

9
2ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL

"EVALUACION ANUAL DEL PROGRAMA DE BECAS DE CAPACITACION PARA TRABAJADORES (PROBECAT) EN LA DELEGACION COYOACAN"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

P R E S E N T A :

MARIA GUADALUPE FLORES NIETO

ASESORA: LIC. ELIA LAZARO JIMENEZ.



CIUDAD UNIVERSITARIA. MEXICO D. F. MARZO DE 1998.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

259245



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 está 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.

A TI

EL ALFA Y LA OMEGA

EL PRINCIPIO Y EL FIN

GRACIAS

Eben - ezer. Hasta aquí me ayudo Jehová

1ª de SAMUEL 7:12

Dedico el presente trabajo:

A mis padres:

Siempre necesitamos de alguien que confíe en nosotros que nos aliente y ayude a alcanzar nuestras metas.

Para un amor que ha sido dulce con un apoyo permanente...

Para ustedes, de quien he recibido lo mejor en esta vida, porque juntos hemos alcanzado este logro.

A: La Licenciada Elia Lázaro

Gracias por guiarme en la elaboración no solo de un trabajo, sino en la culminación de una etapa de mi vida.

Gracias no solo por su dirección, sino por sus consejos, conocimientos y apoyo excepcional.

A: La Sra. Martha Mejía y Sra. Tere Sierra

Porque gracias a sus consejos y apoyo, he llegado a realizar la más grande de mis metas.

A: El Ing. Arquitecto Alfredo González

Gracias por estar conmigo en este momento tan importante en mi vida, por tu apoyo y preocupación. Te quiero.

A Mis Hermanos: Verónica, Eduardo, Miriam, Moisés y Javier.

Gracias por su cariño y apoyo en mi vida.

A Mis Sobrinos: Fernanda, Rachel y Moisés.

A Mis Cuñadas: Dora María y Claudia Isabel.

A Mis Amigos: Benjamín, Dinorah y Gaby.

Por brindarme su amistad, compartiendo conmigo momentos agradables.

A todos mis familiares quienes estuvieron conmigo en las diferentes etapas de mi vida. Gracias.

A todas aquellas personas que de una forma directa intervinieron en la realización de este trabajo. Gracias.

INDICE

INTRODUCCION

1.-Evaluación de Programas	1
1.1 Definición de Evaluación	1
1.2 Objetivos de la Evaluación	5
1.3 Tipos de Evaluación	8
1.4 Modelos de Evaluación	16
2.- Programa de Capacitación para Trabajadores (PROBECAT)	22
2.1 Antecedentes	22
2.2 Objetivos	30
2.3 Lineamientos Estratégicos	31
2.4 Promoción y Difusión	36
2.5 Seguimiento y Evaluación del Programa	37
3.- PROBECAT en la Delegación Coyoacán	39
3.1 Antecedentes	39
3.2 Perfil Delegacional	42
3.3 Objetivo del PROBECAT dentro de Coyoacán	48
3.4 Lineamientos Estratégicos	49
3.5 Promoción y Difusión	52
3.6 Seguimiento y Evaluación del Programa.	52

4.- Evaluación del Programa de Becas de Capacitación	
para el Trabajo en Coyoacán	53
4.1 <i>Plan de Evaluación</i>	53
4.1.1 Objetivos	54
4.1.1.2 <i>Proceso Metodológico</i>	55
4.2 Recopilación de la Información	56
4.2.1 <i>Lo Planeado para 1995</i>	56
4.2.2 <i>Lo Realizado en 1995</i>	64
5.- Presentación de Resultados	95
5.1 <i>En relación a la Evaluación del Programa</i>	95
5.1.1 En Cuanto al Contexto	95
5.1.2 En Cuanto a los Objetivos	96
5.1.3 En Cuanto a los Recursos	97
5.1.4 En Cuanto a su Funcionamiento	98
5.1.5 En Cuanto a la Población: Empresas y Becarios	100
5.1.6 Acciones a Seguir	104
5.2 <i>En Relación a la Investigación</i>	109
5.2.1 Cumplimiento de Objetivos	109
5.2.2 Obstáculos Presentados Durante la Investigación	110
Conclusiones y Sugerencias	I
Anexo	111
Cuestionario para Egresados del PROBECAT	112

Entrevista a Empresarios	115
Cuestionario Dirigido al Personal de CEDEPECA	117
Encuesta Telefónica para Detectar Necesidades de Capacitación en el Sector Laboral	119
Bibliografía	120

INTRODUCCION

El gobierno de la República a través de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, estableció en 1984 el Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores (PROBECAT) como un mecanismo para capacitar a personas desempleadas de acuerdo a los requerimientos de la mano de obra calificada que está demandando el aparato productivo.

En este sentido el Servicio Nacional de Empleo administra y coordina las acciones centrales del programa que operativamente se dan en su nivel estatal a través de las diferentes delegaciones políticas por medio de los Centros Delegacionales Promotores del Empleo Capacitación y Adiestramiento(CEDEPECA).

Dicho programa de capacitación se espera que contribuya a elevar el nivel de calificación de los participantes que presentan un tiempo prolongado en condiciones de desocupados o de inestabilidad laboral, al dotarlos de habilidades que les permitan realizar una actividad productiva permanente.

Es por ello que fue necesaria la evaluación del programa dentro de la delegación Coyoacán durante el período comprendido de Abril a Noviembre de 1995, donde se precisan las limitantes o deficiencias que han enfrentado los becarios en el campo laboral una vez concluido el curso de capacitación; lo cual condujo a planear alternativas de solución ante los problemas presentados durante la capacitación y de esta manera mejorar los cursos posteriores.

Así mismo fue necesario modificar el conocimiento, las actitudes, los valores y las conductas de las personas o bien las instituciones con las que tratan o las comunidades en las que viven. Las características de estos programas son: mejorar la vida y hacer que sea más satisfactoria para las personas a las que están destinados.

En la última década, los programas sociales emprendidos en todos los niveles, han aumentado, por ello es recomendable realizar una evaluación de estos programas ya que a través de esto nos permitirá valorar si los programas están adecuados a una realidad o sólo son paliativos.

De ahí la inquietud de realizar la presente investigación evaluativa que nos permita conocer la situación del PROBECA'T en Coyoacán; el trabajo está integrado por cinco capítulos.

El capítulo uno se inicia con la revisión del punto de vista de varios autores sobre el concepto de evaluación, así como sus objetivos, tipos y modelos. Tomando en cuenta la intervención del Trabajador Social en la elaboración, implementación de programas.

En cuanto al capítulo dos, tratará del surgimiento del Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores (PROBECA'T), como un mecanismo para capacitar a personas desempleadas de acuerdo a los requerimientos de la mano de obra calificada que está demandando el aparato productivo.

Describiendo sus objetivos, sus lineamientos, su promoción y difusión, así mismo, cómo la detección de necesidades para la

programación de cursos; y del seguimiento y evaluación del programa.

En este sentido quedó establecido que el Servicio Nacional de Empleo administrará y coordinará las acciones centrales del programa, a través de las diferentes delegaciones políticas por medio de los Centros Delegacionales Promotores del Empleo Capacitación y Adiestramiento (CEDEPECA).

En el capítulo tres, se hace mención de los antecedentes del Programa en Coyoacán, así como de las características principales de la población; básicamente, el punto central es mencionar cómo opera el programa en dicha demarcación, qué objetivo persigue, sus lineamientos, su difusión y cómo realiza la promoción del programa, además de las acciones que realiza para detectar las de necesidades del campo productivo que sirva de base para la programación de cursos, y permita llevar a cabo el seguimiento y evaluación del programa.

Con relación al capítulo cuatro, es el más importante para la investigación, ya que describe el Tipo y Modelo de evaluación a seguir, basado en la tesis de Guillermo Briones, bajo la premisa de detectar problemas en la operacionalización del programa de Becas de Capacitación para Trabajadores; ideando para ello, instrumentos para obtener la información deseada.

A fin de realizar la evaluación, se contrastó programado con lo realizado durante 1995, esto con el propósito de detectar las

dificultades y limitantes que presenta el programa para que la población se incorpore al mercado laboral.

Finalmente en el capítulo cinco, se presentan los resultados obtenidos en el análisis realizado en el capítulo cuatro.

La información se presenta en dos apartados, primeramente en relación a lo programado, considerando el cumplimiento del objetivo; y de los problemas detectados con las empresas, con los becarios, con los programas, y con el personal así como también las acciones a seguir.

En el segundo apartado en relación a la investigación se presentan los obstáculos que se presentaron durante su desarrollo, así como la presentación de algunas sugerencias para un mejor funcionamiento. En este capítulo se considera la importancia del papel que juega el Licenciado en Trabajo Social ya que viene a representar un verdadero reto llevar a la práctica los conocimientos y habilidades adquiridas durante el proceso de enseñanza; porque en la medida en que sea oportuna y eficaz su participación, repercutirá adecuadamente en otros servicios que se presenten a los usuarios, cumpliéndose, una de las finalidades de esta profesión : contribuir en la satisfacción de las necesidades básicas de la población en busca de una vida más digna.

CAPITULO I

EVALUACIÓN A PROGRAMAS SOCIALES

1.1. DEFINICION DE EVALUACION

Para llegar a una definición de Programas Sociales es importante consultar a: Saavedra, Ander-Egg, Espinoza Vergara, Cohen, Rolando Franco, Guillermo Briones, Pierre, por ser los especialistas en el tema y porque de alguna manera coinciden en sus tipos y modelos de Evaluación y a demás son los que precisan el proceso de evaluación realizado en la investigación, solo difiriendo un poco en algunos aspectos.

Iniciaremos por comprender el tema de Evaluación para ello se consideraron las definiciones de algunos autores mencionados. En su acepción corriente, él término se utiliza para referirse al acto de juzgar o apreciar la importancia de un determinado objeto, situación o proceso en relación con ciertas funciones que deberían cumplirse o con ciertos criterios o valores, explicitados o no. Pero desde el punto de vista de algunos especialistas en el tema, como es Saavedra M. Alfredo en su momento definía a la Evaluación "como el hecho de estimar la capacidad o posibilidades de llegar a una solución o acuerdo, que se recomendó mediante la indicación de un tratamiento (es una especie de pronóstico), estimando la resistencia que se ofrezca a la buena disposición de ayudar a ayudarse, conociendo personas y recursos disponibles".¹

¹ Saavedra, M. Alfredo. "Vocabulario de Trabajo Social", 1968, p.55

Ezequiel Ander-Egg, considera a la Evaluación "como un sinónimo de valorar, tasar, calcular .En su acepción amplia designa el conjunto de las actividades que sirven para dar un juicio hacer una valoración o medir algo ya sea objeto, situación, proceso, etc. ".²

Mario Espinoza Vergara, nos menciona que la " Evaluación 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.³

Otros autores como María José Aguilar define a la Evaluación " como un proceso sistemático de valoración o enjuiciamiento. La evaluación es una forma de investigación social aplicada, sistemática, planificada y dirigida; encaminada a identificar, obtener y proporcionar de manera válida y fiable, datos e información suficiente y relevante, en que apoyar un juicio acerca del mérito y el valor de los diferentes componentes de un programa (tanto en la fase de diagnóstico, programación o ejecución),o de un conjunto de actividades específicas que se realizan, han realizado o realizarán, con el propósito de producir efectos y resultados concretos; comprobando la extensión y el grado en dichos logros se han dado de forma tal, que sirva de base o guía para una toma de decisiones racional e inteligente entre cursos de acción o para solucionar

²Ander-Egg, Ezequiel. " Diccionario de Trabajo Social", 1984, p.125 y126.

³Espinoza Vergara, Mario. " Evaluación de Proyectos Sociales", 1986, p.23.

problemas y promover el conocimiento y la comprensión de los factores asociados al éxito o fracaso de sus resultados." ⁴

Mientras que para Ernesto Cohen y Rolando Franco ellos hablan de la evaluación como " una actividad que tiene por objeto maximizar la eficacia de los programas en la obtención de sus funciones y la eficacia en la asignación de recursos para la consecución de los mismos" ⁵

Guillermo Briones considera a la evaluación como un proceso en caminado a determinar su temática y objetivamente la pertinencia, eficiencia, eficacia e impacto de todas las actividades a la luz de los objetivos propuestos con el propósito de proponer las creaciones o reajustes necesarios, de modo que contribuyan a la toma de decisiones para establecer modificaciones en la acción y mejorar las actividades que se han puesto en marcha.⁶

⁴Aguilar, María José. " Evaluación de Servicios y Programas Sociales", 1992, p.175.

⁵Cohen, Ernesto. " Evaluación de Proyectos Sociales", 1992, p.23.

⁶Briones, Guillermo. " Evaluación de programas sociales", 1991. p. 13.

Saavedra M. Alfredo 1968	Lzequiel Ander-Egg 1984	Mario Espinoza Vergara 1986	Ma. Jose Aguilar 1992	Bernesto Cohen y Rolando Franco 1992	Guillermo Brienes 1991
Es el hecho de estimar la capacidad o posibilidad de llegar a una solución.	Conjunto de actividades que sirven para dar un juicio, hacer una valoración o medir algo ya sea objeto, situación, proceso, etc.	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	Conjunto de actividades específicas que se realizan, han realizado o realizarán con el propósito de producir efectos y resultados concretos	Una actividad que tiene por objeto maximizar la eficiencia de los programas en la obtención de sus funciones	Proceso que determina la eficiencia, eficacia e impacto de todas las actividades a la luz de los objetivos propuestos con el propósito de proponer las creaciones o reajustes necesarios y mejorar las actividades que se han puesto en marcha

De acuerdo al cuadro antes citado producto de la revisión podemos decir que la evaluación "consiste en utilizar una serie de procedimientos destinados a comprobar si se han conseguido o no las metas y objetivos propuestos, identificar los factores o razones que han influido en los resultados(éxito o fracaso) y formular las recomendaciones pertinentes que permitan tomar decisiones con el fin de introducir correcciones o los reajustes que sean necesarios".

Para los fines de este trabajo, se conceptualizará a la Evaluación de Programas Sociales : Como el análisis critico de los diferentes aspectos y la ejecución de un programa y de las actividades que lo constituyen; para que una vez comparado si se han conseguido o no los objetivos programados se puedan formular las recomendaciones pertinentes para corregir y mejorar las actividades planeadas del programa.

1.2 OBJETIVOS

En relación a los objetivos de los autores revisados son similares los que si manejan objetivos y son precisos porque en glohan a todos.

Para María José Aguilar y Ezequiel Ander-Egg ellos " señalan que los objetivos de la evaluación son :

- a) Establecer el grado de pertinencia, idoneidad, efectividad, rendimiento de un programa, proyecto o servicio.

- b) Determinar las razones de los éxitos y fracasos.
- c) Facilitar el proceso de toma de decisiones para mejorar y/o modificar el programa o proyecto.
- d) Establecer en que grado se han producido otras consecuencias o efectos imprevistos.
- e) Otros objetivos que se pueden lograr." ' /

De lo anterior se puede decir que la evaluación tiene 2 objetivos implícitos :

- 1.- Medir el grado de idoneidad, efectividad y de eficiencia de un programa o proyecto.

IDONEIDAD: Capacidad que tiene el programa o proyecto para resolver el problema que lo originó.

EFFECTIVIDAD : La capacidad que tiene las actividades y tareas del programa o proyecto para alcanzar los objetivos y metas que el mismo define.

EFICIENCIA : El índice de productividad del programa o proyecto o sea, la relación existente entre los bienes y servicios finales y los insumos requeridos para su producción.

- 2.- Facilitar el proceso de toma de decisiones y pueden ser las siguientes:

⁷Op. Cit. Briones, p. 12

- a) Continuar o discontinuar el programa o proyectos que se esta evaluando.
- b) Añadir o desechar técnicas en relación con las que se estén empleando.
- c) Mejorar sus prácticas o procedimientos;
- d) Modificar la estrategia de desarrollo
- e) Establecer programas, proyectos semejantes en realidades similares.
- f) Asignar recursos escasos entre programas que copien entre si.
- g) Aceptar o rechazar un enfoque o teoría sobre el programa o proyecto en ejecución.

Guillermo Briones menciona que los objetivos de la Evaluación son :

- 1.- Mejorar la efectividad cuantitativa del programa, es decir el logro de sus objetivos.
- 2.- Mejorar la calidad de los resultado, o sea la efectividad cualitativa del programa.
- 3.- Aumentar la eficacia interna del programa, vale decir la relación entre insumos y resultados.
- 4.- Mejorar la eficiencia externa del programa o adecuación de resultados con objetivos externos.

- 5.- Someter a verificación la teoría o hipótesis que relaciona los componentes del programa con los resultados buscados
- 6.- Redefinir la población objeto : reducirla, homogeneizarla, etc.
- 7.- Modificar la estructura, el funcionamiento y la metodología del programa.
- 8.- Tratar de cumplir, si es pertinente, las expectativas de la población objeto del programa(sobre su funcionamiento, recursos, objetivos, etc.)
- 9.- Controlar la aparición de posibles prácticas o resultados no deseados.
- 10.- Tratar de homogeneizar los efectos, consecuencias y repercusiones del programa en diversos subgrupos de la población de referencia del programa.

1.3 TIPOS DE EVALUACIÓN

Al hablar de tipos de evaluación, algunos autores señalan diferentes tipos según Cohen y Rolando Franco la tipología que ellos manejan es la siguiente:

- 1.- De acuerdo al momento en que se realiza y los objetivos que persiguen pueden ser:

a) Evaluación ex ante

b) Evaluación ex post:

*Evaluación de procesos

*Evaluación de impacto.

2.- En función de quién realiza la evaluación: Aquí pueden distinguirse 4 tipos. Al tomar en cuenta el agente que la lleva a cabo. Sin embargo, sin tomar en cuenta, el agente que la lleva a cabo, pueden distinguirse si el evaluador forma parte o no del equipo ejecutor del proyecto:

a) Evaluación externa

b) Evaluación interna

c) Evaluación mixta

d) Evaluación participativa.

3.- En función de la escala de los proyectos. Tomando en consideración el número de personas afectadas y por consiguiente, la magnitud de los recursos que se necesitan es posible distinguir entre la evaluación de proyectos grandes, y la de proyectos pequeños.

a) Proyectos grandes:

* Estrategia de la evaluación

* Lógica de la evaluación

* Diseño de la evaluación

* Técnicas de análisis

* Resultados de la evaluación.

b) En los proyectos pequeños, se hace una consideración específica de quienes participen en él, analizando así mismo los casos desviados. Se trata, de una perspectiva individual.

* Evaluadores.

4.- En función de los destinatarios de la evaluación : Aquí va a depender de quiénes sean los destinatarios de los resultados de la evaluación, pueden diferenciarse 3 tipos de destinatarios:

a) Los directivos superiores

b) Los administradores

c) Los técnicos.

La clasificación de María José y Ander-Egg sostiene que puede hacer muchas clasificaciones con arreglos a diferentes criterios, pero son 4 las que tienen mayor interés práctico :

a) Según el momento en que se evalúa

b) Según el papel o función que cumple la evaluación

c) Según la procedencia de los evaluadores y

d) Según los aspectos del programa que son objeto de evaluación.

Según el momento que se evalúa, se puede hacer una triple distinción :

* Evaluación antes (o ex-ante)

* Evaluación durante

* Evaluación ex-post.

Según las funciones que cumple la evaluación :

* Evaluación sumativa

* Evaluación formativa

Según la procedencia de los evaluadores :

* Evaluación externa

* Evaluación interna

* Evaluación mixta

* La autoevaluación

Según al diseño y conceptualización del programa:

* Evaluación del estudio-investigación

* Evaluación del diagnóstico

* Evaluación del diseño y concepción del programa

Según a la instrumentación y seguimiento del programa: en esta evaluación es cuando se ha puesto en marcha un programa de intervención social y puede ser necesario evaluar como esta funcionando. esta evaluación puede ser global o de alguno de los aspectos puntuales que comporta el proceso de ejecución del programa y que puede ser objeto de seguimiento; comprende varios aspectos y dimensiones como son:

- Evaluación de la cobertura
- Evaluación de la implementación
- Evaluación del ambiente organizacional en el que se desarrolla el programa.
- Evaluación del rendimiento personal

Según a la eficacia (resultados) y eficiencia (rentabilidad). consiste en analizar en que medida se esta alcanzado los resultados previstos, aunque en algunos casos sería oportuno evaluar resultados o efectos no previstos.

Otra tipología es la de Guillermo Briones, él considera:

a) Evaluación intermedia : Esta busca información durante el desarrollo del programa con el fin de detectar problemas de funcionamiento y buscarles soluciones adecuadas y oportunas.

Si bien la evaluación intermedia o continua puede referirse a los resultados que va alcanzando el programa, su énfasis principal recae en los procesos que forman su dinámica global, como también en los factores que facilitan o dificultan su funcionamiento, con el propósito principal de obtener conclusiones que permitan resolver los problemas y cuidar y potenciar los aspectos positivos.

b) Evaluación terminal o *ex post* : Es el estudio que se realiza después de que el programa ha terminado con la finalidad de establecer si se obtuvieron o no los resultados esperados y los factores que actúan en una u otra dirección.

Mientras la evaluación intermedia tiende a ser descriptiva y pragmática, la evaluación terminal suele ser de mayor rigor metodológico. Dentro de esta características, busca relaciones entre variables del programa y del contexto, como también explicaciones de las modalidades de funcionamiento y de los niveles y calidades de los resultados obtenidos. Con el fin de asegurar la objetividad de sus conclusiones, este tipo de evaluación la van a realizar evaluadores externos.

c) Evaluación formativa : En ocasiones se utiliza como sinónimo evaluación intermedia. en su sentido estricto la evaluación

formativa va a ser el estudio que se va a realizar durante el proceso de elaboración de un curriculum y tiene como propósito proporcionar información de retroalimentación que permitirá mejorar los instrumentos o los procedimientos de instrucción.

- d) Evaluación sumativa: consiste en el estudio referido a uno o varios productos instruccionales del curriculum (programa, texto, etc.), ya terminados y sometidos a evaluaciones formativas, con la finalidad de analizar su utilización en el aula, sus ventajas comparativas con otros materiales, sus costos para la diseminación ampliada.

- e) Evaluación de proceso-evaluación de repercusiones: La evaluación de procesos (funcionamiento y otros aspectos de un programa) acentúa estos elementos en tanto focos de evaluación como réplica a una tendencia antigua de referir la evaluación exclusivamente a la comparación de objetivos y resultados.

- f) Evaluación de repercusiones: Se refiere en ocasiones a la determinación del logro de objetivos de un programa y coincide así con la denominada evaluación interna.

- g) Evaluación institucional: Se refiere a la evaluación de una institución de tal modo que uno de sus focos principales de atención están constituidos por las funciones que ella debe cumplir.

- h) Los programas son actividades más o menos coordinadas en torno a objetivos, de duración variable. Estos últimos son estados o situaciones deseables y que pueden lograrse mediante la estrategia que el programa utiliza y respecto de los cuales se evalúan los resultados alcanzados o no.
- i) Evaluación de objetivos internos: Se refiere a situaciones que han de alcanzarse en la población en la cual actúa directamente en el programa. Se llamará evaluación interna al proceso destinado a verificar el logro de tales objetivos y la relación con la organización del programa, la calidad de los instructores y los recursos utilizados.
- j) Evaluación de objetivos externos: Son situaciones o estados deseables a alcanzar fuera del ámbito del programa, cuando éste ya haya finalizado. Por lo general, son de naturaleza económica, social y cultural, y se espera que sean cumplidos en la comunidad o en la sociedad global.

La evaluación externa se preocupa de este tipo de situaciones y del estudio de los factores que explican sus distintas modalidades de cumplimiento, así como los factores que explican el éxito o el fracaso del mismo.

En ocasiones suele suceder que un programa logra los objetivos internos y no los externos.

La investigación que se va a realizar se basará en la teoría de Guillermo Briones por considerarlo el más afín al estudio.

1.4 MODELOS DE EVALUACIÓN

El evaluador puede optar entre varios modelos para implementar su tarea. Estos van desde rigurosos esquemas científicos hasta sencillas formas de evaluación. No siempre se podrá recurrir a modelos óptimos para detectar en la mejor forma el comportamiento y los efectos de un proyecto. Se presentan obstáculos como la escasez de recursos, los temores al descubrimiento de los logros y las limitaciones técnicas de los propios evaluadores.

La mayoría de las veces se deberán conformar con la elección de modelos sencillos y prácticos pero acordes con las posibilidades de la institución. Esta situación es válida para los organismos y las instituciones que ejecutan proyectos de índole social ya que es característica de nuestro medio la escasa disponibilidad de recursos y las limitaciones técnicas de todos ellos.

De acuerdo a los modelos de Mario Espinoza Vergara menciona:

- a) Modelos experimentales: es un modelo clásico pero por su complejidad se utiliza poco.
- b) Modelos cuasiexperimentales es cuando no es posible aplicar por limitaciones o conveniencias el modelo experimental se puede recurrir a modelos que no cumplen estrictamente los requisitos de un experimento. Los modelos cuasiexperimentales tienen la ventaja de ser prácticos y producir un margen aceptable de rigurosidad científica, siempre y cuando el evaluador tenga claro

que elementos no puedan ser controlados y se prevenga de posibles interpretaciones erróneas de los resultados.

- c) Modelos de diseño de series temporales: Consiste en aplicar una serie de mediciones a intervalos periódicos, antes de que comience el proyecto y de mediciones continuas después de que haya terminado.
- d) Modelo de grupo de control no equivalentes: Este modelo es frecuentemente utilizado, constituye una variación del modelo experimental que consiste en que en ese caso no se recurre al procedimiento aleatorio (elección al azar) para definir el grupo experimental y al grupo de control sino que en ambos casos se utiliza el procedimiento no aleatorio o de elección por conveniencia.
- e) Modelos simples o no experimentales de evaluación: proporcionan una visión preliminar de la eficacia de un proyecto y sus resultados constituyen una base confiable para el proceso de retroalimentación. Los modelos simples que más se utilizan son:
 - a) Evaluación antes después.
 - b) Evaluación únicamente después.
 - c) Evaluación después con grupos de comparación.

Para cuestiones esta investigación se apoyará en los modelos de Guillermo Briones, ya que, de acuerdo a su clasificación es la más idónea para dicho estudio.

Briones dice que un modelo " Es el esquema o diseño general que caracteriza la forma de investigación evaluativa que ha de realizarse, las técnicas o procedimientos para la recolección y análisis de información, el conocimiento final que se desea obtener y los usuarios principales de los resultados del estudio".⁸

El considera de manera general dos tipos de modelos:

1.- Los modelos analíticos

2.- Los modelos globales

Los modelos analíticos están relacionados con paradigmas epistemológicos explicativos y, a través de ellos, con posiciones realistas y objetivamente. La finalidad de conocimiento consiste en proporcionar explicaciones de modalidades de funcionamiento del programa y de sus resultados (positivos o negativos), en término de alguna teoría o mediante la apelación a factores causales de diversa naturaleza (estructurales, demográficos, motivacionales, etc.).

Este a su vez contempla 2 modelos :

- Modelo de Contexto-insumo-proceso-producto.
- Modelo de Referentes Específicos.

Modelo de Contexto-insumo-proceso-producto :Se generó en el campo de la educación, especialmente referido a la evaluación curricular. Fue propuesto, en 1971 y define a la evaluación como " un proceso

⁸Op. Cit. Briones, p. 20

destinado a delinear, obtener y proporcionar informaciones alternativas "9

Modelo de Referentes Específicos : "Es un tipo de investigación que analiza el contexto, los objetivos, los recursos, el funcionamiento, la población y los resultados de un programa con el fin de proporcionar información de la cual se puedan derivar criterios útiles para la toma de decisiones en diversos niveles del programa" 10

CONTEXTO : Se refiere de manera general al ambiente físico, económico, social y político en el cual se desarrolla el programa, comparando sus objetivos con las necesidades de la población.

OBJETIVOS : Son las situaciones o estados deseables de alcanzar en los usuarios del programa, mediante los recursos y procedimientos que se estiman.

RECURSOS : Comparar si los recursos o insumos de un programa han sido los adecuados, tomando en cuenta al personal directivo, administrativo, personal técnico, los recursos financieros y físicos.

FUNCIONAMIENTO : Comprende los procesos relacionados con el desarrollo del programa y con procesos destinados a producir cambios en los objetivos del programa.

POBLACIÓN : Implica describir las características de la población objeto-directa, tales como demográficas, expectativas entre otras.

⁹OP. Cit. Briones, p.32.

¹⁰Op. Cit. Briones, p.35

RESULTADOS : Evaluar los resultados de un programa, si los cambios o modificaciones que se producen en una población o en el contexto físico-social en el cual se ubica.

En cuanto a los modelos globales se basa en paradigmas interpretativos o comprensivos de tal modo que la tarea final de la evaluación consiste en establecer el significado de las acciones y actividades que se desarrollan dentro del programa. Su enfoque es global holístico sin referencia a factores causales ni a variables particulares que pudieran ser sometidos a tratamientos estadísticos. Por el lado de sus paradigmas epistemológicos de base, muchos de estos modelos globales se relacionan con posiciones subjetivas e idealistas.

Digamos también que mientras los modelos analíticos tienden a privilegiar el uso de información cuantitativa o cualificable, sin excluir necesariamente el uso de información cualitativa, el énfasis en información total o preferentemente cualitativa forma parte de la naturaleza misma de los modelos globales de evaluación.

En este modelo considera 2 tipos :

- Evaluación Iluminativa
- Evaluación Participativa

En la primera, se apoya básicamente en un paradigma "subjetivista" que privilegia el uso de la información cualitativa y que busca, finalmente, no la explicación de los procesos en términos de relaciones teóricas más generales o de factores "causales" sino su

interpretación mediante los significados que tienen para los autores que participan en un programa.

En cuanto a la Evaluación Participativa : Su objetivo es que las personas que pertenecen al programa tomen en sus manos las tareas que implican un estudio de ese tipo, con claras ventajas para ellos en lo que toca a lograr los propósitos buscados : aprendizaje grupal e individual, autorrealización etc.. ; y para el programa, mejor determinación de los problemas, propuesta de soluciones realistas mayor compromiso de los usuarios tanto con los objetivos de la evaluación como con la soluciones.

CAPITULO 2
PROGRAMA DE BECAS DE CAPACITACION PARA
EL TRABAJO
(PROBECAT)

2.1 ANTECEDENTES

La creación y operación del Servicio Nacional de Empleo como instrumento del sector laboral se fundamenta jurídicamente a partir de 1978 , en la Ley Federal de Trabajo en sus artículos 537, 538 , 153-A , 153-D, 153-E, 153-F. ¹¹

ARTICULO 537.- El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos :

- I.- Estudiar y promover la generación de empleos;*
- II.- Promover y supervisar la colocación de los trabajadores,*
- III.- Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y*
- IV.- Registrar las constancias de habilidades laborales.*

ARTICULO 538.- El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las

que competan las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior.

ARTICULO 153-A.- *Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.*

ARTICULO 153-D.- *Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.*

ARTICULO 153-E.- *La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convenga que podrán impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en la actividad distinta a la ocupación que desempeña, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.*

¹¹ Ley Federal del Trabajo, México, Porrua, 1995.

ARTICULO 153-F.- La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto :

I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como, proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II.- *Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación*

III.- *Prevenir riesgos de trabajo;*

IV.- *Incrementar la productividad; y*

V.- *Mejorar las aptitudes del trabajador.*

Al igual que el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que menciona que : Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

Desde entonces la Secretaría del Trabajo y Previsión Social , se abocó a promover con los Gobiernos de los Estados y del Departamento del Distrito Federal la constitución de los Servicios de Empleo, con la finalidad de impulsar la colocación de trabajadores; promover la capacitación para el trabajo; estudiar el comportamiento de los mercados laborales por rama de actividad y Delegación y registrar, autorizar el funcionamiento de los agentes particulares que realizan labores de vinculación en el mercado de trabajo.

En 1980 se constituyó por acuerdo del C. Jefe del Departamento del Distrito Federal, el Servicio de Empleo del Distrito Federal, que funcionaria bajo la responsabilidad de su Dirección General de Trabajo y Previsión Social, como entidad Local de Planeación, Organización, Coordinación y Supervisión, con el apoyo operativo de los Centros Delegacionales Promotores del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (CEDEPECAS) en las Delegaciones Políticas.

En 1984 se incluye al Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores, a la vertiente de los Programas Regionales de Empleo.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social en 1987 obtiene autorización del Gobierno Federal para concertar un préstamo con el Banco Mundial para llevar a cabo el Proyecto de Capacitación de Mano de Obra (PCMO), dentro del cual, se incluye al Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores por un periodo de cuatro años.

En 1992 el Gobierno Mexicano y las Autoridades del Banco Mundial, tras realizar una evaluación de los resultados del Programa acordaron un nuevo crédito internacional para darle continuidad.

El Gobierno Mexicano decide en 1994 ampliar substancialmente los recursos de los Programas de Becas de Capacitación para Desempleados y Servicio de Empleo, los cuales fueron destinados al apoyo de la población desempleada. De tal manera, el Servicio incrementa su meta para otorgar Becas.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social en 1995 concerta con las autoridades financieras a nivel internacional una ampliación del financiamiento de recursos externos para fortalecer los apoyos al Programa de Becas y se pone en marcha el Programa " Iniciativas Locales de Empleo y Ocupación Temporal (PILEOT),"

Por otra parte y con base a los resultados del proyecto de capacitación de mano de obra (PCMO), la Secretaria del Trabajo y Previsión Social concerto con el Banco Mundial el proyecto de Modernización de los mercados de trabajo por un período de cinco años es decir de 1993 a 1997; en su primera fase y a partir de julio de 1997, se pone en marcha la segunda fase hasta el 2000 entre sus componentes se considera el de Mecanismo de Ajuste de los mercados de trabajo, cuyos objetivos generales son promover la inserción productiva de la población al empleo y la mayor transparencia del mercado de trabajo; reducir los tiempos y costos de la vinculación entre la oferta y demanda de empleo y propiciar la coordinación de los diferentes agentes que participan en el mercado de trabajo.

"Para el logro de tal propósito es necesario que la operación del Programa se lleve a cabo de manera eficiente en cada una de sus etapas : detección de necesidades de capacitación, concertación de oferta de capacitación, promoción, reclutamiento y selección, capacitación, seguimiento y vinculación a los mercados de trabajo.

Cabe señalar que este procedimiento se sustenta en la consulta y análisis de dos fuentes de información; por un lado, las empresas usuarias de los servicios de los CEDEPECAS, y por otro lado, la

sistematización de la información proveniente de los SISNE(Sistema de Información del Servicio Nacional de Empleo) del proyecto de colocación de trabajadores registrada en el último año (enero-diciembre)" ¹²

La información así obtenida permitirá alcanzar los siguientes objetivos :

Detectar los requerimientos de mano de obra capacitada que presentan los mercados de trabajo, para orientar en forma eficiente el Programa de Becas de Capacitación en cada una de las Delegaciones del D.F.

Incrementar las posibilidad de colocación e incorporación productiva de los egresados del Programa en cada una de las especialidades.

Definir los cursos y especialidades a impartir por delegación que respondan a los requerimientos de personal capacitado del aparato productivo.

Proporcionar información a las instituciones capacitadoras que le permita orientar sus planes y programas.

Es tarea fundamental de los Servicios de Empleo y CEDEPECAS impulsar actividades de capacitación que contribuyan a corregir desequilibrios y aumentar las posibilidades de trabajo para la población desocupada o subempleada.

¹²PROBECAT.Procedimiento para la Detección de Necesidades de Capacitación en el Distrito Federal, 1991, P.3

En este sentido debe enfatizarse que toda acción que se promueve con el propósito de capacitar a la población que busca un trabajo debe estar sustentada sobre una labor previa y minuciosa de detección de aquellas ocupaciones que son demandadas por el aparato productivo y que no son ofrecidas por los solicitantes o bien resultan difíciles de encontrar en el mercado de trabajo.

Resulta imprescindible entonces que, antes de llevar a cabo acciones de capacitación, los CEDEPECAS y los Servicios de Empleo hayan efectuado una labor de diagnóstico a través de la cual pueda conocerse no sólo el tipo de ocupaciones más demandadas, en particular las consideradas críticas, sino también la posibilidad de que ese tipo de conocimientos puedan ser impartidos en las instituciones educativas públicas o privadas de la entidad o región.

Como parte de esta búsqueda de información los CEDEPECAS y los Servicios de Empleo tienen la posibilidad de realizar diversas acciones con el fin de obtenerla, y conocer la situación que los mercados de trabajo locales presentan en relación a los conocimientos y habilidades que las empresas les exigen a los solicitantes que desean incorporarse a los puestos vacantes declarados

Entre estas tareas de recopilación de información pueden mencionarse algunas que resultan substanciales para precisar los cursos de capacitación del Programa de Becas como para desarrollar otras actividades de calificación que no estén necesariamente inscritas en este Programa:

Los registros de solicitantes y vacantes del propio Servicio de Empleo; de su revisión y cotejo es posible detectar desequilibrios y extraer conclusiones útiles para promover cursos de capacitación que actualicen conocimientos y reconviertan habilidades y destrezas de los grupos de población desempleada cuyo nivel de capacitación es insuficiente.

La aplicación de encuestas y entrevistas a empresas que permitan obtener información directamente de donde se generan los requerimientos cuantitativos y cualitativos de mano de obra, así como prever las necesidades futuras y conocer los impactos en éstas y en las estructuras ocupacionales por incorporación de nuevas tecnologías. Los procedimientos para llevar a cabo la encuesta comprende las siguientes etapas :

- 1.- En primer lugar, el personal del CEDEPECA deberá actualizar o en su caso elaborar un directorio de las empresas que han recurrido a alguno de los servicios, ya sea de colocación o capacitación.

El directorio de empresas deberá elaborarse a partir de los siguientes datos :

- a) Nombre y/o razón social de la empresa.
- b) Dirección completa y teléfono.
- c) Actividad económica, giro o productos que elaboran o comercializan

d) Nombre y puesto de la persona con la que se tiene comunicación

2.- Ya elaborado o actualizado el directorio de empresas, se deberá seleccionar cuando menos 50 empresas a las cuales se les aplicará la encuesta vía telefónica. (Veasé anexo)

2.2 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

" Incorporar a quienes carecen de empleo, a un amplio esquema de capacitación, mediante un sistema de becas que sustentado en los requerimientos de personal calificado detectados en áreas estratégicas de la economía, esté orientado al aprovechamiento eficaz de las oportunidades de empleo existentes o también, a fortalecer e impulsar el autoempleo y las diferentes formas de organización social para el trabajo".¹³

OBJETIVOS ESPECÍFICOS :

"Promover la capacitación como un mecanismo de ocupación temporal y mientras ésta termina proveer de un ingreso mínimo a los capacitados.

¹³PROBECAT.MANUAL UNICO DE OPERACION DE PROGRAMA DE DESARROLLO REGIONAL 1996,,P.7.

- Desarrollar y actualizar las capacidades, destrezas y habilidades de los trabajadores desempleados participantes en el programa, como vía de acceso hacia nuevas oportunidades de empleo permanente que ofrece la planta productiva o hacia los distintos esquemas de organización social para el trabajo o por el fomento al autoempleo.¹⁴

2.3 LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS :

La operación del programa deberá tener como período máximo de ejecución el año fiscal.

Sólo podrán participar aquellas personas desempleadas, que cumplan estrictamente con los requisitos de reclutamiento y selección como son :

- 1.- Tener de 18 a 55 años.
- 2.- Escolaridad mínima de primaria.
- 3.- Contribuir al gasto familiar (Dependientes económicos)
- 4.- Acta de nacimiento.
- 5.- 3 Fotografía tamaño infantil.
- 6.- Constancia laboral mínima de 3 meses.

¹⁴IBÍDEM

7.- Buscadores activos de Empleo.

8.- No haber sido beneficiados anteriormente con una beca del Probecat del Servicio Nacional de Empleo.

Cubriendo dichos requisitos podrán ser candidatos a incorporarse a las acciones de dicho programa.

En cuanto a la capacitación será proporcionada en los planteles de la Secretaría de Educación Pública y del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica. Como apoyo básico, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social concertará un nivel mínimo de operación con la SEP, a través de la Dirección General de Centros de Capacitación y del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica.

Así mismo, se podrán concertar cursos con los Centros dependientes de los gobiernos estatales, las Delegaciones Políticas en el D.F., e instituciones privadas, para los cuales se solicitará la autorización de la Dirección General de Empleo con un mes de anticipación de la fecha programada de inicio de curso.

La concertación de los mismos deberá atender las necesidades de mano de obra calificada de los mercados de trabajo locales y de algunos otros factores que influyen en los mercados de trabajo de la región, para apoyar la realización de los proyectos y programas encomendados al Servicio Estatal de Empleo y CEDEPECAS en el D.F.

Ahora bien, el PROBECAT contempla las siguientes modalidades :

- Capacitación Escolarizada
- Capacitación Mixta
- Programa de Iniciativas Locales de Empleo y Ocupación Temporal (PILEOT)
- Esta última ofrece las siguientes alternativas :
 - a) Autoempleo
 - b) Iniciativas Locales de Empleo (ILE)
 - c) Taller Escuela.

A continuación se describen las diversas modalidades del PROBECAT:

1.- CAPACITACION ESCOLARIZADA .- Esta modalidad está orientada al buscador activo de empleo con edad de 18 a 55 años, los cursos se estructuran de manera que al término de la capacitación su incorporación al trabajo sea lo más breve posible. La escolaridad mínima requerida es la primaria terminada. En función de la especialidad del curso, deben contar con experiencia laboral no menor de tres meses en el sector formal de la economía familiar. Los participantes reciben una beca económica equivalente al salario mínimo regional, así como ayuda para transporte, material didáctico y asistencia médica en instituciones del D.D.F.

La capacitación escolarizada se lleva a cabo en los planteles educativos tanto del sector público como privado, como el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), Centro de Capacitación para el Trabajo (CECATIS), Centro de Estudios Tecnológicos Industriales y de Servicio (CBTIS), mediante cursos que duran de uno a seis meses.

2.- CAPACITACION MIXTA -El objetivo es cubrir las vacantes de empleo con solicitantes que se califican dentro de un proceso de capacitación que se realiza en el seno de las propias empresas, de acuerdo a un plan de trabajo establecido en función de las necesidades específicas de las mismas; esto permite la adaptación de las personas al ambiente de trabajo en puestos concretos. El candidato propuesto, debe ser buscador activo de empleo, en un rango de edad de 18 a 55 años , tener dependientes económicos o contribuir al ingreso familiar, con o sin experiencia laboral. La escolaridad está en función del perfil solicitado por la empresa. El becario recibe ayuda económica de un salario mínimo regional y servicio médico. Por otra parte, la empresa le proporciona apoyo para transporte, material didáctico y un seguro contra accidentes. Al finalizar el curso, la empresa se compromete a contratar como mínimo al 70 % de los egresados. Esta modalidad se realiza a petición expresa y en coordinación con el sector empresarial, para satisfacer requerimientos específicos de mano de obra calificada. En este modelo, los cursos tienen una duración de 3 meses; se lleva a cabo en el interior de las empresas y / o con los apoyos de los planteles educativos.

La mayor parte del curso es práctico (70 a 80%) y teórico (20 a 30%). En este modelo, la empresa diseña los contenidos temáticos del curso.

- 3.- Programa de Iniciativas Locales de Empleo y Ocupación Temporal (PILEOT).- Esta modalidad ofrece diversas alternativas, las cuales cubren los sectores de la población que tienen mayores dificultades para su integración al mercado formal de trabajo, misma que corresponde a personas de 16 años de edad en adelante con o sin experiencia laboral que ha sido desplazada de sus puestos de trabajo y que principalmente por su escasa escolaridad y calificación no se inserta en el sector productivo.

En el PILEOT, destacan entre otras, las siguientes variantes :

- a) AUTOEMPLEO.- Este tipo de capacitación se orienta a brindar conocimientos para realizar actividades por cuenta propia, ya que los cursos más prácticos y básicamente son oficios. El candidato a la beca de capacitación debe ser un buscador activo de empleo mayor de 16 años, que sepa leer y escribir o haber cursado preparatoria o equivalente, con o sin experiencia laboral. Recibe una ayuda económica de un salario mínimo regional, transporte, apoyo de material didáctico y servicio médico.
- b) INICIATIVAS LOCALES DE EMPLEO (ILE).- El objetivo de éstas, es apoyar proyectos productivos con posibilidades para el mantenimiento del empleo, en la que puedan participar, a diferencia de las otras modalidades, varios miembros de un mismo núcleo familiar, estar desempleados o subempleados de 16

años en adelante con o sin experiencia laboral, reciben ayuda económica equivalente al salario mínimo regional, sin apoyo para transporte ya que se persigue que el proyecto productivo sea con la población del mismo ámbito local; los materiales didácticos son proporcionados por los mismos participantes, ya que el programa de capacitación se estructura de acuerdo a las necesidades específicas del proyecto productivo.

- c) TALLER-ESCUELA.- Estos talleres se realizan en pequeños establecimientos, tales como: tintorerías, panaderías, entre otras. Su instrumentación se orienta a fortalecer las micro y pequeñas empresas; a diferencia de la capacitación mixta, los egresados del proceso de capacitación y adiestramiento son contratados de manera opcional; deben ser buscadores activos de empleo, en un rango de edad de 16 a 30 años; los participantes deben saber leer y escribir, o haber cursado preparatoria o similar. Reciben ayuda económica equivalente a un salario mínimo regional, sin apoyo para transporte. Los materiales didácticos son proporcionados por la misma empresa que se inscribe en esta modalidad o proyecto.

2.4 PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN

Se utiliza diversos medios informativos (masivos y particulares), en coordinación con las áreas de Comunicación Social, con el propósito de dar a conocer los objetivos y requisitos, beneficios del programa

ante la población desempleada. Así como promover con oportunidad ante los empleadores relacionados con las actividades económicas, seleccionadas, la capacitación y la incorporación de los becarios egresados a un puesto de trabajo.

2.5 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

El programa establece que la evaluación y seguimiento se realizará durante y después de la capacitación y será responsabilidad de los gobiernos Estatales o del Departamento del Distrito Federal a través de sus Centros Delegacionales Promotores del Empleo Capacitación y Adiestramiento.

Ya que es fundamental realizar el seguimiento mediante acciones que permitan conocer en forma oportuna las causas de deserción que se presenten en los cursos de capacitación, así como las modalidades y condiciones en que los egresados del Programa de Becas se incorporen a un puesto de trabajo. Por tal motivo, es conveniente que exista una comunicación constante con los becarios a fin de conocer sus problemas y apoyarlos y orientarlos en las solución de ellos ya que en ocasiones esto puede ser causa de deserción.

Para el seguimiento de becarios se realizará a través de la orientación y aplicación de entrevistas y cuestionarios que están bajo la responsabilidad de las siguientes dependencias :

- 1.- Dirección General de Empleo. A través de la Dirección del Servicio Nacional de Empleo.
- 2.- Servicio Estatal de Empleo y CEDEPECAS en el D.F.
- 3.- Planteles participantes del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP).
- 4.- Centros de Capacitación para el Trabajo de la SEP a través de sus áreas de Trabajo Social.
- 5.- Instituto Nacional Estadística Geografía e Informática.

La importancia del Programa de Capacitación tanto en el aspecto financiero como en la magnitud de los recursos humanos que interesa, obliga a evaluar por una parte su eficiencia terminal y por otro, su impacto en el mercado laboral.

En especial se desea saber lo que está pasando en la delegación Coyoacán, pero primeramente es necesario conocer como opera el Programa en dicha delegación y este aspecto es tema de nuestro siguiente capítulo.

CAPITULO 3

PROGRAMA DE BECAS DE CAPACITACION PARA EL TRABAJO EN LA DELEGACIÓN COYOACAN

3.1 ANTECEDENTES

El Servicio de Empleo tiene como propósito contribuir y subsanar las condiciones preexistentes del desempleo, facilitando el acceso a los buscadores de empleo a las actividades productivas propiciando con esto mejores niveles de bienestar.

Normativamente el programa lo regula la Secretaría de Trabajo y Previsión Social desde 1978. Area responsable la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del D.D.F. a través de la Subdirección de Empleo, y operativamente en las 16 Delegaciones Políticas a través de los Centros Delegacionales Promotores del Empleo Capacitación y Adiestramiento (CEDEPECA).

Con el propósito de que se comprenda lo antes mencionado, a continuación se presenta en forma esquemática las entidades coordinadoras del programa :

SERVICIO DE EMPLEO DEL DISTRITO FEDERAL

ENTIDADES COORDINADORAS

S.T.P.S. DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 127
- Ley Federal de Trabajo, Art. 537, 538, 153-A, 153-D, 153-I y 153-J
- Se establece el Servicio Nacional de Empleo, 1976
- Bases de Coordinación S.T.P.S./D.D.F. 1989
- Atribuciones:
- Entidad normativa federal del servicio nacional de empleo.
- Objetivo:
impulsar la colocación de trabajadores, promover la capacitación para el trabajo y estudiar el comportamiento de los mercados laborales.

D.D.F. DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

- Acuerdo 10 publicado en la gaceta oficial del D.D.F. Establece en 1980 la creación del servicio de empleo en el D.F.
- Bases de coordinación del D.D.F./S.T.P.S. 1989
- Atribuciones
- Órgano normativo, planeador, coordinador y evaluador del servicio de empleo
- Objetivo:
Contribuir a subsanar las condiciones del desempleo facilitando el acceso de la población a las actividades productivas mediante programas de colocación y becas para la capacitación de trabajadores desempleados, mediante apoyo económico.

D.D.F. DELEGACIONES POLÍTICAS

- Acuerdo 16 publicado en la gaceta oficial del D.D.F.
- Constituye en 1980 los centros delegacionales Promotores del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (codepeccas)
- Atribuciones:
Órganos operativos
- Objetivo:
Detectar y registrar vacantes así como promover la colocación de buscadores de empleo en aquellas oportunidades de trabajo que provee la planta productiva.

MECANISMOS DE APOYO

DIRECCIÓN DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO

- Normatividad:
Manuales
Guías
Instructivos
- Asesoría técnica:
Capacitación de los recursos humanos del servicio de empleo
- Recursos financieros:
Convenio con Banco Mundial (BIRI)
Recursos Fiscales (SOLIDARIDAD)
PROBECAI
PERSONAL DE APOYO DEL SERVICIO DE EMPLEO
- Recursos Materiales:
Equipo de Computo
Equipo audiovisual y didáctico
Fotocopiadora y Fax
líneas telefónicas
Unidades móviles para la promoción del servicio de empleo

SUBDIRECCIÓN DE EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

- Coordinación y asesoría para la aplicación de la normatividad
- Asesoría técnica:
Aplicación de metodología para la investigación de necesidades de capacitación
Capacitación para los recursos humanos de servicio de empleo
- Recursos financieros:
Fórmula de apoyo para realizar talleres PROBECAI y Colocación de trabajadores
- Recursos Materiales:
Formas para registro
Credenciales
Diplomas
Carteles
Folleto
Manuales
Diseño de materiales para promover

CODEPECCAS

- Funciones:
Aplicar normatividad y políticas en la operación.
Investigar necesidades de capacitación
Concertar con instituciones capacitadoras para el desarrollo temático de los cursos
Articular las vacantes ofrecidas por la planta productiva.
Atender solicitantes de empleo para vincularlos con el mercado formal de trabajo
Coordinar la ejecución de los cursos
Promover las actividades del servicio en su conjunto

El gobierno de la República , a través de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social ha decidido fortalecer el Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores en cuanto a sus contenidos y acciones, con el propósito de responder, en forma oportuna y eficaz a los procesos de modernización y crecimiento previsible de la economía mexicana , así como a las metas establecidas en este Programa.

El Programa se orienta a apoyar los requerimientos de mano de obra capacitada de la pequeña y mediana empresa que se presenten fundamentalmente en las áreas urbanas y en los sectores secundarios y terciarios , de acuerdo a los procesos de crecimiento y modernización que se generen. Se dirige a la población desempleada de las ciudades, con experiencia laboral, que participen en el sostén económico de su familia y por é llo la necesidad de acceso rápido a un ingreso ; ofreciéndole, a través de la capacitación, una alternativa de incorporación productiva al trabajo y un ingreso equivalente al salario mínimo durante el proceso de capacitación.

En Coyoacán, el Programa surge en 1980 con el mismo objetivo de promover la capacitación para el trabajo y de impulsar la colocación de trabajadores además de estudiar el comportamiento de los mercados laborales por rama de actividades. Debido a que no se cuenta con información de años anteriores, solamente se retomó para dicha investigación 1995.

Antes de conocer como se ejecuta el Programa es indispensable describir las características más importantes de Coyoacán:

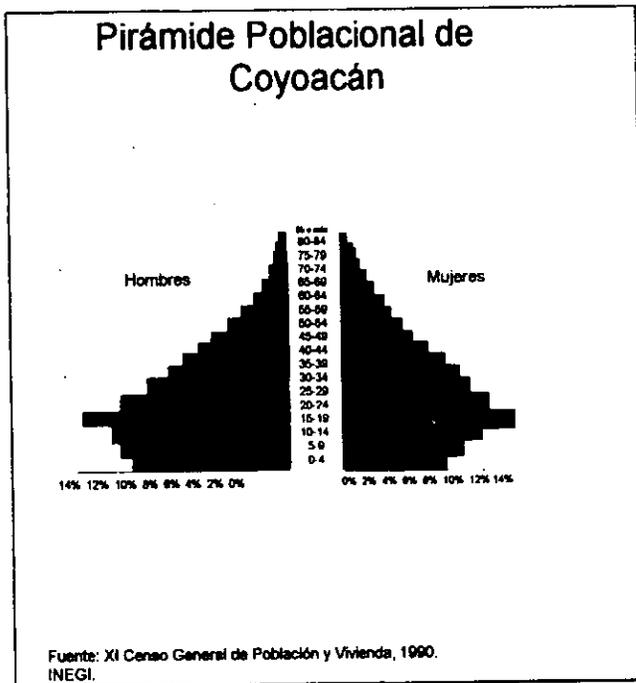
3.2 PERFIL DELEGACIONAL

A) UBICACION GEOGRÁFICA : La delegación Coyoacán se localiza en la porción Central del Distrito Federal y tiene una superficie de 53.4 Kilómetros cuadrados, mismos que representan el 3.5 % del Distrito Federal, ocupando el décimo lugar por extensión territorial y se encuentra a 2,240 metros sobre el nivel del mar. La totalidad de territorio corresponde a suelo urbano y representa el 7.1 % de las zonas urbanas de la entidad.



Los límites geográficos de la delegación son: al norte, las delegaciones Benito Juárez e Iztapalapa, al sur la delegación Tlalpan , al este Iztapalapa y Xochimilco y al oeste Alvaro Obregón.

B) POBLACION : Según datos del XI Censo General de Población y Vivienda de 1990, la población de la Delegación Coyoacán era al comenzar la década de 640,066 personas lo cual representa el 7.8% del Total del D.F.. A continuación se presenta la evolución histórica de la población desde 1970 así como las tasas de crecimiento anual correspondientes y su comparación con las respectivas cifras de la entidad.



En la pirámide poblacional de la delegación anteriormente señalada refleja la composición de la población por quinquenios de edad. En ella se observa una clara reducción de la base que implica que la población de los tres quinquenios inferiores a 15 años es menor que la de los dos siguientes.

Expresado en otra forma, la pirámide indica que la población de la delegación Coyoacán está conformada por un alto grado de personas jóvenes (entre 10 y 34 años) destacando el segmento de 15 a 19 años y en particular las mujeres del mismo, que tienen la mayor participación en la población de la delegación.

Lo anterior es de gran importancia, pues ello revela un descenso de la demanda por educación básica en el mediano plazo y una fuerte presión en los ciclos de los niveles educativos medio y medio superior, así como en la generación de nuevas plazas de trabajo para los jóvenes que se integran al mercado laboral.

C) ACTIVIDADES DE LA POBLACION : La población en edad de trabajar (12 años a más) registrada en la delegación Coyoacán asciende a 495,022 personas.

Tanto la porción de ocupados como la de desocupados, es similar a la registrada en el Distrito Federal. Sin embargo, el porcentaje de personas dedicadas al hogar es menor y como contrapartida, el porcentaje de estudiantes de la delegación es mayor que el de la entidad, hecho que refleja una mayor permanencia de los jóvenes en los sistemas educativos de la delegación en particular de las mujeres.

ACTIVIDADES DE LA POBLACIÓN

ACTIVIDAD	COYOACÁN		DISTRITO FEDERAL	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%
OCUPADOS	230,840	46.6	2'884,807	46.4
DESOCUPADOS	5,673	1.2	76,463	1.2
ESTUDIANTES	111,913	22.6	1'256,990	20.2
HOGAR	111,526	22.5	1'518,298	24.4
OTROS	30,820	6.2	392,030	6.3
NO ESPECIFICADOS	4,250	0.9	88,847	1.4
TOTAL	495,022	100.0	6'217,435	100.0

FUENTE: Censo General de Población y Vivienda. 1990. INEGI.

La población económicamente activa de Coyoacán se eleva a 236,513 personas (36.9 % de la población total) de las cuales 230,840 constituyen el personal ocupado. Descartando las personas que no especificaron el sector de actividad donde trabajan, se tiene que del total de personas ocupadas según el Censo de 1990 el 25.3 % se dedican a actividades industriales, el 15.6 % trabajan en el comercio y el 58.8 % en el sector de servicios incluyendo comunicaciones y transportes. En el sector primario únicamente se desempeña el 0.3 % del personal ocupado.

D) ACTIVIDAD ECONÓMICA EN LA DELEGACIÓN : De acuerdo con los Censos Económicos de 1994, en 1993 operaban 1,156 establecimientos pertenecientes al sector manufacturero en Coyoacán mismo que representa el 4.1 % del total de unidades económicas manufactureras registradas en el Distrito Federal ; 7,276 establecimientos comerciales y 5,844 de servicios que representa el 4.3 % y 5.3 % de los totales de la entidad respectivamente.

El personal ocupado en el sector formal de las actividades secundarias y terciarias en Coyoacán ascendía a 84,920 personas, poco menos del 5 % del personal ocupado registrado en la entidad, proporción menor al 7.9% que representa la población de Coyoacán en el total del Distrito Federal. De dicho total 24,871 personas se localizan en la industria manufacturera 27,980 en el comercio y 32,069 en los servicios, lo que representa 29.3 %, 32.9 % y 37.8 % respectivamente.

Considerando en forma conjunta los sectores de comercio y servicios, resalta el hecho de que la actividad terciaria es la principal fuente de generación de empleos en la delegación. Sin embargo, si se considera cada sector de actividad en forma separada, el sector servicios destaca como el más importante en términos ocupacionales en la delegación. A continuación se detallan los sub-sectores :

OCUPACIÓN EN EL SECTOR DE SERVICIOS

SUBSECTOR	COYOACÁN		DISTRITO FEDERAL	
SECTOR SERVICIOS	32,069	100.0 %	1'012.22 8	100.0%
SERVICIOS DE ALQUILER Y ADMINISTRACIÓN DE BIENES INMUEBLES	521	1.6%	15,226	1.5%
SERVICIO DE ALQUILER DE BIENES MUEBLES	717	2.2%	8,889	0.8%
SERVICIOS EDUCATIVOS	7,555	23.6%	475,485	47.0%
RESTAURANTES Y HOTELES	8,458	26.4%	146,912	14.8%
SERVICIOS DE ESPARCIMIENTO	3,659	11.4%	53,099	5.2%
SERVICIOS PROFESIONALES	6,424	20.0%	242,446	23.9%
SERVICIOS DE REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO	4,031	12.6%	66,752	6.5%
SERVICIOS RELACIONADOS CON LA AGRICULTURA, GANADERÍA Y CONSTRUCCIÓN	704	2.2%	3,379	0.3%

FUENTE: XI Censo de Servicios, 1994. INEGI

El sector que destaca dentro de la delegación corresponde a restaurantes y hoteles, que genera el 26.4 % de la ocupación del sector servicios en la delegación Coyoacán.

E) INFRAESTRUCTURA DE SERVICIOS

- EDUCACION : Los planteles educativos localizados en Coyoacán suman 635 de los cuales 214 pertenecen al sector privado, 414 al público y 7 son de carácter autónomo. Con relación a la población de 6 a 11 años de edad en 1980 no asistía a la escuela el 11.9 % de los niños residentes en la delegación, proporción que se redujo significativamente para 1990, cuando llegó a sólo un 2 % . Para el mismo año, la entidad registró una proporción levemente superior, con un 3%. Por su parte, para la población de 25 años y más una quinta parte del total tenía estudios de educación superior en 1980. Para 1990 se observa un aumento de siete puntos porcentuales, alcanzando así una cifra de 27.7 %

3.3 OBJETIVO DEL PROBECAT DENTRO DE COYOACAN :

Incorporar a la población desempleada y / o desplazada del aparato productivo a procesos de capacitación, a fin de que pueda adquirir conocimientos, actualizar y / o reconvertir sus habilidades y destrezas técnicas para que de esta forma contribuir a su incorporación a un empleo productivo y en el que pueda asegurar e incrementar sus niveles de ingreso.

3.4 LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS :

En esta etapa se respetará la normalidad que establece la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para la operatividad del Programa.

Las modalidades que se dieron en 1995 en Coyoacán fueron :

- Capacitación Escolarizada
- Capacitación Mixta

Programa de Iniciativas Locales de Empleo y Ocupación Temporal (PILEOT) con sus respectivas alternativas de :

- a) Autoempleo
- b) Iniciativas Locales de Empleo (ILE)
- c) Taller Escuela.

Estas modalidades en el capítulo dos ya fueron detalladas. Las modalidades de los cursos van a ser determinadas por las necesidades del mercado laboral a través del Comité Ejecutivo el cual es un organismo creado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, operando en el CEDEPECA de la delegación Coyoacán ya que con este comité se va a detectar las necesidades de capacitación ya sea por vía telefónica, entrevista con empresarios, visitas a empresas, pero como dentro de Coyoacán el recurso humano es muy limitado no se puede llevar a cabo lo antes mencionado, porque si se contara con

personal se haría un intercambio de información para corregir errores en la capacitación que se esta brindando ya sea escolarizada, mixta o bien taller escuela y de esta manera se analizaría si la capacitación va de acuerdo a lo que el sector laboral esta demandando o sólo se están cubriendo metas. Al igual se considera un listado de especialidades por ocupación pero en este caso se tiene que tener actualizado ya que se corre el riesgo de que no esté a la vanguardia.

Cabe señalar que en 1995 fueron otorgadas 1834 de 88 cursos que fueron concertados con diversas Instituciones Educativas tanto privadas como Públicas, donde egresaron 1484 personas de 1803 inscritos, siendo las bajas de 319 personas. Se reitera nuevamente que para dicha investigación sólo se tomara 1995 ya que se carece de información de años anteriores.

En lo referente a la población , del programa, se han complementado los factores de ponderación que determinan la inclusión de aspirantes que reúnan las características socioeconómicas que son más representativas de la población desempleada del país. Profundizándose en la entrevista a los aspirantes que con la información que se proporcionó se elaborara un diagnóstico argumentándose el porqué se esta otorgando la beca y además de hacer una eficiente selección y que las características de los beneficiarios correspondan al curso de capacitación, a sus expectativas, interés y a las necesidades reales de mano de obra del aparato productivo de estado.

Entre otros puntos que debe tener en cuenta el Consejero de Empleo para canalizarlo algún curso de capacitación es :

- No haber participado anteriormente en el programa.
- Sólo participara una persona por núcleo familiar.

Llenar una solicitud la cual contempla (datos generales, área económica, escolaridad, historia laboral, quien contribuye al gasto familiar , etc.), ya que el solicitante terminó de llenar dicha solicitud se verificará que todos los datos estén claros y ubicados donde corresponden.

En ese momento se detecta que nivel de escolaridad tiene, éste no debe ser superior al de preparatoria terminada, que no esté estudiando o bien trabajando en ese momento. Al aspirante que se encuentre dentro de los casos antes mencionados, se le informará que por sus características no puede participar en el programa. En el caso del aspirante este trabajando, se archivará su registro personal en Servicio de Empleo. Al solicitante que este estudiando se le derivara a colocación.

Ponderación del registro: Serán seleccionados aquellos aspirantes que acumulen una ponderación igual o superior a los 18 puntos. Esta puntuación se asigna a cada uno de los siguientes factores, de acuerdo a la tabla de ponderación :

- 1.- Estado Civil.
- 2.- Escolaridad

- 3.- Dependientes Económicos
- 4.- Situación de la Vivienda
- 5.- Características de la Vivienda
- 6.- Si es el único sostén de la familia
- 7.- Fecha de separación del último empleo.

3.5 PROMOCION Y DIFUSION

Básicamente para dar a conocer los cursos a las personas desempleadas de la delegación de Coyóacán se hizo a través de carteles, volantes, trípticos, folletos y en jornadas de Bienestar Social.

3.6 SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROGRAMA

El departamento de CEDEPECA no lleva a cabo una evaluación del PROBECAT; para conocer la opinión de los becarios que egresan de los cursos de capacitación.

Sólo se realizan informes anuales para conocimiento de las autoridades de la delegación.

CAPITULO 4

EVALUACION DEL PROGRAMA DE BECAS DE CAPACITACION PARA TRABAJADORES EN COYOACAN

4.1 PLAN DE EVALUACION

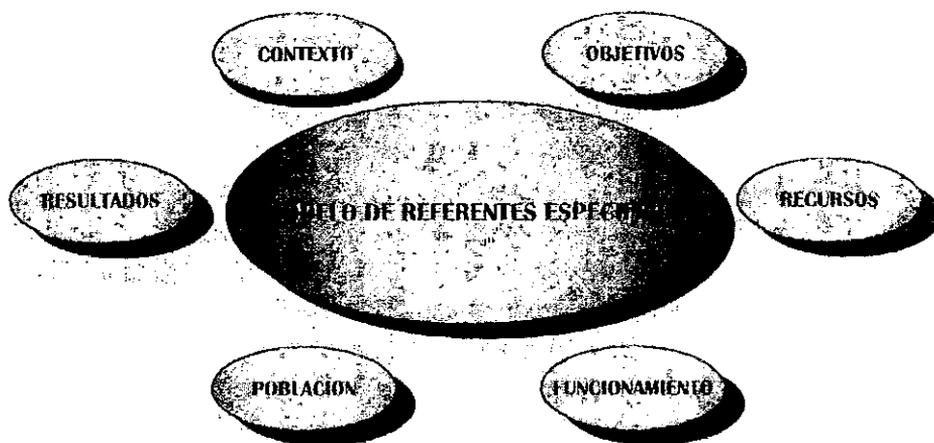
La evaluación realizada al PROBECAT estuvo dirigida a una población objeto-directa, permitiendo comprobar si se han cumplido o no las metas y objetivos propuestos por el programa con la finalidad de conocer si realmente se está satisfaciendo las necesidades de la población y si la capacitación que se brinda va de acuerdo con las características de la población, si los recursos humanos, institucionales, financieros son los adecuados.

De acuerdo a las características del PROBECAT, el cual está operando de manera permanente, se realizó la evaluación intermedia como se dijo con anterioridad, este tipo de evaluación "busca información durante el desarrollo del programa con el fin de detectar problemas de funcionamiento y buscarles soluciones adecuadas y oportunas";¹³ para ello se considero el modelo de Referentes Específicos, modelo que "permite analizar el contexto, los objetivos, recursos, el funcionamiento, la población y los resultados de un programa"¹⁴, referentes que en capítulo uno ya fueron señalados.

¹³Op. Cit. Briones, p.23.

¹⁴BIDEM.

Esquemáticamente las características del modelo de Referentes Específicos son las siguientes :



A partir de este modelo que plantea Guillermo Briones se realizó la investigación retomando los puntos pero en distinto orden; con lo antes mencionado permitió detectar problemas de funcionamiento lo cual nos llevó a buscar soluciones adecuadas y oportunas.

Por lo tanto la Evaluación realizada plantea los siguientes objetivos :

4.1.1 OBJETIVOS

A) OBJETIVO GENERAL :

Evaluar el Programa de Becas de Capacitación (PROBECAT) para identificar los problemas que intervienen en la ejecución del mismo dentro de la Delegación Coyoacán, con la finalidad de hacer las correcciones o reajustes necesarios para un mejor funcionamiento del programa y logro de objetivos y metas.

B) OBJETIVOS ESPECIFICOS :

Conocer si la capacitación está respondiendo a las necesidades del mercado laboral.

Identificar los problemas a los que se enfrentan los egresados de los cursos de capacitación.

Corregir las acciones y estrategias con las que operan los cursos de capacitación.

4.1.1.2 PROCESO METODOLOGICO

Por tener el proceso completo y contar con la posibilidad de darle seguimiento a los egresados del proceso de capacitación se contempló el período Enero a Noviembre de 1995, para ello las unidades de análisis fueron :

- Empresas.
- Becarios.
- Programas de Capacitación.
- Personal de CEDEPECA.

Las Técnicas utilizadas para la recolección de información fue el cuestionario (Veasé anexo), entrevista y la observación principalmente.

4.2 RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para realizar la evaluación en forma más completa y enriquecedora en la investigación se tomaron en cuenta dos momentos :

4.2.1 Lo Planeado para 1995.

4.2.2 Lo realizado en 1995.

4.2.1 Lo Planeado para el año 1995 en relación a :

a)Empresas

b)Becario

c)Programas de Capacitación

d)Personal.

A) EMPRESAS

Comenzaremos por mencionar que para dar cumplimiento a lo estipulado por la Dirección General del Trabajo y Previsión Social en relación a la Detección de Necesidades, CEDEPECA realizaría está entre Noviembre y Diciembre de 1994 con las empresas que están dentro de la Delegación de Coyoacán que suman aproximadamente 5644 entre las que podemos mencionar, Progela S.A. de C.V., Aeropublicidad y mensajería integral, Tesitel Tecnología y sistemas S.A. de C.V., Centro distribuidor de madera S.A. de C.V. por mencionar algunas; la detección se llevaría a cabo con la finalidad de

que proporcione los requerimientos de capacitación; una vez obtenida la información se procederá a programar los cursos para 1995 de acuerdo a las necesidades del mercado laboral. Para ello se recurrirá a dos fuentes de información: Primeramente la encuesta telefónica, con apoyo del directorio de las empresas que están dentro de la delegación que paralelamente será actualizado.

De estas empresas se seleccionarían por lo menos 50 como mínimo, según lo solicita la Dirección General del Trabajo y Previsión Social. En segundo lugar se tomaría en cuenta la Sistematización de la Información del Servicio Nacional de Empleo(SISNE) del proyecto de colocación de trabajadores registrada en el último año(enero-diciembre), es decir se recurrirá a detectar las demandas de ocupaciones más solicitadas por las personas desempleadas que acudieron a CEDEPECA Coyoacán durante 1994.

B) BECARIOS

En relación al otorgamiento de becas son determinadas en dos vertientes:

La primera es lo programado por el departamento de CEDEPECA-Coyoacán para 1995, que en sus metas contemplaba otorgar 930 becas en 42 cursos asignados de la siguiente manera:

METAS DE CEDEPECA PARA 1995

MODALIDAD ESCOLARIZADA O REENTRENAMIENTO

Mes	Becas	Cursos
Marzo	175	10
Junio	175	10
Septiembre	175	10
Octubre	175	10
Total	700	40

Fuente : CEDEPECA-COYOACAN/1995

MODALIDAD MIXTA INICIAL

Mes	Becas	Cursos
Marzo	50	
Junio	50	1
Septiembre	50	
Octubre	50	
Total	200	1

Fuente : CEDEPECA-COYOACAN/1995

MODALIDAD AUTOEMPLEO

Mes	Becas	Cursos
Junio	30	1
Total	30	1

Fuente : CEDEPECA-COYOACAN/1995

La segunda vertiente es en relación a lo que planea la Dirección General de Trabajo y Previsión Social a través de la Subdirección de Empleo, Capacitación y Adiestramiento para 1995, otorgando a Coyoacán 1835 Becas que serian distribuidas en 66 cursos con las mismas modalidades antes mencionadas:

ASIGNACIÓN DE BECAS Y CURSOS POR LA DGTyPS

MESES	BECAS	CURSOS
ENERO		
FEBRERO		
MARZO		
ABRIL	645	24
MAYO	35	2
JUNIO	115	5
JULIO	450	15
AGOSTO	210	7
SEPTIEMBRE		
OCTUBRE	380	13
NOVIEMBRE		
DICIEMBRE		

Fuente: Dirección General de Trabajo y Previsión Social. 1995.

Finalmente la Dirección General del Trabajo y Previsión Social determina los cursos y el otorgamiento de becas ya que es la que distribuye los recursos económicos proporcionados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social es entonces cuando se inician los cursos.

C) PROGRAMAS DE CAPACITACION :

Como ya se mencionó anteriormente que el Servicio Nacional de Empleo otorgo a Coyoacán 1835 becas que debían ser distribuidas en 66 cursos pero dadas las condiciones que imperaban en ese momento se le asignan otras 665, siendo un total de 2500 becas.

Con la condición de que a partir del segundo semestre se impulsara el Programa de Iniciativas Locales de Empleo y de Ocupación Temporal (PILEOT), cuya población-objetivo serían las personas desempleadas y subempleadas en condiciones precarias, pobladores

rurales y trabajadores de micro y pequeña empresas que se encontraban en proceso de ajuste de personal.

El programa de Iniciativas Locales de Empleo cubriría las expectativas de los trabajadores desempleados que no tenían la posibilidad de participar en las modalidades que ofrece el PROBECAT en virtud de su perfil laboral o por sus características personales.

Los objetivos centrales que tenía que cubrir el programa serían :

- Fomentar y consolidar Iniciativas Locales que generaran ocupación productiva estables con comunidades campesinas o urbanas marginadas.
- Propiciar proyectos de Ocupación Temporal para realizar labores de reparación y mantenimiento de la infraestructura productiva y de bienestar social y/o generar servicios de interés comunitario.

Cabe señalar que este programa también debería de dar prioridad a la Capacitación Mixta, es decir, concertar con el sector empresarial para que la capacitación se realizara en las instalaciones de las empresas y que estuvieran los becarios inmersos en los procesos productivos y posteriormente incorporarse en donde se requiriera mano de obra calificada.

Otra modalidad sería impulsar el Taller -Escuela con el propósito de capacitar en y para el trabajo en determinadas especialidades.

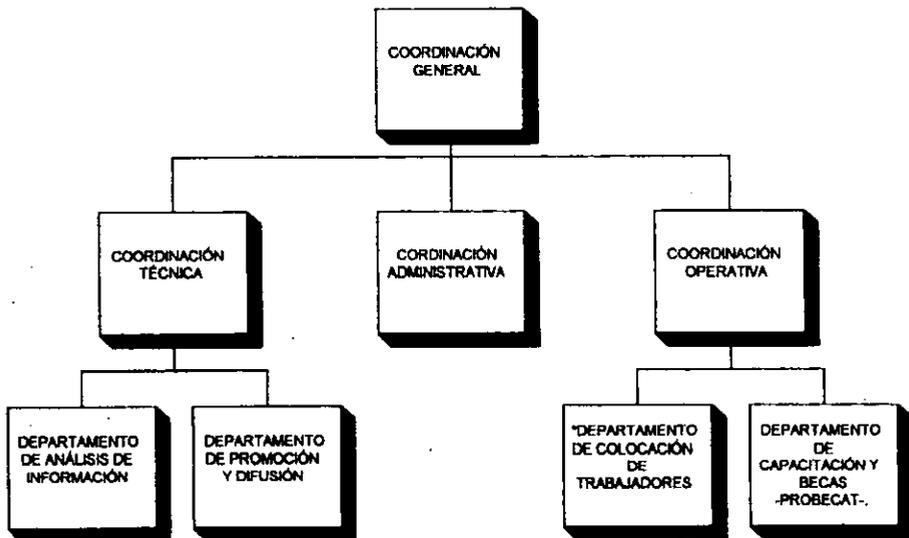
La estrategia a seguir sería insertar, en negocios establecidos, como talleres mecánicos, electromecánicos, tintorerías, restaurantes, herrerías, panaderías, y otros., a trabajadores para que desarrollaran habilidades que les permitiera dominar algún oficio para que al concluir el proceso de capacitación, obtenga un empleo permanente en ese negocio o en su defecto obtuviera otras posibilidades de éxito como buscadores ocupacionales y de autoempleo.

D) PERSONAL DE CEDEPECA:

Con el objetivo de coadyuvar a la operación eficiente de los procedimientos de colocación de trabajadores, la Dirección General del Trabajo y Previsión Social propone una estructura organizacional para el Servicio de Empleo y en particular, una estructura específica para el Departamento que tiene bajo su responsabilidad directa la operación y desarrollo del Programa de Colocación de Trabajadores donde esta inmersa la atención al Programa de Becas.

A continuación se presenta el organigrama para el Servicio de Empleo, con sus principales departamentos que se deben considerar :

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA EL SERVICIO DE EMPLEO



***EL RESPONSABLE DEL DEPARTAMENTO DE COLOCACION**

Planea, organiza, dirige y controla el desarrollo del Programa de Colocación de Trabajadores. Es responsable de la operación de los procedimientos para la colocación de trabajadores en todas sus etapas, reclutamiento, selección, envío y seguimiento de los solicitantes de empleo, así como de la atención a empleadores en base a los lineamientos y objetivos del Servicio Nacional de Empleo.

Apoyándose básicamente en el Consejero Responsable de la Concertación Empresarial, Consejero de Atención a Solicitantes de empleo, Analista, Recepcionista.

Cada Servicio de Empleo deberá adecuar a sus características, necesidades y recursos las estructuras organizativas planteadas anteriormente.

Ya en la cuestión operativa el CEDEPECA-Coyoacán, para dar cumplimiento a los objetivos, metas y poder llevar a cabo las siguientes acciones programadas para 1995 contaba con la siguiente plantilla de personal :

- 1 Jefe de CEDEPECA(Pasante de la Licenciatura en Pedagogía)
- 1 Personal de Apoyo de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social(Licenciado en Economía)
- 1 Coordinador de Empleo(Licenciado en Relaciones Comerciales)
- 1 Coordinadora de Becas para el Turno Matutino(Pasante de la Licenciatura en Trabajo Social)
- 1 Coordinadora de Becas para el Turno Vespertino(Técnico en Trabajo Social)
- 1 Secretaria para Turno Matutino(Carrera Comercial)
- 1 Secretaria para Turno Vespertino(Carrera Comercial)
- 12 Consejeros de Empleo :
 - 6 para Empleo, 3 para Turno Matutino y 3 para Turno Vespertino
 - 6 para Becas, 3 para el Turno Matutino y 3 para el Turno Vespertino.

Entre las profesiones de los consejeros de empleo se tenía a :

- Pasantes de la Licenciatura de Trabajo Social, Pedagogía, Psicología y Licenciado en Psicología Social ,Técnicos en Trabajo Social e Ingeniero Civil.
- 1 Capturista. Cabe señalar que durante los primeros 6 meses cubrió el puesto un Licenciado en Relaciones Internacionales; posteriormente ocupó el puesto un Técnico en Programación apoyándose en dos personas con estudios de Capturista.
- 1 Persona en Concertación Empresarial (Pasante de la Lic. en Pedagogía)

El personal estaría desempeñando sus funciones de acuerdo al manual para la colocación de trabajadores.

4.2.2 Lo Realizado en 1995

A continuación se expone lo realizado durante 1995 de acuerdo a la información obtenida en la investigación realizada en CEDEPECA-Coyoacán en el mismo orden; del inciso 4.2.1.

EMPRESAS :

Como se dijo anteriormente CEDEPECA tenía que hacer un diagnóstico de Necesidades, en Noviembre y Diciembre como lo marca la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, esto no se realizó sino hasta el mes de febrero con la encuesta telefónica, la cual

abarco 60 empresas de un total de 5644¹ empresas para detectar los requerimientos de capacitación de estas que están ubicadas en la delegación Coyoacán, actividad realizada por personal de CEDEPECA.

Al revisar las encuestas se observó que sólo 27 corresponden a Coyoacán y las otras 33 restantes corresponden otras delegaciones como son : Benito Juárez, Tlalpan, Venustiano Carranza, Alvaro Obregón, Cuauhtemoc, Iztapalapa.²

Con la información de estas encuestas fue elaborado el Diagnóstico, entregado el 15 de Marzo a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social. Este Diagnóstico arrojó la siguiente información concentrado en los siguientes cuadros :

CUADRO DE CONCENTRACIÓN No. 1
NUMERO DE EMPRESAS SEGUN DIFICULTADES PARA CUBRIR SUS VACANTES.

No. DE EMPRESAS	CON DIFICULTADES PARA CUBRIR SUS VACANTES	SIN DIFICULTAD PARA CUBRIR SUS VACANTES
60	40	20

Fuente : CEDEPECA-COYOACAN 1995

¹ Se desconoce el dato preciso de las empresas que están ubicadas dentro de Coyoacán por no contar con información precisa, ya que, solo hay documentos sueltos.

² Es importante señalar que se desconocen los motivos porque el personal tomó empresas que no eran de Coyoacán, y este personal ya no está laborando en el CEDEPECA: la que suscribe se incorporó a la oficina a partir del 10 de abril de 1995.

CUADRO DE CONCENTRACIÓN No. 2
NUMERO DE EMPRESAS SEGUN CAUSAS POR LAS CUALES NO
CUBREN SUS VACANTES

CAUSAS POR LAS CUALES LAS EMPRESAS NO CUBREN SUS VACANTES	NUMERO DE EMPRESAS
No Regresan	1
No les gustan las actividades	5
Falta de dedicación al trabajo	1
Falta de Capacitación. Adaptación en rotar turnos	6
Inconformidad con los sueldos (bajos salarios)	18
Adaptación en horarios (trabajos fines de semana)	11
Son personas inestables	2
No les gusta salir a la calle	1
No encuentran personal adecuado	3
dificultad para trasladarse	2
Dificultad para viajar	1
Inconformidad por sueldos a comisión	2
Trabajos pesados	2
Inicia empresa	1
Falta de cultura general	1
inasistencia	1
Falta de experiencia	3

FUENTE: CEDEPECA-COYOACAN 1995.

CUADRO DE CONCENTRACIÓN No. 3
PUESTOS U OCUPACIONES QUE REQUIEREN
CAPACITACION, SEGUN NUMERO DE EMPRESAS QUE LOS
DEMANDAN

NOMBRE DEL PUESTO U OCUPACION	Nº.	NUMERO DE EMPRESAS QUE REQUIEREN CAPACITACIÓN PARA EL PUESTO.	OBSERVACIONES
Ayudantes generales	20	8	
Custodios	8	3	
Vigilancia	30	3	
Obreros	40	1	Concientizar a los candidatos a disponer de tiempo completo.
Choferes	4	4	
Intendencia	16	7	
Resanador	1	1	
Decorador	2	1	
Ayudante de Cocina	5	2	
Empleado de mostrador	30	3	
Técnico electricista	4	4	
Capturista	10	4	No enviar estudiantes
Agente de ventas	10	2	
Carpinteros	3	2	
Meseros	5	1	
Secretarías	5	6	
Cantlineros	3	1	
Mecánicos	3	1	Implementar cursos de ortografía a nivel secretarial.
Recepcionistas	3	2	
Ayudante de repartó	3	1	No enviar estudiantes
Vendedores	25	3	
Motociclistas	2	1	
Ayudante de lab.	1	1	Que conozcan la c.d
Auxiliar contable	5	3	
Maniobrista	2	1	

continuación

NOMBRE DEL PUESTO U OCUPACION	No.	NUMERO DE EMPRESAS QUE REQUIEREN CAPACITACIÓN PARA EL PUESTO.	OBSERVACIONES
Fierros	2	1	
Tuberos	2	1	
Montadores	2	1	
Panaderos	5	1	
Lic. administración. Empresas	1	1	
Almacenistas	15	2	
Auxiliar de servicios	5	1	
Auxiliar Dietología	1	1	
Porteros	5	1	
Costureras	10	1	
Atadores	1	1	
Curtidores	1	1	
Tejedores	1	1	
Cadeneros	2	1	
Pintores	1	1	
Plomeros	2	1	
Azulejeros	1	1	
Dibujantes	1	1	
Ayudante de Pastelería	1	1	
Ayudante de Bizcochero	1	1	
Ayudante de Mostrador	1	1	
Contadores	2	1	

Fuente: CEDEPECA Coyoacán 1985.

En cuanto a la información proveniente del Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISNE) las ocupaciones más demandadas por las personas desempleadas que acudieron a CEDEPECA Coyoacán en 1994 donde se atendió a 3567 personas se pudo obtener que los

puestos más solicitados y que presentaron problemas de capacitación son :

PUESTO	NECESIDAD
Auxiliar Contable	Actualizarse en cuentas por cobrar, estados financieros y conciliaciones bancarias.
Secretaria	Manejo de máquinas eléctricas, conocimientos de taquigrafía y presentación adecuada al puesto.
Auxiliar Administrativo	Conocimiento en kardex, nóminas, impuestos, altas y bajas del I.M.S.S.
Programador	Actualización en paquetería como Excell, D'base, Cui, Noi, Sae y Lotus.
Mantenimiento mecánico y eléctrico	Falta de conocimiento y habilidades para detectar fallas en sistemas mecánicos y eléctricos.
Cajera	Falta de habilidades en el manejo de máquina registradora.
Electricista	Falta de conocimientos en electricidad industrial.

Fuente: CEDEPECA Coyoacán 1985.

De acuerdo a nuestra Evaluación se tenía planeado realizar un seguimiento a las personas que egresaron de los cursos y de esta manera comparar el resultado con el diagnóstico anterior (vease pag. 68) y de esta manera saber si las demandas de los trabajadores estaban adecuadas al mercado laboral o que es lo que estaba pasando. Es por ello que se practicaría entrevistas a los directivos de las empresas, para conocer su punto de vista del personal capacitado por PROBECAT, esto no se pudo llevar a cabo porque no se contaba con población, ya que la mayoría de los becarios al momento de aplicar el instrumento estaban desempleados y sólo unos cuantos estaban trabajando pero no en lo que fueron capacitados.

BECARIOS:

Es importante señalar que CEDEPECA contemplaba en su planeación 930 becas para 42 cursos, pero la Dirección General Trabajo y Previsión Social en una primera instancia otorgó 1835 para 66 cursos y finalmente asignó 665 haciendo un total de 2500 Becas para 1995; las que realmente se ejercieron en ese año únicamente fueron 1803 becas y 88 cursos.

De estos se tomó una muestra representativa a través de la media cuya fórmula es la siguiente:

$$\bar{X} = \frac{X_1 + X_2 + \dots + X_n}{n}$$

Donde :

\bar{X} = Media

$X_1 + X_2 + \dots + X_n$ = Número de sujetos

n = Número de casos

$$\bar{X} = \frac{1803}{88} = 20.48 \text{ alumnos por curso.}$$

Tomando al azar a 2 personas por curso, siendo un total de 180 personas, a esta muestra se le aplicó un cuestionario. Para ello fueron citados vía telefónica, en el foro Ana María Hernández para que en 5 sesiones se aplicara dicho instrumento.

Es importante señalar que no se pudo aplicar a toda la muestra el instrumento ya que se presentaron algunos contratiempos como:

1) El becario ya no vivía en el domicilio proporcionado

2) Existencia de domicilio falso

3) No acudieron al llamado

Por estas razones sólo se aplicaron 88 cuestionarios y a continuación se presentan los resultados obtenidos :

CUADRO No.1
DISTRIBUCION DE LOS BECARIOS EN :

SEXO	%	ESTADO CIVIL	%	OCUPACION	%	INGRESO	%
MASCULINO	53%	SOLTERO	52%	ESTUDIANTE	11.5%	NINGUNO	55.2%
FEMENINO	47%	CASADO	38%	AMA DE CASA	9.2%	1 A 2 S.M.	41.4%
		UNION LIBRE	8%	DESEMPLEADO	36.8%	3 A 4 S.M.	3.4%
		VIUDO	2%	ADMINISTRATIVO	12.6%		
				OFICIO	17.2%		
				EMPLEADO	5.7%		
				COMERCIANTE	6.9%		
TOTAL	100%		100%		100%		100%

En la muestra de estudio se observa que predomina en un 53 % los hombres, así como el estado civil es de solteros con un 52 %, de los cuales el rango de edad están entre 19 a 23 años sector económicamente activo, que de alguna manera contribuyen al ingreso del hogar; de ellos los desempleados, amas de casa, estudiantes suman el 57.5 % que no están percibiendo un sueldo y que coinciden con el 55 % al momento de aplicar el instrumento.

CUADRO No. 2
DESCRIPCION DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL TIPO DE
CAPACITACION OTORGADA

¿Como fue la capacitación que recibió?		¿El profesor fue claro en sus conocimientos?		¿Aclaró dudas?		¿Hubo relación práctica con teoría?		¿El tiempo para la CAPACITACION fue necesario?		¿El tiempo para la práctica teórica fue?	
Excelente	21.8%	Siempre	78.2%	Siempre	81.6%	Si	85.1%	suficiente	42.5%	mas practico que teórico	37%
Buena	64.4%	Algunas veces	21.8%	Algunas veces	18.4%	Parcialmente	12.6%	insuficiente	57.5%	Igual	42%
Regular	13.8%					No	2.3%			mas teórico que practico	21%
Total	100%		100%		100%		100%		100%		100%

En base a los datos que se obtuvieron el 64 % de la muestra opinó que la capacitación fue buena ya que el profesor :

Aclaró sus dudas.

Fue claro en sus conocimientos

Si relacionó la práctica con la teoría, pero consideraron que el tiempo es insuficiente para la capacitación, al analizar la información se pudo observar ciertas contradicciones ya que el 67 % opinó que sólo parcialmente el curso le proporcionó los conocimientos necesarios, una posible respuesta a esta situación puede ser el poco tiempo que se destina para la capacitación

CUADRO No. 3
ENTREGA Y UTILIDAD DEL MATERIAL PROPORCIONADO

El material proporcionado en el curso fue de utilidad	%	La entrega de material la recibió	%
Si	92 %	A tiempo	35.6 %
No	8 %	Con retraso	62.1 %
		No llego	2.3 %
total	100 %		100 %

Al analizar lo relacionado al material también se pudo observar ciertas contradicciones ya que el 42 % estuvo de acuerdo que durante el proceso de capacitación se dedicó el mismo tiempo a la teoría y a la práctica, pero los resultados que se obtuvieron en cuanto a la entrega de material el 62 % respondió que les llegó con retraso aproximadamente de 20 a 30 días de lo cual se deduce que no se pudo darse el mismo tiempo a la práctica y a la teoría.

CUADRO No. 4
OPINION DE LOS BECARIOS DE LOS PROGRAMAS DE
CAPACITACION

¿Como considera los programas de capacitacion impartidos por Las instituciones?	%
Buenos	76 %
Regulares	24 %
Total	100 %

Nuestra población sujeto de estudio en un 75.9 % consideraron que son buenos los programas de capacitación pero que sería conveniente

que de vez en cuando revisaran los programas y adecuarlos un poco a la realidad laboral, el 24.1 % restante manifestó que son regulares ya que estos parcialmente contemplan el mercado laboral, con el 76 % de la población consideran buenos los programas de capacitación de las instituciones, pero esta misma población comenta que parcialmente les proporcionan los conocimientos y que parcialmente están cubriendo los intereses laborales, posiblemente esto se deba al poco tiempo que se le da a los cursos o bien sería recomendable que se revisaran los programas y adecuarlos a las demandas del mercado laboral.

CUADRO No. 5
SITUACION LABORAL DE LOS BECARIOS ANTES Y DESPUES DE
LOS CURSOS DE CAPACITACION

¿Contaba con empleo antes de recibir la capacitación?		¿Siguió siendo el mismo?		¿Adujón un empleo después de la capacitación.		¿La capacitación recibida favorece un ascenso laboral?	
Si	8 %	Omitió	89.7 %	Si	36.8 %	Si	77 %
No	92 %	Si	2.3 %	No	63.2 %	No	16.1 %
		No	8 %	Omitió	6.9 %		
Total	100 %		100 %		100 %		100 %

La población que no contaba con empleo antes de recibir la capacitación era del 92 %, y de los ya capacitados el 63 % no están incorporados al mercado laboral y se pudo observar que nuestra población sujeto de estudio es Población Económicamente Activa,

aquí nuevamente hay contradicción ya que el 64 % opinaron que la capacitación recibida fue buena porque entonces el 58.6 % no ha encontrado trabajo para lo que fue capacitado, una posible causa podría ser que no se está tomando en cuenta lo que el mercado laboral está demandando.

CUADRO No. 6

RELACIÓN DE LA CAPACITACION CON EL TRABAJO QUE DESEMPEÑA EL BECARIO

El trabajo que realiza actualmente tiene relación con la capacitación		El trabajo que desempeña actualmente no tiene relación con la capacitación recibida es debido:		¿Que problemas ha tenido para realizar las actividades que desempeña donde labora?	
Si	9.2 %	No se encontró trabajo para lo que fue capacitado.	58.6 %	Ninguno	14.9 %
Parcialmente	13.0 %	La capacitación no fue suficiente	11.5 %	Falta de conocimientos	8.0 %
No	26.0 %	Los salarios ofrecidos eran bajos	12.6 %	Falta de habilidades en el manejo de equipo e instrumentos de trabajo	6.9 %
Sin Trabajo	51.7 %	Otros	12.6 %	Dificultad para aplicar los conocimientos teórico-prácticos	6.9 %
		Omitió	4.6 %	Otros	63.2 %
Total	100 %		100 %		100 %

Aquí podemos observar que sólo el 39 % están trabajando pero de este total algunos parcialmente su trabajo se relaciona con la capacitación y otros definitivamente no están trabajando de acuerdo a lo que fueron capacitados; coincidiendo la cifra del porque no se relaciona el empleo con la capacitación es debido a: salarios bajos, la capacitación no fue suficiente, omitió respuesta.

CUADRO No. 7

RELACION ENTRE LA FALTA DE CAPACITACION Y LA DIFICULTAD DE ENCONTRAR TRABAJO

¿Que ha hecho ante la falta de capacitación?		¿Que dificultad ha tenido para conseguir empleo?	
Recurrir al instructor	10.3 %	Por escasez de fuente de trabajo	56.3 %
Solicitar asesoría a personas con experiencia	21.8 %	No hay empleo relacionado con la capacitación recibida	6.9 %
Consultando libros sobre determinado tema	12.6 %	Aspectos personales	12.6 %
tomando cursos en otras instituciones	4.6 %	Falta de experiencia	14.9 %
Nada	36.8 %	Nada	8 %
Otros	13.8 %	Otros	1.1 %
Total	100 %		100 %

La muestra de estudio se observa que predomina según lo informa un 56 % que la principal dificultad para conseguir empleo ha sido por la escasez de fuentes de trabajo, quizá esto se deba a que los programas de las instituciones no son tan buenos como el 76 % opinó, posiblemente no van de acuerdo al mercado laboral.

CUADRO No. 8
 CONOCIMIENTOS E INTERESES PROPORCIONADOS POR LA
 CAPACITACIÓN

La capacitación le proporcionó los conocimientos necesarios	%	La capacitación recibida cubrió sus intereses laborales	%
Totalmente	33 %	Totalmente	20.7 %
Parcialmente	67 %	Parcialmente	75.9 %
		Ninguno	3.4 %
Total	100%		100%

Al preguntar sobre si se había cubierto los intereses personales de nuestra población el 66.7 % respondió que parcialmente la capacitación le había proporcionado los conocimientos necesarios y sólo el 33.3 % dijo estar satisfecho con los conocimientos adquiridos, pero al preguntar sobre lo laboral el 20.7 % dijo estar de acuerdo que sus intereses laborales fueron cubiertos, en cambio el 75.9 % comentó que la capacitación fue parcial ya que ellos esperaban cubrir sus expectativas y aunque la minoría es decir el 3.4 % respondió que definitivamente la capacitación no cubrió sus expectativas laborales.

CUADRO No. 9
 INFORMACIÓN DE LA TERMINACION Y NUEVAS ALTERNATIVAS
 DE CAPACITACION

Concluyó el proceso de capacitación	%	Desearía tomar otro curso	%	¿En que área?	%
Si	86.2 %	Si	87 %	Administración	31 %
No	13.8 %	No	13 %	Oficio	51.7 %
				Técnicos	4.6 %
				Omitió	12.6 %
Total	100 %		100 %		100 %

El 86.2 % concluyó el proceso de capacitación sin ningún problema pero en cambio el 13.8 % no terminó el proceso de capacitación porque algunos fue por causas económicas, familiares y en algunos casos la Secretaría de Trabajo los dió de baja por no cubrir la normatividad establecida por dicha institución, por otro lado el 12.5 % estuvo de acuerdo en tomar otro curso porque consideran que no tiene caso capacitarse ya que una vez que se concluye el curso no encuentran trabajo de lo que fueron capacitados, pero el 87.4 % manifestó que estaría dispuesto a tomar otro curso ya que el tiempo que duró la capacitación no fue suficiente o bien desean ampliar su campo laboral en 2 áreas la administrativa o bien en un oficio, con un 31 % y un 51.7 % respectivamente.

CUADRO No 10

MOTIVOS QUE INTERESARON AL BECARIO PARA CAPACITARSE

¿Cuál fue el interés al capacitarse?	%
Por obtener beca (ayuda económica)	16.1 %
Por capacitarse	17.2 %
Para aprender nuevas cosas	20.7 %
Mejorar en el trabajo	5.7 %
Obtener un mejor empleo	34.5 %
Otras	5.7 %
Total	100 %

cuando se les preguntó sobre su interés al capacitarse el 34.5 % su respuesta fué que era para obtener un mejor empleo y sólo el 16.1 % dijo que por la ayuda económica que se otorga ya que como se encontraban sin empleo por el momento eso sería una alternativa para que tuvieran un ingreso económico. También se percibió que dicha capacitación cubrió su intereses laborales parcialmente.

C) PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN:

CEDEPECA- Coyoacán rebasa las metas marcadas para 1995 ya que ejecutó 88 cursos de los 66 otorgados por la Subdirección de Empleo Capacitación y Adiestramiento de Abril a Noviembre bajo las siguientes modalidades :

MODALIDAD	NUMERO DE CURSOS
ESCOLARIZADO*	46
MIXTA	15
AUTOEMPLEO	7
ILE	2
TALLER ESCUELA	18
TOTAL	88

A continuación se presenta información detallada sobre los cursos que se impartieron en 1995, modalidad, duración y plantel :

* No estaba contemplado que se impulsará, pero tiene mayor demanda debido a que no se contó con el apoyo del sector empresarial (pequeñas y grandes empresas), por lo que CEDEPECA tuvo que recurrir a los planteles educativos con los que venia trabajando.

CURSOS REALIZADOS
PROGRAMA DE BECAS DE CAPACITACION PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS
MODALIDAD ESCOLARIZADA Y MIXTA

MES.	CURSO	CENTRO DE CAPACITACION	DURACION	BECAS AUTORIZADAS	INSCRITOS			EGRESADOS			BAJAS		
					H	M	T	H	M	T	H	M	T
ABR.	TAPICERO	CECATI No. 13	2 MES	20	17	03	20	12	03	15	05	00	05
	ACABADOS INDUSTRIALES	CECATI No. 13	3 MES	20	12	08	20	09	06	15	03	02	05
	AUXILIAR CONTABLE C/ COMP.	CECATI No. 157	3 MES	30	17	10	27	16	10	26	01	00	01
MAY. JUN.	EMPLEADA DE PISO	CANAINPA	1 MES	15	0	15	15	0	14	14	00	01	01
	OFICIAL FRANCESERO	CANAINPA	2 MES	20	20	0	20	19	0	19	00	00	01
	OFICIAL BIZCOCHERO	CANAINPA	2 MES	20	20	0	20	19	0	19	01	00	01
	EMPLEADA DE PISO	CANAINPA	1 MES	15	0	15	15	0	14	14	00	01	01
	OFICIAL FRANCESERO	CANAINPA	2 MES	20	20	0	20	17	0	17	3	0	3
	OFICIAL BIZCOCHERO	CANAINPA	2 MES	20	20	0	20	16	0	16	4	0	4
JUL.	EMPLEADA DE PISO	CANAINPA	1 MES	15	0	15	15	0	14	14	0	1	1
	MESERO	C. TRAB. ANA MA. HDEZ.	1 MES	30	14	15	29	12	12	24	2	3	5
	PREPARADOR DE SERV. Y BEBIDAS	C. TRAB. ANA MA. HDEZ.	1 MES	30	18	07	25	14	06	20	4	1	5
AUG.	RECEPCIONISTA	C. TRAB. ANA MA. HDEZ.	1 MES	30	0	28	28	0	23	23	0	5	5
	REPARACION DE FRENOS	CETIS No. 154	1 MES	30	23	01	24	22	01	23	1	0	1
	ALMACENISTA	CETIS No. 154	1 MES	30	06	23	29	06	16	22	0	7	7
	AUXILIAR DE COCINERO	CETIS No. 154	1 MES	30	02	27	29	02	24	26	0	3	3
	EMPLEADA DE PISO	CANAINPA	1 MES	15	0	15	15	0	12	12	0	3	3

CURSOS REALIZADOS

PROGRAMA DE BECAS DE CAPACITACION PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS
MODALIDAD ESCOLARIZADA Y MIXTA

MES.	CURSO	CENTRO DE CAPACITACION	DURACION	BECAS AUTORIZADAS	INSCRITOS			EGRESADOS			BAJAS		
					H	M	T	H	M	T	H	M	T
AGO.	OPERADOR EN PAQUETERIA	CETIS No. 154	1 MES	30	16	10	26	13	09	22	3	1	4
	TAQUIMECANOGRAFA	CETIS No. 154	2 MES	30	0	29	29	0	23	23	0	6	6
	OFICIAL FRANCESERO	CANAINPA	2 MES	20	20	0	0	15	0	15	5	0	5
	OFICIAL BIZCOCHERO	CANAINPA	2 MES	20	20	0	20	19	0	19	1	0	1
	SERIGRAFIA (MUTUAC)	CECATI No. 157	4 MES	30	0	31	31	0	28	28	0	3	3
	ELECTRICIDAD	CECATI No. 157	2 MES	30	22	0	22	15	0	5	7	0	0
	AUXILIAR CONTABLE	CECATI No. 157	1 MES	30	16	10	26	11	8	19	5	2	7
	EMPLEADA DE PISO	CANAINPA	1 MES	15	0	15	15	0	12	12	0	3	3
	MECANOGRAFA	CECATI No. 167	1 MES	30	0	29	29	0	26	26	0	3	3
	RECEPCIONISTA	CANAINPA	1 MES	15	0	15	15	0	10	10	0	5	5
OCT.	EMPLEADA DE PISO	CECATI No. 157	2 MES	30	16	14	30	13	11	24	3	3	3
	AUXILIAR CONTABLE	CECATI No. 157	2 MES	30	27	0	27	25	0	25	2	0	2
	MAQUINAS Y HERRAMIENTAS	CANAINPA	1 MES	15	0	15	15	0	12	12	0	3	3
	EMPLEADA DE PISO	CANAINPA	2 MES	20	20	0	20	16	0	16	4	0	4
	OFICIAL FRANCESERO	CANAINPA	2 MES	20	20	0	20	19	19	1	1	1	1
	OFICIAL BIZCOCHERO	CANAINPA	2 MES	20	0	28	28	0	23	23	0	5	5
	CARPINTERIA (MUTUAC)	CETIS No. 2	4 MES	30	0	28	28	0	17	17	1	2	3
	CONFECION DE ROPA	CECATI No. 167	2 MES	20	1	19	20	0	17	17	1	2	3
	SERIGRAFIA	CECATI No. 157	2 MES	30	16	14	30	14	11	25	2	3	5
	REP. DE MAQUINAS DE	C. TRAB. ANA MA. HDEZ.	45 DIA	20	13	7	20	6	7	13	6	1	7
NOV.	ESCRIBIR	C. TRAB. ANA MA. HDEZ.	1 MES	30	21	6	27	15	7	22	5	0	5
	PREP. DE SERVICIOS Y BEBIDAS	CETIS No. 154	1 MES	30	10	17	27	6	14	20	3	4	7
	PREP. DE CONSERVAS DE ALIMEN.	CETIS No. 154	45 DIA	30	30	00	30	22	00	22	08	00	08
REP. APARATOS ELECTRODOMES.	C. TRAB. ANA MA. HDEZ.	1 MES	30	19	11	30	17	11	28	02	00	02	
PREP. DE SERVICIOS Y BEBIDAS													

CURSOS REALIZADOS
PROGRAMA DE BECAS DE CAPACITACION PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS
PROGRAMA AMPLIADO

MES	CURSO	CENTRO DE CAPACITACION	DURACION	BECAS AUTORIZADAS			INSCRITOS			EGRESADOS			BAJAS
				H	M	T	H	M	T	H	M	T	
ABR.	OPERADOR EN PAQUETERIA	ESC. COM. BATIS	2 MESES	30	07	20	27	05	20	25	102	00	02
	CAPTURISTA	ESC. COM. BATIS	2 MESES	30	16	14	30	14	14	28	02	00	02
	RECPCIONISTA C/COMPUTACION	ESC. COM. BATIS	2 MESES	30	00	24	24	00	21	21	00	03	03
	SERIGRAFIA	CETIS No. 2	2 MESES	30	11	19	30	09	15	24	02	04	05
	CARPINTERIA	CETIS No. 2	3 MESES	30	26	04	30	22	03	25	04	01	05
	DIBUJO TECNICO	CETIS No. 2	3 MESES	30	19	11	30	11	07	18	08	04	12
	AFINACION DE MOTOR DE GAS	CETIS No. 154	1 MES	30	30	0	30	30	0	30	00	00	00
	AUXILIAR DE COCINERO	CETIS No. 154	2 MESES	30	00	30	30	00	27	27	00	03	03
	INST. DE SISTEMAS DE INTERCOM.	CETIS No. 154	2 MESES	30	28	01	30	28	01	30	00	00	00
	INDUSTRIA DE LA CARNE	CETIS No. 154	1 MES	30	11	14	25	10	11	21	01	03	04
	INDUSTRIA DE LACTEOS	CETIS No. 154	1 MES	30	13	17	30	13	16	29	00	01	01
	REP. DE MAQUINAS DE COSER	CECATI No. 13	2 MESES	20	09	11	20	06	09	15	03	02	05
	ACABADOS INDUSTRIALES	CECATI No. 13	3 MESES	20	08	11	20	08	10	18	01	01	02
	OPERADOR EN PAQUETERIA	I.C.C.A.	3 MESES	30	12	17	29	10	14	24	02	03	05
	CAPTURISTA DE DATOS	I.C.C.A.	3 MESES	30	05	25	30	03	19	22	02	06	08
	INST. ELECTRICAS RESIDENCIALES	CECATI No. 157	2 MESES	30	30	00	30	28	00	28	02	00	02
	SERIGRAFIA	CECATI No. 157	2 MESES	30	19	11	30	17	11	28	02	00	02
	MANTENIMIENTO DE EDIFICIOS	CECATI No. 157	2 MESES	20	17	03	20	15	03	18	02	00	02
	CONFECCION DE ROPA	CECATI No. 167	2 MESES	20	00	20	20	00	19	19	00	01	01
MAY.	ELECTRICIDAD	CETIS No. 2	2 MESES	30	26	00	26	19	00	19	07	00	07
JUN.	CARPINTERIA	CETIS No. 2	2 MESES	30	23	03	26	14	03	17	09	00	09

CURSOS REALIZADOS
PROGRAMA DE BECAS DE CAPACITACION PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS
INICIATIVA LOCAL DE EMPLEO, DE OCUPACION TEMPORAL
Y TALLER ESCUELA

MES	CURSO	CENTRO DE CAPACITACION	DURACION DIAS	BECAS AUTORIZA DAS	INSCRITOS			EGRESADOS			BAJA					
					H	M	T	H	M	T	H	M	T			
SEP	CERAMICA	FUNDACION DE AMOR	3 MESES	30	18	12	30	18	11	29				00	01	01
	SERIGRAFIA	FUNDACION DE AMOR	3 MESES	20	08	12	20	10	08	18				02	00	02
	SERIGRAFIA	C.C. ARTES Y OFICIOS	2 MESES	30	10	19	29	09	18	27				01	01	02
	CARPINTERIA	C.C. ARTES Y OFICIOS	2 MESES	20	16	03	19	14	03	17				02	00	02
OCT	BASICO DE CALZADO	C.C. ARTES Y OFICIOS	2 MESES	30	16	11	27	14	11	25				02	00	02
	EDUCADORAS COMUNITARIAS	PIMPA PIPILTZIN	45 DIAS	30	00	30	30	00	24	24				00	06	06
NOV	MECANICA AUTOMOTRIZ Y VESTI	ING. AUTOMOTRIZ CAETA	45 DIAS	02	02	00	02	02	00	02				00	00	00
		TEPETLAPA No. 2089														
	AYUDANTE DE MECANICA	CLUTCH Y FRENO	45 DIAS	01	01	00	01	01	00	01				00	00	00
	VESTIDURAS PARA AUTOS (TAPICERO)	VESTIDURAS ESTILO	45 DIAS	01	01	00	01	01	00	01				00	00	00
	ZAPATERO	REP. DE CALZADO	45 DIAS	01	01	00	01	01	00	01				00	00	00
		ORNELAS														
	VESTIDURAS PARA AUTO (TAPICERO)	TAPICERIA	45 DIAS	01	01	00	01	01	00	01				00	00	00
	CONFECCION DE ROPA	AUTOMOTRIZ PEÑA	45 DIAS	02	00	01	01	00	01	01				00	00	00
	CARPINTERIA	TALLER DE COSTURA	45 DIAS	01	01	00	01	01	00	01				00	00	00
		CARPINTERIA	45 DIAS	01	01	00	01	01	00	01				00	00	00
		VALENCIA														

D) PERSONAL

La mayoría del personal está por contrato y en ocasiones no se les renueva o bien la delegación crea programas de empleo por cinco meses y cuando ya no hay presupuesto para mantener el programa éste termina, es por éello, que el personal está en constante cambio, en ocasiones se cuenta o se carece de él para atender las necesidades de la oficina.

El personal considerado para aplicar la evaluación fué :

- 1 Jefe de Oficina (CEDEPECA)(Pasante de la Licenciatura en Pedagogía)

4 Consejeros de Empleo(1 Pasantes de la Licenciatura de Trabajo Social, 1 Licenciado en Administración de Empresas y dos Profesores Jubilados: Un Normalista y un Ingeniero Civil.)

Estos consejeros a su vez tenían asignados cursos de capacitación para supervisar.

- 1 Coordinadora de Becas para el Turno Matutino(Pasante de la Licenciatura en Trabajo Social)
- 1 Coordinadora de Becas para el Turno Vespertino(Técnico en Trabajo Social)
- 1 Consejero Especializado de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social(Licenciado en Economía)
- 1 Secretaria(Carrera Comercial)

- 1 Capturista(Técnico en Programación)

Sin embargo no a todo el personal se le aplico el cuestionario ya que en el momento de la aplicación se encontraban fuera de la oficina y otros por la carga de trabajo no contaban con tiempo para responderlo; a continuación se presentan los resultados de la investigación que se llevo a cabo a siete elementos de dicho personal:

CUADRO 1
CONOCIMIENTO QUE TIENE EL PERSONAL SOBRE PROBECAT

¿Conoce en que consiste el PROBECAT?	%
Si	60%
Poco	40%
Total	100%

El 60 % si conoce el programa, quizá ésto se deba a que es personal con cierta antigüedad en CEDEPECA, pero en cambio el 40 % de la población manifestó que sólo lo conoce poco, esto pudiera ser a los constantes cambios de personal que se dan dentro de la oficina ya que no cuenta con una plantilla definitiva; por lo tanto es indispensable que la capacitación sé de constantemente al personal para que conozca en que consiste el programa, ésto ayudaría a evitar errores en el otorgamiento de becas.

CUADRO 2
OPINION SOBRE LOS LINEAMIENTOS, ESTRATEGIAS Y LOS
PROCEDIMIENTOS DEL PROGRAMA

Cree que los lineamientos, estrategias por el prebecat son:	%	¿Como considera los procedimientos para otorgar becas?	%
Adecuados	80 %	Accesibles	80 %
Inadecuados	20 %	Inaccesibles	20 %
Total	100 %		100 %

Con los resultados se pudo percibir que el 20 % considera inadecuados los lineamientos y estrategias ; así como el 20 % comentó que los procedimientos son inaccesibles, una posible causa pudiera ser que las becas no se otorgan a los que verdaderamente están requiriendo la capacitación, ésto posiblemente se deba a que no se realiza un completo estudio socioeconómico ya que el reclutamiento se hace masivamente, por la premura de tiempo para iniciar cursos de capacitación y por lo tanto no se toma en cuenta las necesidades de capacitación del solicitante.

CUADRO No. 3

CONOCIMIENTO DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION Y LA
CONCERTACION DE CURSOS

¿Conoce los programas de capacitación que imparten los centros educativos?	%	Cree que la coordinación que se da para concertar cursos es:	%
Si	20 %	Adecuada	40 %
Parcialmente	60 %	Inadecuada	60 %
No	20 %		
Total	100 %		100 %

El 60 % de la población manifestó que conoce parcialmente los programas de capacitación, esto se debe principalmente a que el personal es insuficiente para cubrir todas las diferentes actividades del trabajo diario dejando al margen la revisión de los programas o bien a la falta de interés del personal. En cuanto a la coordinación para la concertación de cursos un porcentaje del 60 % opinó que es inadecuada porque no se están tomando en cuenta las necesidades de la población, sino que se concertan cursos de acuerdo a lo que el CEDERECA sugiere o bien a lo que los planteles quieran dar.

CUADRO No. 4

TIEMPO OTORGADO PARA LOS CURSOS

¿Como considera el tiempo otorgado para la DURACION de los cursos?	%
Suficiente	20 %
Insuficiente	80 %
Total	100 %

En base a los datos obtenidos el 20 % estuvo de acuerdo que el tiempo asignado para la duración de los cursos es más que suficiente para que los becarios salgan bien preparados, pero el 80% coincidió que el tiempo que se otorga a los cursos es insuficiente para que se desarrollen habilidades y destrezas y que al concluir se incorporen al sector laboral.

CUADRO No. 5

ADECUACION DE LOS CURSOS A LAS CARACTERISTICAS Y AL MERCADO LABORAL DE COYOACAN.

Características de la población.	%	Necesidades del mercado laboral.	%
Parcialmente	60 %	Totalmente	40 %
No	40 %	Parcialmente	60 %
Total	100 %		100 %

Los datos obtenidos en este rubro son que el 60 % informo que parcialmente los cursos están adecuados a las características de la población, así como el 60 % estuvo de acuerdo a que parcialmente se está cubriendo las necesidades del mercado laboral, una posible causa se deba a que hay que cubrir metas y entre más pronto se registren cursos será mejor para el CEDEPECA y aquí nuevamente se

a cuan importante es que se realice una detección de necesidades de capacitación, para que se concerten cursos de acuerdo a lo que este demandando el sector laboral.

CUADRO No. 6
DESERCION Y SEGUIMIENTO A BECARIOS

¿Cuales serian las causas de deserción de becarios?	%	Es importante el seguimiento a becarios	%
Económicas	80 %	Si	100 %
Deficiencia De Cursos	20 %		
Total	100 %		100 %

En base a los datos obtenidos el 80 % de nuestra población opinó que una de los principales causas de deserción de becarios, son por problemas económicos ya que de alguna forma los participantes tienen que contribuir al gasto familiar y prefieren buscar trabajo que estar sentados en un lugar y no percibir ninguna retribución al momento sino hasta que pasa de un mes a 45 días, es por ello que el 100 % de la muestra consideró que es importante el seguimiento a becarios ya que a través de esto nos permitirá una retroalimentación y sobre todo se detectarían fallas para que se corrijan o en determinado momento se conocerán las verdaderas demandas de capacitación para el trabajo.

CUADRO No. 7
ASPECTOS A EVALUAR Y SU FRECUENCIA

Para una evaluación global que evaluaría.	%	Considera que está evaluación debiera ser continua.	%
Necesidades de la población	20 %	Si	100 %
Programas de capacitación	60 %		
Reclutamiento	20 %		
Total	100 %		100 %

El 100 % estuvo a favor de que la evaluación debe ser continua y que deben ser evaluados los programas de capacitación ya que 60% piensan que algunos de estos programas no están adecuados al mercado laboral, un 20 % cree importante que se evalúen las necesidades de la población, mientras que el 20 % considera que debe evaluarse el reclutamiento de participantes ésto mediante un estudio socioeconómico profundo para otorgar las becas a las personas que realmente tienen necesidad de capacitarse.

CUADRO No. 8
FORMAS DE EVALUACIÓN AL PROBECAI, VENTAJAS Y
DESVENTAJAS

Ventajas y desventajas	%	Formas y mecanismos para evaluar	%
Detectar Fallas	100 %	Cualitativa	40 %
		Omitió	60 %
Total	100 %		100 %

La única forma para evaluar el 40 % respondió que dicha evaluación debe ser cualitativa, pero el 60 % se reservó su opinión y prefirió no contestar, pero consideraron el 100 % que la ventaja que ven de que se evalúe el PROBECAI es que se detectarían fallas para adecuar el programa a una verdadera realidad social.

CUADRO No. 9
OPINION DEL PERSONAL SOBRE EL PROGRAMA

¿que opinión tiene del programa?	%	¿que limitantes ve usted al programa?	%
Bueno	20 %	Poco tiempo	20 %
No cubre necesidades	80 %	Solo se cubre metas	60 %
		Ninguno	20 %
Total	100 %		100 %

El 80 % manifestó que no cubre las necesidades de capacitación de la población ni mucho menos las del mercado laboral; y mencionan que tiene limitantes como son :

- El tiempo es insuficiente para capacitarlos para el trabajo (20 %)
- Sólo se cubren metas dejando a un lado el objetivo principal del programa (60 %)
- Los demás consideraron que no ven ninguna limitante que todo funciona muy bien (20 %)

En la muestra se observó que el 80 % de la población estuvo de acuerdo que no está cubriendo las necesidades de la población, ni mucho menos el mercado laboral y posiblemente se deba a que la detección de necesidades se está realizando fuera de tiempo, por otro lado el 60 % coincidió que sólo se están cubriendo metas ya que lo más importante son las estadísticas.

CAPITULO 5

PRESENTACION DE RESULTADOS

A partir del análisis de la información del capítulo anterior se puede concretar los resultados obtenidos en la evaluación, los cuales se presentan a continuación en dos aspectos :

- En relación a la evaluación del programa
- En relación a la Investigación.

5.1 EN RELACION A LA EVALUACION DEL PROGRAMA

Recordemos que la evaluación fue de tipo intermedia, aplicando el modelo de Referentes Específicos ambos de Guillermo Briones; cuyo plan de evaluación contempla al contexto, objetivos, recursos, funcionamiento, población y resultados, referentes ya explicados en el capítulo I (Pág. 20). A continuación se presentarán los resultados de cada uno de los referentes.

5.1.1 EN CUANTO AL CONTEXTO

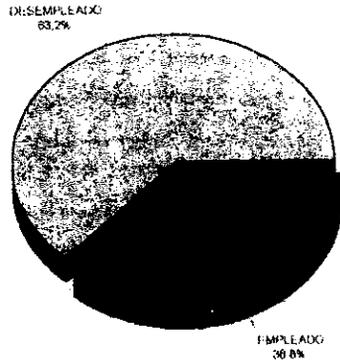
Iniciaremos por ubicar al programa en su contexto y diremos que surge como un mecanismo de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social para capacitar a personas desempleadas de acuerdo a lo que está demandando el aparato productivo, dicho programa contribuiría

a elevar el nivel de calificación de los solicitantes desempleados, sin embargo debido a que el objetivo del gobierno son los números es decir cubrir metas, se ha desviado el propósito para lo que fue creado el programa, volviéndose de carácter político y asistencial ya que la población no se está capacitando de acuerdo a lo que el sector laboral demanda, ocasionando que la población ingrese a las filas del subempleo, porque no encuentra trabajo de acuerdo a lo que fue capacitado y además que el gobierno no está creando fuentes de trabajo para absorber a esta población. Debido a que primero se planean los cursos y después se toma en cuenta al aparato productivo, esto no debe funcionar de esta manera, lo más importante primero es tomar en cuenta las necesidades del mercado de trabajo y ahora si planear los cursos.

5.1.2 EN CUANTO A LOS OBJETIVOS

Con la evaluación se pudo detectar que el objetivo del programa no se cumplió, ya que si recordamos que con la capacitación se pretende incorporar a las personas desempleadas a un empleo o bien autoemplearse; se observo que el 63.2 % estaba desempleada ya que la capacitación no proporcionó los conocimientos necesarios para que se incorporara al campo laboral, porque el tiempo que se destina a la capacitación fue insuficiente, mientras que el otro 36.8 % estaba trabajando en otra área. Por lo tanto la capacitación no está respondiendo a las necesidades del mercado laboral. Los ajustes que se realizarían es que se elabore un diagnóstico para conocer lo que realmente está demandando el sector laboral.

SITUACION LABORAL



Fuente. Evaluación del PROBECAT en la Delegación Coyoacán

5.1.3 EN CUANTO A LOS RECURSOS

Uno de los principales problemas que tiene CEDEPECA-Coyoacán, es de personal, porque casi siempre no cuenta con el personal suficiente para las actividades de dicha oficina, existiendo contradicciones entre las demandas de los trabajadores y las demandas de las instituciones.

Esto, posiblemente se deba a que no se realiza un adecuado diagnóstico ya que el personal no cubre el perfil de puesto que solicita la Dirección General del Trabajo y Previsión Social.

Dicho personal no cuenta con los conocimientos y habilidades para llevar a cabo un diagnóstico con becarios y empresas para conocer las demandas de estos dos sectores.

PERSONAL REQUERIDO	PERSONAL QUE REALMENTE OPERA EN COYOACAN
Coordinador General	Jefe de CEDEPECA
Coordinación Técnica <ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Análisis de Información. • Departamento de Promoción y difusión. 	Coordinación de Empleo <ul style="list-style-type: none"> • Dos Consejeros de empleo para turno matutino. • Dos Consejero de Empleo para turno vespertino.
Coordinación Administrativa	Coordinación de Becas <ul style="list-style-type: none"> • Un Consejero de Becas para turno matutino • Un Consejero de Becas para turno vespertino
Coordinación Operativa <ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Colocación de trabajadores. • Departamento de Capacitación y Becas. 	Un Consejero en el Area Empresarial.
	Un Capturista
	Un Consejero Especializado.

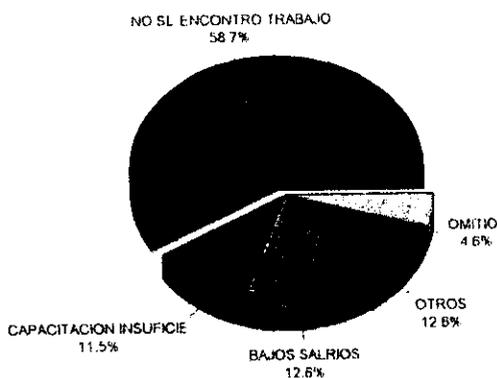
5.1.4 EN CUANTO A SU FUNCIONAMIENTO

Básicamente los problemas que se detectaron fueron: no hay una coordinación entre las instituciones capacitadoras con el sector empresarial, para la elaboración de programas de capacitación, o bien, los programas existentes ya no están correspondiendo a lo que el mercado laboral está demandando. Esto lo podemos ver ya que de acuerdo a nuestra población que fue sujeta a estudio principalmente el 58.7% no encontró trabajo para lo que fue capacitado.

Posiblemente se deba a que primero se concertan cursos y después se pretende que estos becarios encuentren trabajo y debe ser al revés.

Primeramente conocer que problemas hay en el campo laboral para ocupar un puesto y ahora si capacitar a la población de acuerdo a estas demandas del mercado laboral; nuevamente podemos decir que mientras no se lleve a cabo un buen diagnóstico, todo lo que se realice va hacer inútil ya que esto va hacer fundamental para cualquier programa. Para una mejor comprensión a continuación se presenta gráficamente:

PROBLEMAS AL CONCLUIR LA CAPACITACIÓN



FUENTE Evaluación del PROBECA Ten la Delegación Coyoacan 1997

5.1.5 EN CUANTO A LA POBLACIÓN : EMPRESAS Y BECARIOS

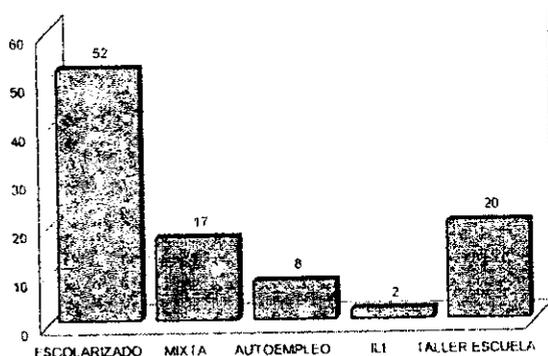
EMPRESAS

El Diagnóstico que se realiza no es tan confiable que refleje la realidad del mercado laboral, ya que el diagnóstico que se realiza no cumple con los elementos que todo diagnóstico requiere tales como :

- No. de Empresas
- Demandas
- Problemas para cubrir las vacantes
- Cursos
- Tiempo para la capacitación

También este sector mostró cierta apatía para que en las mismas instalaciones se capacitara a la población, argumentando que el gobierno es falso en sus propuestas y que mejor no quería tener tratos con él; básicamente se requería que se apoyara en la modalidad de Autoempleo, ILE, Taller-Escuela, Capacitación Mixta, ante esta situación CEDEPECA tuvo que recurrir a los Centros educativos, en la gráfica que a continuación se presenta se puede observar que modalidad fue la que se impulso ante esta situación :

MODALIDADES



FUENTE: Evaluación del PROBECAT en la Delegación Coyoacán 1997

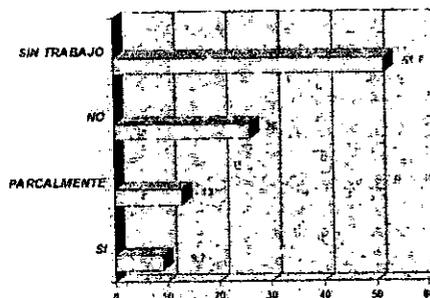
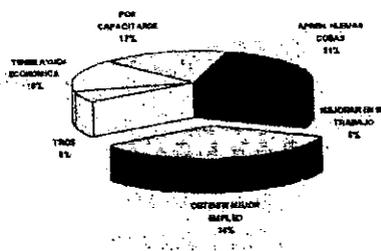
BECARIOS

Los principales problemas que se detectaron, es que en su mayoría de nuestra población acudió a capacitarse para obtener un mejor empleo esto fue el 34.5 % pero el hecho de capacitarse no indica que inmediatamente obtenga un empleo, esto se pudo verificar ya que una vez que concluyó el proceso de capacitación los becarios no encontraron trabajo de acuerdo en lo que fueron capacitados (51.7 %) es por ello que se encontraban sin trabajo, en cambio sólo el 9.2 % si estaba trabajando pero no en lo que fueron capacitados.

Este mismo sector comento que el tiempo que se destina para la capacitación es insuficiente para que se incorpore a trabajar, otro problema es que el 36.8 % no está haciendo nada ante la falta de capacitación, una posible explicación se deba a que es muy joven y no

tienen una responsabilidad directa de contribuir al gasto familiar pues la investigación reporta que el 52 % son solteros, su voluntad de ayudar a la economía familiar es libre en cambio un casado no puede tomar esta actitud, y la mayoría de nuestra población sólo acudió a capacitarse por la ayuda económica, porque al estar desempleados y no percibir un salario, una solución a su problema en ese momento fue la capacitación y momentaneamente soluciono su situación económica.

PROBLEMAS DETECTADOS



FUENTE: Evaluación del PROBECAT en la Delegación Coyoacán. 1997

De los resultados obtenidos de cada uno de los referentes se podría representar gráficamente en los siguientes diagramas :

A) Diagrama A abarcará el funcionamiento del programa a nivel de Planeación Institucional y él,

B) Diagrama B presenta el funcionamiento del programa a nivel operativo (Desarrollado en 1995)

DIAGRAMA DE FUNCIONAMIENTO DEL PROBECA T

FUNCIONAMIENTO DEL PROGRAMA A NIVEL DE LA PLANEACION

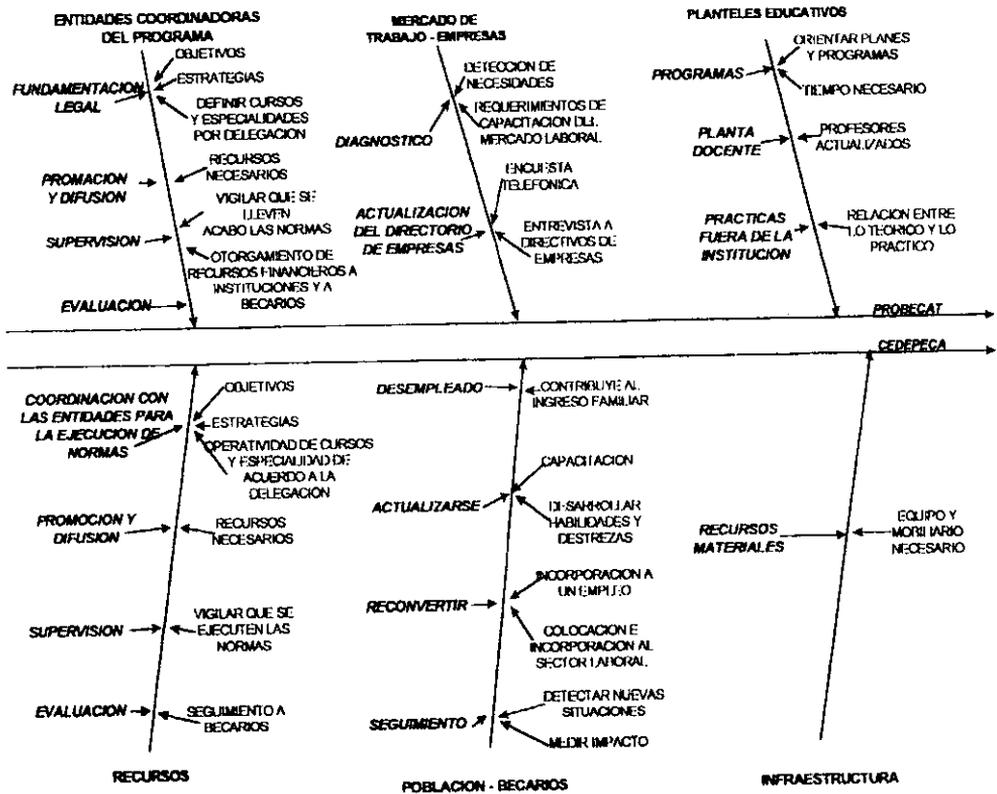
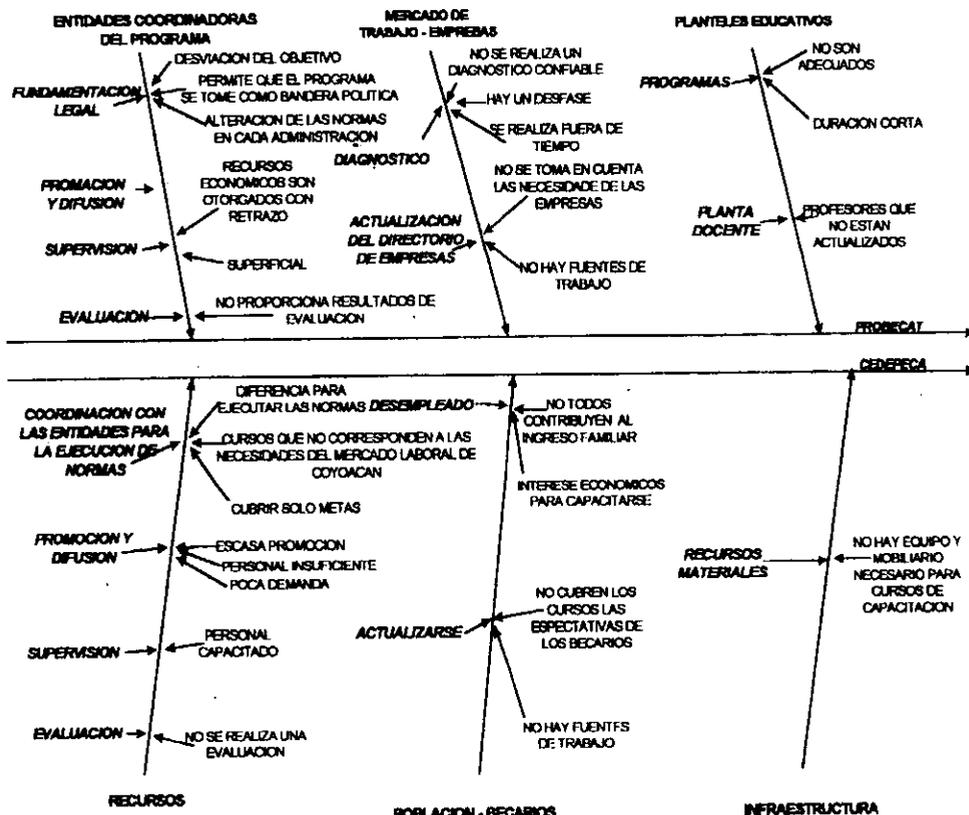


DIAGRAMA DE FUNCIONAMIENTO DEL PROBECAT

FUNCIONAMIENTO DEL PROGRAMA A NIVEL DE OPERATIVIDAD



5.1.6 ACCIONES A SEGUIR

Estas son alternativas que surgen de la aplicación del modelo de evaluación, las cuales se harán llegar a las autoridades del CEDEPECA para su consideración y en determinado momento se ejecuten; sin embargo la que suscribe ya está ejecutando algunas acciones, que aunque parezcan sencillas son importantes para realizar el trabajo cotidiano y obtener de esta manera mejores resultados

entre los sectores involucrados en el PROBECAT, las cuales son las siguientes :

a) EMPRESA

Actualizar cada seis meses la Detección de Necesidades de Capacitación de Mano de Obra de las empresas que están ubicadas dentro de Coyoacán para que de esta manera se conozca la situación del Mercado de Trabajo de dicha demarcación y por otro lado de los solicitantes que acuden a CEDEPECA para conocer que problemas se han enfrentado los solicitantes para encontrar empleo; una vez que se conozcan las necesidades se procederá a jerarquizar los problemas y dar prioridad a las más urgentes esto será un parámetro para orientar programas de capacitación para años posteriores.

b) BECARIOS

En este sector lo más importante es poner en funcionamiento el seguimiento a Becarios porque a través de estó permitirá conocer los problemas o bien las limitantes que se han enfrentado este sector, una vez que concluyó el proceso de capacitación cuando se incorporan al campo laboral, pero sobre todo realizar un estudio socioeconómico para que se otorguen las becas y asignar las becas a las personas que realmente lo necesitan.

c) PERSONAL

Una solución para la falta de personal en CEDEPECA, es establecer una estructura básica de personal, pero sobre todo que exista entre la plantilla la figura del Licenciado en Trabajo Social ya que es el profesionalista que cuenta con los conocimientos necesarios para llevar acabo las tarea de evaluación y elaborar el Diagnóstico de necesidades para que de esta manera se propongan cursos de acuerdo a lo que el mercado laboral está demandando.

A continuación se propone la siguiente plantilla de personal

- 1 Jefe de CEDEPECA
- 1 Consejero Especializado por parte de la S.T. y P.S.
- 1 Coordinador de Empleo con :
 - 3 Consejeros para turno matutino
 - 2 Consejeros para turno vespertino
 - 1 Secretaria
- 1 Coordinadora de Becas que se apoyara en :
 - 3 Supervisores para turno matutino
 - 3 Supervisores para turno vespertino
 - 1 Secretaria

- 1 Ingeniero en Sistemas auxiliándose de :

1 Análista para turno matutino

1 Análista para turno vespertino

- 1 Coordinador del área de Promoción y Difusión apoyándose en :

1 Promotor para turno matutino

1 Promotor para turno vespertino

d) PROGRAMA

Llevar a cabo una evaluación a estos programas para conocer si realmente están respondiendo a :

- Las necesidades del mercado laboral en Coyoacán.
- El tiempo designado a la capacitación es suficiente.
- Si el material proporcionado lo reciben a tiempo y es el adecuado.
- Si los instructores están dando adecuadamente sus conocimientos.

Para tal efecto el modelo que se propone es el de Referentes Específicos de Guillermo Briones, esquemáticamente los referentes son :

1. Contexto

2. Objetivos

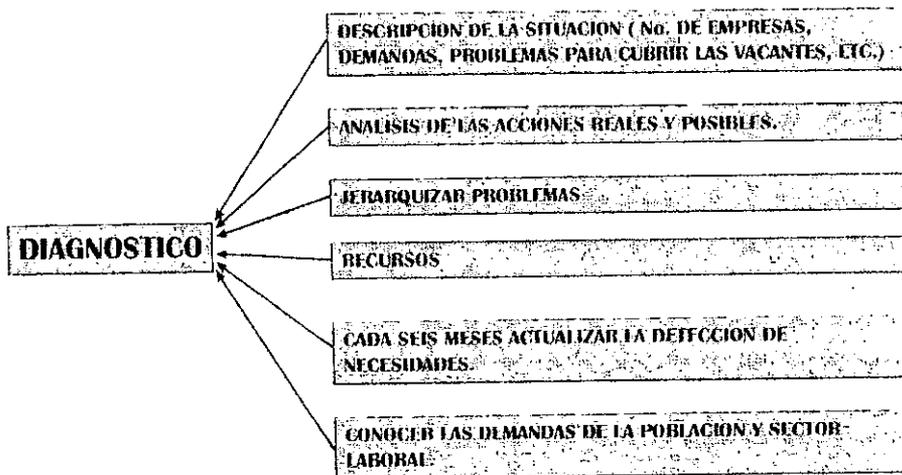
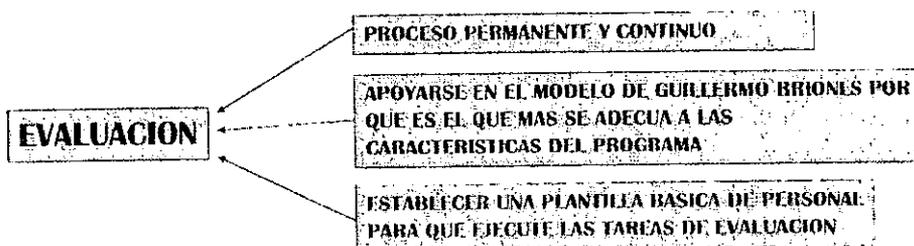
3. Recursos

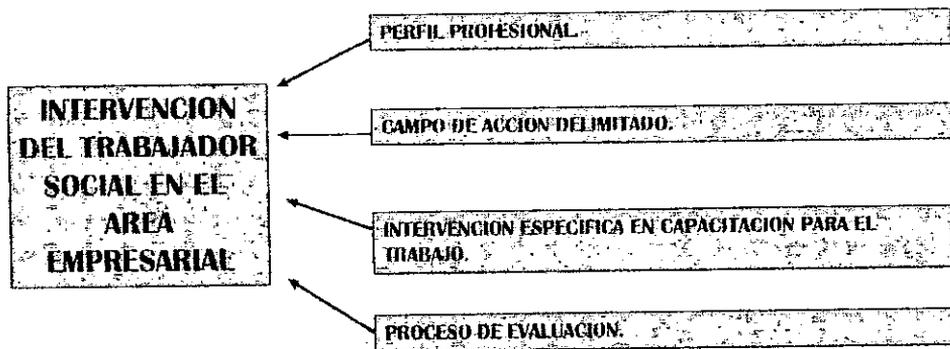
4. Funcionamiento

5. Población

6. Resultados

A continuación estas acciones se presentan esquemáticamente:





5.2 EN RELACIÓN A LA INVESTIGACIÓN

Los resultados obtenidos en relación a la investigación realizada se plantea o se hace abordando el cumplimiento de objetivos, problemas detectados y sugerencias concretas desde el punto de vista del Licenciado en Trabajo Social.

5.2.1 CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

En este punto si se pudo cumplir el objetivo ya que con la evaluación que se realizó permitió conocer qué problemas o bien, que limitantes tiene el programa para su operacionalización en Coyoacán. Además los obstáculos que tiene que enfrentar los becarios una vez que concluye el proceso de capacitación, al finalizar la evaluación permitió dar alternativas para el mejor funcionamiento del programa pero lo más importante es que se conoció que los cursos propuestos no están respondieron a las necesidades del mercado laboral.

5.2.2 OBSTACULOS PRESENTADOS DURANTE LA INVESTIGACIÓN

- No se pudo conocer la opinión de los empresarios con respecto al programa de capacitación ya que de la muestra la mayoría estaba desempleada al momento de aplicar el instrumento.
- El diagnóstico que se disponía en ese momento no era muy confiable debido a que no estaba actualizado dando como consecuencia que los datos generales de la población que participa algunos son falsos o ya no viven ahí o están equivocados, suspendidos o bien no acudían al llamado y no hay una correspondencia entre lo solicitado y lo demandado, por lo tanto la información que proporcionan los participantes no es muy verás.
- La información con respecto al programa y los resultados están desfasados y estó complicó para recopilar la información con respecto a ese año ya que las autoridades del CEDEPECA se llevan dicha información, siendo que ésta es de suma importancia que permanezca en la oficina para que se realice una mejor evaluación.
- La no aplicación del cuestionario a toda la muestra de los becarios.

Lo antes mencionado ocasiono que el tiempo destinado para la aplicación del instrumento se ampliara para recopilar la información

CONCLUSION Y SUGERENCIAS

El presente trabajo permitió evaluar el Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores, que fué implementado por el CEDEPECA-Coyoacán en 1995; ya que hoy día las instituciones del país realizan programas pero la mayoría de las veces no son evaluados, y no se conoce si realmente éstos están respondiendo a la problemática para lo que fueron creados. De ahí la necesidad de evaluarlo, para ello se revisaron varios autores, sobre evaluación todos ellos coinciden en que la evaluación es confrontar lo que se ha hecho o realizado con lo que se quiere hacer. Y de esta manera conocer el grado de idoneidad, efectividad y eficiencia del programa, ésto permitió llegar a conceptualizar a la Evaluación como una serie de procedimientos destinados a comprobar si se han conseguido o no las metas y objetivos propuestos, identificar los factores o razones que han influido en los resultados (éxito o fracaso) y formular las recomendaciones pertinentes que permitan tomar decisiones con el fin de introducir correcciones o los reajustes que sean necesarios.

Para la realización de dicha evaluación se eligió el tipo y modelo del autor Guillermo Briones porque es el que se adecua más al objetivo de evaluación ya que con el tipo de evaluación intermedia se detectaron problemas en la operatividad del programa, complementándose con el modelo de referentes específicos porque con cada referente se enriqueció el trabajo, este modelo permitió explicar los resultados y establecer si las acciones y actividades son

las adecuadas así como establecer en donde está fallando el programa(Como se observa en el capítulo cuatro).

En base al análisis realizado de los resultados surge la inquietud de establecer una propuesta enfocada desde la perspectiva de Trabajo Social, ya que este profesionista tiene el perfil para la introducción de esta disciplina dentro de los CEDEPECAS. Estas sugerencias básicamente contempla acciones que son eje para un mejor funcionamiento del programa dentro de Coyoacán y son las siguientes :

- Primeramente que la evaluación sea un proceso de manera permanente ya que es una actividad primordial para conocer los problemas y progresos del programa, así se coteja si las actividades que se están haciendo corresponden al objetivo planeado y sobre todo mejorar la calidad de los resultados. En esta actividad la figura del Licenciado en Trabajo Social es muy importante porque es el profesionista que tiene las habilidades y capacidad para realizar estas actividades porque a lo largo del proceso enseñanza-aprendizaje adquirió los conocimientos necesarios para llevar acabo lo mejor posible. Es recomendable que para realizar la evaluación se apoye en Guillermo Briones porque es el que más se adecua a las características del programa(Veáse Capítulo Cuatro)

Segunda que se elabore un Diagnóstico tanto con las empresas que están ubicadas en Coyoacán como de las personas que acuden al CEDEPECA para que así se de una coordinación entre lo que demanda el sector productivo y los solicitantes de empleo. Este

diagnóstico debe contemplar principalmente la descripción de la realidad específicamente de Coyoacán, Detección de Problemas, Jerarquizar estos Problemas, Acciones y Recursos.

Por último elaborar un estudio de mercado ya que a través de este estudio permitirá conocer las demandas de la población en cuanto a la capacitación para el trabajo, pero sobre todo las empresas proporcionarán sus demandas y una vez que se conocen ambas opiniones ahora si será más fácil que se programen cursos de acuerdo a una realidad entonces por lo tanto ya será más fácil que los capacitados encuentren trabajo con mayor facilidad.

El modelo de evaluación aplicado en Coyoacán en una realidad concreta, nos permitió considerar que el proceso de evaluación es urgente que se lleve a cabo en forma sistemática y continua para que de esta manera tener actualizado el desajuste de las demandas de las entidades que proporcionan trabajo, de las personas que participan en el programa y del mismo, con las siguientes acciones :

- Establecer el proceso de evaluación continua y de manera permanente.
- Realizar seguimiento a becarios
- Realizar un estudio de mercado.
- Evaluar los programas de capacitación que son impartidos por los centros de capacitación.

- Capacitar al personal para que conozcan el funcionamiento del PROBECAT.

Lo antes mencionado es tarea principal del Trabajador Social porque cuenta con las herramientas necesarias para ejecutar las tareas antes mencionadas con éxito. Por lo tanto se sugiere que :

1. La Universidad Nacional Autónoma de México a través de la Escuela Nacional de Trabajo Social intervenga de alguna manera efectiva para que forme a profesionista con especialidad en Trabajo Social Empresarial y de esta manera se realice lo mejor posible esta acción.
2. Se delimite su perfil profesional en este campo de acción para después promoverlas en dependencias gubernamentales como privadas y promoverlas, difundirlas en las mismas
3. Que el Licenciado en Trabajo Social aplique los conocimientos adquiridos durante su formación académica en los diferentes campos de trabajo, como lo es en este caso sobre la intervención en la Evaluación de Programas.
4. Que se desarrolle más habilidades y conocimientos para implementar la evaluación ya que este proceso es de suma importancia porque permitirá saber la eficiencia de un Programa.

Para finalizar este trabajo y pese algunos obstáculos la experiencia obtenida en este trabajo desarrollado, permitió demostrar que él

egresado de la Escuela Nacional de Trabajo Social cuenta con la capacidad para desenvolverse profesionalmente en cualquier ámbito.

ANEXOS



COYOACAN

DELEGACIÓN COYOACAN

CEDEPECA

CUESTIONARIO PARA EGRESADOS DEL PROBECAT
INSTRUCCIONES GENERALES

OBJETIVO: EL PRESENTE CUESTIONARIO TIENE COMO FINALIDAD CONOCER LA OPINIÓN DE LOS EGRESADOS, AL CONCLUIR LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN DURANTE 1995, PARA MEJORAR PRÓXIMOS CURSOS.

PARA ELLO LE PEDIMOS A USTED CONTESTAR CON LA VERDAD.

1.- LEA CUIDADOSAMENTE CADA UNA DE LAS PREGUNTAS, ASÍ COMO LAS OPCIONES DE RESPUESTA QUE SE OFRECEN.

2.- MARQUE CON UNA "X" EL INCISO QUE CREA CONVENIENTE.

1.- DATOS GENERALES:

NOMBRE: _____

EDAD: _____ SEXO: A) MASCULINO _____ B) FEMENINO _____

EDO. CIVIL: A) SOLTERO B) CASADO C) UNIÓN LIBRE D) VIUDO E) DIVORCIADO

OCCUPACIÓN ACTUAL: A) ESTUDIANTE B) AMA DE CASA C) DESEMPLEADO
D) ADMINISTRATIVO E) OFICIO F) EMPLEADO
G) COMERCIANTE _____

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA EN QUE LABORA: _____

NOMBRE Y CARGO DE SU JEFE INMEDIATO: _____

DOMICILIO DE LA EMPRESA: _____

MPIO. O DELEGACION: _____ CIUDAD O EDO. _____ TEL: _____

ANTIGÜEDAD _____ SUELDO: _____ HRIO. DE TRABAJO: _____

II.- CAPACITACIÓN

1.- ¿COMO CONSIDERA QUE FUE LA CAPACITACIÓN QUE RECIBIÓ?

A) EXCELENTE B) BUENA C) REGULAR D) DEFICIENTE

2.- ¿EL PROFESOR FUE CLARO PARA IMPARTIR SUS CONOCIMIENTOS?

A) SIEMPRE B) ALGUNAS VECES C) NUNCA

3.- ¿EL PROFESOR ACLARÓ SUS DUDAS?

A) SIEMPRE B) ALGUNAS VECES C) NUNCA

4.- ¿EL PROFESOR RELACIONÓ LA PRÁCTICA CON LA TEORÍA?

A) SI B) PARCIALMENTE C) NO

5.- ¿EL TIEMPO UTILIZADO PARA LA CAPACITACIÓN FUE EL NECESARIO?

A) SUFICIENTE B) INSUFICIENTE

6.- ¿CON RESPECTO AL TIEMPO EMPLEADO PARA LA TEORÍA Y LA PRÁCTICA, LA CAPACITACIÓN RECIBIDA FUE?

A) MAS PRACTICO QUE TEÓRICO
B) SE DEDICÓ EL MISMO TIEMPO A LA TEORÍA Y A LA PRÁCTICA
C) MAS TEORÍA QUE PRÁCTICA

7.- ¿EL MATERIAL PROPORCIONADO EN EL CURSO FUE DE UTILIDAD PARA USTED?
A) SI B) NO

8.- ¿LA ENTREGA DE MATERIAL LA RECIBIÓ?
A) A TIEMPO B) CON RETRASO C) NO LLEGO

III.- MERCADO LABORAL

9.- ¿COMO CONSIDERA LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN IMPARTIDOS POR LAS INSTITUCIONES?
A) BUENOS B) MALOS C) REGULARES

10.- ¿CONTABA CON EMPLEO ANTES DE RECIBIR LA CAPACITACIÓN?
A) SI B) NO

11.- SI SU RESPUESTA ES AFIRMATIVA ¿SIGUE SIENDO EL MISMO?
A) SI B) NO C) OMITIO

12.- ¿ADQUIRIÓ UN EMPLEO DESPUÉS DE RECIBIR LA CAPACITACIÓN?
A) SI B) NO

13.- ¿CONSIDERA QUE LA CAPACITACIÓN RECIBIDA FAVORECE UN POSIBLE ASCENSO LABORAL?
A) SI B) NO C) OMITIO

14.- ¿EL TRABAJO QUE REALIZA ACTUALMENTE TIENE RELACIÓN CON LA CAPACITACIÓN RECIBIDA?
A) SI B) PARCIALMENTE C) NO D) OMITIO

15.- EL TRABAJO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE NO TIENE RELACIÓN CON LA CAPACITACIÓN RECIBIDA ES DEBIDO A:
A) NO SE ENCONTRÓ TRABAJO PARA LO QUE FUE CAPACITADO
B) LA CAPACITACIÓN RECIBIDA NO FUE SUFICIENTE
C) LOS SALARIOS OFRECIDOS ERAN BAJOS
D) OTROS
E) OMITIO

16.- MENCIONE ¿ QUE PROBLEMAS HA TENIDO PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES QUE DESEMPEÑA EN EL LUGAR DONDE LABORA?
A) NINGUNO
B) FALTA DE CONOCIMIENTOS TEÓRICOS
C) FALTA DE HABILIDADES EN EL MANEJO DE EQUIPO E INSTRUMENTOS DE TRABAJO
D) DIFICULTAD PARA APLICAR LOS CONOCIMIENTOS TEÓRICOS PRÁCTICOS
E) OTROS

17.- ¿QUE HA HECHO ANTE LA FALTA DE CAPACITACIÓN?
A) RECURRIR AL INSTRUCTOR QUE OFRECIÓ LA CAPACITACIÓN
B) SOLICITANDO ASESORÍA A PERSONAS CON EXPERIENCIA
C) CONSULTANDO LIBROS SOBRE DETERMINADO TEMA
D) TOMANDO CURSOS EN OTRAS INSTITUCIONES
E) NO HA HECHO NADA
F) OTROS

18.- ¿ QUE DIFICULTAD HA TENIDO PARA CONSEGUIR EMPLEO?
A) POR ESCASEZ DE FUENTES DE TRABAJO
B) NO HAY EMPLEO RELACIONADO CON LA CAPACITACIÓN RECIBIDA
C) ASPECTOS PERSONALES (EDAD, SEXO, EDO. CIVIL, ETC.)
D) POR FALTA DE EXPERIENCIA
E) NO HA TENIDO NINGUNA
F) OTROS

IV.- INTERÉS PERSONAL

19.- ¿LA CAPACITACIÓN LE PROPORCIONO LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS?
A) TOTALMENTE B) PARCIALMENTE C) NINGUNO

20.- ¿LA CAPACITACIÓN RECIBIDA CUBRIÓ SUS INTERESES LABORALES?
A) TOTALMENTE B) PARCIALMENTE C) NINGUNO

21.- ¿CONCLUYO EL PROCESO DE CAPACITACIÓN?
A) SI B) NO

22.- ¿CUAL ERA SU INGRESO MENSUAL ANTES DE RECIBIR LA CAPACITACIÓN?
A) NINGUN SALARIO MINIMO
B) DE 1 A 2 SALARIOS MINIMOS
C) DE 3 A 4 SALARIOS MINIMO

23.- ¿DESEARÍA TOMAR OTRO CURSO?
A) SI B) NO

24.- SI ES AFIRMATIVO
CUAL: _____

25.- ¿CUAL FUE EL INTERES AL CAPACITARSE?
A) POR OBTENER BECA (AYUDA ECONOMICA)
B) POR CAPACITARSE
C) PARA APRENDER NUEVAS COSAS
D) MEJORAR EN EL TRABAJO
E) OBTENER UN MEJOR EMPLEO
F) OTRAS

COMENTARIOS:

A) SI

B) NO

13.- ¿EL PERSONAL MUESTRA INTERÉS PARA CAPACITARSE?

A) CASI TODOS

B) ALGUNOS

C) MUY POCOS

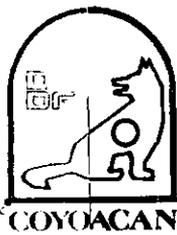
D) NADIE

14.- QUE TIPO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN REQUIERE LA EMPRESA?

COMENTARIOS:

- A) EN NADA B) CUBRIR METAS C) SE FORTALECE EL PROGRAMA
- 11.- DESDE SU PUNTO DE VISTA ¿CUALES SERIAN LAS CAUSAS DE LA DESERCIÓN DE LOS BECARIOS?
A) PROBLEMAS ECONÓMICOS B) DEFICIENCIA DEL CURSO C) APATÍA
- 12.- ¿CONSIDERA IMPORTANTE EL SEGUIMIENTO A BECARIOS?
A) SÍ B) NO
- 13.- ¿QUE OPINIÓN TIENE DEL PROGRAMA?
A) ES BUENO B) SOLO SE CUBREN METAS C) NO SE CUBREN NECESIDADES
- 14.- CONSIDERA QUE LA EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DEBE SER CONTINUA:
A) SÍ B) NO
- 15.- PARA UNA EVALUACIÓN MÁS COMPLETA QUE EVALUARÍA USTED:
A) NECESIDADES DE LA POBLACIÓN B) PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN C) RECLUTAMIENTO
- 16.- ¿CUALES SON LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE QUE SE EVALÚE EL PROBECAT?
A) NINGUNA B) DETECTAR FALLAS
- 17.- ¿CUALES SERIAN LAS FORMAS O MECANISMOS PARA EVALUAR EL PROBECAT?
A) CUALITATIVA B) CONSTANTE C) OMITIR
- 18.- ¿QUE LIMITANTES VE USTED AL PROGRAMA?
A) POCO TIEMPO B) SOLO SE CUBREN METAS C) NINGUNO

COMENTARIOS: _____



ENCUESTA TELEFONICA A EMPRESAS USUARIAS DE LOS SERVICIOS DE LOS CEDEPECAS PARA
DETECTAR NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

CEDEPECA _____ No. _____

I.- DATOS DE LA EMPRESA

NOMBRE O RAZON SOCIAL _____

DOMICILIO: _____

TELEFONO _____ DELEGACION _____ C.P. _____

ACTIVIDAD ECONÓMICA PRINCIPAL (GIRO) _____

PERSONAL OCUPADO A LA FECHA

II.- INFORMACIÓN SOBRE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

1.- ¿TIENE DIFICULTADES PARA CUBRIR SUS NECESIDADES DE PERSONAL?

SI NO

2.- EN CASO AFIRMATIVO, INDIQUE LAS CAUSAS PRINCIPALES POR LAS CUALES NO CUBRE SU
VACANTES (SEÑALE LAS TRES PRINCIPALES).

A) _____

B) _____

C) _____

3.- MENCIONE CUANDO MENOS CINCO PUESTOS U OCUPACIONES EN LOS QUE TIENE
DIFICULTADES PARA CUBRIR SUS VACANTES POR FALTA DE PERSONAL CAPACITADO Y/O POR NO
ENCONTRARLO EN LA ZONA.

No.

A) _____

B) _____

C) _____

D) _____

E) _____

OBSERVACIONES GENERALES

NOMBRE Y PUESTO DE LA PERSONA QUE PROPORCIONO LA INFORMACIÓN:

REALIZO _____ FECHA: _____

NOMBRE DEL ANALISTA

BIBLIOGRAFIA

- 1.- AGUILAR, María José. " Evaluación de Servicios y Programas Social", México, Edit. Siglo XXI, 1992.
- 2.- ANDER-Egg, Ezequiel. " Diccionario de Trabajo Social ", México, Edit. Ateneo, 1984.
- 3.- ANDER-Egg, Ezequiel. " Evaluación de Programas de Trabajo Social ", México, Edit. Humanitas, 1984.
- 4.- ANDER-Egg, Ezequiel. " Introducción a las Técnicas de Investigación Social ", Buenos Aires, Edit. Humanitas, 1979.
- 5.- Boletín Informativo : Realidades Laborales, México, Edit. D.D.F., 1996.
- 6.- BRIONES, Guillermo. " Evaluación de Programas Sociales ", México, Edit. Trillas, 1991.
- 7.- COHEN, Ernesto. " Evaluación de Proyectos Sociales ", México, Edit. Siglo XXI, 1992.
- 8.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- 9.- XI Censo General de Población y Vivienda, México, Edit. I.N.E.G.I., 1990.
- 10.- ESPINOZA Vergara, Mario. " Evaluación de Proyectos Sociales ", Buenos Aires, Edit. Humanitas, 1986.
- 11.- ESPINOZA Vergara, Mario. " Programación. Elementos de Programación para Trabajadores Sociales ", Buenos Aires, Edit. Humanitas, 1984.
- 12.- FLOREAL, Forni. " Formulación y Evaluación de Proyectos de Acción Social ", Buenos Aires, Edit. Humanitas, 1989.
- 13.- FRANCO, Rolando. " Evaluación de Proyectos Sociales ", México, Edit. Siglo XXI, 1992.
- 14.- Gaceta Oficial del Departamento del Distrito Federal, México, Edit. D.D.F., 1980.
- 15.- Grupo de Trabajo : Capacitación, Empleo y Desarrollo Tecnológico, México, edit. Delegación de Coyoacán, 1995.
- 16.- Informe sobre Resultados del Programa de Colocación : Programa de Colocación, Programas de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados 1995, México, Edit. Delegación Coyoacán, 1996.
- 17.- Ley Federal del Trabajo, México, Edit. Porrúa, 1995.
- 18.- MANRIQUE Castro, Et-al. " Evaluación de Proyectos Sociales : Del Pretexto a la Intervención Profesional Contextuada ", México, 1989.
- 19.- Manual de Inducción General, Edit. S.T. y P.S., 1996.
- 20.- Manual Unico de Operación de Programas de Desarrollo Regional - PROBECAT., México, Edit. S.T. y P.S., 1996.

- 21.- Marroquí Quintana, J., "Capacitación a Trabajadores ", México, Edit.Gernika, 1978.
- 22.- Mendoza Nuñez, A. " Manual para Determinar Necesidades de Capacitación ", México, Edit. Trillas, 1986.
- 23.- Mercado Ramírez, Ernesto. " Capacitación a Empleados ", México, Edit. limosa, 1991.
- 24.- PALOMERA Romo, Ana Francisca. " La evaluación como factor dinamizante en la metodología del Trabajo Social ", México, ENTS-UNAM, 1986.
- 25.- Procedimiento para la Detección de Necesidades de Capacitación en el Distrito Federal, México, Edit. S.T. y P.S., 1991.
- 26.- Rodríguez Estrada, Maura et-al." Administración de la Capacitación : Serie,Capacitación Efectiva ", México, Edit.Mc. Graw-Hill, 1991.
- 27.- Rojas Soriano, Raúl. " Guía para Realizar Investigaciones Sociales ", México, Edit.Plaza y Valdés, 1989.
- 28.- Saavedra, M. Alfredo. " Vocabulario de Trabajo Social ", México, Edit. Estela, 1968.
- 29.- Servicio de Empleo del Distrito Federal, México, Edit. D.G.T. y P.S., 1993.
- 30.- Siliceo, Alfonso. " Capacitación y Desarrollo de Personal ", México, Edit. Limusa, 1993.
- 31.- Villota Villota, Francisco. " Problemas Actuales de los Servicios de Bienestar Social ", Madrid, Edit. Fundación FOESSA, 1973.
- 32.- Weiss, Carol. " Investigación Evaluativa, Métodos para Determinar la Eficiencia de los Programas de Acción , Trad. Francisco González, 3a. reimp., México, Edit. Trillas, 1982.