidad Nacional Autónoma de México, en otras escuelas y en las instituciones como parte de las experiencias de trabajadores sociales en grupos, es el modelo de Ezequiel Ander Egg. En la sección siguiente presentamos una síntesis de dicho modelo.

1.2.2 El modelo de organización y desarrollo de la comunidad de Ezequiel Ander Egg

Orígenes del modelo

Ezequiel Ander Egg presenta su primera propuesta de modelo de intervención comunitaria en 1963, y tras diversas modificaciones concluye su propuesta en 1970. Este modelo se encuentra influido por la corriente "Desarrollista" de los años sesenta que caracterizó a los países de América Latina.

En su primera versión, Ander Egg afirma la importancia del desarrollo de la comunidad como un instrumento que prepara psicológicamente a la población para integrarse sin ningún cuestionamiento a los programas que ofrezca su gobierno. Entiende el desarrollo de la comunidad como un método y una técnica que coadyuva al desarrollo integral y armónico, tomando en cuenta básicamente aspectos extraeconómicos, especialmente los psico-sociales, como la promoción de actividades, las aspiraciones, etc. Su propuesta intenta ser una guía de trabajo en la que pretende plantear una metodología para el estudio de las comunidades, con un enfoque científico.

No obstante, la concepción de Ander Egg se vio modificada debido a las contradicciones del sistema y a la ineficacia de los programas internacionales.

A fines de la década de los sesenta y principios de los años setenta, existían evidencias del control de los organismos internacionales sobre la política y los planes de desarrollo en los países latinoamericanos. Los programas internacionales propiciaron la migración de profesionales, con lo que se

favoreció el intercambio de experiencias y la difusión de diversas posturas referentes a la participación popular, afirmando un cambio de mentalidad en América Latina.

Cuando se comprueba el fracaso de los programas para el desarrollo de la comunidad como instrumentos de desarrollo nacional, por parte de quienes proporcionaban su asignación, las nuevas políticas cambiaron y se orientaron hacia el financiamiento de programas de "Planificación Familiar", dando a entender que el subdesarrollo es causado por la explosión demográfica.

El hecho es que en los setenta se olvidan casi totalmente los programas de desarrollo de la comunidad; sin embargo, es entonces cuando se hace mayor énfasis en dos aspectos fundamentales: el ideológico y la teorización, debido principalmente a la migración de los intelectuales, ocasionada por los regímenes totalitarios y las condiciones de miseria ocasionadas por el control de las organizaciones internacionales en su afán de "ayudar para el desarrollo".

Fundamentación teórica

En un principio, influenciado por la corriente *Desarrollista*, Ander Egg entiende el desarrollo como un estado superior, como un modelo a alcanzar por los países subdesarrollados; sin embargo, acepta que el subdesarrollo no es esencialmente económico, sino un fenómeno integral que abarca problemas económicos, sociológicos, políticos, técnicos y psicológicos y es extra en los factores económicos en donde se ubica el desarrollo de la comunidad como un instrumento útil y necesario para la preparación psicológica del desarrollo.

Contrapone el planteamiento *revolucionario* con el *desarrollista*, ya que este último indica cambios que no cuestionan ni modifican el sistema, mientras que el primero se presenta como una condición para que exista el desarrollo. Acepta que la revolución no hace que el desarrollo se dé automáticamente. Acepta que un proyecto de desarrollo es un problema de decisión política expresado en un proyecto nacional; pero debido a que la sociedad es clasista, se expresan proyectos de desarrollo conforme a intereses de clase.

Afirma que el desarrollo no es un problema de dependencia, aunque acepta que la dependencia se encuentra relacionada al subdesarrollo latinoamericano. Infiere que el desarrollo debe ser entendido como un aspecto del proceso general de cambio social.

Como un problema que se da en un momento histórico determinado, de acuerdo a las relaciones sociales, a los modos de producción y a la expresión del proceso de liberación del hombre, Ander Egg define como sigue a la comunidad "agrupación organizada de personas que se perciben como unidad social, cuyos miembros participan de algún rasgo, interés, elementos, objetivo o función común, con conciencia de pertenencia y situados en una determinada área geográfica en la cual la pluralidad de personas, interaccionan más intensamente entre sí que entre otros contextos." ¹²

¹² Ander Egg, *Desarrollo*, *Ibidem*, Pág. 41.

Características del desarrollo de la comunidad

Para el autor, el desarrollo de la comunidad es una técnica o práctica social entendida como un conjunto de reglas prácticas sistemáticas, en donde los procedimientos al ser aplicados se transforman en acciones que modifican algún aspecto de la sociedad.

Esta técnica social se basa en el conocimiento científico de lo social y en los marcos teórico-interpretativos de las ciencias sociales, además de encontrarse sustentada por una ideología.

Se distingue de otras técnicas sociales por tres aspectos:

- a) Por sus objetivos de movilización de recursos humanos e institucionales por medio de la participación activa y democrática, a través del estudio, planeamiento y ejecución de programas de comunidades de base.
- b) Por su modalidad operativa, es decir, porque actúa con la comunidad y no sobre la comunidad, lo cual depende del marco ideológico-político de quienes promueven la acción ya sea de carácter conservador, reformista-desarrollista o revolucionario-socialista.
- c) Por el nivel de funcionalidad de los programas de desarrollo de la comunidad, que en lo general se refieren a acciones locales según el ámbito geográfico, el sector de intervención, el sistema socio-cultural o la índole del organismo promotor.

Para Ander Egg el desarrollo de la comunidad es significativo para el desarrollo que influye en factores no económicos, como los hábitos, los valores, etc. en donde los cambios dependerán de la concepción ideológica.

Según el autor, para que efectivamente opere el desarrollo de la comunidad en la complementación nacional, deben considerarse los aspectos siguientes:

- a) La promoción de asociaciones o juntas locales, en general y la promoción de organizaciones de base.
- b) La relación de proyectos para la solución de problemas concretos de la población.
- c) La integración de los proyectos en un sistema organizado a nivel local.
- d) La compatibilización de metas nacionales y locales.
- e) La búsqueda de un desarrollo auto-popular.
- f) La participación dinámica y consciente de la población.
- g) La aplicación de procesos metodológicos y un esquema operativo.

Función del concepto de grupo en el modelo

Por tratarse de una metodología para el desarrollo de las comunidades, nos parece importante destacar que en un principio Ander Egg acude al concepto de *grupo* sólo en algunos aspectos; por ejemplo, al indicar las diferencias sociales, enuncia la clasificación de los grupos de personas según su sexo, sus intereses económicos, su condición laboral, etc. Sin embargo, distingue claramente tres grandes categorías, según una clasificación de los elementos distintivos en económicos, políticos y ocupacionales. Posteriormente, el autor reconoce el poder de los intereses de grupo como una fuerza necesaria para impulsar desarrollar programas con la participación de sus líderes, pues son ellos los que

logran la motivación de los grupos. En este sentido, por citar un par de ejemplos, menciona al *grupo* en los círculos de lectura de los proyectos de educación para adultos y en los proyectos de construcción de vivienda por ayuda mutua, considera como *grupo* a las personas que se involucran en dicho proyecto.

En conclusión, en este modelo no se define con claridad la función del *grupo* en el desarrollo de la comunidad, ni sus características, es decir, el autor menciona al *grupo* cuando advierte a varias personas que se ven involucradas en un proyecto específico, o a las personas que tienen en común características o intereses dentro de una comunidad.

Fases del modelo

Ander Egg distingue cuatro fases en el modelo de participación del Trabajo Social que propone. Aclara también que no se trata de etapas rígidas, sino que son fases flexibles e íntimamente relacionadas entre sí. También hace hincapié en que la *participación popular* debe ser un elemento omnipresente, que forme parte de todas y cada una de las acciones.

Las fases constitutivas que señala el autor del modelo son las siguientes:

- a) Investigación, estudio y diagnóstico.
- b) Programación.
- c) Ejecución.
- d) Evaluación.

En este modelo, la *investigación* da inicio a las acciones del desarrollo comunitario, como un *estudio* preliminar que se va profundizando hasta conocer la realidad.

La investigación preliminar es el punto de partida del modelo. De ella surge directamente un diagnóstico preliminar, de ella parte también una investigación general (más profunda), elementos todos ellos que permiten sustentar el diagnóstico, que es la base para la elaboración del plan, y éste es la guía de ejecución y finalmente la evaluación.

Las etapas de la investigación son señaladas por Ander Egg como sigue:

Etapas:

- a) Formulación del problema. (Definir lo que se quiere investigar).
- b) Diseño de la investigación. (Marco teórico, técnicas, instrumentos, tareas, fases).
- c) Constitución de un equipo de investigación.
- d) Elección de Métodos y Técnicas,.
- e) Organización del material de consulta o investigación documental.
- f) Elección del tipo de muestra y de la unidad de muestreo.
- g) Prueba previa de instrumento y procedimientos.
- h) Preparación de la comunidad, de la organización o del grupo en que se realizará la investigación.

- i) Obtención y recolección de datos (observación), entrevista, cuestionario, etc.**
- j) Conocimiento proveniente de la práctica, a partir de las necesidades sentidas.**
- k) Clasificación, codificación y tabulación de datos.**
- l) Análisis, elaboración e interpretación de datos.**
- m) Elaboración del informe.**

El autor señala que en la investigación preliminar se pretende conocer los problemas más graves, las carencias más evidentes, desde la perspectiva de la comunidad, dejando para más tarde la investigación más sistemática.

La investigación general es más profunda, para la cual el autor propone la siguiente guía:

- a) Localización.**
- b) Marco histórico.**
- c) Estructuras físicas fundamentales.**
- d) Infraestructura y equipamiento urbanos.**
- e) Estructura y movimiento de la población.**
- f) Niveles de vida.**
- g) Organización social.**
- h) Percepción de cambio social.**
- i) Recursos y potencialidades.**

El autor señala que el diagnóstico es el punto de partida para la elaboración de un plan, programa o proyecto que se basen en las necesidades sentidas de la comunidad, considerando las políticas y recursos en donde se va a realizar la acción.

En su metodología, indica dos tipos de diagnóstico: el preliminar, resultado de una primera aproximación y el diagnóstico resultante de un estudio sistemático y profundo que considera la sistematización de datos, las prioridades detectadas y la determinación de los recursos en instrumentos.

La *programación* se basa en los resultados del diagnóstico, presenta de un modo ordenado las actividades teniendo como referencias las metas, objetivos, tipos de proyectos, límites, recursos y la atribución de funciones.

Ander Egg propone considerar, para la programación, las acciones siguientes:

- a) Definir y enunciar claramente los objetivos y metas.
- b) Proponer objetivos y metas realistas.
- c) Establecer una jerarquización de objetivos.
- d) Seleccionar los proyectos iniciales de acuerdo a las necesidades del desarrollo de la comunidad.
- e) Determinar los recursos disponibles.
- f) Proveer de los instrumentos y medios adecuados a los fines.
- g) Establecer el tiempo y el ritmo del programa.
- h) Proponer una estrategia de acción.

Ander Egg destaca la utilidad de la programación por proyectos. Sugiere que un programa se integre por uno o más proyectos con definiciones propias y con claras vinculaciones entre sí.

Se pueden citar algunos ejemplos de objetivos específicos que permiten identificar proyectos (específicos también): la organización de cooperativas, la educación para adultos, la animación socio-cultural, la construcción de vivienda, la creación de centros sociales, el crédito agrícola y la obtención de servicios técnicos que contribuyen al desarrollo de la comunidad.

El autor considera que los proyectos deben ser capaces de provocar una movilización psico-social y propone, para la identificación y definición de los proyectos específicos, las consideraciones siguientes:

- a) La Denominación del proyecto (título).**
- b) La identificación de la naturaleza del proyecto.**
 - i) Su fundamentación.**
 - ii) El servicio que prestará.**
 - iii) Su localización física (a nivel macro y micro).**
- c) La determinación de actividades y tareas a realizar.**
- d) La especificación de las técnicas a utilizar.**
 - i) Técnicas que promueven la participación comunitaria.**
 - ii) Productividad.**
 - iii) Adecuación.**
- e) Cálculo de cortes de ejecución.**
- f) La determinación de los recursos necesarios.**

g) La asignación de los recursos por actividad.

h) La calendarización de actividades.

La fase dinámica del proceso administrativo se refiere fundamentalmente a la *ejecución*. Generalmente se incluyen en esta etapa a la organización (la consecución y jerarquización de los recursos y el establecimiento de líneas de autoridad y mando), la dirección (que se refiere a la conducción hacia el objetivo) y el control (que incluye la supervisión y el aseguramiento del rumbo planeado en cada una de las acciones). La ejecución y administración de programas de desarrollo de comunidades utiliza como instrumentos de trabajo a los organigramas, manuales de organización y procedimientos y los esquemas de participación, entre otros.

Algunos aspectos importantes de la organización (dentro de la ejecución de proyectos de desarrollo comunitario) se refieren a la preparación de la comunidad, la formación de los trabajadores sociales, la participación y formación de los líderes locales y a la coordinación con diversos organismos.

Finalmente, Ander Egg señala como importante a la participación popular dentro de la planeación y concreción de programas y proyectos ya que esto hace que objetivos y metas sean realistas de acuerdo a las necesidades sentidas.

La *evaluación* es la fase con la que Ander Egg concluye la presentación de su modelo. Considera el autor que ésta debe efectuarse a lo largo de la realización del proyecto y al término de éste. La evaluación la define como "el proceso de

crítica consiste en estimar y registrar periódicamente los resultados obtenidos o no, tomando como punto de referencia, o aspecto a evaluar, los objetivos propuestos del plan o programa, los procedimientos realizados, la oportunidad de las medidas, la estructura administrativa del organismo responsable del programa y la opinión de los beneficiarios así como el grado de la participación activa y democrática de los participantes". Señala que no sólo debe tomarse en cuenta los logros alcanzados, sino también el costo humano, social o financiero.

Aplicabilidad del modelo

La propuesta de trabajo de Ezequiel Ander Egg, como se observa, puede aplicarse, sin contraponer las políticas oficiales, en donde los resultados pueden ser tangibles, emanados de proyectos específicos, que responde a las necesidades básicas expresadas por la población, haciendo posible a la participación de la comunidad en los programas, siendo también utilizados como mecanismo de organización y movilización social para solucionar problemas específicos, evitando cambios bruscos o cuestionamientos que alteren radicalmente en forma contradictoria el orden social, económico y político.

Además, este modelo puede servir también como mecanismo promotor de la participación popular y la concientización y organización hacia cambios radicales.

Algara Cosío¹⁴ en sus tesis afirma que en "La práctica real no coincide siempre con la posición teórica y que en el fondo las acciones específicas que en forma

¹⁴ Algara Cosío, I. *Ibidem*.

institucional se realizan corresponden al tipo Desarrollista aunque se sostenga en forma personal una posición radical".

"El modelo de desarrollo comunitario encuentra sus límites en el marco de la estructura capitalista actual por sus propósitos objetivos, no pretende lograra cambios estructurales, sino sólo modernizar los patrones productivos y actitudes de la población, pretende, así, lograr mejores condiciones vida, pero mediante esa modernización al no concebir esas mejoras como resultado de luchas entra la explotación, la organización y participación que promueve no van encaminadas a la creación de un poder popular, ni al ejercicio para la lucha todo se ve en términos muy focalistas, y la participación en las decisiones no tiene una connotación sino práctica, para efectos inmediatos y locales".

"Este modelo no tiene conflictos institucionales específicos, salvo cuando aun los esfuerzos de modernización chocan con intereses aun más atrasados, como los del cacicazgo rural"

"Sus posibilidades son, por otro lado, las de canalizar a zonas seleccionadas beneficios materiales en forma de infraestructura, o de modificar formas de organización y tecnología para lograr aumentos en la productividad y producción, y también en forma selectiva, no generalizada, mejoramiento del ingreso en grupos y sectores de la población"

Para Algara Cosio:

- a) **Debe existir una relación de compromiso con los objetivos que se persiguen, así como en la población que se esta atendiendo.**
- b) **Se deben considerar aquellos procesos que tengan muy claros su contenido económico.**
- c) **Debe establecerse una correlación de manera simultánea en las fuerzas de izquierda que en los niveles de planeación del gobierno puedan concertar elementos de estrategia común, y**
- d) **Es conveniente también la vinculación con los grupos de base por medio del reconocimiento de papeles y posiciones diferenciados, aceptando la probabilidades orientar y organizar lo que el grupo objeto de nuestro estudio, en ocasiones no tiene posibilidades reales de hacer.**

1.3 EL TRABAJO SOCIAL Y LA EVALUACION DE LOS PROGRAMAS SOCIALES

1.3.1 Concepto de evaluación

Conforme a lo expuesto en la sección antecedente, la *evaluación* es una fase imprescindible del modelo de intervención del Trabajo Social. Por lo general se le presenta, en los textos, como la última de las fases del modelo; pero debemos advertir que este orden de presentación sólo persigue fines didácticos, ya que la evaluación debe efectuarse durante todo el tiempo que dure la realización del proyecto y al término del mismo (o bien al finalizar un ciclo, si se trata de proyectos continuos en el tiempo).

El valor de la evaluación es imponderable. Cuando se lleva cabo de un modo integral permite: agregar mayor claridad a los objetivos, llegando incluso en algunos casos a la redefinición de los mismos (lo que equivale a la reorientación de los proyectos); reafirmar, perfeccionar o modificar procedimientos en aras de un incremento en la eficacia de los proyectos; ajustar la estructura administrativa del organismo(s) responsable de la ejecución del programa, en el sentido de procurar una organización más eficiente; y conocer la opinión de los beneficiarios del proyecto, cuyas necesidades son, al final de todo, las que justifican a la totalidad del proyecto.

Los alcances de nuestra Tesis y los recursos (muy limitados) de que dispusimos, nos impidieron, por el momento, llevar a cabo una evaluación integral de la aplicación del Programa Nacional del Empleo en el Distrito Federal. Por esta

razón adoptamos una aproximación teórica, ajustando el modelo de Ander Egg, que llevamos a la práctica.

Una definición ajustada del término de *evaluación* es la siguiente:

"Evaluar es comparar en un instante determinado lo que se ha alcanzado mediante una acción con lo que se debería haber alcanzado de acuerdo a una programación previa".¹⁵

A manera de complemento de la definición anterior, estimamos conveniente presentar un par adicional de afirmaciones:

"evaluación es un enjuiciamiento analítico entre lo planeado y lo realizado. La evaluación precisa el grado de éxito o fracaso de una acción, comparando sus resultados con lo que se espera de ella. Por lo tanto, una evaluación revela la efectividad de las acciones emprendidas trayendo de antemano como consecuencia una meta determinada."¹⁶

Es un "proceso de establecer juicios acerca de objetos y eventos seleccionados comparándolos con patrones de valor específicos con el fin de tomar una decisión entre cursos alternativos de acción."¹⁷

En términos muy generales, la evaluación de un situación (que se define según su naturales) fundamentalmente tres elementos:

¹⁵ Espinosa Verquera, Mario. *Evaluación de Proyectos Sociales*. Ed. Nuevanitas. Buenos Aires, 1986. pág. 14.

¹⁶ Puerta, Ricardo. *Publicaciones IICA*, 1976.

¹⁷ *Evaluación para Programas de Planificación Familiar*. Agosto de 1975. Bogotá, Colombia.

- a) Una situación prevista.
- b) Una situación real.
- c) Un proceso de comparación entre ambas situaciones.

Estos tres elementos los podemos representar en la siguiente ilustración:

LA EVALUACION Y SUS ELEMENTOS FUNDAMENTALES

SITUACION PREVISTA	EVALUACION PROCESO DE COMPARACION	SITUACION REAL
-------------------------------	---	---------------------------

En los enfoques tradicionales, la evaluación mide variables, para satisfacer a quienes prefieren nomenclaturas más técnicas. Se define a una *variable* como un factor que puede tener diferentes comportamientos, es decir, una característica o propiedad que puede variar entre individuos o conjuntos de individuos.

De un modo análogo al estudio que Ander Egg presenta en la exposición de su modelo de intervención del Trabajo Social, la realización de la fase de evaluación distingue, a su vez, sus propias fases (subfases, en términos más estrictos):

- a) Un diagnóstico preliminar de la situación.
- b) El diseño del modelo específico de evaluación.

- c) **La instrumentación del diseño, que incluye la selección de los métodos y técnicas de medición.**
- d) **La ejecución**

1.3.2 Utilidad de la evaluación

Realizar un ejercicio de evaluación por sí mismo, en cualquier terreno, no tiene sentido. No se evalúa sólo o por el simple hecho de hacer un ejercicio intelectual para descubrir algo que está oculto. Por el contrario, tal como lo hemos bosquejado, la evaluación tiene un valor porque es útil: pretende el mejoramiento, en este caso, de los proyectos sociales.

En este sentido, los principales objetivos de la evaluación son:

- a) **Medir el grado de idoneidad, efectividad y eficiencia de un proyecto, y**
- b) **Facilitar el proceso de toma de decisiones. En este sentido las decisiones pueden tener diversos objetos:**
 - i) **Continuar o discontinuar el proyecto.**
 - ii) **Mejorar sus prácticas o procedimientos.**
 - iii) **Añadir o desechar técnicas.**
 - iv) **Modificar la estrategia en desarrollo.**
 - v) **Establecer proyectos semejantes.**
 - vi) **Asignar recursos escasos entre programas que compiten entre sí.**
 - vii) **Aceptar o rechazar un enfoque o teoría.**

En un proyecto social se deben medir y evaluar elementos que proporcionen información útil para la toma de decisiones en cuanto a continuidad, modificación o supresión de propio proyecto.

1.3.3 Tipos de evaluación

Los tipos de evaluación se pueden establecer de acuerdo al instante en que se aplican, la procedencia de los evaluadores o la naturaleza de la situación que se evalúa.

Según el *momento en que se aplica* se pueden distinguir, al menos, dos tipos de evaluación de proyectos:

- a) **Evaluación formativa.-** Que se realiza durante el desarrollo de un proyecto y que tiene la finalidad de retroalimentarlo (se puede aplicar en las fases de diagnóstico, formulación del plan, instrumentación y ejecución del proyecto).
- b) **Evaluación al final.-** Que se realiza al final de un proyecto con el propósito de determinar futuras acciones.

Según la *procedencia de los evaluadores*, podemos apreciar tres tipos:

- a) **Interna.-** Cuando quienes evalúan están adscritos al organismo responsable del proyecto.
- b) **Externa.-** Cuando, por el contrario, quienes evalúan no están adscritos al organismo.
- c) **Mixta.-** Si se combinan los dos casos anteriores.

Según la *naturaleza de lo que se evalúa*, se pueden mencionar cuatro casos, que se identifican a su vez con cuatro etapas de un proceso:

- a) Cuando se evalúan necesidades (o diagnóstico). Previo a la formulación de un proyecto se debe realizar un diagnóstico o evaluación de necesidades.
- b) Cuando se evalúa el diseño del proyecto. Se aplica después de formular el proyecto.
- c) Cuando se evalúa cómo se está comportando un proyecto (evaluación de desempeño). Se realiza periódicamente durante la ejecución del proyecto.
- d) Cuando se evalúa el impacto. Finalizada la ejecución deben medirse los efectos del proyecto.

1.3.4 Selección del tipo de evaluación

La selección del tipo de evaluación de un proyecto debe tomar en cuenta diversos factores, dentro de los que destacan los siguientes:

- a) Grado de confianza de los directivos y administrativos.
- b) Grado de objetividad.
- c) Grado de comprensión del proyecto.
- d) Potencialidad de utilización.
- e) Grado de autonomía.

La ubicación de los evaluadores en la institución responsable del proyecto es muy importante. Especialmente deberá estar condicionada a los intereses de los usuarios de la evaluación. Por lo general los usuarios se encuentran en las categorías siguientes:

- a) Directivos superiores.**
- b) Directivos medios y administradores.**
- c) Técnicos y ejecutores del proyecto.**

La evaluación estructural debería estar situada de acuerdo con el usuario y su interés, ya que esto se verá reflejado y traducido tanto en los resultados, así como en los beneficios que de ésta se obtenga.

Por otro lado, cuando una evaluación busca satisfacer intereses múltiples se presenta un problema de ubicación complejo, pero si este es el caso, deben remitirse informes a nivel superior como una forma de lograr mayor autoridad y autonomía, este último aspecto es muy importante para obtener resultados objetivos.

Esta Tesis pretende una evaluación participante, considerando la intervención de la comunidad organizada, es decir, de la población que acude a los CEDEPECAS, para elaborar un análisis cualitativo y cuantitativo de los logros y fracasos del mencionado servicio en su carácter de informativo, formativo, operativo y participativo.

En el desarrollo de este trabajo, por las características y la forma en que se obtuvo la información de los CEDEPECAS, decidimos utilizar el modelo denominado por Mario Espinosa Vergara "Únicamente Después" .

Dicho modelo consiste, como su nombre lo indica, en "Medir la situación existente al finalizar la ejecución del proyecto para llegar a determinar con algún grado de aproximación los efectos reales que ha logrado, el evaluador debe de imaginar cuál sería la situación de partida recurriendo al material que pueda encontrar a mano".¹⁸

¹⁸ Espinosa Vergara, Mario. *Ibidem*. Pág. 109.

CAPITULO II

LOS PROGRAMAS DE EMPLEO EN EL DISTRITO FEDERAL

II.1 INTRODUCCION AL PROBLEMA DEL EMPLEO

El *empleo*, o sea, la creación y mantenimiento de fuentes de trabajo justamente remunerado, es uno de los factores económicos y sociales fundamentales para el desarrollo integral y armónico de cualquier país.

Se le reconoce como una actividad que produce un ingreso o que confiere el derecho a participar en un ingreso colectivo; sin embargo, como la delincuencia o el crimen también producen ingresos, se agrega que el *empleo* debe ser una actividad cuyo producto esté admitido social y legalmente. Por otra parte, es preciso que entre el trabajador y el empleador se establezcan relaciones bien definidas que respeten los principios comúnmente aceptados de libertad y movilidad del individuo (en contra de la esclavitud, abierta o encubierta).

El *empleo* supone también una consagración desde el punto de vista social. En efecto, ciertas actividades se consideran como una forma de *empleo*; otras en cambio, por útiles e indispensables que sean, como las actividades de la mujer en el hogar, no están consagradas. En sentido contrario, se consideran como *empleos* a muchos trabajos rutinarios e ingratos cuya disposición puede engendrar un sentimiento de vergüenza y de inadaptación, aun cuando se tengan de otras fuentes de ingreso.

En los países desarrollados, más concretamente, el *empleo* equivale al desempeño de una actividad de tiempo completo con condiciones de trabajo y remuneración reglamentadas.

Del mismo modo, en esos países se considera al *desempleo* como un fenómeno de desajuste temporal entre quien ofrece sus servicios y las empresas empleadoras. Durante un determinado tiempo de desocupación el individuo, éste se encuentra protegido por un seguro de desempleo, que le proporciona medios monetarios de vida y que funciona en estrecha coordinación con un servicio de colocación ("bolsa de trabajo") que procura subsanar rápida y adecuadamente el desajuste.

No es ocioso mencionar que deliberada o no intencionalmente (por imitación) esta concepción del fenómeno del *empleo* haya tratado de ser impuesta en un época, principalmente a través de los organismos internacionales, en los países menos desarrollados y los francamente subdesarrollados.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁹, señala que en los países en desarrollo, el *empleo* no equivale a la existencia de tales actividades de tiempo completo en condiciones de trabajo y de remuneración protegidas. También señala que el *desempleo* no es un período que prevalece por un corto tiempo mientras se encuentra otro trabajo. En este sentido, en el caso de México, el *desempleo* no se origina por un simple desajuste entre la demanda (muy abundante) y la oferta de trabajo (muy restringida).

¹⁹ Oficina Internacional del Trabajo. "El Trabajo en el Mundo". Editorial Nueva Sociedad, Venezuela, 1990. Págs. 1-3.

En la actualidad se ha llegado a comprender mejor la naturaleza del *empleo* y la complejidad de las relaciones de trabajo, que constituye uno de sus aspectos, en el llamado tercer mundo, conocimiento al que, por cierto, han contribuido enormemente los autores latinoamericanos. Puede decirse, por ejemplo, que un aspecto importante del *empleo* es la situación personal en el propio trabajo, es decir, la relación del trabajador con su actividad.

Los procedimientos tradicionales para definir esta situación personal en el trabajo clasifican a las personas en *empleadores, trabajadores independientes, asalariados y no asalariados*.

Sin embargo, tampoco estas categorías muestran homogeneidad a su interior. En cada uno de estos grupos hay diferencias que dependen del control que el individuo ejerce dentro de su actividad, así: un empleador puede tener un sólo asalariado o centenares de ellos; el trabajador independiente puede ser un pequeño productor autónomo o un agricultor sin ninguna seguridad; el trabajador asalariado se presenta desde la dependencia casi absoluta hasta el que sostiene un contrato libremente convenido; el trabajo familiar no remunerado puede corresponder a una distribución igualitaria de las áreas, pero también puede suponer la explotación de la mano de obra doméstica disponible. No se puede apreciar el problema del empleo si no se comprenden los procesos que hacen que los individuos pasen de una actividad a otra dentro de estas categorías. Esos cambios son tan importantes, o quizás más, que las transferencias de una categoría clásica de empleo a otra.

La manifestación negativa es el fenómeno del desempleo, que presenta múltiples facetas críticas, como el llamado empleo informal o subterráneo, las actividades de trabajadores no asalariados; el empleo alternativo o sustituto que aceptan profesionistas o técnicos calificados desempleados o desplazados por la transformación de las innovaciones en sistemas o tecnologías de las nuevas empresas, etc.

En México, uno de los mayores efectos de la insuficiencia de empleos lo constituye el surgimiento y crecimiento del llamado sector informal urbano (fenómeno presente no sólo en la ciudad de México, sino también en muchas otras ciudades del país), así como el desequilibrio en los mercados de trabajo.

II.2 LOS MERCADOS DE TRABAJO

Existe un aspecto muy importante a considerar en el estudio del problema el empleo en los países en vías de desarrollo, como es el caso de México. Se trata del *mercado de trabajo*.

El mercado de trabajo está integrado por dos elementos fundamentales que interactúan en forma permanente: la *oferta* y la *demanda* de fuerza de trabajo.

La demanda de fuerza de trabajo de obra generalmente constituye el aspecto dinámico de este mercado. Se origina directamente a partir de las necesidades del aparato productivo, el cual está conformado por procesos de trabajo determinados en los que se generan y crean ocupaciones específicas que en conjunto se convierten en estructuras ocupacionales.

El aparato productivo tiene una dinámica que produce ritmos determinados de crecimiento de la demanda de fuerza de trabajo. Así, los constantes cambios tecnológicos, las innovaciones de los procesos de producción y las inversiones de capital, entre otros factores, dinamizan el mercado de trabajo modificando la demanda e indicando a la sociedad los requerimientos cuantitativos y cualitativos que el aparato productivo reclama en materia de recursos humanos. De este modo, los movimientos y modificaciones en la oferta de fuerza de trabajo dependen, a su vez, de los cambios ocurridos en la demanda.

La demanda, entonces, es el aspecto fundamental en torno al cual se conforman las características estructurales y de funcionamiento del mercado de trabajo,

debido a que ésta tiene su origen en un aparato productivo heterogéneo con procesos de trabajo diferentes y niveles tecnológicos distintos sujetos a constantes cambios. Es la oferta de fuerza de trabajo, por lo tanto, la que tiene que adecuarse de diferentes formas a la demanda y tratar de responder a sus requerimientos.

Sin embargo, los mercados de trabajo se caracterizan por desequilibrios estructurales entre demanda y oferta de mano de obra. En las economías de mercado, la posibilidad real de consumo de fuerza de trabajo, determinada en primera instancia por la capacidad efectiva de producción e inversión de la sociedad, es modificada por factores tales como la presencia de un aparato productivo heterogéneo con respuestas diferentes en relación a la generación de empleo, las innovaciones tecnológicas, la capacidad instalada y los recursos financieros.

Esos desequilibrios se pueden precipitar cuando surgen determinadas condiciones que afectan a ciertas unidades productivas. Esas condiciones, que en general se refieren a cambios tecnológicos y factores económico-financieros, conducen a transformar, o aún a eliminar, procesos productivos de importancia para una región en particular, modificando sus estructuras de demanda de trabajo, lo que da lugar a una crisis en el mercado laboral.

Esa crisis se caracteriza, en términos generales, por una reducción brusca en un corto período de tiempo de las necesidades de fuerza de trabajo, en una o varias unidades productivas alrededor de las cuales gira la economía de una región específica. Este descenso conduce al cierre de fuentes de empleo y al

desplazamiento consiguiente de importantes cantidades de trabajadores con diversos niveles de calificación y experiencia laboral, que irán a engrosar la oferta de mano de obra de ese mercado de trabajo.

II.3 EL PROGRAMA NACIONAL DEL EMPLEO EN EL DISTRITO FEDERAL

El proceso de modernización y la crisis económica en la que está inmerso México influyen directamente en la estructura, composición y organización del empleo, situaciones que conducen a la consideración de una nueva forma de concepción del entorno laboral que facilite y agilice la armonización de la oferta y demanda de fuerza de trabajo, así como la creación de fuentes tradicionales y alternativas de empleo.

El problema del empleo, agravado por la crisis económica de estos últimos años con el cierre de empresas, tanto grandes, como medianas pequeñas y micro empresas, se ha considerado en los programas económicos que ha propuesto el Gobierno conjuntamente con los empresarios, sus organizaciones y los obreros y sus sindicatos, por medio de pactos o alianzas. En este sentido se han diseñado programas o instrumentado medidas para el fomento del empleo.

Esta concepción tiene como punto de partida el reconocimiento de la existencia de diversos agentes públicos y privados que asumen funciones de vinculación entre oferentes y demandantes de empleo y de la prestación de servicios que, en conjunto, pueden contribuir mejor a la organización y transparencia del mercado de trabajo.

La capital de la República reviste características críticas debido al acentuado crecimiento demográfico natural. Además de haberse convertido en un atrayente polo de desarrollo, receptor de mano de obra migrante con bajos niveles de

especialización para el trabajo, lo cual, ante la diversidad de las condiciones de la estructura económica, hace patente un desequilibrio en términos cuantitativos y cualitativos respecto a los grupos de ocupación y la calificación de la mano de obra subempleada y desempleada. Por esta razón se hizo necesario emprender más esfuerzos encaminados a detectar los orígenes, identificar las condiciones, estimar los efectos y las repercusiones que en los niveles de vida de la población del Distrito Federal tiene el carácter de un empleo remunerativo. Para conseguirlo, con base en el Programa Nacional del Empleo, sus objetivos lineamientos y políticas, se buscó instrumentar diversas disposiciones jurídico administrativas encaminadas a garantizar su cumplimiento en un marco de coordinación.

Para tal efecto, el 5 de febrero de 1979 el Ejecutivo Federal por conducto de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social celebró un convenio con las autoridades del Distrito Federal, denominado "Convenio para la Formulación y Ejecución del Programa de Desarrollo Sectorial y en Materia de Administración del Trabajo" en el que pactaron realizar acciones conjuntas relacionadas con el empleo la capacitación, el adiestramiento y la organización social para el trabajo. Entre las normas específicas del convenio estaban las relativas a lograr la acción armónica e integral de la administración del trabajo en los órdenes federal y estatal que favorezcan la promoción del empleo, la productividad, el impulso y vigilancia de la capacitación y el adiestramiento para el trabajo, estableciendo y operando un servicio local de intermediación que vincule a los oferentes y demandantes en el mercado de trabajo de la entidad.

A pesar de todo, se puede afirmar, que en estos programas no se ha definido una verdadera política de empleo. El esfuerzo se ha limitado a proponer una serie de acciones y medidas para lograr determinadas metas de incremento de fuentes de trabajo o de capacitación en y para el trabajo, pero sin un diagnóstico real del problema del empleo y sus causas. Las estrategias a instrumentar requieren ser basadas en la realidad de la oferta de fuerza de trabajo y las necesidades de personal capacitado y productivo que requieren la industria, el comercios y las empresas de servicio.

II.4 EL SERVICIO DEL EMPLEO

II.4.1 El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento

En México, el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento se instituyó como un mecanismo del sector laboral, integrado de manera concertada entre los gobiernos federal y los de las entidades federativas, como un sistema de información y vinculación de acciones entre los agentes que participan en los mercados de trabajo con el objetivo general de promover la inserción de trabajadores al empleo y la mayor transparencia del funcionamiento de los mercados de trabajo, así como propiciar la oportuna interacción entre oferentes y demandantes de mano de obra, con el fin de reducir los tiempos y costos de la colocación mediante el desarrollo y coordinación de los diversos agentes que intervienen en el mercado y a través de acciones de información, educación, capacitación y recentrenamiento.

Este Servicio Nacional es una de las líneas de acción propuestas por el Programa Nacional de Empleo. Puede considerarse, en ese sentido, también como uno de sus instrumentos de aplicación.

Su fundamento jurídico se encuentra inscrito en la fracción XXXI del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los artículos 3o. y 537 al 539-F de la Ley Federal de Trabajo.

Conforme con estos ordenamientos, el Servicio Nacional se encuentra bajo la responsabilidad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual desde 1980 ha promovido y desarrollado una serie de acciones en coordinación con las autoridades del Trabajo de cada entidad federativa.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 537, precisa los siguientes objetivos del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento:

- a) Estudiar y promover la creación de empleos.
- b) Promover y supervisar la colocación de trabajadores.
- c) Organizar, promover y supervisar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y,
- d) Registrar las constancias de habilidades laborales.

De acuerdo con los objetivos enunciados, la Ley dispone que a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:

A. En materia de promoción de empleos:

- a) Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana.
- b) Analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volumen y sentido de crecimiento.
- c) Formular y actualizar permanentemente el Catalogo Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación pública.

- d) Promover directa o indirectamente el aumento de las oportunidades de empleo.
- e) Practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar la ocupación en el país, así, como procurar su correcta ejecución.
- f) Proponer lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra.
- g) Proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la Federación y las Entidades Federativas .

B. En materia de colocación de trabajadores:

- a) Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulten más idóneos.
- b) Autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas.
- c) Vigilar que las entidades privadas a que ayude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les imponga esta ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales.
- d) Intervenir, en coordinación con las respectivas unidades Administrativas de la Secretaría de Gobernación, de Patrimonio y Fomento Industrial, de Comercio y de Relaciones Exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a presentar sus servicios en el extranjero.
- e) Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la federación y las entidades federativas.

C. En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores:

- a) Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- b) Estudiar, y, en su caso, sugerir la expedición de convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos comités.
- c) Estudiar y, en su caso, sugerir en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deben observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda.
- d) Autorizar y registrar, en los términos de la Ley a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido.
- e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten.
- f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión convencional al que se refiere el artículo 153-B.
- g) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en la Ley (en esta materia).
- h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados, conforme a lo dispuesto en la Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor.

D. En materia de registro de constancia de habilidades laborales:

- a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las industriales o actividades

Para el cumplimiento de sus funciones, según el artículo 539 de la propia Ley, se establece que en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por un Consejo Consultivo integrado con representantes del sector público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de patronos, a razón de cinco miembros para cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

Por el sector público participan sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Educación Pública, la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, la Secretaría de Minas y Energía y el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los representantes de las organizaciones obreras y de las patronales se designan conforme a las bases que expide, para el efecto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Secretario del Trabajo y Previsión Social preside este Consejo Consultivo. Funge como secretario del mismo organismo el funcionario que determina el Titular de dicha Secretaría.

Cuando se trata de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se asesora con Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento.

Los Consejos Consultivos Estatales están formados por el Gobernador de la Entidad federativa correspondiente, quien lo preside, por sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Educación Pública y el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por tres representantes, de cada una, de las organizaciones locales de trabajadores y de las organizaciones patronales de la Entidad.

En este sentido, para dar cumplimiento a las atribuciones señaladas ha sido necesario promover y concertar la creación y desarrollo de Servicios estatales de empleo, en cada una de las entidades federativas, acción que ha posibilitado lograr la cobertura nacional en la operación del servicio.²⁰

Este alcance nacional ha requerido de métodos y procedimientos que permitan un funcionamiento homogéneo, que les proporcione los elementos necesarios para fortalecer su capacidad técnica y operativa, afín de conocer y afrontar eficientemente la problemática de los mercados de trabajo en sus respectivos ámbitos de operación.

Así mismo, la concertación y firma del Convenio entre el gobierno de México y el Banco Mundial en octubre de 1978, permitió poner en marcha el proyecto de Capacitación de Mano de Obra, siendo uno de sus componentes el de fortalecimiento del Servicio del Empleo y Becas de Capacitación para

²⁰ Ley Federal Del Trabajo.

fortalecimiento del Servicio del Empleo y Becas de Capacitación para trabajadores, por lo cual se dispuso entonces fortalecer el Servicio, mediante la ampliación de recursos y consolidación de los Servicios de Empleo en los distintos estados de la República.

II.4.2 El Servicio del Empleo, Capacitación y Adiestramiento en el Distrito Federal

El Gobierno del Distrito Federal, en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, han definido las bases, la organización y los procedimientos administrativos a efecto de que exista congruencia sectorial y nacional en la programación de acciones relativas al empleo, la capacitación y el adiestramiento, como ya lo hemos mencionado.

Con estas bases, se estableció el Servicio Nacional del Empleo en la capital de la República con la creación del Servicio del Empleo, Capacitación y Adiestramiento en el Distrito Federal el 10. de febrero de 1980, con el objeto de:

- a) **Auxiliar a las autoridades federales en las actividades que se refieren los Artículos 537, 538 y 539 de la Ley Federal del Trabajo.**
- b) **Contribuir a subsanar las condiciones prevalecientes de desempleo facilitando el acceso a la población a las actividades productivas, a fin de elevar sus niveles de bienestar.**

- c) **Propiciar una mejor organización y una mayor transparencia de los mercados de trabajo en el Distrito Federal, con el propósito de ampliar y aprovechar mejor las oportunidades de empleo, de capacitación y adiestramiento existentes.**
- d) **Propiciar la elevación de las condiciones de ocupación de la población subempleada a través de la promoción de la organización social para el trabajo, la capacitación y adiestramiento y diversas medidas de apoyo oficial institucional.**

Para cumplir con estos propósitos se dispone desde entonces de un mecanismo de coordinación funcional, normativo y operativo, en el que participan la Unidad Promotora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento adscrita a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal y los Centros Delegacionales Promotores del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (CEDEPECAS), dependientes de las Delegaciones del propio Departamento, contando con la participación de otros órganos internos del mismo Departamento que, por la naturaleza de sus atribuciones o por sus características de apoyo técnico global, les corresponde apoyar a aquellos en la consecución de los objetivos de este servicio social.

La Unidad Promotora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UPECA) está constituida como un órgano normativo, de planeación, coordinación y evaluación que tiene las siguientes facultades:

- a) **Planear, organizar, dirigir y controlar el servicio de Empleo, Capacitación y Adiestramiento en el Distrito Federal.**
- b) **Fijar las políticas, normas y procedimientos a que se sujete la operación de los CEDEPECAS.**

- c) **Mantener relaciones de coordinación con las dependencias del Ejecutivo Federal, las organizaciones de trabajadores que participen en el Servicio del Empleo, Capacitación y Adiestramiento en el Distrito Federal y las organizaciones patronales.**

Los CEDEPECAS, por su parte, se constituyen como órganos eminentemente operativos con las siguientes funciones:

- a) **Detectar y registrar en su jurisdicción así como promover la colocación de solicitantes.**
- b) **Realizar acciones sobre organización social para el trabajo.**
- c) **Cumplir las normas y criterios de operación que establezca la UPECA.**

Como podemos apreciar, la constitución del Servicio del Empleo en el Distrito Federal se establece de una forma definida, en cuanto a su estructura administrativa y objetivos específicos en principio, pero partiendo de que las condiciones sociales y sobre todo laborales cambian continuamente, para lograr una actualización permanente se tiene que analizar los programas operativos que a partir de su constitución el Servicio del Empleo ha venido aplicando, y que tan eficiente cuantitativa y cualitativos han sido hasta el momento de nuestra investigación, tenemos que analizar cada una de sus funciones y objetivos y sobre todo que tanta penetración y beneficio social tienen estos.

II.6 LOS CENTROS DELEGACIONALES PROMOTORES DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL (CEDEPECAS).

Como lo expusimos en el apartado anterior los CEDEPECAS son los órganos operativos del Servicio del Empleo, Capacitación y Adiestramiento en el Departamento del Distrito Federal.

Estos Centros tienen el contacto directo tanto con la población como con el sector empresarial y de prestación de servicios, de aquí la importancia de analizar su funcionamiento en cuanto los objetivos de nuestra Tesis.

Una de las funciones de los CEDEPECAS es la prestación del Servicio de Colocación de Trabajadores, que por su carácter de *servicio social* se distingue del servicio de bolsa de trabajo común.

El proceso que siguen los CEDEPECAS en la operación del Servicio de Colocación de Trabajadores es el siguiente:

- 1.- El CEDEPECA, para captar vacantes, cuenta con una cartera de empresas (empleadores) que mantiene actualizada y que incrementa mediante la promoción del Servicio del Empleo con visitas directas a empresas, telefonemas, carteles, trípticos, volantes, mantas, reuniones empresariales, medios de comunicación masiva, etc.
- 2.- Para registrar solicitantes de empleo, de igual forma promueve el Servicio a través de algunos de los mecanismos anteriores, así como por medio de reuniones, jornadas comunitarias y vecinales.

- 3.- Registra las vacantes de los empleadores, clasificándolas de acuerdo con los puestos y perfiles ocupacionales.
- 4.- Entrevista a los solicitantes de empleo, elaborando un registro con su perfil laboral.
- 5.- Consulta la cartera de vacantes y envía al solicitante de empleo, y si se ajusta o se acerca al perfil de la vacante, tomando en cuenta otros factores, como la cercanía del domicilio al posible centro de trabajo, decide sobre la elegibilidad del solicitante.
- 6.- Proporciona, al solicitante, carta de presentación, así como un cupón de respuesta para la información de aceptación del solicitante por parte del empleador y las condiciones o causas de la no aceptación, en su caso.
- 7.- El CEDEPECA registra y concentra mensualmente la información cuantitativa sobre puestos vacantes captados, solicitudes recibidas, trabajadores enviados y trabajadores colocados en un formato del Servicio Nacional del Empleo (DESNE), y remite dicha información a la Subdirección de Empleo, Capacitación y Adiestramiento de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal.
- 8.- La Subdirección de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, a través de su Unidad Departamental de Empleo, revisa y concentra la información recibida y turna mensualmente una copia de la misma a la Dirección General del Servicio Nacional de Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 9.- La Unidad Departamental de Empleo procede al análisis completo de la información recibida, clasificada por ocupación, a nivel de cada Delegación Política y el total del Distrito Federal. Las características que se analizan son: clave ocupacional, puesto, sexo, edad, escolaridad, capacitación, experiencia, salarios y actividad económica. Por lo que se refiere a los informes de trabajadores enviados y colocados se analizan los siguientes datos: clave ocupacional, total de colocados y no colocados, así como las principales causas por las cuales no quedaron colocados, de ser este el caso.

CAPITULO III

EVALUACION DEL SERVICIO DE COLOCACION DE TRABAJADORES DEL DISTRITO FEDERAL

III.1 INTRODUCCION A LA EVALUACION DEL SERVICIO DE COLOCACION DE TRABAJADORES

La aplicación del Programa Nacional del Empleo en el ámbito del Distrito Federal, como ya lo hemos destacado, se manifiesta fundamentalmente en la creación del Servicio del Empleo, Capacitación y Adiestramiento del Distrito Federal (al que continuaremos denominando en esta Tesis, por brevedad, *Servicio del Empleo*).

Destacan, dentro de las acciones de dicho servicio social y como ya lo mencionamos, el Servicio de Colocación de Trabajadores y el Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados y Desplazados. El primero, como el elemento que ha estado siempre operativamente presente desde la creación del Servicio del Empleo y el segundo, previsto como una línea de acción del Servicio del Empleo también desde sus orígenes, por la alta prioridad de que ha sido dotado en la política laboral durante las pasadas administraciones gubernamentales del Lic. Miguel de la Madrid Hurtado y el Lic. Carlos Salinas de Gortari y en la actual, del Lic. Ernesto Zedillo Ponce de León.

Para los fines de nuestra Tesis, es la evaluación de la operación del Servicio de Colocación de Trabajadores, dentro del Servicio de Empleo, lo que aporta elementos de apoyo para sustentarla. Por esta razón hemos concentrado nuestros recursos y esfuerzos en este aspecto particular, pero muy importante. Por otra parte, de acuerdo con la metodología que hemos adoptado, se trata de una evaluación inicial, o sea, de un diagnóstico preliminar, susceptible de ser profundizado conforme las dependencias responsables de la operación del Servicio perfeccionen y abunden más en su información, especialmente la de carácter estadístico.

De acuerdo con el método deductivo, que hemos adoptado para la realización de este trabajo, consideramos pertinente iniciar el presente capítulo con una exposición general de los resultados obtenidos durante 1995 por el Servicio de Colocación de Trabajadores. Con esta finalidad, analizamos los dos componentes del mercado de trabajo: la oferta y la demanda de fuerza de trabajo que se registra y se capta, respectivamente, en los CEDEPECAS.

En la sección subsecuente de este mismo capítulo presentamos un diagnóstico preliminar sobre la efectividad del Servicio. Para hacerlo, definimos convencionalmente indicadores de evaluación, cuyos valores son los que analizamos.

La fuente de información a la que recurrimos para la exposición general de resultados y el diagnóstico preliminar a los que hemos hecho referencia, son los informes periódicos que los CEDEPECAS generan sobre la cantidad de vacantes registradas, las solicitudes recibidas, los trabajadores enviados y los colocados.

Estos informes los remiten a la Subdirección de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, para su concentración a nivel de todo el Distrito Federal.

Estimamos conveniente advertir que el proceso de generación y registro de la información en los CEDEPECAS, en las Delegaciones Políticas, no se supervisa por las oficinas centrales del Departamento del Distrito Federal. Por esta razón debemos ponderar la interpretación de los datos que presentamos en la Tesis, al mismo tiempo que reconocemos el enorme valor que los mismos representan como indicadores del funcionamiento del mercado de trabajo en el Distrito Federal. También debemos hacer notar que son datos provenientes de registros administrativos y no de un levantamiento de carácter estadístico, generalmente más riguroso en su metodología.

Para concluir este capítulo presentamos el análisis de dos encuestas piloto que realizamos. La primera de ellas, sobre una muestra de trabajadores solicitantes de empleo en los siete CEDEPECAS que atienden el mayor volumen de operaciones. este trabajo lo efectuamos en el mes de abril de 1995. La intención es complementar la evaluación de la efectividad del Servicio de Colocación, ya no a partir de los registros administrativos de las oficinas responsables que lo operan, sino considerando la información directa de los trabajadores que acuden a dicho servicio.

La segunda encuesta, la aplicamos sobre una muestra de personas que acuden al CEDEPECA para solicitar su inscripción en el Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados y Desplazados, con el fin de

calificarse en el desempeño de un oficio. Nuestra intención es sensibilizar la posibilidad de promover la formación de microempresas por la vía autogestiva.

En suma, lo que pretendemos de inmediato es detectar posibles deficiencias, tanto dentro del Servicio de Colocación como en el perfil de los solicitantes de empleo, para poder aportar así bases para la formulación de programas y ejecución de acciones que permitan mejorar este servicio en beneficio de los desocupados de la ciudad de México. Pretendemos también tener una primera idea de la fertilidad del campo en el que sugerimos sembrar la idea de la creación de microempresas, con determinados grupos de usuarios de los servicios de los CEDEPECAS, o como producto de una acción directa de promoción por parte de las Delegaciones Políticas en las comunidades.

Es válido reconocer y agradecer aquí el invaluable apoyo de las autoridades del Departamento del Distrito Federal y de siete de sus Delegaciones, que nos permitieron el acceso a la información de sus registros administrativos y el contacto con el público usuario de los CEDEPECAS, lo que permitió a su vez, la aplicación de las encuestas piloto citadas.

ESTA TEXA NO PUE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

III.2 PRINCIPALES RESULTADOS DE LA OPERACION DEL SERVICIO DE COLOCACION DE TRABAJADORES

III.2.1 Descripción general del funcionamiento del Servicio

Específicamente, el Servicio de Colocación de Trabajadores del Distrito Federal tiene como objetivo promover y facilitar la incorporación de trabajadores desempleados en los puestos de trabajo vacantes de la planta productiva y de servicios establecida en el área del Distrito Federal.

Como ya lo mencionamos, el Servicio de Colocación de Trabajadores se encuentra descentralizado para su operación en las Delegaciones del Departamento del Distrito Federal, concretamente en los CEDEPECAS.

Un repaso sintético de la descripción de la operación de este servicio permite destacar y apreciar las variables que se recogen en las cifras estadísticas oficiales de su funcionamiento:

- 1. Reciben las *solicitudes* de los trabajadores desempleados y captan las *vacantes* de puestos de trabajo de los empleadores.**
- 2. Seleccionan las *solicitudes* de los trabajadores que corresponden con el perfil del puesto *vacante*.**
- 3. *Envían*, al empleador correspondiente, los trabajadores seleccionados para su *colocación* en su caso.**

4. Confirman con el empleador (sólo en algunos casos) la *colocación del trabajador enviado*. En caso contrario registran las causas de su *no colocación: vacante ocupada, falta de documentos, falta de experiencia, no aprobación del examen, no aceptación del salario y otras*.

Con estas precisiones, es posible proceder al análisis de la información pertinente para la evaluación del Servicio, como lo exponemos en las secciones siguientes.

III.2.2 Perfil demográfico y escolar de la oferta

Sexo

Durante el año de 1995 los CEDEPECAS recibieron 55 563 solicitudes de empleo. La mayor parte de ellos son hombres, ya que 58.7% del total son de ese sexo. La participación de la mujer es de 41.3 %. Estas proporciones aun no son semejantes a las que pudieran observarse en el total de la distribución de la población del Distrito Federal. Persiste un margen de desventaja en contra de las mujeres.

Edad

En cuanto a la edad que los solicitantes tenían al momento de acudir al Servicio, podemos decir que la mayoría de ellos (55.1 % del total) se encontraban en plena edad productiva: entre 20 y 29 años. El 22.0 % de ellos eran jóvenes de 14 a 19 años de edad; mientras que 18.2 % tenía entre 30 y 39 años. Las personas con 40 años y más de edad, que por este hecho están prácticamente marginados de todos los mercados de trabajo, de acuerdo con reglas no escritas,

representaron el 4.8 % del total, incluyendo en este subgrupo etario algunos casos de personas mayores de 60 años de edad (que por esa sólo razón deberían estar amparados en un régimen de pensiones).

Escolaridad del trabajador

Por lo que respecta al grado de escolaridad de los 55 563 solicitantes, una porción significativa (el 34 %) corresponde al grupo de personas cuyo último grado completo de escolaridad es el de preparatoria, bachillerato o vocacional. Los que sólo tienen la secundaria completa representan 28.9 % del mismo total. Así que, el nivel de educación media (básica más superior) comprende a casi 63 % de los solicitantes:

ESCOLARIDAD DE LA DEMANDA

T O T A L	55 563
------------------	---------------

NO SABE LEER NI ESCRIBIR	0.3 %
PRIMARIA INCOMPLETA	2.3 %
PRIMARIA COMPLETA	15.0 %
SECUNDARIA COMPLETA	28.9 %
SECUNDARIA TECNICA	13.6 %
MEDIA SUPERIOR	34.0 %
PROFESIONAL	5.8 %
POSGRADO	-

III.2.3 Requerimientos y características de la demanda

Escolaridad requerida

Durante el año de 1995 se captaron en los CEDEPECAS del Distrito Federal un total de 63 367 puestos de trabajo vacantes, los cuales exigían, en el 43 % de los casos, la primaria completa como requisito de escolaridad mínima para los postulantes al puesto.

Lo que puede resultar interesante en el estudio de esta variable, es comparar los requisitos de escolaridad de la demanda con los ofrecidos por los trabajadores solicitantes:

**ESCOLARIDAD DEMANDADA Y OFRECIDA
EN LOS CEDEPECAS.**

ESCOLARIDAD	V	%	S	%
-------------	---	---	---	---

TOTAL	63 367	100.0	55 563	100.0
--------------	--------	-------	--------	-------

NO SABE LEER NI ESCRIBIR	87	0.1	169	0.3
PRIMARIA INCOMPLETA	2 208	3.5	1 291	2.3
PRIMARIA COMPLETA	27 363	43.2	8 340	15.0
SECUNDARIA COMPLETA	20 480	32.3	16 028	28.9
SECUNDARIA TECNICA	4 672	7.4	7 580	13.6
MEDIA SUPERIOR	7 658	12.1	18 886	34.0
PROFESIONAL	891	1.4	3 236	5.8
POSGRADO	8	-	33	-

V: PUESTOS VACANTES S: SOLICITANTES

La comparación entre la escolaridad mínima requerida por los empleadores y la que alcanzan los trabajadores solicitantes muestra algunos desajustes severos:

- a) En el 43 % de los puestos vacantes, los empleadores sólo exigen la primaria terminada como requisito mínimo de escolaridad; mientras que casi 82 % de los trabajadores han alcanzado niveles escolares superiores a la primaria terminada. El desajuste vendría a presentarse entre las expectativas de ingreso que pretende un trabajador, con varios años de escolaridad y el salario que ofrece el empleador, que sólo requiere un mínimo de escolaridad de seis años de primaria.

- b) Por efecto de simetría, en el nivel de educación media superior (preparatoria, bachillerato y vocacional) se observa una situación inversa.

Actividad económica

La *actividad económica* es una de las variables de análisis en el estudio de la inserción de la fuerza de trabajo en el empleo. Los 63 367 puestos de trabajo vacantes registrados en 1995 se encuentran distribuidos en todas las ramas de actividad económica, excepto las que corresponden al sector primario (de presencia muy reducida en el Distrito Federal). La mayor parte de las vacantes fueron ofrecidas por empleadores ubicados en la industria, el comercio y los servicios, en proporciones muy semejantes, de alrededor de 31 %, en cada caso, del total de vacantes.

Ocupación

La *ocupación* es otra de las variables de análisis del estudio de la inserción en la planta productiva o de servicios. Los informes estadísticos del Servicio de Colocación de Trabajadores aportan datos sobre los puestos vacantes captados y las solicitudes registradas según la ocupación. Los datos de esta variable económica se registran, conforme al Catálogo Internacional de Ocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo, clasificado en los siguientes grupos:

PROFESIONALES, TECNICOS Y ASIMILADOS.

DIRECTORES Y FUNCIONARIOS PUBLICOS.

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ASIMILADOS.

COMERCIANTES Y VENDEDORES.

TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS.

**TRABAJADORES AGRICOLAS, FORESTALES CAZA Y PESCA.
OBREROS DE LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACION.
OBREROS DE LA CONSTRUCCION E INDUSTRIA ELECTRICA.
OPERADORES Y CONDUCTORES DE MAQUINARIA Y
TRANSPORTE.**

Las cifras de que se disponen en el Servicio del Empleo se presentan para las 118 ocupaciones específicas más frecuentes en la operación de los CEDEPECAS. En el caso de nuestra Tesis, para no abundar en detalles numéricos, recogemos y analizamos las relativas a las vacantes registradas y solicitudes recibidas clasificadas según los grandes grupos ocupacionales:

**GRUPOS OCUPACIONALES
DEMANDA Y OFERTA REGISTRADAS EN LOS CEDEPECAS**

GRUPOS OCUPACIONALES	V	%	S	%
----------------------	---	---	---	---

T O T A L	63 367	100.0	55 563	100.0
------------------	---------------	--------------	---------------	--------------

PROFESIONALES. TECNICOS	2 473	3.9	4 193	7.5
DIRECTIVOS	9	-	439	0.8
ADMINISTRATIVOS	9 747	15.4	21 904	39.4
COMERCIANTES Y VENDEDORES	13 898	21.9	5 241	9.4
T. EN SERVICIOS	11 293	17.8	5 639	10.1
T. AGRICOLAS FORESTALES CAZADORES Y PESCADORES	136	0.2	76	0.1
OBREROS DE LA INDUSTRIA DE TRANSFORMACION	19 058	30.1	8 726	15.7
OBREROS DE LA CONSTRUCCION Y DE LA INDUSTRIA ELECTRICA	1 962	3.1	1 216	2.2
OPERADORES DE MAQUINARIA Y EQUIPO	3 441	5.4	4 073	7.3
NO CLASIFICADOS	1 350	2.0	4 056	7.3

V: PUESTOS VACANTES S: SOLICITANTES

El análisis de la información anterior presenta las siguientes observaciones por cada uno de los grandes grupos ocupacionales:

GRUPO DE PROFESIONALES, TÉCNICOS Y ASIMILADOS.

Las ocupaciones pertenecientes a este grupo no se intermedian en los CEDEPECAS. Los Centros están orientados más bien a puestos operativos. Existen otras oficinas de intermediación que operan a nivel de profesionistas y técnicos: bolsas de trabajo de instituciones educativas y asociaciones profesionales, Cámaras, agencias de colocación privadas, las propias oficinas de personal del empleador, boletines, recomendaciones personales, etc.

Sin embargo, ya que de cualquier modo se registran movimientos, éstos reflejan parte del problema de colocación a este nivel. La oferta supera a la demanda en un total de 68 % para todo el grupo ocupacional:

Destacan en este desajuste los *psicólogos*, los *licenciados en derecho*, los *ingenieros civiles*, los *laboratoristas químicos (químicos)*, los *ingenieros químicos* y los *trabajadores sociales* (418 solicitudes contra 119 vacantes). Cifras que parecen confirmar una crisis en la ocupación para algunas de las áreas universitarias tradicionales. Los profesionistas terminan buscar alternativas ajenas a su profesión, a veces tan alejadas como la conducción de un taxi o el comercio informal.

También se observa una saturación en las opciones de empleo para técnicos medios especializados: *programador de computadoras*, *técnico en electrónica* y *dibujante*, lo que cuestiona el efecto de "moda" de estas especializaciones.

Frente a estas observaciones, es notable que haya habido más vacantes (959) para *encuestador* que solicitudes (311). Pero esta alternativa de empleo para los profesionales del Trabajo Social y los psicólogos, entre otros, no representa una opción temporalmente estable.

GRUPO DE DIRECTORES Y FUNCIONARIOS PUBLICOS

Este grupo no es significativo en el Servicio de Empleo, ya que los CEDEPECAS no registran ni reciben información sobre el mercado de trabajo de los niveles gerenciales o de mandos superiores de los sectores público o privado, como ya se comentó en el caso del grupo anterior.

GRUPO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES ASIMILADOS

Los CEDEPECAS registran más solicitudes de trabajo para un puesto administrativo que las vacantes que capta (21 904 solicitudes contra 9 747 vacantes). El desequilibrio es muy notorio en los puestos de secretaria, auxiliares de contabilidad, recepcionista, capturista de datos y auxiliar de oficina.

GRUPO DE COMERCIANTES Y VENDEDORES

El grupo de comerciantes y vendedores es uno de los que presenta una mayor cantidad de vacantes registradas que de solicitudes (13 898 vacantes contra 5 241 solicitudes). Esto se debe a los requisitos de aptitud y buena o excelente presentación del puesto vacante, por una parte; pero también se explica porque el sistema de pago por comisiones, extendido en este grupo, no ofrece ninguna seguridad social ni laboral al trabajador, condiciones que los desalientan.

GRUPO DE TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS

También en este caso se registran más puestos vacantes (11 293) que solicitudes (5 639). Lo que se explica por el incremento de *personal de seguridad y vigilancia*, como reflejo del problema de inseguridad que se padece en la ciudad de México. Otra área que presenta requerimientos de personal es la de los servicios turísticos, especialmente en los puestos de cocina para la industria restaurantera.

GRUPO DE TRABAJADORES AGRICOLAS Y FORESTALES

Este grupo no es significativo dadas las características preponderantemente urbanas del distrito Federal. Sin embargo, es interesante señalar la presencia tradicional del *jardinero* en la Delegación Xochimilco o en Delegaciones con colonias residenciales de alto poder adquisitivo (Cuajimalpa, Tlalpan y Miguel Hidalgo).

GRUPO DE OBREROS DE LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACION

La industria de la transformación representa la segunda actividad económica como fuente de puestos de trabajo vacantes captados en los CEDEPECAS.

En este grupo la demanda supera a la oferta (19 058 vacantes contra 8 726 solicitudes). Del total de vacantes, 16 625 son para puestos de obreros en general y sólo 2 433 para obrero especializado. En los dos casos se registra faltante de mano de obra, ya que la cantidad de solicitantes son 7 591 y 1 135 personas respectivamente. En el déficit sobresale el puesto de *costurera* en la industria de la confección de ropa y los puestos de *tornero de metales*, *herrero*, *troquelador*, y *tablajero*.

Esta situación de desequilibrio puede ser reflejo tanto de la existencia de salarios insuficientes en la industria y de la falta de capacitación en la operación de equipos y maquinaria industrial.

Al no poder incorporarse la fuerza de trabajo al sector industrial, buscará acomodo en las actividades comerciales y de servicios, generalmente desempeñando actividades de un modo informal.

GRUPO DE OBREROS DE LA CONSTRUCCION Y LA INDUSTRIA ELECTRICA

En este grupo, también las vacantes captadas (1 962) en 1995 superan a los solicitantes (1 216), destacando en este sentido los puestos de *carpintero general, soldador de arco, peón y albañil*. Por el contrario, se registraron más solicitudes de *electricista, plomero y fontanero* que las vacantes correspondientes.

GRUPO DE OPERADORES Y CONDUCTORES DE MAQUINAS Y DE VEHICULOS DE TRANSPORTE

Este grupo presenta más solicitudes que puestos vacantes (4 073 y 3 441 respectivamente). La situación es más crítica para la oferta, en el puesto de *chofer* que comprende a 75 % de los solicitantes en este grupo ocupacional.

III.3 DIAGNOSTICO PRELIMINAR DEL SERVICIO DE COLOCACION DE TRABAJADORES

III.3.1 Eficacia del Servicio

En principio, las tres primeras variables objeto de análisis para la evaluación de la eficacia del Servicio de Colocación de Trabajadores del Distrito Federal son las cantidades de puestos *vacantes* captados, de *solicitudes* de empleo registradas y de trabajadores *enviados* a la fuente de trabajo para su colocación.

En el cuadro 1 se presenta una serie cronológica estadística de los datos de cantidad de vacantes registradas, solicitudes recibidas y trabajadores enviados para ocupar la plaza vacante, desde 1991 hasta 1995, para todo el Distrito Federal:

CUADRO 1
SERVICIO DEL EMPLEO DEL DISTRITO FEDERAL
VACANTES, SOLICITUDES Y TRABAJADORES ENVIADOS
1991-1995

AÑO	VACANTES	SOLICITUDES	ENVIADOS
1991	68 078	52 484	48 248
1992	63 249	38 857	35 731
1993	62 526	33 689	27 133
1994	50 262	37 011	28 175
1995	63 367	55 553	45 113

FUENTE: Servicio del Empleo del Distrito Federal.

Vacantes captadas, solicitudes recibidas y trabajadores enviados

Para los fines de la evaluación del Servicio de Colocación que pretendemos, hemos definido, con bases en la información disponible, dos indicadores: uno, que obtenemos Al dividir la cantidad de vacantes registradas entre la cantidad de solicitudes recibidas; y otro, que calculamos dividiendo la cantidad de trabajadores enviados entre la cantidad de solicitudes recibidas. En el cuadro siguiente presentamos los resultados obtenidos para los mismos años:

CUADRO 2
SERVICIO DEL EMPLEO DEL DISTRITO FEDERAL
ALGUNOS INDICADORES DE EVALUACION
1991-1995

AÑO	VACANTES/ SOLICITUDES	ENVIADOS/ SOLICITUDES
1991	1.30	0.92
1992	1.63	0.92
1993	1.86	0.81
1994	1.36	0.76
1995	1.14	0.81

FUENTE: Elaboración propia con datos del cuadro 1.

La primera observación que destaca en el diagnóstico preliminar de la operación del Servicio de Colocación de Trabajadores del Distrito Federal, es que la cantidad total de puestos vacantes captados es superior a la cantidad de solicitudes recibidas.

Según los datos presentados, la proporción de vacantes ha llegado a ser casi doble que las solicitudes recibidas en un año. Pero no debemos engañarnos suponiendo la increíble existencia de una situación de empleo bonancible en nuestros tiempos. El aumento del sector informal y la mendicidad en el Distrito Federal son un par de fenómenos claramente visibles. Lo que las cifras y el

indicador correspondiente reflejan, más bien son las limitaciones (además de las enormes ventajas) que suelen tener todos los registros administrativos cuando se utilizan para fines estadísticos. También reflejan, y ésta es una de nuestras hipótesis, la existencia de una promoción raquítica o inadecuada de este servicio cuando se trata de la oferta de trabajo, en comparación con la labor que se hace con la demanda (los empleadores). Desde luego, también aceptamos que esta diferencia se debe en parte a la falta de calificación de una porción considerable de la fuerza de trabajo que acude a este servicio lo que, entenderíamos, explica la enorme preocupación que han tenido las autoridades del Trabajo al otorgar una alta prioridad dentro del *Servicio de Empleo* el Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados y Desplazados. Finalmente, también entendemos que parte del desajuste se debe al hecho de que los solicitantes carecen de técnicas adecuadas para la consecución y mantenimiento de un empleo, razón por la cual llegamos a sugerir la organización y desarrollo de Talleres para trabajadores desempleados que subsanen esta deficiencia (distinta de la no calificación).

La segunda observación estriba en el dato de que alrededor de 80 % de las solicitudes recibidas corresponden a trabajadores que en principio cumplen con el perfil del puesto vacante y que por este motivo son enviados al empleador. No se dispone de un dato análogo de otras ciudades latinoamericanas que nos pudieran servir como punto de comparación; tampoco existe al respecto alguna recomendación mínima internacional, por lo que no podemos hacer así una evaluación. Sin embargo, en términos generales podemos aceptar que se trata de un porcentaje más bien alto de enviados y podemos afirmar que dicha proporción se ha mantenido dentro de un rango estrecho de fluctuación anual.

De un modo análogo al análisis anterior, podemos destacar la información de los puestos vacantes captados, las solicitudes recibidas y los trabajadores enviados en el caso del conjunto de las siete Delegaciones Políticas con el mayor volumen de operación, en las cuales además levantamos nuestras dos encuestas piloto ya citadas. Los datos correspondientes se presentan a continuación.

CUADRO 3
SERVICIO DEL EMPLEO DEL DISTRITO FEDERAL
VACANTES, SOLICITUDES Y TRABAJADORES ENVIADOS
POR DELEGACION
1991-1995

CEDEPECA	VACANTES	SOLICITUDES	ENVIADOS
DISTRITO FEDERAL	63 367	55 563	45 113
SUBTOTAL	47 570	40 716	33 889
AZCAPOTZALCO	7 387	7 322	6 028
BENITO JUAREZ	11 950	4 129	3 239
CUAUHTEMOC	5 523	4 268	3 483
G A MADERO	5 038	3 517	2 884
IZTACALCO	7 608	3 608	3 422
IZTAPALAPA	5 260	3 453	2 887
MIGUEL HIDALGO	4 804	14 419	10 946
O T R A S	13 797	14 847	12 224

FUENTE: Servicio del Empleo del Distrito Federal.

Destaca, en primer término, el peso operativo que tienen los CEDEPECAS en las Delegaciones Azcapotzalco, Benito Juárez, Cuauhtémoc, Gustavo A. Madero, Iztacalco, Iztapalapa y Miguel Hidalgo. Todas ellas registran, más de 4 mil puestos vacantes, registran más de 3 mil solicitudes de empleo y envían a más de 2 mil trabajadores para su colocación, cada una, durante el año de referencia. La operación del conjunto de los CEDEPECAS de las siete Delegaciones mencionadas representa las 3/4 partes del total del Servicio de Colocación de Trabajadores, del Servicio del Empleo, en ese año.

También en este caso hemos calculado los dos indicadores de evaluación, ya comentados, para cada una de las Delegaciones enunciadas, el conjunto de ellas, el conjunto del resto de las Delegaciones y para el total del Distrito Federal, como se muestra en el cuadro siguiente:

CUADRO 4
SERVICIO DEL EMPLEO DEL DISTRITO FEDERAL.
ALGUNOS INDICADORES DE EVALUACION
POR DELEGACION
1995

CEDEPECA	VACANTES/ SOLICITUDES	ENVIADOS/ SOLICITUDES
DISTRITO FEDERAL	1.1	0.8
SUBTOTAL	1.2	0.8
AZCAPOTZALCO	1.0	0.8
BENITO JUAREZ	2.9	0.8
CUAUHTEMOC	1.3	0.8
G A MADERO	1.4	0.8
IZTACALCO	2.1	0.9
IZTAPALAPA.	1.5	0.8
MIGUEL HIDALGO	0.3	0.8
OTRAS DELEGACIONES	1.1	0.8

FUENTE: Elaboración propia con datos del cuadro 3.

Como puede observarse, las Delegaciones Benito Juárez e Iztacalco captan más del doble de puestos vacantes que las solicitudes que reciben. Por el contrario, en la Delegación Miguel Hidalgo se registra sólo 1 puesto vacante por cada 3 solicitudes de empleo, siendo ésta la única Delegación (de las siete citadas) en que se registran menos puestos vacantes que solicitantes.

Por otra parte, parece ser una tendencia general el que los CEDEPECAS de todas las Delegaciones envíen al 80 % de sus solicitantes para ser colocados en algún puesto vacante. Sólo la Delegación Iztacalco muestra un índice superior: envía a 90 % de los solicitantes.

En resumen, durante el año de 1995 se captaron en total 63 367 puestos vacantes en los CEDEPECAS, se registraron 55 563 solicitudes de empleo y se enviaron, para su colocación, 45 113 trabajadores. En términos globales, se captaron 11 puestos vacantes por cada 10 solicitudes, con algunas variaciones por Delegación, y se enviaron, para su colocación, el 80 % de los solicitantes.

Trabajadores enviados, colocados y no colocados

La cuestión más importante para una evaluación de la eficacia del Servicio de Colocación de Trabajadores es saber cuántos de los solicitantes enviados quedaron colocados efectivamente y ocuparon un puesto de trabajo vacante.

El proceso de generación de información de seguimiento de los trabajadores enviados (para comprobar si éstos finalmente fueron colocados o rechazados por el empleador) se encuentra aun en período de instrumentación, de tal modo que aun no se puede disponer de los datos correspondientes para el total del Distrito Federal. En el cuadro siguiente puede observarse en qué Delegaciones se lleva a cabo un seguimiento y en cuáles aún falta instrumentar este proceso.

**CASOS DE TRABAJADORES ENVIADOS CON SEGUIMIENTO
1995**

DISTRITO FEDERAL	54 %	
ALVARO OBREGON	2 %	
AZCAPOTZALCO	11 %	**
BENITO JUAREZ	77 %	**
COYOACAN	5 %	
CUAJIMALPA	72 %	
CUAUHTEMOC	1 %	**
GUSTAVO A. MADERO	17 %	**
IZTACALCO	32 %	**
IZTAPALAPA	41 %	**
MAGDALENA CONTRERAS	14 %	
MIGUEL HIDALGO	100 %	**
MILPA ALTA	0 %	
TLAHUAC	0 %	
TLALPAN	63 %	
VENUSTIANO CARRANZA	69 %	
XOCHIMILCO	100 %	

**** DELEGACION CON UN VOLUMEN IMPORTANTE DE OPERACIONES**

Como puede apreciarse en el cuadro anterior, para el año de 1995 ya se dispone de información sobre el seguimiento de los trabajadores enviados en el caso de los CEDEPECAS de las siete Delegaciones con mayor volumen de operaciones

que ya hemos citado (tal vez con la excepción de la Delegación Cuauhtémoc) y que corresponden también con el ámbito institucional de aplicación de las encuestas piloto que levantamos para contribuir a sustentar nuestra Tesis.

Como las siete Delegaciones aludidas representan prácticamente el 75 % de las operaciones del Servicio De Colocación de Trabajadores, creemos que deberíamos sentirnos confiados de que nuestro análisis tenga validez para el total del Distrito Federal. Sin embargo, preferimos ser cautelosos y advertir la existencia de posibles sesgos, ya que además no todas las siete Delegaciones hacen un seguimiento al 100 % de los casos de trabajadores que envían para su colocación, como se habrá podido observar. Por esta razón adoptamos y recomendamos ponderación en los juicios que resultan del siguiente análisis.

El seguimiento de los trabajadores enviados, que realizan los CEDEPECAS, consiste en recabar el cupón de respuesta del oficio de presentación del solicitante al empleador, solicitar telefónicamente a éste el resultado de la gestión o acudir al propio solicitante para conocer tal resultado.

En el cuadro siguiente, y como complemento de los anteriores ya presentados, exponemos la cantidad de trabajadores enviados a los que se hizo un seguimiento y los que fueron colocados. Por cada una de las Delegaciones seleccionadas calculamos el porcentaje de los trabajadores enviados que resultó colocado. Cabe advertir que el cálculo de esta proporción no es significativo para el caso de la Delegación Cuauhtémoc, ya que como se comentó, sólo se hizo seguimiento al 1 % del total de trabajadores enviados de esa Delegación.

CUADRO 5
SERVICIO DEL EMPLEO DEL DISTRITO FEDERAL
TRABAJADORES ENVIADOS Y COLOCADOS
POR DELEGACION
1995

CEDEPECA	ENVIADOS CON SEGUIMIENTO	COLOCADOS	COLOCADOS/ ENVIADOS
DISTRITO FEDERAL	24 170	11 235	46 %
SUBTOTAL	17 205	9 574	56 %
AZCAPOTZALCO	689	262	38 %
BENITO JUAREZ	2 484	1 110	45 %
CUAUHTEMOC	43	1	2 %
G A MADERO	430	305	71 %
IZTACALCO	1 431	414	29 %
IZTAPALAPA	1 182	247	21 %
MIGUEL HIDALGO	10 946	7 235	55 %
O T R A S	6 965	1 661	24 %

FUENTE: Servicio del Empleo del Distrito Federal.

Las cifras anteriores indican que 46 de cada 100 trabajadores enviados con los empleadores se colocan en el puesto de trabajo que se registró como vacante en los CEDEPECAS. Esta proporción es mayor cuando se trata del conjunto de las siete Delegaciones seleccionadas, ya que en este caso 56 % de los enviados se colocó en el empleo. En este sentido, dichas Delegaciones no sólo absorben el 75 % de la operación total del Servicio de Colocación sino que en ellas se

presenta una eficacia mayor que en el resto de las Delegaciones (donde es de sólo 24 %). Sin embargo, no queremos dejar en el ánimo del lector la impresión de que esto necesariamente se debe a diferencias entre las eficiencias administrativas en la operación de las Delegaciones, lo que nosotros postulamos es que estas pueden existir, pero que más bien se debe a las condiciones económicas externas al Servicio y a una inadecuación del diseño de su funcionamiento.

Por otra parte, no existe un valor de referencia internacional que nos permita observar si tales indicadores están por arriba o por abajo de un valor mínimo reconocido y convenido. Tampoco existen disponibles los resultados de otros servicios de colocación que pudieran ser comparables con el que opera en el Distrito Federal. Ambas circunstancias limitan, por un lado nuestra evaluación; pero por contra, aportan, tal vez por primera vez, este parámetro para comparaciones futuras en el propio Distrito Federal, o para contribuir, con la humildad del caso, a una propuesta de referencia para el estudio de el mismo problema en otras latitudes comparables.

Finalmente, al comparar la gran variación del indicador de eficacia entre las Delegaciones, lo que parece conveniente es sugerir una revisión del funcionamiento del Servicio en la Delegación Cuauhtémoc, al que consideramos crítico, por que siendo una Delegación que opera grandes volúmenes, presenta al mismo tiempo una proporción extraordinariamente baja de trabajadores colocados.

III.2 Información de los trabajadores

Hemos mencionado que la investigación de campo estuvo conformada con dos encuestas pilotos que se levantaron en los CEDEPECAS.

El objetivo de la primera de las encuestas, como también ya lo hemos citado, es complementar el análisis de la efectividad del Servicio de Colocación de Trabajadores, del Servicio del Empleo en el Distrito Federal. En este sentido, se investigaron las 7 Delegaciones Políticas (del total de 16) que registran los mayores volúmenes de operaciones (75 % del total del Distrito Federal, como también ya lo mencionamos). Específicamente lo que pretendemos es confirmar si los CEDEPECAS cumplen con la función de colocación de trabajadores desempleados que acuden a esas oficinas.

El primer paso de la investigación fue visitar a las siete Delegaciones aludidas:

1. Azcapotzalco
2. Benito Juárez
3. Cuauhtémoc
4. Gustavo A. Madero
5. Iztapalapa
6. Iztacalco
- 7 Miguel Hidalgo

En nuestra entrevista con el responsable de cada CEDEPECA, le explicamos el objetivo de nuestra investigación y solicitamos nos diera las facilidades para

poder aplicar un cuestionario a los usuarios del Servicio, así como poder observar el desarrollo de las operaciones durante varios días. Del mismo modo le solicitamos nos proporcionara información sobre la cantidad de solicitantes, enviados y colocados del Servicio (los datos de los registros administrativos ya los analizamos en las secciones anteriores).

En una segunda etapa, una vez obtenido el permiso, observamos el mecanismo de atención a los solicitantes del Servicio. Entonces, pudimos apreciar que la afluencia de solicitantes variaba según el día de la semana: en promedio, los lunes, en la Delegación Gustavo A. Madero, por ejemplo, se atienden entre 150 y 170 trabajadores solicitantes de empleo, mientras que en la Delegación Miguel Hidalgo, en otro extremo, la cantidad de solicitantes es mayor a 300 personas, ya que ésta cuenta con un sistema de intercambio de vacantes que funciona a través de contactar con agencias de empleo privadas, mientras que la primera mencionada y las demás Delegaciones únicamente hacen promoción del Servicio vía telefónica, llamando a las industrias o empresas que funcionan dentro de su demarcación.

Pudimos apreciar también que, dependiendo de la situación geográfica de las Delegaciones es el tipo preponderante de población que acude al Servicio. Por ejemplo, en la Delegación Miguel Hidalgo el 70 % de la población que acude tiene estudios medios superiores; mientras que en el caso de la Delegación Benito Juárez, por ubicarse dentro de su demarcación las oficinas de la constructora ICA, acuden a ella trabajadores de la construcción, los que incluso son enviados de otras Delegaciones. Esta situación induce a pensar que algunas demarcaciones tienen mucho mayor oferta de fuerza de trabajo que otras; pero,

en realidad se trata de un sesgo. Además los empleadores es una población administrativamente cautiva, casi siempre son los mismos.

Para la aplicación del cuestionario para la primera encuesta piloto se consideraron los siguientes factores.

En la elección de las Delegaciones, que éstas fueron las que presentan mayor volumen de operaciones.

La cantidad de entrevistados se definió con base en la cantidad de personas que acuden diariamente a los CEDEPECAS. El promedio fue de 2 468 solicitantes al mes, y por ser esta una población permanente nos permitió aplicar una cantidad de 50 cuestionarios diarios en un lapso de 20 días, lo que nos dio como resultado 1 000 cuestionarios, que equivalen al 4.5% de la población que acude al Servicio en un año.

La aplicación del instrumento consistió en entregar un cuestionario a cada uno de los solicitantes y recogerlo después de diez minutos, lo que les permitió contestar el total de las preguntas, según el siguiente cuestionario (aplicado sólo a los solicitantes de empleo).

SE AGRADECERA SIRVA USTED CONTESTAR LAS SIGUIENTES PREGUNTAS, QUE TIENEN LA FINALIDAD DE BRINDARLE UN MEJOR SERVICIO

Instrucciones: marque con una X su respuesta y con número en el caso que así lo amerite.

1. ¿Cuántas veces ha acudido usted al CEDEPECA?

2. ¿El servicio que usted ha recibido es?

Bueno.

Regular.

Deficiente.

3. ¿Ha sido colocado en un empleo a través del Servicio?

SI _____

NO _____

4. ¿Es la primera vez que busca empleo?

SI _____

NO _____

5. ¿Conoce usted la documentación mínima para ser contratado?

SI _____

NO _____

En la parte final de este capítulo se encuentran las gráficas de las frecuencias de clase estadística que obtuvimos en cada pregunta.

El resultado es el siguiente:

1. ¿Cuántas veces ha acudido usted al CEDEPECA?

Con esta pregunta se detectó que los solicitantes en muchas ocasiones habían acudido más de una vez (47 % del total de solicitantes han acudido 2 ó más veces al CEDEPECA). Esta situación parecería indicar que los solicitantes de empleo:

- a) no están siendo canalizados adecuadamente;
- b) no cubren el perfil que requiere el puesto vacante; o bien
- c) reprobaban los exámenes selección y pruebas de calificación.

2. ¿El servicio que usted ha recibido es? Bueno, Regular, Deficiente

Las respuestas mayoritarias correspondieron a *regular* (62.4 % del total de trabajadores solicitantes). Entonces, la atención en el Centro puede considerarse aceptable; pero, la canalización no es la adecuada (al considerar también el punto anterior).

3. ¿Ha sido colocado en un empleo a través del servicio?

La respuesta en este caso fue negativa en más del 80 % de los encuestados. Esta situación es muy crítica, ya que no existe la atenuante de que se trata de personas que por primera vez acuden a un CEDEPECA. Como ya se mencionó, casi la mitad de los solicitantes ya ha recurrido al Servicio de Colocación de Trabajadores.

4. ¿Es la primera vez que busca empleo?

Esta es una pregunta de control de calidad de las respuestas. Conforme a la primera de las interrogantes cabría esperar que 53 % de los solicitantes contestaran afirmativamente a esta cuestión. La respondieron en este sentido 51.1 %.

5. ¿Conoce usted la documentación mínima para ser contratado?

Sólo 53.4 % de los entrevistados respondió que sí conocía la documentación que generalmente se requiere para conseguir un empleo. El enorme desconocimiento, suponemos, es uno de los factores que explican el bajo índice de colocación de trabajadores que aparentemente cubren el perfil de un puesto vacante, que finalmente no llegan a ocupar por carecer de la documentación exigida. La situación suele agravarse, porque los trámites para conseguir la documentación llegan consumir varios días y en ocasiones hasta semanas, por lo que el solicitante pierde la oportunidad de colocarse.

Por lo que se refiere a la segunda encuesta piloto, ésta se aplicó sobre un total de 650 personas que acudieron a los Centros Delegacionales interesados por el Programa de Becas para Capacitación de Trabajadores Desempleados y Desplazados .

El objetivo de esta encuesta fue conocer qué disposición tenían estas personas para la integración de grupos con el mismo perfil laboral, para la formación de una microempresa.

En este caso se aplicó una cédula anexa a la solicitud de beca, con la siguiente batería de preguntas:

ANEXO A SOLICITANTES DE BECAS

1. ¿Está trabajando actualmente?

En una empresa.

Por su cuenta.

Otros.

2. ¿Ha tenido dificultades en su trabajo por falta de capacitación?

SI _____

NO _____

3. ¿Está dispuesto a capacitarse para formar una microempresa?

SI _____

NO _____

4. ¿Conoce usted los programas de crédito para conformar una microempresa?

SI _____

NO _____

al final del presente capítulo (igual que en el caso de la primera encuesta reseñada) se presentan las gráficas de las frecuencias de clase estadísticas en cada pregunta, advirtiendo que en algunos casos el total corresponde a un subconjunto de las 650 personas entrevistadas, al que hemos denominado "base".

1. ¿En donde trabaja actualmente? Empresa Independiente Otro

La respuesta mayoritaria que se obtuvo en esta pregunta fue que se encontraban trabajando por su cuenta (42.8 % del total de los encuestados). Fuera del cuestionario se trató de indagar en qué trabajaban los que lo hacían de modo independiente; pero la mayoría no quiso especificarlo, por lo que interpretamos que las personas tienen un oficio y buscan actualizarse o bien se dedican a una actividad de modo informal que les da pena admitir, como la de *comerciante o vendedor ambulante* y desean cambiar.

2. ¿Ha tenido dificultades en su trabajo por falta de capacitación?

Esta pregunta se refiere únicamente a las personas que laboran en una empresa. Del total de ellas 68 % aseguró que sí había tenido dificultades en su trabajo por falta de capacitación, lo que pone de relieve la enorme importancia de la capacitación en el trabajo.

3. ¿Está dispuesto a capacitarse para formar una microempresa?.

El 81 % del total de trabajadores independientes y personas desempleadas (se excluye a los que trabajan como empleados en una empresa) manifestó estar dispuesto a capacitarse para formar una microempresa, por lo que consideramos socialmente viable la integración de grupos para la conformación de microempresas de producción o de servicios.

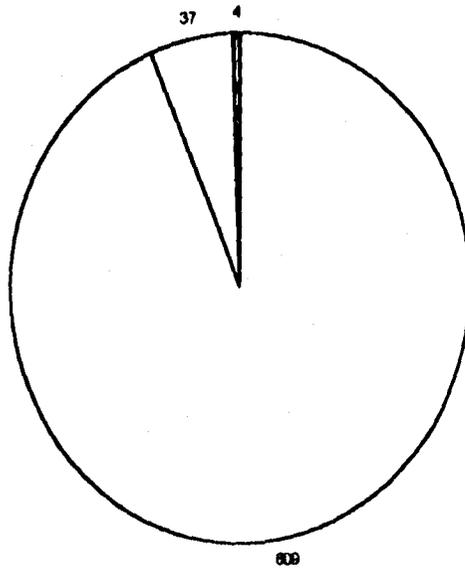
4. ¿Conoce usted los programas de crédito para conformar una microempresa?

Esta pregunta fue contestada afirmativamente por casi todos los entrevistados y determina la necesidad de crear un instrumento que sirva de guía a la población para la conformación de microempresas, en el que estén considerados todos los factores que intervienen en ese proceso y el cual es parte del objetivo de este trabajo.

Como lo mencionamos, en las siguientes páginas se presentan las gráficas correspondientes a los resultados de las dos encuestas piloto.

PROBECAT - D. F.

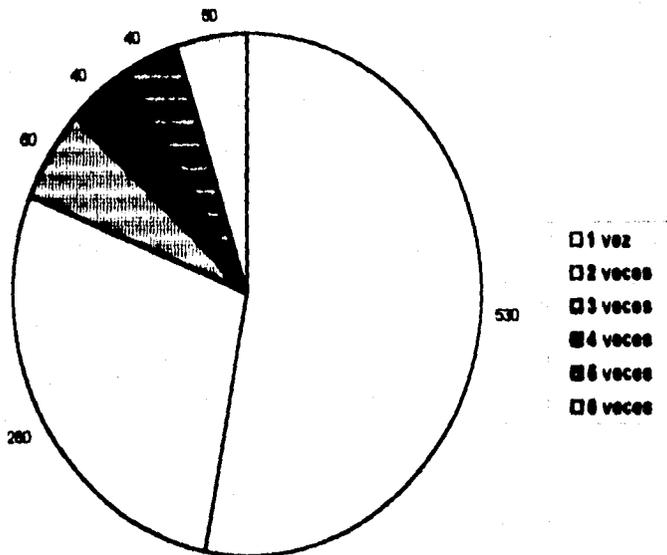
**(BASE: TOTAL DE SOLICITANTES DE BECA)
¿CONOCE LOS PROGRAMAS DE CREDITO PARA CONFORMAR UNA
MICROINDUSTRIA?**



- SI
- NO
- NO CONTESTO

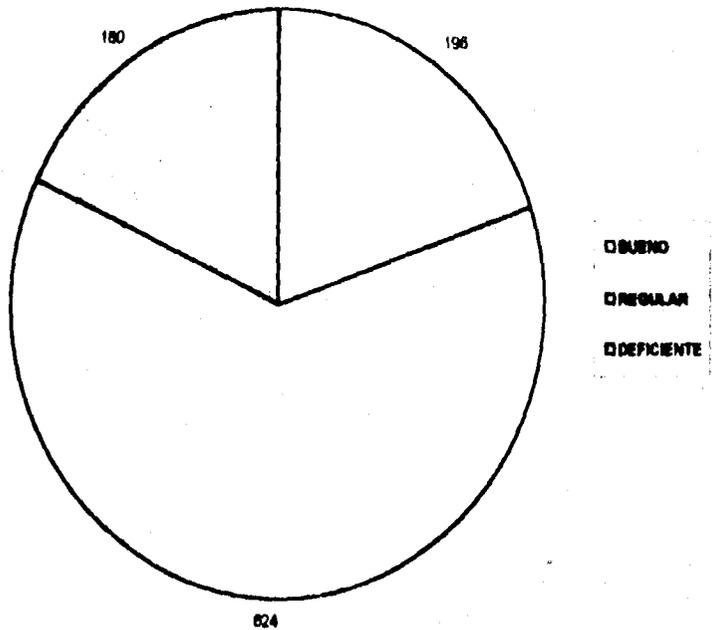
SERVICIO DE COLOCACION DE TRABAJADORES DEL DISTRITO FEDERAL

¿CUANTAS VECES HA ACUDIDO AL CEDEPECA?



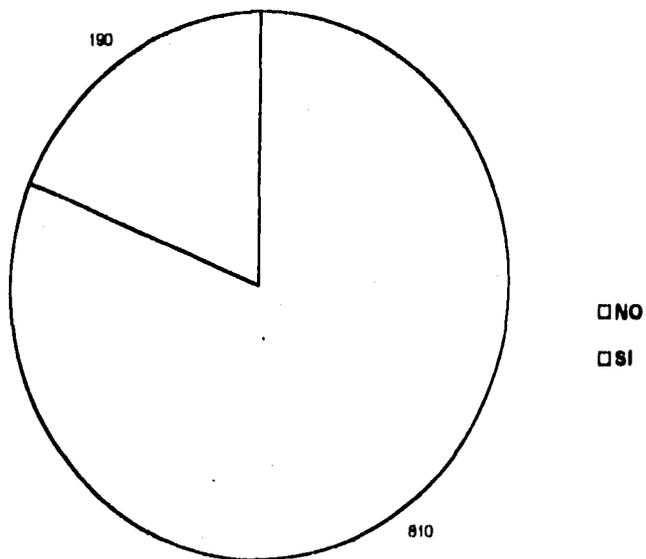
SERVICIO DE COLOCACION DE TRABAJADORES DEL DISTRITO FEDERAL

¿COMO ES EL SERVICIO QUE USTED HA RECIBIDO?



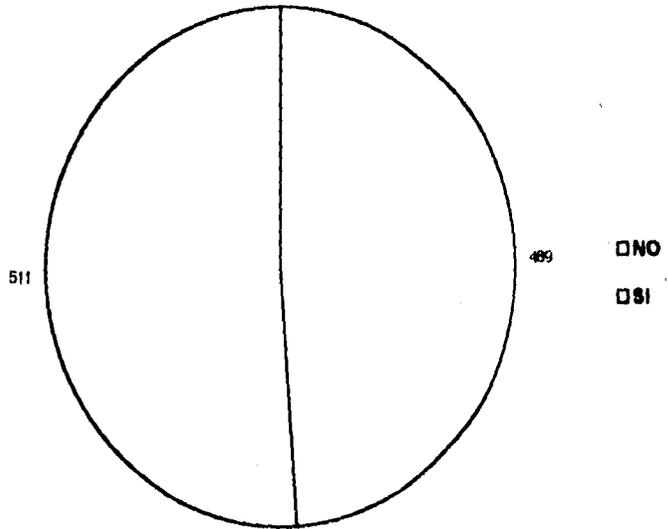
SERVICIO DE COLOCACION DE TRABAJADORES DEL DISTRITO FEDERAL

¿HA SIDO COLOCADO EN UN EMPLEO A TRAVES DEL SERVICIO?



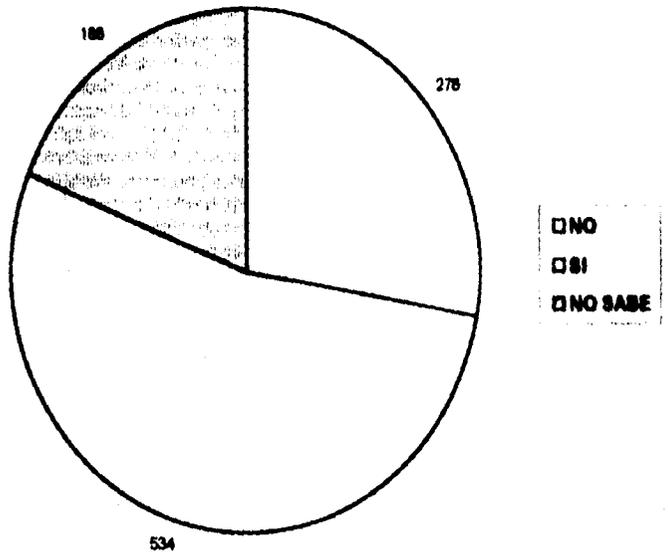
SERVICIO DE COLOCACION DE TRABAJADORES DEL DISTRITO FEDERAL

¿ES LA PRIMERA VEZ QUE BUSCA EMPLEO?



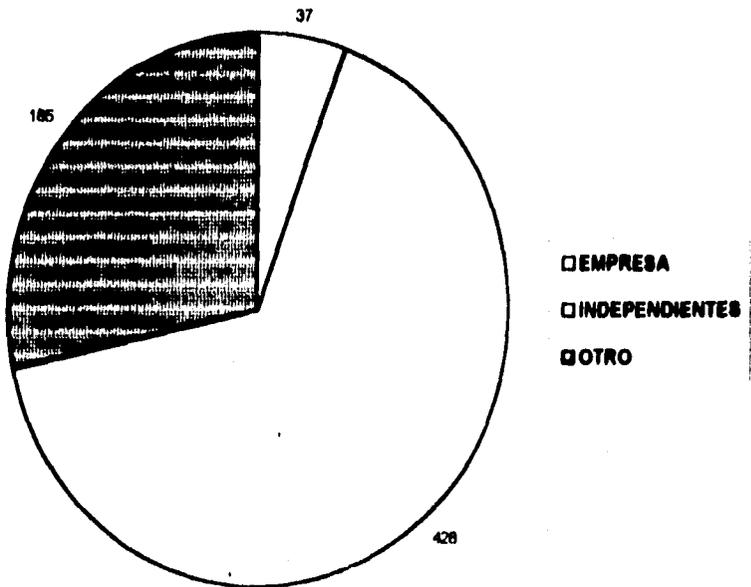
SERVICIO DE COLOCACION DE TRABAJADORES DEL DISTRITO FEDERAL

¿CONOCE USTED LA DOCUMENTACION MINIMA PARA SER CONTRATADO?



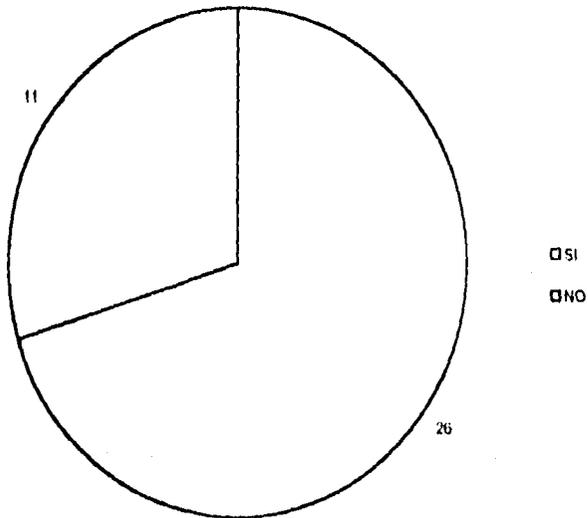
PROBECAT - D. F.

(BASE: TOTAL DE SOLICITANTES DE BECA)
¿EN DONDE TRABAJA ACTUALMENTE?



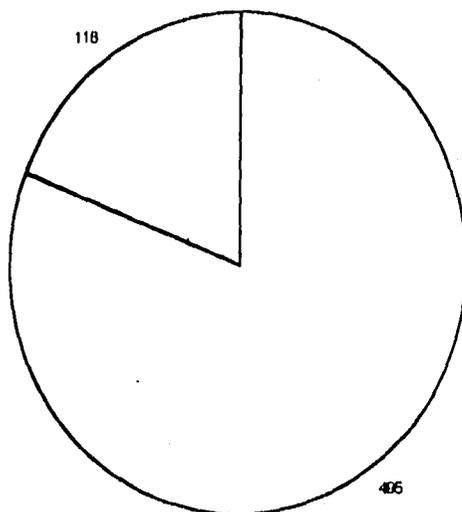
PROBECAT - D. F.

**(BASE: PERSONAS QUE TRABAJAN EN UNA EMPRESA)
¿HA TENIDO DIFICULTADES EN SU TRABAJO POR FALTA DE CAPACITACION?**



PROBECAT - D. F.

**(BASE: TRABAJADORES INDEPENDIENTES Y DESEMPLEADOS)
¿ESTA DISPUESTO A CAPACITARSE PARA FORMAR UNA MICROEMPRESA?**



□ SI
□ NO

CAPITULO IV

DEFINICION DE AUTOGESTION PARA LA FORMACION DE MICRONEGOCIOS

IV.1 CARACTERISTICAS DEL SECTOR DEL EMPLEO INFORMAL URBANO

IV.1.1 Antecedentes del concepto

Durante el segundo tercio del siglo xx, los países menos desarrollados de economía de mercado procuraron avanzar en un proceso de industrialización generalizado como la vía para mejorar las condiciones de vida de su población. Se pensaba que el llegar a convertirse en economías industrializadas significaba incorporar a su fuerza de trabajo en ocupaciones productivas, bien remuneradas y socialmente protegidas, mediante las cuales las familias se allegarían ingresos suficientes para tener acceso a los bienes y servicios necesarios para llevar una vida digna. En muchos países, entre ellos los latinoamericanos, se aplicaron una serie de políticas de fomento y apoyo a la creación de empresas industriales y otras, orientadas hacia la incorporación al mercado de las unidades productivas que operaban en forma tradicional, particularmente del sector agropecuario.

No obstante los progresos económicos alcanzados, en la década de los sesenta surge una preocupación creciente por el hecho de que varios países en desarrollo, particularmente los que adoptaron la estrategia de industrialización vía la sustitución de importaciones, no parecían estar siguiendo el mismo patrón de industrialización-modernización de las economías desarrolladas y que la

fuerza de trabajo no estaba siendo incorporada con la velocidad necesaria a los espacios modernos del empleo. Se asumía entonces que uno de los determinantes de la pobreza era la precaria condición de empleo que enfrentaban vastos sectores de la población de los países subdesarrollados.

A finales de los años sesenta y en la década de los setenta, surgieron en los ámbitos académico y gubernamental de América Latina distintas tesis y teorías que intentaban explicar el por qué de la persistencia de la pobreza y del mantenimiento de una gran cantidad de unidades productivas que no se regían por la lógica del mercado. La escuela sociológica desarrolló la teoría de la marginalidad, los economistas trabajaron las teorías relativas al dualismo y (particularmente en México) se llevaron a cabo numerosas investigaciones sobre economía y cultura campesinas, a las cuales contribuyeron de modo destacado los antropólogos.

IV.1.2 Concepto de sector informal

NoCIÓN original de informalidad

Las nociones de oportunidades *formales e informales* de ingreso fueron introducidas por Keith Hart en un estudio sobre la ocupación en el medio urbano de Ghana, presentado en 1971. Hart identificó lo formal con el empleo asalariado y lo informal, con el empleo por cuenta propia (Rendón y Salas, 1991). A partir de entonces, la idea de informalidad ha sido objeto de concepción desde diversas perspectivas. Actualmente se reconocen tres enfoques principales.

Enfoque de la racionalidad productiva

El concepto propuesto por Hart fue adoptado en 1972 por una misión de la OIT para evaluar la situación ocupacional de Kenya. En el inicio, las actividades informales fueron identificadas como una forma de hacer las cosas y el sector fue definido como una suma de características observadas de forma empírica, algunas de ellas básicas, otras conexas y hasta secundarias. Destacan entre éstas: el tamaño pequeño de las unidades, su inversión mínima, la escasa o nula capacitación de las personas y un bajo nivel de tecnología. Para Guergil M. (1988), con el informe Kenya de la OIT se dio un primer paso hacia la definición de un nuevo concepto, pero que aún resultaba analíticamente muy impreciso.

El concepto fue rápidamente adoptado y difundido de modo destacado en Latinoamérica por el *Programa regional del empleo para América Latina y el Caribe* (PREALC). El término apareció en numerosos estudios tanto económicos como sociológicos, antropológicos y de otras disciplinas. Todos empezaban planteando su propia definición del concepto. Los resultados de dichos estudios, y por tanto sus consecuencias para la definición de políticas, fueron muy diversos.

A partir de 1981, para la OIT y en particular para el PREALC, el sector informal se define como la suma de actividades caracterizadas por una lógica de producción propia y distinta de la vigente en la parte visible de la economía. Para este enfoque, al que Guergil M. (1988) define como de racionalidad productiva, la racionalidad económica particular del sector informal consiste en

garantizar la subsistencia del grupo familiar, que difiere de la vigente en el sector formal (capitalista) cuya motivación es la acumulación. Según este enfoque, que pone énfasis en la perspectiva ocupacional ya que fue desarrollado para el *Programa mundial del empleo*, el objetivo de la actividad informal determina en gran medida la organización de la producción y sus principales características.

Los dos conceptos básicos subyacentes en este enfoque sostienen que la fuerza de trabajo excedente que no pudo ser incorporada a las ocupaciones del sector formal se inserta o crea unidades económicas unipersonales (en todo caso, con una cantidad muy pequeña de trabajadores) en actividades de fácil acceso, como una estrategia de subsistencia y no con fines de acumulación.

En este enfoque, ampliamente usado por PREALC, se había llegado a los siguientes acuerdos:

- a) La ocupación informal se refiere sólo a actividades del ámbito urbano, no agrícolas. Las actividades agrícolas rurales quedan excluidas. Las actividades del sector tradicional urbano quedan incluidas, pero como una fracción de la ocupación informal (el concepto de economía tradicional es anterior al de economía informal).
- b) Las actividades delictivas y criminales no forman parte de la ocupación informal.
- c) Los limoñeros no forman parte de la ocupación informal.

- d) El trabajo doméstico por pago se analiza como una categoría separada que se suma al sector informal cuando se hace una división dicotómica.
- e) En el sector informal se incluyen pequeñas empresas que emplean trabajadores asalariados (conforme a la definición original, los asalariados no formaban parte del sector informal).

Enfoque de la ilegalidad

Con la crisis y recesión de los años ochenta y los cambios en las escuelas económicas predominantes que pasan del keynesianismo a la posición clásica tradicional y, más recientemente, a la teoría de la oferta, surgió un nuevo enfoque del sector informal que destaca su carácter ilegal y lo define como el conjunto de actividades que no cumplen con las reglamentaciones establecidas en el ámbito económico, sean éstas fiscales, laborales, sanitarias o de otro tipo (Hernando de Soto, 1986; y la *Conferencia sobre el sector informal* organizada por el Centro para la Empresa Privada Internacional y la Agencia de los Estados Unidos de América para el Desarrollo Internacional, 1986). La ilegalidad deja de ser una característica conexa derivada de la racionalidad bajo la cual operan las unidades informales, como lo admite el enfoque de racionalidad productiva, para pasar a ser la característica principal, definitoria. De acuerdo a ello, las empresas formales e informales funcionan según racionalidades idénticas y lo único que las distingue es su condición legal, lo que a su vez provoca diferencias en el acceso a recursos y a mercados (Guergil M., 1988).

Este enfoque de la informalidad, también ampliamente difundido en América Latina a partir de la publicación del libro de De Soto (1986), atribuye la

aparición de unidades productivas "ilegales" a las imperfecciones del sistema impositivo y de las demás regulaciones vigentes; es decir, es resultado de las políticas aplicadas por el Estado. Por tanto, un grupo de seguidores de este enfoque propone la desregulación de los mercados y el retiro casi total de las intervenciones del Estado.

Implícitamente, el enfoque de la ilegalidad no otorga validez alguna al enfoque de racionalidad productiva de la informalidad. Sin embargo, desde la perspectiva de este último, sí se admite la posibilidad de que algunas de las unidades económicas del sector informal sean ilegales; pero también se reconoce la posibilidad de que algunas de las unidades formales sean igualmente ilegales. Además, todas las actividades delictivas y criminales, ilegales por naturaleza, están explícitamente excluidas del sector informal, por acuerdo, en el enfoque de racionalidad productiva.

Este enfoque suele ser el de mayor aplicación en los países más desarrollados. En el caso de México también se han desarrollado trabajos conforme a esta línea de pensamiento, como el ya mencionado del Centro de Estudios Económicos del Sector Privado y algunos de los trabajos presentados en la *Primera reunión anual de la Revista Antropología* (1989), por citar dos ejemplos.

A la economía ilegal se le conoce también como subterránea, no regulada, oculta, no declarada, etc. (Rendón y Salas, 1991). No hay una acepción única del término. Conviene destacar que la *Decimocuarta conferencia internacional de estadísticos del trabajo* (1982) insistió en que los conceptos de "sector no estructurado" (refiriéndose al sector informal) y el de "actividades ocultas" no

son idénticos y que no hay que confundirlos, ya que corresponden a dos campos de interés socioeconómico distintos.

Enfoque de la racionalidad del mercado

Para el enfoque de la **racionalidad de mercado** (llamdo así en el documento de la Clara Jusidman), la informalidad es una parte de la economía moderna que se distingue por condiciones laborales muy distintas a las implícitas en el trabajo asalariado formal protegido, generadas por la descentralización y reorganización mundial de la producción y los contratos flexibles de trabajo y vinculada con la economía formal mediante mecanismos de subcontratación, entendida ésta en su sentido más amplio.

Se sostiene que las actividades del sector informal urbano son típicamente capitalistas, y en esto se coincide con el enfoque de la ilegalidad, donde hay asalariados de manera abierta o encubierta y que, por tanto, son parte integral de la economía moderna. Conforme a este enfoque, la existencia del sector informal se deriva de la búsqueda de flexibilidad y de la necesidad de reducir los costos del factor trabajo, que lo obligan a operar fuera del marco regulador. De este modo se pueden soslayar leyes y reglamentos, que generalmente son rígidos y de cumplimiento oneroso.

Sin embargo, aun cuando efectivamente en las economías semiindustrializadas y en desarrollo está aumentando la presencia de situaciones como las descritas, producto de la estrategia de las empresas modernas para reducir costos y descentralizar la producción, en las latinoamericanas no se puede afirmar que se trate de un fenómeno generalizado. Menos puede explicarse para estos países la

existencia y crecimiento del sector informal como una respuesta a legislaciones laborales excesivas.

Concepto actual de la OIT

Desde el ámbito de la OIT, los países participantes coinciden en aceptar que es una lógica de subsistencia lo que promueve la creación de actividades informales. En este sentido y a modo de antecedentes inmediatos, en la *Decimocuarta conferencia de estadígrafos del trabajo* (1987), la OIT adoptó los siguientes criterios:

"El sector informal comprende aquellas actividades independientes en pequeña escala, desarrolladas con o sin trabajadores remunerados, que se caracterizan por funcionar con un bajo nivel de organización y tecnología, y cuyo objetivo fundamental es crear empleos y generar ingresos para sus participantes."²¹

No obstante, en dicha conferencia el organismo también reconocía que no existe unidad de criterio sobre el tema, por lo que también estableció (OIT, 1987):

"Los debates demostraron que necesitamos medir el empleo que no se encuentra en el sector formal. Es un conjunto heterogéneo y existen muchos problemas para su captación. Es necesario estudiarlo a fondo para llegar a su definición con las categorías que lo integran. Por lo tanto es conveniente que la OIT continúe su trabajo en este tema y lo incluya en el orden del día de la *Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo*."²²

Posteriormente, en la *Reunión de expertos en estadísticas del trabajo* (OIT, 1992a), refiriéndose al sector informal, se reiteró que:

²¹ Organización Internacional del Trabajo.....1987.

²² Organización Internacional del Trabajo...1987.

"No hay una definición clara y aceptada por todos del concepto, pero se puede decir que, en los países en desarrollo, el sector no estructurado constituye el conjunto de las actividades derivadas de la necesidad de crear un empleo propio para ganarse la vida porque otros sectores de la economía -agricultura, grandes empresas modernas y servicio público- no pueden proporcionar un número suficiente de oportunidades de conseguir un empleo e ingresos adecuados a una población activa cada vez más numerosa y porque las prestaciones sociales que ofrece el Estado son nulas o rudimentarias."²³

Las nuevas recomendaciones de los expertos en estadísticas del trabajo (OIT, 1992a y 1992b) se pueden resumir en la adopción del *Sistema de Cuentas Nacionales de Naciones Unidas* como marco teórico para la medición del sector informal, la selección de la unidad económica de producción como unidad de referencia, la consideración de características jurídico-contables de las unidades económicas como criterio fundamental para identificar al sector informal, y la consideración de las actividades agrícolas como susceptibles de ser incluidas en el sector informal.

Los expertos toman como base los conceptos y las clasificaciones del *Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas* y proponen una definición estadística internacional de referencia. Para formularla, llegaron al acuerdo de que la unidad de referencia más apropiada para definir al sector informal es la unidad económica de producción y no unidades tales como el trabajador individual (categoría en el empleo) o el tipo de trabajo que se realiza (ocupación).

²³ Organización Internacional del Trabajo....1992a.

La unidad económica puede ser, ejemplifican los expertos, una explotación agrícola, una empresa industrial, una tienda del ramo de la alimentación, un taller de artesanías, una empresa familiar, etc. Puede producir bienes o prestar servicios para el mercado o fabricar productos por su cuenta. Las labores pueden llevarse a cabo en la vivienda de los trabajadores u otros locales. En una unidad económica pueden trabajar una o más personas, y dicha unidad puede estar organizada de diferentes modos. A la misma unidad económica (empresa familiar) pertenecerán por igual los miembros de la familia que hagan pasteles a domicilio y quienes los venden luego en el mercado. Un individuo que trabaje solo (por ejemplo un limpiabotas) constituye, para estos fines, una unidad económica por derecho propio. La elección de la unidad económica de producción como unidad de medida fue argumentada y aceptada por unanimidad en la *Decimocuarta conferencia internacional de estadígrafos del trabajo* (OIT, 1987).

La definición de referencia internacional de empleo en el sector informal considera que la población que trabaja en dicho sector está integrada por todas las personas que, en el período de referencia especificado, estuvieron empleadas en una unidad económica perteneciente al sector informal (o "no estructurado", como se le cita en los documentos) tal como se define a éste a continuación (OIT, 1992a y 1992b):

- 1) El sector informal consiste en un grupo de unidades económicas que, según las definiciones adoptadas en el *Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas*, forman parte del sector de los hogares como empresas no constituidas en sociedad.

- 1.1) A diferencia de las sociedades y las cuasisociedades, las empresas de hogares se definen como unidades de producción que no están constituidas como entidades jurídicas separadas de sus propietarios y que no llevan una contabilidad completa, incluyendo el balance del activo y el pasivo.
- 2) Comprende a todas las empresas familiares, cualesquiera que sean su tamaño, local y otras características propias.
 - 2.1) Cabe definir a la empresa familiar como una empresa no constituida en sociedad (en el sentido del apartado 1 anterior) que es propiedad de una persona, quien la dirige por sí sola o asociada a miembros de su misma familia o de otras sin tener empleados fijos. No obstante, en la empresa familiar puede haber trabajadores familiares no remunerados o bien trabajadores ocasionales contratados.
- 3) Los países pueden ampliar la definición de sector informal enunciada en el párrafo 2, incluyendo a las microempresas.
 - 3.1) Se puede definir a la microempresa como sigue: empresa no constituida en sociedad privada (en el sentido del apartado 1) que aun teniendo uno o más empleados fijos, definidos como en el párrafo 2.1, actúa en una escala de operaciones inferior a un determinado nivel.
 - 3.2) El criterio de la escala de las operaciones en la definición de la microempresa puede medirse de diversos modos, según sea el tipo de actividad. En el caso de las unidades que se dedican a actividades no agrícolas, la escala de las operaciones se puede especificar, por razones prácticas, por la cantidad de empleados fijos durante un período de referencia especificado. Se debería aplicar el criterio del tamaño al establecimiento como unidad de observación, sin tomar en consideración que sea independiente o que forme parte una empresa de establecimientos múltiples.
 - 3.3) El límite superior de tamaño en la definición de microempresa puede fijarse en valores diferentes, según las condiciones de cada país y por rama de actividad económica.

- 4) Para efectos prácticos, puede ser útil restringir el sector informal a las unidades económicas que producen bienes o prestan servicios con fines de intercambio o venta en el mercado y que se dedican exclusiva o principalmente a actividades que no sean agrícolas, cinegéticas, silvícolas o piscícolas. En función de las circunstancias nacionales, las unidades económicas que sean propiedad de técnicos o profesionales liberales podrán quedar excluidas del sector informal.
- 5) Puede ser necesario aquilatar la definición de referencia que se describe en los párrafos 2 y 3 para fines analíticos determinados, introduciendo otros criterios.

En virtud de que el sector informal es un grupo muy heterogéneo, los expertos proponen, en la reunión multicitada, una subclasificación de dicho sector que comprende a las empresas familiares y a las microempresas como subcategorías de una definición de referencia internacional. En el mismo sentido, pero a modo de ejemplo, también citan a las pequeñas industrias, la artesanía tradicional, la industria casera, la subcontratación y el trabajo externo, los servicios domésticos prestados a otros hogares, las actividades itinerantes, etc.

Las características que, en opinión de los expertos, parecen particularmente importantes para la subclasificación del sector informal son las siguientes:

- tipo de actividad económica (rama de actividad),
- distinción entre las zonas urbanas y las rurales,
- tamaño de la empresa (por ejemplo: unidad unipersonal, unidades de 2-5 y 6-10 personas),

- composición de su personal (propietarios, socios, trabajadores familiares no remunerados, asalariados fijos, trabajadores ocasionales),
- tipo de propiedad (propietarios individuales, asociaciones, cooperativas no estructuradas de manera institucionalizada),
- relación con otras unidades económicas (por ejemplo: subcontratación, trabajo externo) y
- lugar donde se trabaja (por ejemplo: fijo, móvil, en casa).

Se estimó igualmente importante, con fines analíticos, subclasificar la población que trabaja en el sector informal con arreglo a características sociodemográficas para ambos sexos, y que pueden referirse a la edad y condición de inmigrado al sector informal, nivel de instrucción y de calificación, condición de empleo único o de pluriempleo, categoría en el empleo, horas trabajadas e ingresos.

Es importante observar que, conforme a estos razonamientos, en la *Reunión de expertos en estadísticas del trabajo* de 1992 se afirma que "Teóricamente no hay ninguna razón para no incluir las empresas de hogares dedicadas a actividades agrícolas en el ámbito del sector informal" (OIT, 1992b); no obstante, no se presenta una explicación teórica fuera de lo que es el marco de contabilidad nacional para sustentar la inclusión.

A partir de la lectura de los documentos citados (OIT, 1992a y 1992b), se tiene la impresión de que la OIT está abandonando su enfoque tradicional sobre el concepto de informalidad (el de racionalidad productiva) para adoptar una definición operativa que más bien pertenece al enfoque de la ilegalidad.

IV.2 IMPORTANCIA DE LA INTEGRACION DE MICROEMPRESAS EN EL SECTOR INFORMAL

La exposición anterior nos permite distinguir al sector informal (diferente de la llamada economía subterránea) como un espacio económico de refugio de los grupos de población que, por diversas razones, no pueden ocuparse en empresas modernas (con contratos colectivos o individuales de trabajo, salario remunerador, seguridad social, derecho a la vivienda, vacaciones, aguinaldo y otras prestación).

Las políticas de desarrollo han hecho sólo referencia tangencial a este sector y no ha sido posible siquiera disminuir sus dimensiones. Cualquiera que sea el método de su medición, el investigador encontrará que éste ha crecido, en vez de disminuir en los últimos años.

La presencia de un sector informal de tamaño considerable afecta el desempeño del sistema económico en varias formas. Sin embargo, éstas no siempre son negativas, como pudiera parecer a primera vista, y por el contrario en algunos aspectos pueden ayudar a obtener una mayor eficiencia.

En el terreno de la producción y distribución de bienes y servicios, la economía del sector informal puede en ocasiones ser más eficiente que el formal.

Hay quienes definen de manera negativa las actividades informales: se trata de todas las actividades económicas que no están sometidas a normas contractuales, a autorizaciones, a una fiscalización, a una inspección del trabajo etc de carácter

estructurado. La mano de obra mejor calificada está empleada bajo tales condiciones en actividades estructuradas, pero la mayor parte de la población activa de las ciudades trabaja de una u otra manera en condiciones poco estructuradas.

Hay una considerable diversidad de actividades que pueden considerarse como informales, estas actividades pueden comprender la mano de obra ocasional del sector de la construcción, empleada directamente por un subcontratista, los servicios domésticos de uno u otro tipo que son contratados para unas horas al día, una serie de tareas frecuentemente ilegales como la venta de bebidas alcohólicas y de la prostitución, los parásitos de la industria del turismo, los vendedores callejeros, los comercios al por menor de productos alimenticios llevados por una sola persona y la producción a muy pequeña escala de productos de base que recicla los desperdicios en forma de material de construcción o productos de consumo.

En este sentido parece indispensable hacer explícito, en la política de desarrollo, el apoyo a la organización de productores y prestadores de servicio para la conformación de pequeñas empresa (cuyas exigencias de capital no son, desde luego comparables, con los de las medianas y grandes empresas) que puedan evolucionar desde sus orígenes, con base en las llamadas economías de escala y el aumento de la capacidad de negociación comercial.

Podríamos aceptar así, como resultado de nuestra investigación y para fines de este trabajo, que la microempresa es una unidad productiva donde sus integrantes

persiguen un fin común o satisfacer la demanda de bienes o servicios de una microregión o grupos de consumidores determinados.

Podemos también aceptar que esta unidad productiva es considerada como una alternativa para el sector informal o desempleada con la finalidad de que estos mejoren su nivel de vida y, una vez fortalecidos, gocen de los beneficios de la seguridad social.

IV.3 IMPORTANCIA DE LA AUTOGESTION PARA LA GENERACION DEL AUTOEMPLEO

En realidad es difícil establecer con precisión cuándo fue acuñado el término de *autogestión*. Se tienen noticias de que comenzó a ser usado en el transcurso del proceso de innovación en el lenguaje jurídico-político que se desarrolló en Europa, sobre todo en Alemania en la primera posguerra y durante los años veinte en relación con el debate sobre el problema de la socialización de la economía y acerca del papel que debía de asignarse a los consejos obreros, o bien respecto de la nueva legislación en las relaciones de trabajo. En la literatura de este período, el término de autogestión aparece sólo en muy raras ocasiones y, en general, de manera puramente descriptiva respecto de una pléyade de sinónimos como: autogobierno de los productores, autogobierno industrial, gestión autónoma obrera, etc. Su especificación conceptual y su difusión en el vocabulario político es mucho más reciente y se remonta a los años cincuenta, ligada a la introducción en la República Federal de Yugoslavia de un sistema de conducción de las empresas y de organización de la economía llamado justamente *autogestión*.

A la resonancia internacional que tuvo y sus consecuentes justificaciones teóricas y políticas se debe la suerte del término, además de su intrínseca eficacia semántica, cuya redundancia que permite expresiones como: Autogestión Obrera, Autogestión de los Productores, y más recientemente Autogestión de las luchas Obreras. Alude a un principio de organización que reasume una concepción radicalmente innovadora de las relaciones sociales en sentido "socialista".

Como problema político, la autogestión exige ante todo una opción de valores, o sea, una decisión coherente del papel que se requiere asignar al sistema en la regulación entre producción y productos, por ello la autogestión equivale también a esquivar el antagonismo fundamental presente en la relación de producción capitalista y la reductibilidad de ese antagonismo sin suprimir la condición material en que se origina dicha relación.

Con esto, las ventajas de la autogestión consisten en: formar cuadros obreros administrativos y técnicos, reducir el peligro de la rigidez burocrática y jerárquica, ofrecer a los obreros una visión de conjunto de la empresa y del sector, otorgar poder sobre el ordenamiento de la producción, convertir a los obreros en jueces y responsables de la oportunidad de reinvertir o de consumir una parte del "sur plus", y en estimular las innovaciones tecnológicas y las inversiones productivas.

La autogestión se sitúa evolutivamente respecto de la participación, la cual como se impone en toda su amplitud, recién y durante la fase más avanzada del desarrollo capitalista, o sea, cuando el pilar fundamental de la producción y de la riqueza no es el trabajo aplicado por el hombre de manera directa ni el tiempo que le dedica, sino la aprobación de la fuerza productiva de toda la colectividad humana.

Como lo menciona Raniero Ponzieri: "La autogestión es ante todo regulación social del proceso de producción" y ella presupone "El hundimiento integral de la relación capitalista entre despotismo y racionalidad para formar una sociedad administrada por productos libres, en la cual abatida la producción por la

producción misma, la programación, el plan, la racionalidad, la tecnología, queden sometidas al permanente control de las fuerzas sociales (así sólo de ese modo el trabajo pueda convertirse en la primera necesidad del hombre).

La autogestión según la describe Norberto Bobbio se entiende por "Un sistema de organización de las actividades sociales que se desarrollan mediante la cooperación de varias personas" (actividades productivas, de servicios, administrativos). Por lo tanto, las decisiones relativas a su conducción son tomadas, directamente, por todos aquellos que participan en la misma basándose en la atribución del poder de decisión en las colectividades definidas, según su estructura específica de actividades (escuela Barrio, empresa, etc.).²⁴

La autogestión implica, por lo tanto, una transformación de las relaciones de poder en el interior de la estructura económica y política, en el doble sentido de superación de la diferencia entre quien toma las decisiones y quien las ejecuta, respecto de la asignación de papeles en toda la estructura de actividad organizada basada en la división del trabajo y de superación de la intervención de presiones ajenas a la colectividad en la definición del proceso decisional inherente a su actividad social.

Incluso para Leonardo Tomásetta la autogestión "Es el rechazo de la participación del antiguo sistema", partiendo de esta definición y retomando el análisis de las diferentes opiniones mencionadas con anterioridad podemos entonces entender que la autogestión para el Empleo tiende a romper el esquema

²⁴ Bobbio, Norberto. Diccionario de Política". Ed Siglo XXI.

tradicional constituyéndose los trabajadores en pequeños grupos de producción o prestación de servicios.

Así, estos asumen la responsabilidad de crear sus propias fuentes de trabajo dejando a un lado los programas oficiales o pasando por alto el control de las Cámaras o Sectores de la producción como lo son la CANACINTRA, CANACO, etc, en nuestro caso. Con esto se crean los mecanismos, que pueden generar empleos y se propicie el consumo regional o comunitario, donde la comunidad misma consuma lo que ahí se produce tanto en bienes de consumo como prestación de servicios.

Actualmente la autogestión tiene diferentes objetivos, tales como lograr una vivienda digna, servicios comunitarios, médicos, educativos, etc. entre otros. En este trabajo se busca demostrar la importancia de la formación de grupos autogestivos para generar el autoempleo, a través de la creación de micro negocios o industrias, destacando la importancia de la participación del Trabajo Social como promotor y generador del modelo que sirva como guía de acción para estos grupos, es decir, la importancia del Trabajo Social a fin establecer un modelo que marque los lineamientos operacionales para que se de la relación comunidad-institución para lograr la autogestión en relación al Programa Nacional del Empleo en el Distrito Federal.

Como resultado del análisis del Programa Nacional del Empleo en el Distrito Federal y del funcionamiento de los Centros Delegacionales Promotores del Empleo, Capacitación y Adiestramiento encontramos que, por parte de éste último, sólo se atiende a un sector de la población, es decir, el demandante de

este servicio, no existiendo un programa intermedio que permita aprovechar los recursos económicos y humanos ya capacitados para que ingresen al mercado de trabajo formal o se generen fuentes de trabajo a través de la creación de núcleos productivos (microempresa) o de prestación de servicios. Esto es a consecuencia de que los programas de Desarrollo y Fomento Económico del Departamento del Distrito Federal no contemplan la captación de la población que se capacita en oficios dentro del programa de Capacitación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o del propio departamento aun cuando en estos programas se otorgan las facilidades para dar créditos a grupos que se constituyen como pequeños empresarios lo que permite abrir fuentes de empleo.

Aquí es donde la autogestión se convierte en una alternativa tanto institucional como comunitaria, para que la población que busca capacitarse en un oficio al término de esta la capacitación se constituya en un grupo autogestivo, realizando la tramitación del crédito en la Secretaría de Fomento Económico del Distrito federal y los estudios conducentes que permitan formar una micro empresa.

En el aspecto comunitario, a través de la promoción social se busca la formación de grupos autogestivos para establecer las condiciones en las que se sustentara la creación de una microindustria o negocio, es decir, la flexibilidad del Programa de Capacitación del D.F permite programar cursos de capacitación atendiendo la demanda comunitario y definiendo el oficio en el que se quiere capacitarse. Después deberá realizar el estudio de mercado de la zona para determinar la factibilidad económica del proyecto de la microempresa y realizar la tramitación de los créditos que permitan la creación de la misma.

CAPITULO V

IMPORTANCIA DEL TRABAJO SOCIAL EN EL PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO DEL DISTRITO FEDERAL

V.1 DEFINICION DE UN MODELO

El modelo que nos permitió definir la estrategia para la elaboración de la propuesta de esta Tesis: Conformación de microempresas y promoción y evaluación del funcionamiento del Servicio del Empleo del Distrito Federal es el propuesto por Ezequiel Ander Egg, denominado de "Organización y Desarrollo de la Comunidad", el cual fue adaptado a las condiciones que fueron surgiendo en nuestra investigación.

La información fue recopilada a través de visitas a los CEDEPECAS de siete Delegaciones Políticas del Distrito Federal. Esta fueron: Miguel Hidalgo, Azcapotzalco, Cuauhtémoc, Benito Juárez, Iztacalco, Gustavo A. Madero e Iztapalapa.

Dependiendo de la situación geográfica de las Delegaciones es el tipo de población que acude al servicio por ejemplo, en la Delegación Miguel Hidalgo la población que acude es en un 70% con estudios medios superiores; mientras que en el caso de la Delegación Benito Juárez, por estar dentro de esta zona las oficinas de la constructora ICA, acuden a ella trabajadores de la construcción que son enviados de otras Delegaciones.

V.2 DESARROLLO DE UN MODELO DE INTERVENCION COMUNITARIA

Como se ha venido mencionando anteriormente, el modelo elegido para el desarrollo de nuestra acción se fundamenta en el modelo diseñado por Ezequiel Ander Egg, denominado "Organización y Desarrollo de la Comunidad", el cual desglosaremos a continuación de acuerdo a la realidad detectada en el Programa del Empleo en los CEDEPECAS.

Cabe hacer mención que el modelo no fue empleado tal como lo establece el propio Ander Egg, sin embargo se retoma la estructura adaptándola a las circunstancias y limitaciones que se tuvieron para el desarrollo de la investigación.

A continuación, se menciona el proceso metodológico propuesto por el autor.

INVESTIGACION

- 1) Formulación del problema.
- 2) Diseño de investigación.
- 3) Constitución de un equipo de investigación.
- 4) Elección de métodos y técnicas.
- 5) Organización del material de consulta o de investigación.
- 6) Elección del tipo de muestra y de la unidad de muestreo.
- 7) Prueba previa de instrumentos y procedimientos.

- 8) Preparación de la comunidad, de la organización o del grupo con el cual se realizará la investigación.
- 9) Obtención y recolección de datos (observación, entrevista, cuestionario, etc.).
- 10) Inserción del investigador para la detección de necesidades sentidas.
- 11) Clasificación, codificación y tabulación de datos.
- 12) Análisis, elaboración e interpretación de los datos.
- 13) Elaboración del informe, el cual debe contener los resultados de la investigación y el diagnóstico.

En la investigación preliminar se pretende conocer los problemas más graves y más evidentes desde el punto de vista de las necesidades sentidas por la comunidad, mientras que la investigación general refiere información más sistemática.

La investigación general se hizo de acuerdo a la siguiente guía.

- I. Localización.
- II. Marco Histórico.
- III. Estructuras físicas fundamentales.
- IV. Estructura y equipamiento.
- V. Estructura y Movimiento de la población.
- VI. Niveles de vida.
- VII. Organización social.

VIII. Percepción del cambio social.

IX. Recursos y potencialidades.

DIAGNOSTICO

PLAN

EJECUCION

EVALUACION

El objetivo de la investigación es tener un panorama amplio de la efectividad del servicio del Empleo en el Distrito Federal por lo que se investigaron 7 de las 16 Delegaciones, que son las que mayor demanda tuvieron en cuanto a solicitantes del servicio. Esto nos permitió confirmar si estos Centros cumplen con su función que es la colocación de trabajadores desempleados e identificar el porcentaje de la población que fue becada que se encuentra laborando.

CONCLUSIONES

El trabajo que hemos realizado constituyó un esfuerzo bastante amplio, pero del cual obtuvimos experiencias que nos permiten tener una visión más amplia del complejo problema del empleo así como de la forma en que la población puede organizarse, ya que por las características de la consciencia actual de la población y la creciente crisis económica, obliga a las personas a buscar alternativas de subsistencia, esto hace que en ocasiones, como se mencionó a lo largo del trabajo, queden fuera del marco de la economía formal expuestos, sobre todo, a ser presa de la corrupción de algunas autoridades.

Podemos afirmar que los logros alcanzados en este trabajo confirman las hipótesis que sustenta la investigación, ya que, si se tiene una adecuada inserción y asimismo una eficiente participación, se puede incidir fuertemente, como profesionistas en Trabajo Social, en un nivel estructural gubernamental importante con algunas propuestas, que por un lado, reivindiquen a la profesión y que por otro la coloquen en un nivel significativo.

El logro académico de este trabajo lo consideramos como factible para ser llevado a cabo en las prácticas comunitarias, en especial nos referimos al

"Manual para Desempleados" (Anexo 1), el cual fue probado con un grupo de jóvenes con edades entre los 16 y 26 años de la colonia Peralvillo, en el que tuvo aceptación positiva ya que a través de esta práctica los jóvenes conocieron algunos de los aspectos que les han impedido conseguir empleo.

En relación al modelo que se desarrolla para la creación de la microempresas, se propone como sugerencia para ser llevado a cabo en las comunidades; dentro también de la práctica comunitaria, por ser éste funcional en un proceso consistente en: organización, promoción y ejecución de acciones realizadas dentro de la comunidad, dejando al sistema de empleo sólo como el ente patrocinador de la capacitación.

Además de pretender robustecer la actividad profesional del Trabajo Social, hemos querido ofrecer una modesta aportación para contribuir a la atención del grave problema del desempleo, que afecta a miles de mexicanos.

B I B L I O G R A F I A

- Aguilar, María José. Evaluación de Servicios y Programas Sociales. México. Ed. Siglo XXI, 1992, 175 p.
- Altmir, Oscar. La Medición de la Población Económicamente Activa, México, 1950-1970. En Demografía y Economía, Vol. III No. 1 (22), 1974. P. 50-83.
- Ander Egg, Ezequiel. Diccionario de Trabajo Social, Ed. El Ateneo, 8a edición, México.
- Arias, Patricia. Nueva Industrialización, Otros Trabajadores en Ciudades. No. 7, julio-septiembre. México, 1987.
- Bautista López, Elizabeth. La Promoción Social y el Trabajo Social. Mimeografiado, México, 1986.
- Bautista López, Elizabeth. El Trabajo Social y la Promoción Social de los Sectores de Población Marginada. Revista de Trabajo Social No. 19, ENTS-UNAM.
- Bautista López, Elizabeth. La Promoción Social y la Vivienda. Encuentro Nacional de Trabajo Social 24-25 de septiembre 1986 ENTS-UNAM.
- Bobbio, Norberto. Diccionario de Política. Ed. Siglo XXI.
- Briones, Guillermo. Evaluación de Programas Sociales. México. Ed. Trillas, 1991, 263 p.
- Cohen, Ernesto. Evaluación de Proyectos Sociales. México. Ed. Siglo XXI, 1992, 318 p.
- Centro de Estudios Económicos del Sector Privado (CEESP). La economía subterránea en México. Ed, Diana, México, 1986 91 p.
- De Buen, Nestor. Derechos Laborales en México y Estados Unidos de América. I, Ad. Diana, 1986.
- De Soto, Hernando. El otro sendero. La revolución informal. Editorial El Barranco, Lima. Reeditado por Diana, México, D.F. en 1987.
- Escalante Forton, Rusendo y Mitano G. Investigación. Organización y Desarrollo de la Comunidad, Ed. Oasis. México, 1979.
- Espinoza Vergara, Mario . Evaluación de Proyectos Sociales. Ed. Hvmánitas, Buenos Aires, 1986, p. 219.
- Ferry, Giles. El Trabajo en Grupo: Hacia la Autogestión Educativa. Barcelona España, Ed. Fontanella, 1979, 249 p.

Guergil, M. Algunos avances sobre la definición del sector informal. Revista de la CEPAL, núm. 15, agosto, 1988.

Italo, Hugo. La Estabilidad en el Empleo. I, Ed. Trillas, 1987, 112 p.

Jusidman, Clara. Evaluación del Empleo y los Mercados de Trabajo en I. Ed. Sociedad Mexicana de Demografía, noviembre de 1986.

Klein, Emilio. El Sector Informal: Una forma de utilizar el trabajo como consecuencia de la manera de producir y no viceversa. A propósito del artículo de Portes y Benton. En Estudios Sociológicos, Vol, VI, No. 16, enero-abril, 1988, Págs. 105-112.

Labra M., Armando. Políticas de Empleo. I, Ed. Coordinación de Humanidades de la U. N. A. M. 1986, 41 p.

Ley Federal del Trabajo.

Márquez, Carlos. Segmentación del Mercado de Trabajo y Desarrollo Económico en México. En El Trimestre Económico,, Vol. LVII (2), No. 226, abril-junio. I, 1990.

Medina, C. A. Participación y Trabajo Social. Tr. SELA Buenos Aires. Ed, Hvmánitas, 1978, 151 p.

Mankes Bancet, Dominique. Diferencias entre los Sectores Formal e Informal de la Ocupación del Área Metropolitana de la Ciudad de México. Tesis de Maestría en Desarrollo Urbano, I, Ed. El Colegio de I, 1993.

Montaño, Jorge, Barreiras Institucionales de entrada al Sector Formal en la Ciudad de México. En documento de trabajo, PREALC. Santiago, Chile, 1985.

Naciones Unidas. Formación para la Promoción Social: Quinto Estudio Internacional: Nuevos enfoques para satisfacer las necesidades de personal. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. Nueva York, 1971, 103 p.

Naciones Unidas. Pautas para la Evaluación de Proyectos. Organización de Desarrollo Industrial (ONUDI), Nueva York, 1972, 475 p.

Oficina Internacional del Trabajo. El Trabajo en el Mundo, Ed. Nueva Sociedad. Organización Internacional del Trabajo, 1994, 228 p.

Organización Internacional del Trabajo. Informe General presentado a la décimocuarta Conferencia de Estadígrafos del Trabajo. Ginebra, Suiza. 1987. 246 p.

Organización Internacional del Trabajo, Reunión de expertos en estadísticas del trabajo. Informe I. La medición estadística del empleo en el sector no estructurado. Ginebra, Suiza. 1992a, 228 p.

Organización Internacional del Trabajo. Informe III. Estadística del empleo en el sector informal. Ginebra, Suiza. 1992b, 267 p.

Palma, Diego. La Promoción Social de los Sectores Populares. Buenos Aires, 3a. edición. Ed. Humanitas, 1970, 55 p.

Raczyinski, Dagmar. El Sector Informal Urbano. Interrogantes Y Controversias. Serie de Investigaciones de Empleo, No. 2, Santiago, Chile, 1977.

Rendón, Teresa y Salas, Carlos. El Sector Informal Urbano. Crítica ala teoría y la Medición. Ed. Mimeo, México, 1991.

Rendón, Teresa y Salas, Carlos. El Empleo en México. Tendencias recientes. En Investigación Económica, No. 61, Ed. U.N.A.M. julio-septiembre, 1992.

Saavedra, Alfredo. Vocabulario de Trabajo Social. Letras Médicas, Colección Literaria de los Médicos No. 5 Ed. Estela, México, 1968.

Samaniego, Borna. El Empleo en México: Crisis y Perspectivas. En Wikie James y Jesús reyes Heróles (Coordinadores) Industria y Trabajo, 1, Ed. UAM Azcapotzalco, 1990, Pág. 257-291.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Características de la Ocupación Informal urbana en México. 1, 2a. edición. Ed. STPS, 1989.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Subsecretaría "B". Documento elaborado por Jusidman, Clara. El Sector Informal en México. México, 1993, 138 p.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Manual de Procedimientos para la Colocación de Trabajadores. 1, Ed. STPS, 1994.

Sehuraman, S. V. El Sector Urbano no informal. Definición. Medición y Política. En revista Internacional del Trabajo, No.1 julio-agosto, 1976.

Solis San Vicente Silvia. Vinculación del Empleo y la Distribución del Ingreso en México. Revista de Trabajo Social 6-7. Año 2, Nos. 6-7 julio-diciembre, 1994.

Tamayo y Tamayo, Mario. El Proceso de la Investigación Científica: Manual de Evaluación de proyectos. 1 2a edición, Ed. Limusa, 1987, 161 p.

Thuillier, Guy. La Promoción Social. Tr. Antonia Oliver, Barcelona, Ed. Oikos-tau, 1970, 126 p.

Tokman, Víctor E. El Imperativo de Actuar Ahora. El Sector Informal. Caracas Venezuela, Ed. Nueva Sociedad, julio-agosto, 1987.

Tokman, Víctor E. Las Relaciones entre los Sectores formal e Informal. En Revista CEPAL, Primer Trimestre, Santiago, Chile, 1978.

Tomasetta, Leonardo, Participación y Autogestión. tr. Pyerra Redin Buenos Aires, 1975, 301 p.

Trejo, Saul Industrialización y Empleo en Mexico. I, Ed. Fondo de Cultura económica, 1973, 1 198 p.

A N E X O I

ANEXO 1

MANUAL PARA LA ORGANIZACION

DE UN

TALLER PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS

CONTENIDO

PRESENTACION

PARTE A DEFINICION Y OBJETIVOS

PARTE B METODOLOGIA

PARTE C MODULOS

MODULO I

**ENTREVISTA Y SELECCION.
COMO ENFRENTAR LA ENTREVISTA.
ACTITUD HACIA LAS PRUEBAS DE SELECCION.**

MODULO II

**DOCUMENTACION BASICA REQUERIDA.
SOLICITUD DE EMPLEO.
CARTAS DE RECOMENDACION.
CURRICULUM VITAE.**

MODULO III

DONDE BUSCAR EMPLEO.

MODULO IV

COMO CONSERVAR EL EMPLEO.

PRESENTACION

El presente manual es una propuesta que ofrece lineamientos y elementos básicos para que las Unidades Operativas de los Centros Delegacionales Promotores del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (CEDEPECAS) del Distrito Federal inicien la operación de Talleres para Trabajadores Desempleados como una actividad complementaria para la colocación de trabajadores.

Se pretende que los Centros cuenten con un documento útil que permita la organización de estos talleres y que además oriente al personal que los lleve a la práctica respecto de la metodología a seguir, en forma didáctica y sencilla. De este modo, se podrá dotar a los solicitantes de empleo que lo requieran de un conjunto de técnicas para ofrecer su fuerza de trabajo en las condiciones más óptimas y puedan así incrementar sus posibilidades de colocación.

El manual está conformada por tres apartados que, en una forma clara y comprensible, presentan los aspectos fundamentales para la organización y realización de un Taller para Trabajadores Desempleados.

El primer apartado comprende la definición y objetivos que se persiguen al poner en marcha estas acciones en los CEDEPECAS.

En el segundo apartado se presenta un conjunto de lineamientos básicos para organizar los talleres, tomando en cuenta las características generales de las personas desempleadas y las normas de funcionamiento de los CEDEPECAS.

Finalmente, en el tercer apartado se desarrollan cuatro módulos, los cuales contienen un tema en general subdividido en subtemas, para los cuales se presenta sus propósitos, las actividades a desarrollar y un contenido básico. Estos subtemas responden a algunos de los factores importantes más recurrentes que explican la no colocación, de trabajadores en los puestos vacantes que ofrecen los empleadores. Cada módulo puede ser tratado de manera independiente.

PARTE A
DEFINICION Y OBJETIVOS

DEFINICION Y OBJETIVOS

DEFINICION

El Taller para Trabajadores Desempleados busca ser una más de las acciones complementarias para la colocación de trabajadores. En este sentido se le puede definir como el lugar donde las personas calificadas que tienen ciertas dificultades para emplearse en alguna actividad productiva pueden adquirir, con la guía de un instructor y a través del intercambio de experiencias, las herramientas y técnicas necesarias que les permita ampliar sus posibilidades de obtener un empleo. Se pretende que los que participen en él, con base en temarios específicos y pautas proporcionadas por el instructor, obtengan sus propias conclusiones respecto a las causas que les impiden obtener un empleo y sobre lo que pueden hacer en la práctica para reducir estas limitaciones.

Estos Talleres están dirigidos a personas sin empleo que cuentan o no con la calificación adecuada para su incorporación al puesto que solicitan, pero que no saben cómo iniciar su búsqueda, donde buscarlo y cómo permanecer en él, con qué documentación debe contar, o bien que carecen en general de habilidades y técnicas para ofrecer su fuerza de trabajo.

OBJETIVOS

Con la realización del Taller para Trabajadores Desempleado se persigue el objetivo general de:

Incrementar las posibilidades de colocación en puestos de trabajo vacantes de aquellas personas que no obtienen un empleo debido a factores tales como la dificultad de comunicación, la existencia de conductas no adecuadas o el desconocimiento de técnicas adicionales para ofrecer convenientemente su fuerza de trabajo a los empleadores, y no precisamente por falta de calificación.

El Taller para Trabajadores Desempleados es concebido, por tanto, como una acción complementaria del Servicio de Colocación de Trabajadores, Dentro del Servicio del Empleo del Distrito Federal.

Al instrumentar el Taller para Trabajadores Desempleados se pretenden alcanzar los siguientes objetivos específicos:

- a) Lograr que los participantes conozcan los procedimientos necesarios para ofrecer su fuerza de trabajo.**
- b) Proporcionar, a los participantes, las técnicas y habilidades necesarias para ampliar sus posibilidades de consecución de un empleo.**
- c) Disminuir los porcentajes de no colocación de trabajadores en los CEDEPECAS, por causas imputables ajenas a la calificación, formación y experiencia de los solicitantes de empleo enviados a cubrir un vacante.**

PARTE B
METODOLOGIA

GUIA PARA LA ORGANIZACION DEL TALLER PARA DESEMPLEADOS

La oferta de mano de obra es uno de los dos aspectos fundamentales que interactúan en el mercado de trabajo. Esta debe responder a los requerimientos cuantitativos y cualitativos que el aparato productivo reclama en materia de recursos humanos.

El grado de absorción de fuerza de trabajo por parte del aparato productivo de una sociedad tiene relación directa con la capacidad de la oferta para responder y adecuarse a sus requerimientos. En México (y en otros muchos países), la oferta responde cuantitativamente a la demanda e incluso la supera en número, pero el aspecto cualitativo sigue siendo uno de los factores principales que conducen a desequilibrios en el mercado de trabajo.

En efecto, las características dinámicas de la demanda de mano de obra exigen cada vez más nuevas habilidades, por lo que imponen la necesidad de llevar a cabo, procesos de capacitación adecuados a los nuevos perfiles ocupacionales demandados por los procesos productivos. Es por esto que la capacitación y la formación de recursos humanos desempeñan un papel estratégico y de gran importancia dentro de las acciones tendientes a ampliar la probabilidad de inserción de la población desempleada en las actividades productivas.

Sin embargo, y a la luz de las experiencias en materia de la colocación de trabajadores, muchas veces no basta con que la mano de obra sea suficientemente calificada para obtener un empleo dado que, aún cuando existan demandas no cubiertas y buscadores de empleo con los perfiles adecuados para cubrir las, una considerable proporción de éstos son rechazados por los empleadores debido a que desconocen cómo y dónde ofrecer su fuerza de trabajo.

Debido a esta situación y con el propósito de garantizar una mejor inserción de los trabajadores en las oportunidades de empleo que se generan en el aparato productivo, se recomienda llevar a cabo estos Talleres con la participación de aquellos trabajadores que voluntariamente acepten.

Específicamente, la realización del Taller para Trabajadores Desempleado tiene el propósito de incrementar las posibilidades de colocación en puestos de trabajo vacantes de aquellas personas que no obtienen un empleo debido a factores como dificultad de comunicación, conductas no adecuadas o por desconocimiento de técnicas adicionales para ofrecer convenientemente su fuerza de trabajo a los empleadores, y no precisamente por falta de calificación.

El Taller para Trabajadores Desempleados es concebido, por tanto, como una acción complementaria del Servicio de Colocación de Trabajadores.

Las Unidades Operativas de los Centros Delegacionales Promotores del Empleo, Capacitación y Adiestramiento del Distrito Federal tendrán a su cargo, con base en los lineamientos que se proponen en este documento, la organización de Talleres para Trabajadores Desempleados que orienten a los participantes en los procesos de búsqueda de empleo, así como para proporcionarles destrezas y habilidades con el fin de que ofrezcan adecuadamente su fuerza de trabajo y, de este modo, amplíen sus probabilidades de inserción en alguna actividad productiva.

LINEAMIENTOS PARA LA ORGANIZACION DEL TALLER PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS.

La operación de un Taller para Trabajadores Desempleados implica considerar un conjunto de aspectos que a continuación se detallan:

ORGANIZACION

- a) La organización del Taller estará a cargo de los responsables de los CEDEPECAS.
- b) Cada Unidad Operativa de los CEDEPECAS deberá analizar las causas de no colocación de mayor incidencia y detectar las necesidades específicas de los solicitantes en los procesos de búsqueda de empleo. Este análisis implica realizar el proceso de seguimiento en dos vertientes: la información proporcionada por el solicitante respecto a los obstáculos para encontrar un empleo y la proveniente del empleador acerca de sus procesos de selección y las dificultades que enfrenta en la consecución de personal.
- c) Se sugiere acondicionar un espacio en las instalaciones del CEDEPECA donde se lleve a cabo el Taller. Si no se dispone de área suficiente, el Taller se podrá realizar fuera de dichas oficinas.
- d) Con base en la metodología y contenidos sugeridos en el siguiente apartado (los módulos) cada Unidad Operativa elaborará un programa de temas que sirvan de guía al personal encargado de impartir el taller.
- e) Se designará a quienes tengan a su cargo la impartición del Taller, tomando en cuenta, en particular, al personal que trabaje en el Servicio cuyo perfil sea el adecuado para dirigir a los participantes y transmitir conocimientos.
- f) De acuerdo con las características y necesidades de los solicitantes susceptibles de participar en el Taller y de los recursos de las Unidades Operativas, se sugiere elaborar un cronograma especificando los periodos, días y duración del mismo. Es importante recalcar que el Taller para Trabajadores Desempleados debe ser de corta duración y con una periodicidad acorde a los requerimientos de los solicitantes del Servicio.

- g) Se sugiere que el número de participantes en el Taller no exceda de quince, para que éste se desarrolle en forma ágil y dinámica.
- h) Se recomienda respaldar la realización del Taller para Trabajadores Desempleados con una promoción adecuada, por medio de folletos, carteles o cualquier otro medio disponible.
- i) Asimismo, si el Taller no se puede dar en forma grupal, tendrán que elaborar folletos con la finalidad de desarrollar los contenidos básicos de los módulos del taller, para que los participantes puedan leerlos sin necesidad de participar directamente.
- j) Cada CEDEPECA realizará sus propios Talleres con base a sus necesidades.
- k) Un Taller para Trabajadores Desempleados podrá contener los 4 módulos que se explican en este Manual, o bien podrá organizarse un taller referido a los módulos específicamente necesarios para cubrir las necesidades de los solicitantes.
- l) En caso de impartir los módulos en forma continua, se considera que su duración debe ser de un máximo de 3 horas. En caso de que se impartan módulos aislados, el tiempo no excederá de una hora.
- m) Si no se cuenta con otra forma pertinente de impartir el Taller y son muchos los demandantes, se puede transmitir el contenido de los módulos a través de una breve plática, mientras los solicitantes esperan ser atendidos por un Consejero de Empleo.

INSTRUCCIONES

- a) El personal del CEDEPECA que esté a cargo de desarrollar el taller deberá contar con la habilidad y experiencia necesaria para manejar grupos y transmitir conocimientos e inquietudes a los participantes.
- b) De preferencia, participarán como instructores trabajadores sociales.
- c) El instructor deberá impartir el Taller en forma ágil, dinámica, práctica y sencilla.

- d) **Es de gran importancia que el instructor conozca el mercado de trabajo y sus características, para que pueda impartir el Taller conociendo el contexto en que se desenvolverán los participantes.**
- e) **Los módulos se muestran de manera sencilla y cada uno en forma individual, para que los instructores los utilicen según identifiquen las necesidades de los solicitantes del servicio en el CEDEPECA al que están adscritos.**

ACTIVIDADES DURANTE EL TALLER.

- a) **Salude cordialmente a los participantes del Taller y preséntese.**
- b) **Explique, brevemente, los propósitos que se persiguen en el Taller e indique la mecánica de trabajo.**
- c) **Invite a una participación activa y procure fomentar un ambiente de cordialidad y confianza.**
- d) **Solicite a cada uno de los participantes que se presente explicando su formación laboral y experiencia.**
- e) **Explique, en forma resumida, los temas que se tratarán.**
- f) **Al finalizar el Taller, pida a los participantes obtener sus conclusiones a los temas presentados y que escriban sus sugerencias.**

PARTICIPANTES

- a) Serán canalizados al Taller para Trabajadores Desempleados aquellos solicitantes que :
- Hayan recibido más de tres negativas consecutivas por parte de los empleadores.
 - Se les esté dificultando notablemente el obtener un empleo por falta de una calificación adecuada, o por desconocer como ofrecer su fuerza de trabajo.
 - Desconozcan las estrategias y técnicas de comunicación, conducta, presentación y otros aspectos que interfirieran en la obtención de un empleo.
 - Expresamente lo soliciten.
 - Busquen trabajo "en lo que sea".
 - Por primera vez estén buscando empleo.
- b) La decisión respecto a qué solicitante es candidato para participar en un Taller estará a cargo de los Consejeros de Empleo de los CEDEPECAS.
- c) La decisión última sobre la participación en el Taller se dejará a los solicitantes.

PARTE C
M O D U L O S

M O D U L O I

ENTREVISTA Y SELECCION

COMO ENFRENTAR LA ENTREVISTA

ACTITUD HACIA LAS PRUEBAS DE SELECCION

ENTREVISTA Y SELECCION

a) Propósito.

Inducir a los participantes al autoconocimiento de sus habilidades personales, para fomentar en ellos una mentalidad positiva que les permita enfrentar la búsqueda de empleo con iniciativa, seguridad e interés.

b) Actividades a desarrollar.

Mencione frases que pueden ser transmitidas a los participantes, por ejemplo:

"PROYECTE UNA IMAGEN DE TRIUNFO Y COMPETENCIA, PERO NO SEA ARROGANTE."

"NO PIERDA SU CONFIANZA PERSONAL, NI EN LA CALIDAD DE SUS LOGROS, NI EN SUS HABILIDADES PARA CONSEGUIR EMPLEO, PERO SEA REALISTA".

"ENFRENTA CADA POSIBILIDAD DE ENTREVISTA COMO SI FUERA LA QUE LE PROPORCIONE EL TRABAJO QUE ESPERA".

"CONSIDERE TODAS LAS POSIBLES OPCIONES PARA TRABAJO".

"SU TRABAJO ES LO QUE USTED HACE, NO LO QUE USTED ES".

"NO DEDIQUE MUY POCO TIEMPO Y ESFUERZO A SU ROPA Y A SU ASEO PERSONAL LE REDITUARA BENEFICIOS".

c) Contenido.

Probablemente el solicitante no sabe cómo iniciar la búsqueda de empleo, o quizás ha recibido negativas en intentos anteriores. Estas circunstancias pueden ser factores para la desmotivación y poco dinamismo del solicitante.

Buscar un empleo es un cambio que significa nuevas oportunidades y expectativas para el desarrollo del individuo; por ejemplo, obtener nuevas experiencias, conocimientos y la idea de conocer gente nueva. Por lo tanto es importante que se transmitan a los participantes del Taller conceptos como los de *autoestima* y *autorealización*, para que aquéllos se planteen objetivos que puedan alcanzar de acuerdo a sus capacidades y se formen actitudes y sentimientos positivos.

La autoestima es un sentimiento positivo que tiene la persona de si misma, particularmente después de diversos logros. La auto realización es la utilización de las propias capacidades en su mayor extensión. Para lograr estos dos puntos se requiere que el solicitante sea una persona productiva y que tenga ciertas características que transmitirá por escrito o verbalmente al grupo.

Otra característica importante es la apariencia externa, debido a que responde o refleja aspectos de la autoestima. Tanta importancia tendrá la solicitud de empleo como el cuidado que el solicitante ponga en su propia presencia y apariencia externa. El aspecto externo de las personas se integra con el rostro, los modales, la maneras de vestir y de caminar, la voz y el lenguaje como manifestación de su personalidad y el estilo, conformándose así la tarjeta de presentación. La autoestima y la presencia que se proyecte determinará la seguridad con la que el solicitante enfrentará una entrevista.

COMO ENFRENTAR LA ENTREVISTA

a) Propósito.

Dar a conocer qué es una entrevista, con la finalidad de que el participante la enfrente con seguridad, optimismo y refleje quién es, qué hace y qué le interesa.

c) Actividades a desarrollar.

Pida a los participantes que de acuerdo a su experiencia mencionen de forma libre y espontanea las actividades que perjudican y benefician a un solicitante de empleo cuando se enfrenta a una entrevista.

En el pizarrón o en la cartulina, anote en dos columnas las actividades positivas, y luego proceda a analizar junto con el grupo cada una de ellas.

Posteriormente, exponga la finalidad de la entrevista de empleo y explique algunas recomendaciones importantes que beneficiarán al solicitante.

Presente al solicitante las preguntas típicas que el empleador realiza durante las entrevista de selección, así como sugerencias que le pueden beneficiar para enfrentar con éxito dicha entrevista.

Haga notar, al solicitante, que cuando se presenta a una entrevista de trabajo, es conveniente que tome en cuenta los siguientes aspectos:

- 1. Llevar consigo libreta de anotaciones, así como un bolígrafo.**
- 2. Llevar original y copia del curriculum vitae, para el caso de que el empleador los requiera.**

Sugerir, al participante, las siguientes puntos:

- 1. Tu manera de vestir dice mucho sobre ti, asegúrate de presentarte limpio.**
- 2. Tomate unos minutos para relajarte y revisar tus notas. Se amigable y formal con todos.**

3. Lleva un folder con una copia del Curriculum Vitae y cartas de recomendación.
4. Trae contigo información sobre la compañía, así como algunas preguntas con las que desees cerrar la entrevista.
5. Saluda al entrevistador y preséntate con él.
6. En caso de que te surja una duda en algún tema, no dejes de preguntar.
7. Muéstrate atento y entusiasta y mantén contacto visual con el entrevistador.
8. Durante el desarrollo de la entrevista, el solicitante debe de cuidar su comportamiento, para que el empleador se formule una opinión favorable.

Es conveniente que el solicitante se mantenga informado sobre los resultados que obtendrá cuándo participe en un proceso de selección, pues con ello demostrará al empleador estar realmente interesado en ocupar el puesto.

1. Preguntar cuándo, de qué manera y con quién puede obtener una respuesta.
2. Comunicarse por teléfono o ir personalmente con puntualidad y seriedad

Es conveniente que el solicitante no suspenda su búsqueda de empleo mientras no tenga una respuesta favorable y se recomienda que lleve a cabo una reflexión después de cada entrevista, con el fin de analizar sus errores y piense como podría mejorarlos.

Si se le comunica que es aceptado para ocupar el puesto, deberá cerciorarse de conocer en que fecha y lugar firmará el contrato, así como el día a partir del cual comenzara a laborar.

c) Contenido.

La entrevista de selección es un dialogo que se establece entre dos o más personas, en este caso entre el solicitante y el empleador. Tiene por objeto obtener información del candidato y conocer sus aptitudes para fundamentar una contratación.

La finalidad de la entrevista de selección es "detectar" de manera general y en el mínimo de tiempo posible, los aspectos más notorios del candidato y su relación con las características del puesto, por ejemplo: conocimiento de las tareas a desarrollar, experiencias, estabilidad, apariencia física, facilidad de expresión verbal, habilidad para relacionarse, etc. Esto con el objeto de contratar aquellos candidatos que se apeguen a los requerimientos del puesto que se pretende cubrir.

Se le hará mención al participante que:

"EL EMPLEADOR OBVIAMENTE ESTA INTERESADO EN EL, DESDE EL MOMENTO QUE FUE INVITADO A LA ENTREVISTA PERSONAL. AHORA ES EL MOMENTO DE MOSTRAR QUE ES UNA PERSONA CALIFICADA CAPAZ DE OCUPAR ESE PUESTO".

Cada vez que el solicitante busque trabajo debe ser realista acerca de sus expectativas, en especial si carece de experiencia o de capacitación previa. Es importante que el solicitante proyecte a su empleador un perfil preciso y claro, de preferencia.

ACTITUD HACIA LAS PRUEBAS DE SELECCION

a) Propósito.

Dar a conocer a los participantes la finalidad y los tipos de pruebas de selección, así como fomentar una actitud favorable ante ellas.

b) Actividades a desarrollar.

Exponga las diferentes formas de realizar y administrar las pruebas de selección, así como su finalidad y los diferentes tipos existentes.

Haga que los participantes mencionen, al grupo, sus experiencias personales en la presentación de pruebas de selección e invite a que obtengan sus propias conclusiones respecto a las actitudes que deben tomar al enfrentar las pruebas de selección.

Transmita a los participantes algunas frases que en el contenido del tema se sugieren.

Dentro del proceso de búsqueda de empleo, después de contactar con las empresas en las que existen puestos vacantes y haber realizado la entrevista, generalmente el solicitante tendrá que participar comentando pruebas de selección.

c) Contenido.

El propósito de las pruebas de selección es valorar las habilidades, potencialidades y conocimientos que manifiesta poseer el solicitante. Pretenden detectar a los trabajadores que cuenten con aptitudes y nivel de preparación para el puesto vacante.

Existen diferentes tipos de pruebas de selección que permiten evaluar a la persona que busca incorporarse a una vacante, su selección dependerá de las características del puesto que se está ofreciendo.

Por su forma de realizar, existen tres tipos generales de pruebas de selección de personal:

1. PRUEBA DE EJECUCION:

Las personas realizan cierto número de manipulaciones (trabajar con las manos), por ejemplo reunir cubos manejar rompecabezas, etc.

2. DE PAPEL Y LAPIZ:

Las personas contestan las preguntas por escrito.

3. ORALES:

Las personas responden verbalmente los cuestionamientos del entrevistador.

Según su forma de administrarlas, existen dos formas:

1. INDIVIDUAL:

Requiere un examinador por cada sujeto, debido a la necesidad de controlar cuidadosamente la forma cómo se elaboran las respuestas, las conductas que la acompañan y el tiempo transcurrido en cada respuesta.

2. COLECTIVA:

La ejecución de la prueba no tiene que ser controlada con tanto rigor, puede haber un grupo de personas con un sólo examinador.

Conforme a la consideración del tiempo transcurrido, existen dos tipos:

1. DE VELOCIDAD:

La persona tiene que entregar la prueba aun cuando no haya contestado todas las preguntas dentro del tiempo determinado para realizarla.

2. DE CAPACIDAD:

No tiene límite de tiempo, el número de respuestas correctas no dependen del tiempo si no de la habilidad que posee la persona.

Finalmente, según su naturaleza y propósito, existen al menos cinco categorías:

1. PRUEBAS DE INTELIGENCIA:

Se ha definido la inteligencia como la aptitud para resolver problemas. Una calificación alta obtenida en estas pruebas no garantiza la obtención del trabajo; por ejemplo: una persona que obtiene una calificación muy alta para ser considerado en la vacante de *contador*, puede en realidad saber muy poco de los procedimientos de contabilidad.

2. PRUEBA DE APTITUD:

Las aptitudes son capacidades específicas para adquirir conocimientos o habilidades y ejecutar así determinada actividad o empleo. Las pruebas de aptitudes se destinan a medir capacidades; es decir, a predecir lo que puede adquirirse con el adiestramiento.

3. PRUEBA DE RENDIMIENTO:

Las pruebas que dicen lo una persona puede hacer en este momento son pruebas de rendimiento. Proporcionan una norma característica sobre las pruebas que miden la eficiencia en la mecanografía, herramientas para talleres de mecánica, equipos y procedimientos, etc.

4. PRUEBA DE INTERES:

Indican los gustos y preferencias que una persona presenta, y estos son comparados con las características de las ocupaciones.

5. PRUEBA DE PERSONALIDAD:

Son todas aquellas pruebas que miden todos los aspectos afectivos y las actitudes de la persona, o sea los aspectos no intelectuales. Dentro de una prueba de personalidad, el calificar da como buena una respuesta que estará en función de las cualidades personales que para el desempeño del puesto vacante se consideren necesarias.

**TIPO DE PREGUNTAS QUE GENERALMENTE HACEN
LOS EMPLEADORES**

PREGUNTA	PROPOSITO	SUGERENCIA
<p>I. HABLAME DE TI</p>	<p>DETECTAR LO QUE EL SOLICITANTE PUEDE OFRECER AL EMPLEADOR.</p> <p>SABER SI EXISTEN SITUACIONES PERSONALES DEL SOLICITANTE QUE INTERFIERAN CON EL DESEMPEÑO LABORAL.</p>	<p>TOCAR , BREVEMENTE, LOS SIGUIENTES TEMAS:</p> <p>LA CALIDAD Y EXPERIENCIA CON EL TRABAJO OFRECIDO.</p> <p>LOS ATRIBUTOS Y HABILIDADES.</p> <p>INFORMACION PERSONAL QUE MUESTRE ESTABILIDAD</p> <p>HABLAR CON SINCERIDAD.</p>

<p>2. HABLAME DE TU EXPERIENCIA EN ESTE TRABAJO</p>	<p>SABER SI EL SOLICITANTE PODRA DESEMPEÑAR EL TRABAJO OFRECIDO.</p>	<p>SI NO SE CUENTA CON EXPERIENCIA, HABLAR DE LO QUE SE REALIZO EN EL SERVICIO SOCIAL.</p> <p>MOSTRAR DISPOSICION AL APRENDIZAJE.</p> <p>MENCIONAR OTROS TRABAJOS DONDE SE INVOLUCREN HABILIDADES Y ATRIBUTOS.</p>
--	---	---

<p>3. ¿POR QUE QUIERES TRABAJAR EN ESTA EMPRESA?</p>	<p>CONOCER LO QUE EL SOLICITANTE SABE Y LO QUE LE GUSTA DE LA EMPRESA, ASI COMO DETECTAR SI ESTA CONVENCIDO DE PODER CONTRIBUIR CON LA EMPRESA O SI SOLAMENTE ESTA INTERSADO EN EL PRESTIGIO Y LOS BENEFICOS QUE ESTA OFRECE.</p>	<p>DESCRIBIR LO QUE SE CONOCE DE LA EMPRESA.</p> <p>MENCIONAR QUE LE GUSTA EL TRABAJO QUE HACE Y QUE CUENTA CON HABILIDADES COMPATIBLES CON LAS QUE LA EMPRESAS REQUIERE.</p>
---	--	---

<p>4. ¿CUALES SON TUS PUNTOS FUERTES?</p>	<p>SABER SI EL SOLICITANTE CREE EN SI MISMO Y SE CONSIDERA QUE ES LA PERSONA ADECUADA.</p>	<p>ADEMAS DE MENCIONAR SUS HABILIDADES LABORALES Y LA EXPERIENCIA QUE PUEDE OFRECER, MENCIONE CUALIDADES COMO EL SER UNA PERSONA CONFIABLE, ENTUSIASTA, FLEXIBLE Y EFICIENTE.</p>
--	---	--

<p>5. ¿CUALES SON TUS PUNTOS DEBILES?</p>	<p>DETECTAR SI EN EL SOLICITANTE EXISTEN:</p> <p>HABILIDADES INSUFICIENTES,</p> <p>TENDECIA A LA FLOJERA,</p> <p>DIFICULTAD PARA RECIBIR ORDENES,</p> <p>ETC.</p>	<p>DESCRIBIR UN ATRIBUTO POSITIVO Y MENCIONAR ALGUNA CARACTERISTICA QUE INTERFIERA CON DICHO ATRIBUTO, FINALMENTE, REFIRMALEO.</p> <p>POR EJEMPLO: "YO SIEMPRE LLEGO TEMPRANO AUNQUE ME CUESTE MUCHO TRABAJO LEVANTARME"</p>
--	--	--

<p>6. ¿CUALES SON TUS METAS A LARGO PLAZO?</p>	<p>IDENTIFICAR LOS PLANES DE HACER CARRERA QUE TIENE EL SOLICITANTE</p> <p>VER SI SUS METAS SON COMPATIBLES CON LAS DE LA EMPRESA</p>	<p>MENCIONAR ASPECTOS LABORALES Y MANIFESTAR INTERES EN ESA EMPRESA.</p>
---	---	---

M O D U L O II

DOCUMENTACION BASICA REQUERIDA

SOLICITUD DE EMPLEO

CARTAS DE RECOMENDACION

CURRICULUM VITAE

DOCUMENTACION BASICA REQUERIDA

a) Propósito.

Preparar a los participantes para el manejo de la documentación que el empleador comúnmente solicita y mencionar la importancia que cada documento tiene.

b) Actividades a realizar.

Mencione a los participantes los documentos que con mayor frecuencia solicita el empleador.

Solicite a los participantes su opinión sobre la importancia de tener en orden, a tiempo y a la mano cada documento.

c) Contenido.

El hecho de que el solicitante no conozca qué documentación básica presentar, suele constituir un elemento limitativo porque impide al empleador corroborar adecuadamente los conocimientos y experiencia de la persona que pretende cubrir un puesto, lo que ocasionaría su rechazo.

La importancia de los documentos es avalar lo que decimos lo que somos y lo que hacemos. Por ello es importante siempre contar con el original de los mismos y copias fotostáticas legibles de cada uno.

Los documentos que comúnmente se requieren, son los siguientes:

1. Acta de Nacimiento:

Con este documento se comprueba el origen o nacionalidad, la edad y el sexo.

2. Certificado de Estudio:

Es aquel documento que representa el ultimo nivel académico que hayamos cursado; si no hemos terminado un grado escolar, podemos comprobarlo con la boleta de calificaciones.

3. Cartilla del Servicio Militar:

La cartilla liberada es un documento mediante el cual todo ciudadano varón, mayor de 18 años de edad comprueba haber cumplido con su servicio militar. En algunos casos no se tendrá la cartilla liberada pero si la precartilla en la cual consta que el sujeto esta realizando su servicio militar.

SOLICITUD DE EMPLEO

a) Propósitos.

Que el participante analice una solicitud de empleo y se familiarice con ella.

Enseñar al participante la forma de llenar una solicitud de empleo.

Que el solicitante conozca algunas recomendaciones para el llenado de la solicitud.

b) Actividades a realizar.

Cerciorese que cada participante traiga consigo una solicitud de empleo.

Expresa a los participantes la finalidad que tiene la solicitud ante el empleador.

Explique al grupo en qué consiste dicha solicitud indicando y mostrando cada apartado.

Una vez elaborada la solicitud, haga mención de las recomendaciones que el participante debe tomar en cuenta antes de llenar una solicitud.

Pida al participante que por escrito enliste sus habilidades y experiencias, mismas que le servirán de referencia durante el llenado de la solicitud, para la búsqueda de cualquier empleo.

c) Contenido.

El primer paso entre el solicitante y el empleador o aquellas instituciones que ofrecen un servicio de vinculación (entre solicitantes y empleador), es una solicitud de empleo.

Regularmente la empresa o institución proporcionan al solicitante este formato, de lo contrario, éste se puede adquirir en cualquier papelería.

La solicitud de empleo abarca, básicamente, datos personales (nombre, edad, sexo, estado civil, IMSS, RFC, etc.), datos familiares, experiencia ocupacional, puesto, sueldo deseado, disponibilidad para iniciar labores, planes a corto y largo plazos, etc.

La solicitud de empleo es un instrumento a través del cual el empleador adquiere una imagen de los solicitantes de empleo.

Para llenar una solicitud de empleo, se recomienda seguir los siguientes pasos:

1. Elaborar previamente una solicitud de empleo (ésta podrá adquirirse en cualquier papelería) la cual llevará siempre consigo en los siguientes casos:
 - a) Como guía en la entrevista.
 - b) Como ejemplo de otra solicitud.
 - c) En caso de que el empleador la requiera.
2. Leer la solicitud de empleo completa, antes de anotar los datos.
3. Utilizar sólo los espacios asignados para cada dato.
4. Al acudir a una entrevista con solicitud de empleo previamente elaborada, llenar aquellos espacios que la misma indica o, si se requiere ser llenada en la empresa o institución que proporcione el servicio (el CEDEPECA, una agencia de colocación, etc.), llenar los espacios que el entrevistador indique.
5. Escribir a mano, usando letra de molde y pluma, de preferencia.
6. Procurar no tachar o borrar. En caso de que equivocación al escribir el dato, marcar una línea horizontal en la equivocación y escribir el dato correcto de manera que sea legible.
7. Si existen dudas respecto a lo que se pide en algunos rubros, solicitar una explicación a la persona que proporcionó el formato.

- 8. Si los datos que se solicitan en algún espacio no se aplican a las características del solicitante, dejar dicho espacio en blanco.**
- 9. Hacer énfasis en la lista de habilidades y experiencias, que dependiendo del puesto vacante, posea el solicitante.**

CARTAS DE RECOMENDACION

a) Propósito.

Dar un ejemplo al solicitante de los diferentes tipos de cartas de recomendación que debe presentar en la mayoría de los casos

b) Actividad a desarrollar.

Explique varios modelos de cartas de recomendación, distinguiendo, por lo menos, el caso de una persona que ya tiene experiencia laboral, de una que se inicia en el trabajo.

c) Contenido.

A continuación se presentan algunos ejemplos de carta de recomendación:

A QUIEN CORRESPONDA:

Por medio de la presente me permito recomendar ampliamente a la Srita. BLANCA FLORES GARRIDO, quien fue alumna a mi cargo durante la realización de sus estudios en la carrera de Administración de Empresas en el periodo de Septiembre de 1990 a julio de 1994, destacándose por su seriedad, dedicación al estudio además de poseer un alto grado de responsabilidad.

Se extiende a solicitud de la interesada y para los fines que a ella convenga.

ATENTAMENTE.

PROF. JAVIER OSORIO GONZALEZ.

A QUIEN CORRESPONDA:

Por medio de la presente me permito presentar a usted al Sr. JAIME RODRIGUEZ M. a quien conozco desde hace 7 años como una persona confiable, honrada y capaz de desempeñar cualquier trabajo que se le encomiende; por lo cual no tengo ningún inconveniente en recomendarle ampliamente.

Se extiende ésta, para los fines que el interesado convenga.

A T E N T A M E N T E .

LIC. MARTHA MARTINEZ B.

A QUIEN CORRESPONDA:

Por medio de la presente me permito recomendar ampliamente y cumplidamente a la C. ALEJANDRA PACHECO ARRIETA, por haber presentado su Servicio Social en la Empresa GYBER, S.A. dentro del Departamento de Relaciones Jurídico-Laborales a mi cargo, en forma por demás satisfactoria.

Agradeciendo de antemano la atención que se sirva brindar al portador de la presente, quedo de usted.

ATENTAMENTE .

LIC. JAVIER ZAMORA E.

A QUIEN CORRESPONDA:

Por medio de la presente se hace constar que el Sr. CARLOS ALBERTO MARTINEZ GARCIA estuvo trabajando como Operador de Máquinas, mostrando capacidad en el desarrollo de sus habilidades.

Se extiende la presente para los fines que el interesado convenga.

A T E N T A M E N T E .

LIC. MARCO A. COELLO SESMA.

CURRICULUM VITAE

a) Propósitos.

Dar a conocer en qué consiste un curriculum vitae.

Que el participante conozca la estructura de un curriculum vitae.

Mostrar a los participantes los diferentes estilos y formas para elaborar un curriculum vitae.

b) Actividades a desarrollar.

Explique al grupo en que consiste la forma de elaborar un curriculum vitae.

Solicite a cada participante que mencione lo que para él sería el propósito del curriculum vitae.

Después de un intercambio de opiniones, mencione el propósito del curriculum vitae que se indica en el presente tema.

Haga mención de las tres preguntas que debe contestar el contenido de un curriculum vitae (¿quién soy yo?, ¿qué es lo que quiero hacer? ¿qué tengo que ofrecer a la empresa?)

Muestre a los participantes algunos ejemplos de estilos y formas en que presenta un curriculum vitae previamente elaborado.

Una vez dados a conocer los estilos y formas del curriculum vitae, haga que el grupo intente elaborar su propio curriculum vitae mediante los siguientes pasos:

- 1. Proporcione a los participantes hojas en blanco.**
- 2. Mencione al grupo que deberá anotar en una hoja sus datos personales, siguiendo el orden que se indica en el documento.**
- 3. Indique que en otra hoja deberá anotar los estudios que ha realizado.**

El curriculum vitae debe contestar las siguientes preguntas:

¿QUIEN SOY YO ?

¿QUE ES LO QUE QUIERO HACER?

¿QUE TENGO QUE OFRECER A LA EMPRESA?

Los datos que se requieren en cada apartado son:

DATOS PERSONALES.

En este rubro se citan: el nombre completo del solicitante, edad, sexo, fecha y lugar de nacimiento, nacionalidad, estado civil, domicilio y teléfono, clave del Registro Federal de Contribuyentes, Cartilla del Servicio Militar Nacional (en caso de ser varón), número de afiliación al IMSS (si se cuenta con él) y último grado de estudios.

ESTUDIOS REALIZADOS.

En este apartado se citan los grados de estudio obtenidos, nombre y domicilio de las instituciones en las que se estudio, así como el período de curso de los mismos y si se obtuvo alguna especialidad.

EXPERIENCIA LABORAL.

En este rubro aparecerán todos los puestos que se tuvieron con anterioridad y que representan la experiencia como trabajador. Es conveniente que se cite cualquier tipo de experiencia por mínima que sea (Servicio Social y Prácticas Profesionales). Aquí se citan: el nombre de la institución o empresa, el puesto desempeñado, el período de contratación y el teléfono de la empresa.

4. Del mismo modo, solicite llenar en otra hoja en blanco la experiencia laboral.
5. Solicite que citen en la siguiente hoja los cursos que han tomado.
6. Así mismo, en otra hoja hará mención de las referencias personales.
7. Solicite que numere las hojas en el orden que fueron elaboradas, con el propósito de que conozcan de que manera deben ordenar los datos dentro de su curriculum vitae.

c) Contenido.

El curriculum vitae es un documento mediante el cual un solicitante de empleo describe, al empleador, en forma breve y concisa los datos personales, los antecedentes educativos y laborales.

Tiene como propósito que el solicitante informe a los empleadores que está disponible y tiene interés de trabajar en esa compañía.

Se recomienda que este documento presente los siguientes puntos de una manera interesante ante el posible empleador:

Usar palabras sencillas.

Evitar descripciones largas.

Ser claros al describir las actividades laborales.

Tener cuidado en la redacción, ortografía y limpieza.

CURSO DE ACTUALIZACION O CAPACITACION.

En este apartado se citan todos aquellos cursos que el solicitante haya tomado. Se tomarán en cuenta: el nombre de las instituciones o empresas en las que se tomo el curso y el período del mismo.

REFERENCIAS PERSONALES.

Aquí se citan todas aquellas personas que puedan dar referencias sobre el solicitante, tomando en cuenta: nombre, domicilio y teléfono de la empresa que recomienda.

MODULO III

DONDE BUSCAR EMPLEO

DONDE BUSCAR EMPLEO

a) Propósitos.

Que el participante defina sus áreas de interés laboral, para que especifique los lugares donde iniciar su búsqueda de empleo.

Que los participantes identifiquen diferentes medios que existen para la búsqueda de empleo.

b) Actividades a desarrollar.

Proponga, al participante, que analice los diferentes tipos de anuncios de prensa.

De a conocer la utilidad de realizar llamadas telefónicas a los empleadores.

Elabore, junto con el participante, una agenda que le permita organizar sus procesos de búsqueda de empleo.

De a conocer algunos aspectos importantes para que el solicitante acuda preparado a una cita de trabajo.

c) Contenido.

Medios para la búsqueda de empleos:

- 1. Acudir al CEDEPECA correspondiente a la localidad del solicitante.**
- 2. Acudir a agencias privadas de colocación.**
- 3. Acudir a las oficinas de recursos humanos de las instituciones públicas o privadas.**
- 4. Acudir a los servicios de bolsa de trabajo de la escuela o universidad en la que se estudio.**

5. Consultar los diarios y revistas que publiquen anuncios de puestos vacantes.

Se deben diferenciar los tipos de anuncios que los empleadores publican en los periódicos, entre más claro y específico sea el anuncio, mayor confianza ofrece. Los aspectos que se deben considerar son: nombre de la empresa, ocupación, actividad económica, sexo, escolaridad y experiencia laboral.

6. Consultar con familiares o amigos acerca de posibles vacantes para las cuales lo pudieran recomendar.
7. Anunciarse en periódico y publicaciones que ofrezcan este servicio.
8. Concertar citas por teléfono con el fin de abrir posibilidades de empleo por este medio. Los números telefónicos se pueden consultar en la sección amarilla del directorio telefónico de la ciudad que interese al solicitante, revistas, en los productos de consumo, etc.

Algunos puntos importantes que le deben transmitir a los participantes para concertar citas por teléfono son:

Saludos y presentación

De preferencia, solicitar hablar con el jefe.

Comunique que busca empleo.

Pregunte si le puede informar sobre ofertas de empleo, solicitando los datos completos de lugar.

Los beneficios que esta actividad puede ofrecer son: acortar distancias, ahorrar tiempo y tener mayores posibilidades de concertar una entrevista de trabajo.

Se sugiere que el solicitante platique con alguna persona que labore en un puesto análogo al que pretende, con el fin de que obtenga un panorama realista de los *pros* y los *contras* de este trabajo.

Por otra parte, se sugiere la elaboración de una agenda de trabajo que permita a los participantes organizar su progreso de búsqueda de empleo, tomando en cuenta las posibles actividades que se les puede presentar en un sólo día. Los puntos a considerar son:

1. DISTRIBUCION EQUITATIVA DEL TIEMPO:

Habrán de programarse las actividades a realizar cada día, por ejemplo el tener que presentarse a una entrevista, el llevar un curriculum vitae a una compañía, el realizar una llamada telefónica, entregar una solicitud de empleo, revisar las vacantes de prensa, etc.

El tiempo se asigna, en la agenda, considerando los compromisos y las citas. Así mismo se tomara en cuenta los siguientes puntos:

- a) **Día y hora en la que se tiene que realizar una actividad (llámese entrevista, entrega de curriculum vitae, solicitud de empleo, etc.).**
- b) **Nombre de la empresa o institución a telefonar o visitar, así como el de la persona con la que vamos a tratar.**
- c) **Asunto que vamos a tratar ya sea, para consultar vacantes, concertar visita, someterse a una entrevista o realizar otro tipo de trámite.**

2. PREVENIR EL INCUMPLIMIENTO DE CITAS Y TRAMITES:

Este tema se refiere a prevenir el incumplimiento de las citas con los trámites que solicita la empresa. Así mismo en la agenda, debe ir señalando ("palomeando") o tachando aquellas actividades ya realizadas y programar aquellas por cumplir.

3. LLEVAR UN REGISTRO DE SITIOS YA VISITADOS Y SUS RESULTADOS:

Es necesario llevar un registro y control de las empresas a las que ya se haya acudido, así como de las que están pendientes de visitar o que aún queden por realizar algunos trámites. Es conveniente que los solicitantes se informen sobre los resultados del proceso de selección para tener una idea de las causas de rechazo.

M O D U L O IV

COMO CONSERVAR EL EMPLEO

COMO CONSERVAR EL EMPLEO

a) Propósito.

Exponer a los participantes las principales recomendaciones que le serán de utilidad para conservar su empleo.

b) Actividades a desarrollar.

Reúna al grupo en equipos (mínimo cuatro participantes).

Indique a cada equipo que elija a una persona para que desempeñe el papel de empleador (el jefe) y el resto del equipo actuará como empleados.

Solicite, a cada equipo, que con base en sus propias experiencias y opiniones se organicen para escenificar casos donde los empleados por conducta desfavorables, falta de preparación, falta de conocimientos, etc., pueden perder su empleo.

Invite a cada equipo que actúe frente al grupo.

De forma grupal, lleve a cabo las conclusiones de las presentaciones.

Exponga los principios básicos que ayudan a conservar el empleo y que en el presente tema se muestran.

c) Contenido.

Algunos de los trabajadores pierden su empleo debido a que manifiestan comportamientos personales desfavorables, falta de conocimientos y falta de preparación.

Respecto a esto existen algunos principios básicos que ayudan a conservar el empleo:

- 1. Revisar y llevar a cabo el reglamento interno de trabajo de la empresa o institución.**

2. Poner toda la atención en las indicaciones que haga el jefe y realizarlas apegándose a ellas; si se está en posibilidades de superarlas, seguir adelante.
3. Ser cooperativos con los compañeros de trabajo.
4. Estimular las cualidades y transmitir los conocimientos a quienes lo requieran.
5. Ser creativo y dar toda la capacidad posible.
6. Ser discreto y no presentarse a chismes o especulaciones.
7. Actualizar sus conocimientos procurando mantenerse informado respecto a los avances e innovaciones que se relacionan con su área de trabajo. Esto le brindará la oportunidad de mantener y mejorar su empleo.
8. Pensar en la superación ocupacional. La experiencia es indispensable, pero requiere de alimentarse constantemente de conocimientos nuevos.

Algunas conductas que son perjudiciales para conservar el empleo son:

1. No esforzarse por la calidad de su trabajo.
2. Descuidar el trabajo.
3. Mostrar pereza o negligencia.
4. Ausentarse y tardarse sin razones.
5. Mostrar falta de iniciativa.
6. Cometer actos desleales.

A N E X O 2

MODELO PARA

EL ANALISIS COMERCIAL DE UNA MICROEMPRESA

**MODELO PARA
EL ANALISIS COMERCIAL DE UNA MICROEMPRESA**

C O N T E N I D O

INTRODUCCION

DEFINICION

EL MERCADO

INVESTIGACIONES DE MERCADO

CANALES DE COMERCIALIZACION

INVERSION

MODELO PARA EL ANALISIS COMERCIAL DE UNA MICROEMPRESA

INTRODUCCION

El modelo que se presenta en este documento, para el análisis de la situación comercial de una microempresa, está diseñado como una guía de apoyo para las personas que acuden al Programa de Becas para la Capacitación de Trabajadores Desempleados y Desplazados (PROBECAT), que operan los Centros Delegacionales de Promoción del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (CEDEPECAS) del Distrito Federal, y está especialmente dirigido al grupo de personas que pretenden calificarse en un oficio (electricidad, plomería, panadería, etc.).

En este documento se sugiere atender algunos aspectos importantes de esta fase vital del proceso de formación de una microempresa, como lo es el análisis de su situación comercial. Se trata del elemento de juicio que permite anticipar la factibilidad económica de los proyectos sociales que tienen componentes orientados al mercado comercial competitivo.

La idea es aportar mayores elementos a los grupos para que éstos establezcan la estrategia para definir el tipo de actividad a que se dedicarán.

En esta fase de capacitar o actualizar al grupo en un oficio determinada esta capacitación, tiene como objetivo que el grupo participante cuente con conocimientos y habilidades similares en el entendido que se dedicaran a una misma actividad productiva o de servicios.

El modelo supone la realización de una fase previa de integración del grupo de personas que tienen intereses en común.

Dicha fase de integración pretende los siguientes objetivos:

- a) establecer una conciencia de grupo, a través de la convivencia y de la realización de dinámicas grupales;

- b) reunir la cantidad mínima de integrantes que se requiere para constituir una microempresa, según lo establezcan los reglamentos vigentes; y
- c) Hacer que el grupo defina el tipo de actividad que van a desempeñar y el tipo de capacitación que requieren.

DEFINICION

Es fundamental tener una visión clara de lo que pasa comercialmente en la zona de influencia (o de estudio, como también se le puede llamar) donde se pretende establecer una microempresa. Para lograr tal fin es necesario realizar un análisis de la situación comercial de la propia microempresa.

Al tratar de llevar a cabo un análisis de la situación comercial de un proyecto se puede llegar a alcanzar una gran profundidad y detalle. o bien puede convenir sólo un determinado nivel de agregación de la información.

Podemos definir a dicho análisis como:

"Una serie de operaciones que regulan el movimiento de los bienes y servicios del productor al consumidor o usuario".

Esta definición se puede aplicar al medio en donde se enfoca el análisis comercial.

El análisis de la situación comercial en el Medio tiene como objeto el disponer de un panorama amplio y real, que permita ubicar al proyecto dentro del sistema comercial tradicional en la zona. Brinda la posibilidad de conocer una serie de circunstancias que van a servir como indicadores con respecto a cuestiones tales como:

- ¿en qué se va a invertir?;
- ¿cómo y cuándo se va a invertir?; y
- ¿cómo se va a recuperar la inversión?.

Auxiliándose de este análisis se tiene un margen de seguridad que permite determinar tendencias socioeconómicas y ofrecer el producto o prestar el servicio objeto de la microempresa, en mejores condiciones de mercado.

EL MERCADO

Para fines de este modelo, se define al mercado como

Un sitio determinado donde concurren la oferta y la demanda para uno o más productos y servicios.

En este sentido, se trata de un área en la que se encuentra un conjunto de personas cuyos deseos, necesidades, recursos económicos y capacidades productivas establecen las fuerzas de la oferta y la demanda para determinados productos y servicios.

Cuando el mercado trata de bienes de consumo básico y servicios se requiere analizar los siguientes aspectos:

Población, contingente actual y tasa de crecimiento.-

Estos datos son de gran interés, ya que de ellos se desprende inicialmente la potencialidad de la demanda futura de los productos y servicios.

Estructura de la población y sus cambios.-

La población que constituye el mercado potencial puede segmentarse acorde a distintos criterios. Por ejemplo, siguiendo la línea socioeconómica, los criterios son: edad, sexo, tamaño de la familia, ingresos, ocupación y escolaridad.

Regiones geográficas y tamaño de la localidad.-

Lo importante respecto a esta segmentación es que pueden representar agrupamientos de consumidores, que tiendan a responder de modo diferente a las distintas características de los productos y servicios.

Factores limitativos de la comercialización.-

Se realizara una investigación con el objeto de descubrir las situaciones que puedan limitar las facilidades de comercialización o distribución de los productos o servicios. Tales limitaciones pueden ser: deficiencias de infraestructuras, el régimen de mercado prevaleciente en la zona del estudio (monopolio, oligopolio, etc.), restricciones legales, etc. Estas condiciones pueden ser de naturaleza económica, social, institucional o física.

INVESTIGACION DE MERCADO

La creación de una empresa exige la recopilación de información sobre su mercado. La información básica que es necesario recopilar durante una investigación de mercado, debe incluir los elementos que se citan a continuación:

I. Series estadísticas sobre:

- a) Volúmenes de consumo en el área de influencias del estudio, con el objeto de cuantificar la demanda existente, determinar gustos, preferencias, hábitos, costumbres y qué proporción de este consumo podrá satisfacer la microempresa.
- b) Precios del cuadro básico de los productos y servicios, sustitutos y complementarios, incluyendo las variaciones estacionales y las diferencias de los precios a los diversos niveles de venta, lo que permite establecer una política de venta y de servicio.

- c) **Distribución de la población según su ingreso, que permite detectar las diferentes clases económicas, para conocer el poder adquisitivo de los posibles consumidores, con la finalidad de saber sus necesidades y tratar, por medio de la microempresa, satisfacerlas.**
- d) **Población por edad, sexo y escolaridad, datos que son relevantes para clasificar y cuantificar a los habitantes de la zona de estudio, con el objeto de determinar el perfil del consumidor y con base en éste, conocer qué tipo de bienes y servicios se podrán ofrecer.**

II. De los productos y servicios:

- a) **Especificaciones exigidas por el mercado.**
- b) **Normas de calidad y de conservación.**
- c) **Requerimientos en la forma de presentación de los productos y servicios.**

III. De la comercialización:

- a) **Distribución geográfica del mercado. Dentro de la zona de influencia se deben localizar los principales centros de comercialización y prestación de servicios, con el objeto de que la microempresa se abastezca de los productos de que ofrece la localidad.**
- b) **Existencia de controles estatales sobre la comercialización.**
- c) **Perspectivas para mejorar la comercialización con base en nuevos productos y servicios sustitutos que tengan una mayor solvencia.**

IV. De la competencia:

- a) **Características y calidades de los productos y servicios vendidos o prestados en la zona del estudio.**
- b) **Identificación y localización de los competidores.**
- c) **Sus volúmenes de venta aproximados y sus precios.**
- d) **Sistema de venta que utilizan.**
- e) **Lugares donde se surten.**
- f) **Precios de compra de los productos del cuadro básico.**
- g) **Capacidad económica y fuentes de financiamiento.**
- h) **Grado de competencia en el mercado y canales de distribución.**
- i) **Extensión de la zona de consumo.**
- j) **Porcentaje de participación en el mercado.**

Obtenida la información básica para la investigación de mercado se estará en posibilidad de encontrar respuestas a las siguientes preguntas:

- **¿De qué tamaño y capacidad será la microempresa?**
- **¿Qué productos se van a vender?**
- **¿Cuánto se podrá vender?**
- **¿A qué precio?**
- **¿Qué características deberán tener los productos o servicios?**
- **¿Cuáles serán los canales de comercialización y que problemas se plantearan en el área?.**

Las respuestas a estas preguntas deberán enfocarse a la demanda actual y futura en el período de existencia de la microempresa. La validez de las mismas en términos cuantitativos y cualitativos dependerán de la calidad de la información disponible y de su correcto análisis e interpretación.

CANALES DE COMERCIALIZACION.

Se podrá crear un sistema de comercialización teniendo como finalidad proteger el ingreso familiar de los socios, promover el autoabastecimiento canalizado a través de secciones de la misma microempresa la compra y venta de productos elaborados en la zona, permitiendo captar los productos a costos más bajos para provecho de los socios, ya que los productos de la localidad se pueden comprar a los socios a los precios de garantía que fija el Gobierno Mexicano, sustituyendo con esta acción los pagados por las tiendas tradicionales establecidas en la comunidad, misma que compran a precios más bajos que los autorizados y por lo tanto son los que más deterioran la economía.

Por medio de este sistema de comercialización se puede fortalecer el ingreso y el poder adquisitivo de las familias marginadas. Conforme vaya creciendo este sistema y se vaya integrando otras secciones de consumo de diferentes localidades y regiones, se tendrá mayor capacidad económica para renegociar, entre otras puntos, mejores precios y condiciones.

INVERSION

El capital social de la microempresa será variable e ilimitado, se integrará con las aportaciones de socios, con los donativos que reciba y con el porcentaje de los rendimientos que se destinen para incrementarlo. Las aportaciones podrán hacerse en efectivo, bienes, derechos o trabajo; a juicio de la Asamblea General, estarán representada y amparada por certificados de aportación por determinado valor. Serán nominativos, indivisibles, de igual valor y transferibles solamente que se tenga el carácter de socio.

LINEAMIENTOS PARA

LA PROMOCION SOCIAL DE LAS MICROEMPRESAS

**LINEAMIENTOS PARA
LA PROMOCION SOCIAL DE LAS MICROEMPRESAS**

CONTENIDO

INTRODUCCION

DEFINICION

OBJETO DE LA PROMOCION

ALCANCES DE LA PROMOCION

NIVELES EN QUE DEBEN REALIZARSE LA PROMOCIÓN

PROCEDIMIENTO

LINEAMIENTOS BASICOS PARA LA PROMOCION

LINEAMIENTOS PARA LA PROMOCION SOCIAL DE LAS MICROEMPRESAS

INTRODUCCION

Los lineamientos que se presentan a continuación pretenden constituir una serie de puntos de reflexión y acción para la promoción social de los proyectos sociales como la conformación de microempresas productivas o de servicios.

DEFINICION

La promoción social es la acción encaminada a dotar, a la población de la comunidad, de la información necesaria que les permita visualizar y ampliar su horizonte de comprensión y por consecuencia, obtener elementos de juicio que los habilite a participar activamente en cualquier actividad. Para fines de promoción de la microempresa, se deberá partir de entender la promoción local o regional, es decir promocionar los bienes y servicios dentro de una zona o región determinada, esto con el objeto de disminuir los costos en este rubro.

OBJETO DE LA PROMOCION

Desarrollar las formas de asociación y cooperación, teniendo como principal finalidad: promover la participación conjunta y solidaria y poder así obtener en común artículos populares y toda clase de bienes y servicios para satisfacer las necesidades de los socios y de sus hogares, así como para desarrollar sus actividades de producción con el propósito de que la microempresa logre un desarrollo económico y social, fortaleciendo el mercado interno y elevando el poder de compra de los socios.

ALCANCES DE LA PROMOCION

Los alcances promocionales son ilimitados, ya que el entendimiento y la comunicación de la idea de solucionar problemas como comunidad y como habitantes no se pueden confinar a un radio de acción determinado.

El promotor, encargado de llevar y transmitir la idea en una comunidad, deberá ser claro, preciso y esclarecer todas las dudas que surjan en la asamblea de promoción. En su exposición, el promotor expresará la idea como si fuera un vendedor de un producto o servicio útil, servicial, económico y que solucionará necesidades al adquirirlo.

Los receptores, o sea los asistentes a la asamblea, dependiendo en gran parte de su nivel de preparación, tratarán a su vez de retransmitir, en sus conocidos y sus alrededores, lo que hayan captado de la idea de *establecimiento de una microempresa*. Es así como se hace extensa la acción o alcance de una Promoción en el Medio.

Se pretende que los alcances de la promoción sean lo más amplios posibles, pues esto se refleja en una respuesta más fuerte, económica y socialmente, y dentro de la comunidad, será más benéfica la presencia de una microempresa de este tipo.

La promoción no sólo debe causar efectos en la comunidad o población prospectos, sino también entre las autoridades.

Desde el momento que una promoción culmina en una comunidad, tiene un impacto que se refleja en otras comunidades, donde solicitarán por interés información o la visita del promotor para tratar de formar una microempresa.

Establecida la microempresa en una comunidad y convencida ésta, se podrá utilizar como base para organizarla en cualquiera de sus inquietudes o necesidades en otro proyecto que les reditúe un beneficio colectivo de tipo social, político o económico.

NIVELES EN QUE DEBEN REALIZARSE LA PROMOCIÓN

Los niveles de la promoción se especifican de acuerdo al medio socioeconómico que se pretende atender; como éste es un estudio socioeconómico que justifica la creación de una microempresa en el Medio, se pueden determinar los diferentes niveles de la promoción, que van desde las autoridades gubernamentales, hasta las autoridades de la comunidad y la población participante.

PROCEDIMIENTO

Los primeros contactos que deben efectuarse en la comunidad serán a nivel de autoridades gubernamentales, y locales.

En ausencia de la Autoridad, deberá recurrirse al encargado de la Oficina correspondiente. El objeto de esta visita es explicar el porqué del estudio socioeconómico que justifique la creación de una microempresa.

Una vez que se haya motivado a las autoridades y que éstas accedan a ayudar en la realización del estudio socioeconómico, se establece la comunicación con el grupo de representantes de vigilancia de la comunidad, el dirigente de organizaciones vecinales, o los maestros y los conocedores de la historia y la problemática de la comunidad.

En la reunión con los representantes se hace necesaria una explicación detallada de las ventajas que ofrece la microempresa, así como analizar, junto con ellos, el posible establecimiento de dicha microempresa en esa zona de trabajo con base en los resultados que se obtengan de estudio socioeconómico, beneficiando a varias familias del lugar.

Es conveniente escuchar el sentir del grupo, para conocer los problemas más relevantes de la comunidad.

Una vez que se haya motivado al grupo de representantes, se les exhortará a que ellos mismos sean los principales promotores dentro de sus radios de acción, lo cual permitirá multiplicar la participación conjunta y solidaridad de la comunidad.

LINEAMIENTOS BASICOS PARA LA PROMOCION

En los diferentes niveles de promoción se deben respetar los planteamientos o sugerencias que surjan de las inquietudes de la comunidad.

En la solución de algún problema relevante, se debe ser cuidadoso en no manipular las acciones en las etapas de la promoción, ni tampoco presionar o influir en las tomas de decisiones que la comunidad deba realizar, ya que con esto se quiere proporcionar la capacidad de autogestión de la mayoría de las habitantes de la comunidad y, a la vez, que sean concientes de sus decisiones.

Los lineamientos Básicos más relevantes son:

- 1) Tener un conocimiento claro y real de la región y de la comunidad.
- 2) Conocer sus costumbres más importantes y respetarlas.
- 3) Identificación formal con los habitantes de la comunidad.
- 4) Establecer contacto con las autoridades de la Delegación Política y con las personas que tengan cierta influencia con la población
- 5) No ofrecer ni prometer cosa alguna, que esté fuera de toda posibilidad de otorgarse.
- 6) Estar plenamente convencido de los beneficios que traería la constitución de la microempresa.
- 7) Promover el participación tanto ideológicamente como en forma practica en cada una de las acciones encaminadas a la creación de la microempresa.
- 8) Ser muy claro, sencillo y preciso en las exposiciones que se hagan en cualquier nivel de la Promoción.
- 9) Ser coordinador en debates, con el objeto de que no se desvirtúen los temas a tratar.
- 10) No dejar que disminuya el interés y participación de los futuros socios por falta de promoción.

- 11) **Identificar grupos afines. Localizar entre los habitantes de la población a los distintos grupos de artesanos, agricultores o trabajadores que puedan en determinado momento, formar parte de la microempresa, tratando con esto de identificar a las personas indicadas y a la vez interesadas en trabajar en la constitución de las microempresas.**