



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ACATLÁN"

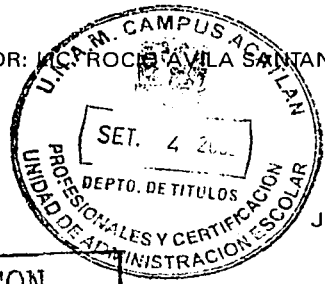
MEMORIA DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL

EL CENTRO DELEGACIONAL PROMOTOR DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO (CEDEPECA), UNA ALTERNATIVA DE EMPLEO PARA LA COMUNIDAD COYOACANENSE. 1994-1998

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN PEDAGOGIA
P R E S E N T A :
LUCÍA LAURA SÁNCHEZ LÓPEZ



ASESOR: MICAELA ROCÍO AVILA SANTANA



JULIO DEL 2002

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



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 esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

PAGINACION DISCONTINUA

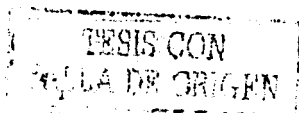
ÍNDICE

CAPÍTULO	TÍTULO	PÁGINA
	AGRADECIMIENTOS	
	PRESENTACIÓN	
I	MARCO TEÓRICO REFERENCIAL (Conceptualización)	1
II	CONTEXTUALIZACIÓN	19
	1 Contexto nacional, generalidades	19
	2 Tendencia del empleo en México	24
	3 Antecedentes del Servicio Nacional de Empleo (SNE)	31
	4 Programa de colocación de trabajadores	51
	5 Programa de becas de capacitación para trabajadores desempleados (PROBECAT)	54
	6 Panorama delegacional: información demográfica y económica de la Delegación Coyoacán	64
III	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	79
IV	OBJETIVOS	82
V	DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS O ESTUDIO DEL PROBLEMA	84
	1 Detección de Necesidades de Capacitación	97
	2 Reporte de encuesta telefónica	102
	3 Concentrado de encuesta Telefónica	114
	4 Concentrado de la Información obtenida en la encuesta telefónica Las 50 ocupaciones más solicitadas por los buscadores de empleo	119
VI	PROPUESTA DE SOLUCIÓN Y AUTOEVALUACIÓN	122
	1 El desempeño y la práctica profesional del pedagogo	122
	1.1 Desempeño profesional	122
	1.2 Práctica Profesional	122
	1.3 Características de la práctica profesional	123
	2 La licenciatura en pedagogía y su relación con la formación y práctica	123
	3 La práctica profesional del pedagogo en el CEDEPECA	125
	3.1 Funciones genéricas	126

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

ÍNDICE

CAPÍTULO	TÍTULO	PÁGINA
	3.2 Funciones específicas	126
	3.3 Actividades en la delegación	127
	3.4 Actividades ante la subdirección de empleo	129
	3.5 Actividades ante la STyPS	130
4	Propuesta de Solución	135
	4.1 Comité de empleo	135
	4.2 Sistema de empleo	136
	4.3 Sistema de información	139
	4.4 Feria de empleo	139
	4.5. Talleres para desempleados	142
	4.6 PROBECAT	142
	Programa de Iniciativas Locales de Empleo y de Ocupación temporal	143
	Autoempleo	144
	ILES	144
	Taller-escuela	145
	Sector salud	146
	Mantenimiento de unidades habitacionales	146
	Módulo de habilidades básicas y búsqueda de empleo	147
	Capacitación mixta a micro y pequeña empresa	155
	Sistema Normalizado de competencias Laborales (SINORCOM)	162
	5 Reseña de la actividad desarrollada por el profesional en pedagog	169
	5.1 Reporte del PROBECAT (número de cursos programados p	183
VII	CONCLUSIONES	191
VIII	ANEXOS	202
IX	BIBLIOGRAFÍA	243



Muchas gracias...

*Mamá, Papá y hermanos
-Lily, Lalo y Eva-*

*Después de tantos años, llegó la hora de darles las gracias
por su gran amor, apoyo, cariño y comprensión.*

*Ni un día pasa en mi vida, sin que deje de pensar en mi
buena fortuna de tener una familia como la nuestra.*

*Sé que no es perfecta y que acaso nunca lo será, pero el
cariño la hace ejemplar...*

*Nuestra familia ha tenido altibajos. Momentos de felicidad
y, Muchos malos ratos. Más siempre hemos encontrado
fortaleza en el apoyo mutuo, aunque sea en silencio y a
nuestro modo.*

*No nos faltan las riñas ni conflictos y a veces decepción
pero, lo aceptamos todo sabiendo que al fin, el amor que nos
une prevalecerá.*

*Mamá, Papá
Hermanos: Lily, Lalo y Eva,*

TESIS CON
FOLIA DE ORIGEN

Aunque no lo crean, siempre me han dado ánimo para seguir adelante y, el poder contar con el apoyo de ustedes en cualquier vicisitud, me ha ayudado a seguir adelante.

*Siempre he sabido que el hogar me acogerá, en cualquier momento o siempre que tenga menester de consejo y de guía, y que su abrazo, sin duda, me esperará.
Pero, muchas veces, me ha faltado entereza para acercarme a ustedes por temor al que dirán.*

Gracias por su amor, por la confianza y constancia.

Ustedes son los más maravillosos padres y hermanos que yo en lo personal he elegido y; gracias a ustedes, mi vida y mi familia es uno de los sumos bienes que Dios me ha dado.

No importa qué me depare el futuro, o los cambios venideros año tras año, mi corazón no cesará de consolarse con la ternura y la unión de mi familia, la cual le da significado a mis días.

*Espero que no sea demasiado tarde.
Gracias por su amor. Los quiere mucho*

Laura

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Julio:

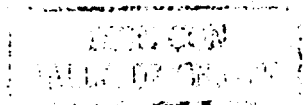
Doy gracias a Dios por haberte encontrado en mi camino.

Tu invaluable apoyo, -como fuente inagotable de entusiasmo, aliento, consejos, perseverancia y principalmente tu asombrosa paciencia, -lo agradezco infinitamente.

A tu lado, he aprendido que no importa los altibajos que uno pueda tener durante el camino andado, lo importante es aprender a ver la vida con alegría y retomar lo bueno de ésta, ya que forma parte de nuestra experiencia y madurez.

Por ello y por muchas cosas más, deseo compartir contigo este esfuerzo que hoy me complace y darte las gracias por todo lo que esto significa para mí y para ambos.

Te amo

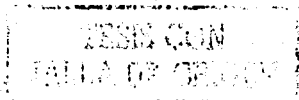


Paty:

*El presente esfuerzo que hoy culmina,
También te lo debo a ti, gracias a tu valioso apoyo y
comprensión cierro este capítulo de mi vida.*

Pero no sin antes decirte que cuentas conmigo.

Te quiero mucho.



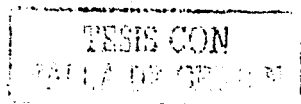
Alma:

Gracias a Dios tuve la fortuna de encontrarte en el camino de la vida -de mi vida-. Gracias a ti, aprendí que la vida misma es enseñanza y, como tal, un cúmulo de experiencias muy enriquecedoras que poco a poco van propiciando la madurez de una mujer, llena de virtudes, cualidades y defectos.
Sensible y dispuesta a seguir adelante.

Gracias a ti, **he aprendido** que no puedo hacer que alguien me ame. Lo único que puedo hacer, es ser un ser amoroso.
Que el resto, depende de los demás.

También he aprendido:

- Que toma muchos años cultivar una amistad y construir una confianza. Y, basta sólo unos segundos para destruirla.
- Que lo que cuenta no es lo que tienes en la vida, sino a quien tienes en la vida.
- Que en un instante puedo hacer algo que hará doler mi corazón el resto de mi vida.



- *Que soy responsable de lo que hago y como lo hago, no importa como me sienta.*
- *Que la madurez tiene mucho más que ver con las experiencias que he tenido y con lo que he aprendido de ellas, y poco con la cantidad de cumpleaños que he celebrado.*
- *Que nuestros antecedentes y circunstancias pueden haber influenciado en lo que somos. Sin embargo, cada uno de nosotros es responsable de lo que llegamos a hacer.*
- *Que aún, cuando piense que ya no hay remedio y nada que dar ni hacer, un ángel amigo aparecerá y me pedirá ayuda. Entonces, encontraré la fuerza suficiente para hacerlo sin desfallecer.*

Alma gracias a tu apoyo y comprensión, he aprendido que la vida es un don que Dios nos ha regalado y que tengo que cuidarla.

Laura

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

*Debo un especial
agradecimiento a mi asesora,
Lic. Rocío Ávila Santana,
que, con su dedicación y
cumulo de experiencias me
ha brindado su valioso
apoyo y orientación durante
el desarrollo del presente
trabajo, que hoy llega a su
etapa final*

Al honorable jurado:

*Mtra. Susana Delfina
Bautista Alvarado*

Lic. Mónica Ortiz García

*Mtra. María de los Ángeles
de la Rosa Reyes*

*Lic. María Isabel García
Rivera.*

Gracias

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

PRESENTACIÓN

Los fenómenos económicos más críticos de las últimas décadas han frenado las posibilidades de desarrollo de la mayoría de los mexicanos originándose grandes desigualdades sociales entre la población e intensificándose la pobreza de cada uno de ellos por la escasez de oportunidades para lograr mejores niveles de vida. Situación que se refleja, especialmente, entre la comunidad coyoacanense durante el periodo comprendido entre 1994 y 1998.

Es por ello que, en el presente documento bajo el esquema de titulación *memoria del desempeño profesional*, se manifiestan y analizan las políticas adoptadas por el gobierno de la República Mexicana en materia de empleo y capacitación como una alternativa para la colocación de la comunidad desempleada.

Entre esas políticas, destaca la creación del Servicio Nacional de Empleo en 1978, como *instancia normativa* dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. En 1980, sus acciones promueven la creación de los Servicios Estatales de Empleo incluyendo el del Distrito Federal y sus 16 Centros Delegacionales Promotores del Empleo Capacitación y Adiestramiento, (CEDEPECAS) en cada una de las delegaciones políticas como *instancias operativas*, con un propósito específico: Optimizar la vinculación de las partes que conforman el mercado de trabajo, facilitar el derecho de la capacitación así como el reentrenamiento de la mano de obra que no tiene ocupación y que difícilmente se integra al sector productivo.

Desde ese entonces, los Servicios de Empleo (SEE) y los 16 CEDEPECAS, inician una tarea ardua para cumplir los propósitos planteados desde un inicio, *colocar al mayor número posible de buscadores de empleo en una fuente de trabajo formal*.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los SEE como *instancias ejecutoras*, también han encaminado sus objetivos hacia el perfeccionamiento de las habilidades y destrezas de la mano de obra, de acuerdo a las necesidades de la planta productiva.

De esta manera, el Servicio de Empleo Coyoacán a través del CEDEPECA coadyuva poniendo en marcha las acciones propias del Programa de Colocación de Trabajadores y en el Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados, PROBECAT; cuyo marco jurídico se establece en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, en el Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, artículo 18 Fracción VI y en el acuerdo No. 10 del Departamento del Distrito Federal.

La presente memoria del desempeño profesional, desarrollada en el Centro Delegacional Promotor del Empleo, Capacitación y Adiestramiento CEDEPECA Coyoacán, como ya se dijo anteriormente, es el medio por el cual se analizan y evalúan los programas federales en materia de empleo y capacitación. Al tiempo que se valora si estos responden o no a las necesidades y exigencias del sector productivo en cuanto a la demanda de mano de obra calificada que éste requiere.

Asimismo representa una puerta abierta para todas aquellas personas con inquietudes y experiencias innovadoras, que deseen continuar con esta labor educativa y que quieran seguir apoyando situaciones sobre la temática del trabajo para construir nuevas y mejores alternativas. Haciendo, trabajando y produciendo su propio proyecto a partir de una realidad concreta (que nunca culmina, por el contrario cada día hay que mejorarlo para ofrecer una valuable opción) y recorriendo conjuntamente, por que no, el camino de las transformaciones educativas.

Es por ello, que a partir de lo instituido se les invita también a la reflexión, de tal manera que se recree una cultura para el trabajo donde se introduzcan prácticas inteligentes y creativas como eje transversal de la propuesta curricular, para achicar la

brecha entre la teoría y la práctica, el saber y hacer, desde la educación inicial hasta el nivel superior pudiendo incorporar el **trabajo** a las prácticas pedagógicas como:

- **Una metodología didáctico-pedagógicas que organiza y dinamiza la construcción del conocimiento y/o**
- **Un elemento didáctico-pedagógico que acredite para el acceso a los sectores del conocimiento y del trabajo**

Entendiendo a la institución educativa como una organización donde también se trabaja enseñando y aprendiendo la cual puede ser un excelente espacio para la innovación y la socialización para el trabajo por el simple hecho de que los individuos dentro de las organizaciones están participando de los activos procesos de aprendizaje...sólo por el hecho de trabajar.¹

En las siguientes páginas integro principalmente mi experiencia educativa sobre la vinculación de la educación con el trabajo, lo que da cuenta de la significatividad que ha alcanzado la temática del trabajo en las prácticas pedagógicas y viceversa, principalmente en los tiempos actuales de cambio y competitividad. También hago de su conocimiento que, a través del tiempo, dicha experiencia me ha permitido apreciar la desconexión que existe entre los saberes escolares y los saberes para el trabajo, existiendo un distanciamiento entre lo que la institución educativa brinda y los requerimientos de la vida misma. Desarticulándose el trinomio indisoluble **vida, educación y trabajo.**

La memoria del desempeño profesional engloba ocho capítulos, de los cuales el primero, refiere el punto de partida y las bases conceptuales referentes al mundo del mercado laboral, el empleo y capacitación como marco referencial.

En el segundo, se incluyen las generalidades del contexto nacional, tendencias del empleo en México, los antecedentes del Servicio Nacional del Empleo y sus derivados

¹ Ademara Ferreira Horacio. "Educación para el trabajo...trabajo en la educación...elementos para resignificar las prácticas pedagógicas". Ediciones Educativas. Argentina, abril 1996



fundamentales con respecto al Programa de Colocación y al Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados, PROBECAT. Así como también el panorama delegacional el cual brinda información demográfica y económica de la delegación Coyoacán.

En el tercer apartado se manifiesta el planteamiento del problema.

El cuarto contiene los objetivos de la memoria del desempeño profesional.

El diagnóstico, análisis y estudio del Servicio de Empleo Coyoacán se concentra en el capítulo cinco; en él se refleja la problemática de empleo. Para ello, fue necesario abordar las variables más relevantes del programa de colocación (vacantes, solicitantes, enviados y colocados), así como su tendencia, producto de las acciones emprendidas durante el periodo 1994-1998. Información que sirvió para complementar los datos de la investigación de necesidades de capacitación.

En este apartado, también se incluyen datos que refieren la detección de necesidades de capacitación, objetivos y procedimientos a seguir, la aplicación de la encuesta telefónica, así como un resumen de los resultados más elementales para fundamentar la organización, presentación, autorización y operación del Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados, PROBECAT anualmente.

El sexto capítulo introduce algunas definiciones básicas con respecto al desempeño y práctica profesional dentro del CEDEPECA Coyoacán, características de la práctica profesional, la licenciatura en pedagogía y su relación con la práctica y desempeño profesional, así como las principales funciones y actividades del profesional en pedagogía. Para después abordar propuesta de solución y la autoevaluación.

Con respecto a la propuesta de solución, en materia de colocación de trabajadores, se contempló la instalación del comité de empleo, el sistema de empleo el sistema

de información (SISNE), y los talleres para desempleados. Lo anterior, con el afán de contribuir en la inserción de los trabajadores desempleados al mundo del trabajo.

En cuanto a la capacitación para trabajadores desempleados se describen las modalidades de capacitación adoptadas. Tal es el caso de la capacitación para el autoempleo, los talleres-escuela, las ILES, sector salud, mantenimiento de unidades habitacionales, los módulos de habilidades básicas y búsqueda de empleo, las MyPES, y los cursos con características del SINORCOM.

Con respecto a la evaluación, ésta se va perfilando desde el inicio del trabajo. Poniendo especial énfasis al capítulo seis donde se manifiesta *el importante papel que juega el pedagogo* dentro del Servicio de Empleo Coyoacán denominado Centro Delegacional del Empleo Capacitación y Adiestramiento, CEDEPECA.

Finalmente, la memoria del desempeño profesional culmina con una reseña de la actividad desarrollada como parte del cúmulo de experiencias adquiridas durante el desempeño profesional además del reporte del PROBECAT, periodo 1994-1999.

Una serie de conclusiones se enlistan en el capítulo siete, mismas que reflejan la incompatibilidad del sector educativo y productivo, dados no sólo los cambios tan acelerados de tecnología, la obsolescencia de la infraestructura educativa y los cambios en la estructura económica y el mundo laboral en general. Si no que además reflejan la importancia que tiene sistematizar el trabajo en la vida del hombre y la necesidad de su vinculación con las prácticas pedagógicas como sinónimo de producción intelectual y/o manual-material en un mundo cambiante y competitivo.

I MARCO TEORICO REFERENCIAL (CONCEPTUALIZACIÓN)

El programa de desarrollo educativo 1995-2000 parte de la convicción de que la verdadera riqueza de un país radica en las cualidades de las personas que lo integran; que el actuar humano es el que transforma la naturaleza para crear mejores condiciones de vida y de bienestar social; el que forma y mantiene instituciones que permiten a individuos y sociedades la convivencia en la paz y en la superación constante. Al mismo tiempo, señala que educar es pretender la transformación del ser humano conforme a una concepción del futuro. Y, que el desarrollo al que podemos aspirar, exige cambios profundos en los comportamientos que sólo pueden ser producto de la educación.¹

Del mismo modo, la política educativa actual, basada en las teorías de desarrollo económico y social del momento; conciben a la educación formal como el canal a través del cual se pueden obtener determinados grados de movilidad social en un sentido ascendente, de una generación a otra y a lo largo de la vida activa del individuo.

Sin embargo, los resultados de ésta función han sido un tanto desalentadores y poco gratificantes desde el momento en que un gran número de mexicanos sigue quedando al margen del sistema educativo y por consiguiente del mercado de trabajo.

Asimismo, el mercado de trabajo es concebido como el encuentro entre oferta y demanda de la fuerza de trabajo el cual supone la existencia de un equilibrio entre la generación de empleos y la incorporación de los individuos a los diferentes puestos de trabajo.²

¹ Poder Ejecutivo Federal. *Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000*. Pág. 9 y 11

² Sandoval, Jorge. "Adecuación e inadecuación ¿falso dilema para la relación entre profesión y mercado de trabajo?" en *Perfiles Educativos*. No. 31 UNAM-CISE 1986. Pág. 40.

La aseveración anterior, ha generado grandes polémicas, ya que desde los años 60's se ha desencadenado un efecto desequilibrador que, lejos de explicarlo, lo han adjudicado al crecimiento del desempleo la matrícula de las instancias educativas donde existe una excesiva oferta ante un mercado que no tiene capacidad de absorber. Lo que hace presuponer que la falta de acceso al mercado laboral o de incorporación a un puesto de trabajo se debe a la escasa o nula calificación de recursos humanos, omitiéndose las causas principales que refieren las recesiones económicas, mismas que han afectado severamente la propia generación de empleos y; por consiguiente, la inestabilidad de muchos mexicanos en edad de trabajar, conduciéndolos a problemas de subempleo o desempleo.

Para entender un poco más el concepto de mercado de trabajo precisaremos los términos de trabajo y empleo como dos elementos esenciales que se estructuran no sólo como una actividad económica, sino como una relación mutua dentro de la significación social que ocupan no sólo en el ámbito individual sino también social.

Retomando el punto de vista marxista, el **trabajo** se concibe como la actividad humana guiada por el pensamiento conceptual que ha permitido la transformación de la propia naturaleza humana.³ De modo que, los conceptos de **trabajo y empleo** adquieren gran relevancia cuando se visualiza que el **trabajo** disimulado bajo la forma de **empleo u ocupación**, constituye el cimiento y el motor natural de toda civilización. Pero cuando la fuerza de trabajo, entendida ésta como la capacidad humana para la realización de un trabajo, es dispuesta como un servicio de contribución, adquiere la dominación de **empleo** que además de representarse como un fenómeno cuantitativo con relación a las horas-hombre-trabajo, contiene un trasfondo social debido a la relación que establece el individuo con la sociedad al ofrecer su fuerza de trabajo, gracias a lo que este le proporcione e influye en sus proyectos y condición social de vida.

³ Marx Carlos: El Capital. Editorial México, 1979. Pág. 72

En este sentido, el empleo es un criterio que permite diferenciar las condiciones de la población económicamente activa, en cuanto se convierte en un bien escaso y por el cual una gran masa de oferentes se disputan el acceso a él, en una competencia por la calidad y cantidad de las funciones y responsabilidades que se asignan en el binomio empleo-puesto. Por lo tanto, el empleo es un proceso complejo sometido a constantes cambios y reestructuraciones de los puestos de trabajo que cambian de acuerdo a los objetivos empresariales o institucionales sujetos a la dinámica del aparato productivo.

Para determinar el juego que se establece entre oferta y demanda de empleo, es necesario abordar los diferentes enfoques, que en su mayoría suelen derivarse de las teorías económicas, que dan explicación lógica a dichos procesos al interior del mercado laboral.

Por un lado, la **teoría del capital humano**, basada en la teoría económica neoclásica, sostiene que el hombre es un ser racional que toma sus propias decisiones sobre la base de cálculos económicos deliberados la cual está determinada por su propia capacidad de elección para invertir o no en sí mismo; de tal forma que éste se va desarrollando en un ambiente competitivo y en función de sus necesidades económicas. Por lo que, los problemas que surjan en cuanto a desempleo, son más a causa de la oferta que a la demanda y, para que un individuo pueda lograr acceder y permanecer en una ocupación y gozar de un salario, éste debe pensar exhaustivamente en que la inversión que haga en sí mismo será la adecuada, ya que esta teorías solo engloban a esos grupos de personas que integran la fuerza de trabajo que tiene en sus manos el compromiso y la responsabilidad del éxito o fracaso de una organización, al ser exclusivamente el recurso que hace la diferencia entre las organizaciones y al considerársele como la única fuente de ventaja competitiva entre estas.

En segundo lugar, se detecta la **teoría de la fila** la cual dice que los trabajadores más aptos y mejor capacitados se localizan formados al inicio de la fila; sin embargo,

manifiesta que solo son aceptados aquellos que no representen gasto alguno en materia de capacitación laboral.

Sin que el orden implique un juicio de valor, en tercer lugar, se describen las **teorías sobre la segmentación de los mercados de trabajo**. Dichas teorías sostienen que la división del trabajo está determinada por factores estructurales tales como: las clases sociales, los niveles educativos, sexuales, y económicos, entre otros, de los que se desprenden segmentos cualitativos, diferentes, persistentes y estables con poca movilidad que cristaliza a varios sectores. Por un lado se detecta a un sector primario que engloba a trabajadores profesionistas y de gerencia con las mejores condiciones de trabajo, de desarrollo creativo y con una alta ingerencia en la toma de decisiones. Por otro lado se registra un segundo sector de subordinados al primero, donde se localiza a aquellos que realizan trabajos no manuales, rutinarios y reglamentados, ejemplo de ello son los que desempeñan actividades administrativas y de supervisión. Y, por último, se desprende el grupo de trabajadores manuales, repetitivos y rutinarios con pocas exigencias de especialización, con percepciones económicas verdaderamente bajas e inestabilidad laboral ante la constante competencia que representa el ejército de reserva el cual está constituido por los desempleados.

Cabe señalar que, para la obtención de un puesto de trabajo bajo esta perspectiva, la certificación de algún nivel académico es necesaria más no indispensable; por lo que es difícil afirmar que éste fuera el elemento definitorio para el otorgamiento de un empleo. Por el contrario, de cada individuo se consideran otros elementos de aspecto cultural muy importantes por cierto, como parte del capital humano.⁴

Por su parte, los enfoques teóricos sobre el mercado de trabajo de las décadas de los 70's y 80's, muestran su vigencia en los mecanismos que determinan los empleos. Sin embargo, los cambios en los ámbitos políticos, económicos, sociales y

⁴ Díaz Barriga Ángel. Crterios y valoraciones de los empleadores respecto a egresados universitarios. CESU-UNAM. México 1992. Pág. 24

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

culturales, incluyendo los técnico-científicos de finales del siglo XX involucran la necesidad urgente de asumir un nuevo concepto de trabajo, en tanto se modifiquen sus procesos, infraestructura, condiciones y por tanto surja un mercado de trabajo diferente con perspectivas más profundas encaminadas hacia la productividad y la competitividad.

A raíz de la crisis económica de principios de los 80's, se toman decisiones, aunque no muy claras y poco certeras, encaminadas hacia un crecimiento sostenido buscando mayor flexibilidad y tratando de eliminar la postura rígida existente con respecto al mercado de trabajo que garantizara la recuperación económica y; por consiguiente, la generación de empleos. Hecho que se plantea como un proceso de transición enmarcado dentro de la política neoliberal con la cual se pretende superar la crisis.

Desde este punto de vista la *flexibilidad* surge como un elemento renovador del sistema laboral, al requerir de un nuevo trabajador, más integrado a sus funciones manuales e intelectuales, con una formación que desarrolle habilidades para un desempeño autónomo y responsable en el lugar de trabajo, el gusto y la capacidad para aprender, la disciplina para el trabajo individual y en equipo, un espíritu emprendedor y la disposición para cambiar, innovar y contribuir al mejoramiento de la calidad de los procesos y productos.⁵ En general, un sujeto polivalente, ante la introducción de nuevos procesos de trabajo acompañados de la presencia de innovaciones tecnológicas con sistemas automatizados y computarizados. En este sentido, los conceptos de ingeniería industrial recobran mayor importancia y se retoman dentro de las organizaciones de trabajo en contraposición a los sistemas ford-tayloristas de los años 50's.

⁵ Poder Ejecutivo Federal, Secretaría de Educación Pública, *Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000*. Pág. 110.

Es así como el nuevo concepto de trabajo genera implicaciones que penetran en los aspectos estructurales de su propia conformación socio histórica, bajo el siguiente esquema:

- Contradicciones al interior de los nuevos sistemas laborales frente a cambios que se insertan en los modelos tradicionales de trabajo;
- Desreglamentación laboral con respecto a los procesos de contratación y aspectos salariales que cancelan la estabilidad del empleo;
- Paulatina suspensión de prestaciones de orden social convirtiendo los asuntos y conflictos en asuntos privados en la relación empleador empleado;
- Preeminencia de una cosificación tecnológica;
- En general una transformación estructural desde las posiciones políticas hasta el interior de los procesos productivos y de la organización del trabajo.⁶

El nuevo mundo del mercado de trabajo, que se perfila lo hace en un contexto lleno de cambios, donde la flexibilidad que se postula coadyuva en la solución productiva de los sistemas laborales a partir de la transformación de estos mismos; donde la modernidad implica invariablemente nuevas segmentaciones del mercado de trabajo dados; donde los requerimientos de nuevos puestos y diferentes niveles de calificación constituidos por conocimientos y destrezas necesarias para determinadas formas de organización del trabajo se toman urgentes.⁷

Lo anterior hace que se demande de los sistemas educativos, la formación de **cuadros calificados** que respondan a los cambios mediante la formación y capacitación cuya tendencia se torna hacia una tendencia productivista dentro de

⁶ Gallardo Esther Tesis: Conceptualización de la profesión del licenciado en pedagogía a partir del mercado laboral, mayo 2000, Pág. 27

⁷ Labarca Guillermo, Política de la educación, Editorial Nueva Imagen, México 1982. Pág. 35

una sociedad que día a día se vuelve más competitiva, más tecnificada y más globalizada.

De esta manera la nueva política educativa centra sus objetivos en la generación de ese vínculo entre la formación con el mercado de trabajo, mediante las transformaciones pertinentes en las estructuras curriculares de cada instancia educativa por ser la parte fundamental de la formación y para coadyuvar al desarrollo económico y social del país.

Desde esta óptica, la vinculación se concibe como la adecuación de la formación académica (conocimientos habilidades y destrezas) y actitudinal (nivel de comportamiento que deberá alcanzar el egresado) con las particularidades de las estructuras ocupacionales como garantía en la obtención de un empleo. Por consiguiente, como respuesta a las demandas de los empleadores para el desempeño de una ocupación.

Lo anterior, hace que las diferentes actividades productivas impacten la división social del trabajo, por tanto la organización del empleo. Dicho impacto repercute en los perfiles de los puestos de trabajo, en términos de una mejor calificación y actualización de los conocimientos y habilidades de la fuerza de trabajo incluyendo aspectos cognoscitivos y éticos para el desempeño de una ocupación. De esta forma, la **ocupación** se considera parte fundamental de la **formación y capacitación** por la cual se vincula con el empleo en sus diferentes dimensiones, tanto del sector productivo como del sector social en cuanto a necesidades se refiere.

Generalmente, las estructuras curriculares recogen y organizan la diversidad de peticiones y necesidades de los diferentes sectores, principalmente el social y el productivo, a fin de procurar una formación que **califique** a los trabajadores para el adecuado desempeño de determinadas ocupaciones. Al tiempo, que pretenden homologar la formación y la calificación buscando la **profesionalización** o

especialización de aspectos técnicos ante las necesidades prácticas que representan las ocupaciones, lo cual hace referencia a las siguientes connotaciones:

- Se privilegia la profesionalización ya que permite la aplicación de conocimientos en la resolución de problemas;
- Se legitima socialmente a las instituciones educativas para la formación de cuadros calificados como fuerza de trabajo que se requiere en las ocupaciones. Sin embargo, en la mayoría de los casos, los requisitos de conocimientos y habilidades para el desempeño de una ocupación no coinciden con las necesidades reales de los sistemas laborales, por lo que "no se establece una relación lineal entre puesto de trabajo y nivel de escolaridad, ni por lo demás entre preparación académica y niveles de salarios."⁸

Este hecho obliga a pensar que no solo la calificación de la fuerza de trabajo influye en la ocupación de un puesto de trabajo, sino que también influyen otras variables que corresponden a los procesos de los mismos sistemas laborales en cuanto a organización, procesos y estructura de trabajo. Por tanto, el sistema productivo está determinado por las relaciones sociales específicas las cuales definen qué se produce, cómo se produce, para quién se produce y cómo se distribuye socialmente la producción⁹

Es así como la pretendida vinculación entre formación y mercado laboral encuentra diversas dificultades demostradas en los diferentes enfoques provenientes de las teorías enmarcadas dentro del funcionalismo, entre las que destacan las del Capital Humano o Planeación de los Recursos Humanos como posiciones teórico hegemónicas, obviamente con sus respectivas restricciones y reservas; al considerar que la "utilidad de la educación como inversión para el crecimiento económico es la existencia de una demanda sostenida de una mano de obra calificada por parte de la

⁸ Valle Flores Ángeles. "El egreso profesional y el empleo en la crisis". En Pacheco Méndez Teresa. La profesión su condición social e institución. CIESU-UNAM 1997. Pág. 134-135

⁹ Goriz Campo, Víctor Manuel. "Educación y estructura económica". En Pérez Cartañó Guadalupe. Antología para la actualización de la profesión de licenciatura. Planeación Académica. Editorial Porrúa UNAM. México, 1994. Pág. 131.

economía y la relación directa entre nivel educativo y productividad de los trabajadores"¹⁰

Aunque varios de sus postulados han sido superados en la práctica, no dejan de cuestionarse el papel que juega la educación formal dentro del sector productivo, así como los criterios que utilizan los empleadores para la asignación laboral y salarial.

Por todo lo anterior, resulta muy interesante observar y analizar cómo ha sido el comportamiento de la relación entre educación y empleo, retomando los planteamientos de las nuevas teorías derivadas de la sociología política mismas que han sido denominadas "teorías críticas", para luego explicar los vínculos que se establecen entre el sistema educativo y el productivo.

En primer lugar, señalaremos que las teorías críticas conciben la existencia de una determinación histórica que enmarca la relación entre el sistema productivo y el educativo frente a un proceso histórico de luchas y contradicciones entre los intereses de grupo con respecto a las clases sociales.

Todas ellas fundamentan las causas por las que se ha desencadenado el problema del desempleo y subempleo de la fuerza laboral dando a conocer las posibles alternativas entre la **relación educación-empleo** con base a formas de producción, no capitalistas, orientadas en mayor medida hacia la autogestión en los ámbitos productivos, especialmente de aquellos sectores rezagados de la economía y desatendidos por los procesos de formación y capacitación.

Y, la **formación**, lejos de concebirse como la adecuación académico-actitudinal a demandas del mercado laboral, representa una relación social que se estructura a partir de los modelos culturales y de acumulación, donde las decisiones de carácter político, económico y social recobran su mayor fuerza, dándoles sentido y forma a la formación, en y para el trabajo incluyendo a las profesiones, tal y como ocurre en el

¹⁰ Suárez Zozaya María Herlinda. *Educación y Empleo: elementos para un juicio político*. México. Pág. 130

ámbito curricular, en los que confluyen diversos grupos y sectores cuyos intereses son diversos y contradictorios, pero determinantes en su conformación.¹¹

En párrafos anteriores, ya se dijo que dichas teorías ponen en tela de juicio el papel de la educación para la reproducción de las desigualdades de la sociedad global. Pues bien, algunas posturas desmitifican la imagen de la escuela como una institución neutra que ofrece igualdad de oportunidades para todos los miembros de la sociedad y de la educación como panacea para lograr aspiraciones personales y el desarrollo de un país. Sin embargo, esta perspectiva no queda exenta de problemas. Por el contrario, "se parte de una concepción determinista de las clases sociales y, se considera a la reproducción como el único proceso que se realiza dentro de la escuela. Por lo que se descuida el papel de los actores sociales en el proceso educativo, en particular las prácticas y estrategias subalternas, otorgándole un énfasis excesivo al protagonismo de los sectores dominantes en la modelación de un sistema educativo y de la organización social."¹² Sin entrar en detalle, se definirán esas teorías críticas:

Credencialismo

Este enfoque advierte que al identificar a la educación como una inversión, el sistema educativo se convierte en expendedor de credenciales que se venden al mercado, independientemente de que el individuo con escolaridad tenga las capacidades cognoscitivas y la capacitación necesaria para desarrollar el trabajo para el cual fue contratado. De esta manera, el incremento en el nivel educativo de la fuerza de trabajo, en el contexto de una economía poco flexible, da como resultado la devaluación educativa en la que se expiden a diestra y siniestra el mayor número de credenciales para realizar los mismos trabajos.

¹¹ De Alba Alicia. *Currículo, crisis, mito y perspectivas*. CESU-UNAM. México 1999 Pág. 38

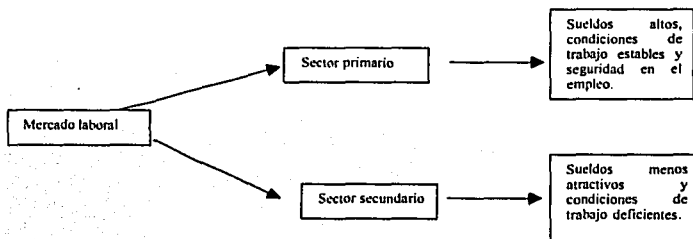
¹² Op.cit. Pág. 131

La segmentación del mercado de trabajo

Este enfoque surge, a finales de los años 60's, por la necesidad de dar cuentas sobre los problemas concretos de la pobreza urbana y de discriminación existentes. Actualmente, trata de reconocer que el mercado de trabajo no es homogéneo, por tanto, se encuentra dividido en sectores que implican pluralidad de mercados con estructuras y características diferentes entre sí. Desde este enfoque, el papel de la educación de la fuerza de trabajo está marcado por esas diferencias en cada uno de los mercados.

Dualismo laboral

Esta teoría señala que, el mercado laboral esta dividido en dos sectores: Primario y Secundario, donde los trabajadores y patrones actúan de acuerdo a normas de conducta diferentes en cada uno de ellos, mostrando así, rasgos distintivos e identificables. Según esta postura, los sectores se caracterizan de la siguiente manera:



Simultáneamente, este enfoque detecta una segunda dualidad: Por un lado, se encuentra la concepción del sistema económico integrado a la coexistencia de un sector de baja productividad "tradicional" y otro productivo "moderno" que, entran en contacto por la transferencia de fuerza de trabajo del primero hacia el segundo y en la medida que se desarrolla el capitalismo, las actividades atrasadas van cobrando mayor dinamismo, acentuándose el desempleo y por consiguiente dando paso a una economía de mercado más homogénea.

La posible influencia que los cursos de formación tienen para encontrar trabajo, se mide por la obtención de un trabajo, su duración y calidad del mismo, lo cual va unido a la descripción de los diferentes modelos de integración laboral que se dan en una sociedad segmentada.

El concepto de la segmentación del mercado laboral puede servir para explicar las posibilidades que tienen los o las jóvenes y los adultos, en busca de obtener un puesto de trabajo.

Mercados internos de trabajo

La contribución teórica de este enfoque refiere normas administrativas internas que establecen las mismas instituciones y empresas para regular la contratación, movilidad y asignación de funciones y salarios de acuerdo con una serie de requisitos impuestos.

Teoría de la segmentación

La teoría de la segmentación considera cuatro posturas radicales:

- Mercado primario y secundario.
- Dentro del mercado primario se encuentra el subordinado y el independiente.
- Segmentación por raza.
- Segmentación por sexo.

Bajo este esquema, varios estudios han demostrado que la educación actúa como un factor determinante en la diferenciación de los segmentos del mercado de trabajo. A su vez, enfatizan el hecho de que bajo un régimen de estado liberal capitalista, la

educación tiene una relación dialéctica con el lugar de trabajo, esto significa que la escuela es fuente de movilidad social para la mayoría de las personas y de desarrollo de valores democráticos, al mismo tiempo que reproduce las relaciones capitalistas.

En este sentido se puede afirmar que las acciones de la política educativa adoptadas por el gobierno federal sólo han servido como instrumentos de legitimación o pugna entre los diversos sectores de la sociedad.

En segundo lugar, se puede señalar que, reconocer la existencia del hecho histórico, determinante en la relación educación-empleo permite comprender la interacción de los diversos procesos sociales en la que se desarrolla el sistema educativo, en su devenir concreto y sobre todo en la articulación que juega ante los sistemas productivos. Lo que a su vez permite superar ciertas posiciones ahistóricas, que aún se siguen difundiendo con el fin de conformar nuevas concepciones sobre la formación en y para el trabajo, que en el seno de la modernización se promueven ante las necesidades emergentes del lugar que representan en los mercados de trabajo.

Dentro de este marco conceptual, una vez más, las tendencias de formación de recursos humanos toman revuelo, destacando el enfoque del capital humano, recursos humanos, factor humano, capital intelectual o como se le quiera llamar. Pero, en esta ocasión, con la diferencia de lograr la mayor calificación posible de la fuerza de trabajo cuya formación se ajuste a las características y necesidades de una sociedad globalizada, ya que las nuevas condiciones del mercado ocupacional exigen abandonar campos tradicionales para ejercer otros nuevos en función de la oferta educativa del momento.

Por lo tanto, la formación y su vínculo con el mercado laboral refleja connotaciones mucho más profundas, no solo en el análisis de su mecanismo para la obtención de un empleo, sino en todo su conjunto lleno de implicaciones al concepto mismo de formación en las que intervienen situaciones de todo tipo y reflexiones de carácter

filosófico e ideológico en el que se circunscribe dentro de un contexto sociohistórico al que pertenece.

En terrenos educativos surgen varias iniciativas, todas ellas enmarcadas dentro del Programa de Modernización Educativa, como base para dar respuesta al sistema educativo actual, bastantemente cuestionado, dada la deficiente preparación que se ofrece; la falta de reestructuración curricular, escasa o nula introducción de nuevos modelos y procesos de enseñanza aprendizaje, incluyendo el uso de nuevas tecnologías; desequilibrios en áreas de conocimientos específicos; así como la deficiente respuesta de formación emergente que se requiere para los sistemas productivos.

Los lineamientos que se han diseñado para contrarrestar la crisis económica, política y educativa encuentran su origen en el Programa de Modernización Educativa (1991-1994); el Programa de Modernización Industrial y Comercio Exterior (1990-1994); el de Modernización y Desarrollo de las Medianas, Pequeñas y Micro, Industrias (1991-1994), el Programa Nacional de Capacitación y Productividad (1990-1994), así como el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Calidad, la Productividad y la Competitividad, firmado en 1992.¹³

Perfilándose el paradigma técnico productivista, el cual propone una reestructuración de los planes y programas para la atención de áreas prioritarias del conocimiento, sobre todo de aquellos que sean útiles para el desarrollo económico del país, por lo que éstos deberán contener un carácter interdisciplinario y flexible. Para ello, resalta la transformación de los métodos de enseñanza-aprendizaje y el uso de materiales didácticos que procuren el aprendizaje en aula basado en el trabajo mismo, reflexión y análisis ante los desafíos de una realidad cambiante.

¹³ ST y PS. Subsecretaría "B". Dirección General de Empleo. *Evaluación del Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados*. Agosto de 1995. Pág.27

El mismo paradigma, encamina sus acciones hacia el establecimiento de ese vínculo de aprendizaje con la práctica y el servicio; además de consolidar un sistema científico y técnico nacional encaminado hacia la formación de profesionales con especialidad en el ejercicio de un campo de trabajo determinado, formación de profesionales con especialidad en el ejercicio de la docencia, y formación de profesionales en el campo de la investigación. Por último, señala la generación de conocimiento y recursos humanos para áreas prioritarias como alimentos, vivienda, transporte, ecología, educación, salud y energéticos.

Dado lo anterior, nos podemos percatar que la constante en la política actual y en los discursos oficiales es la de vincular al sector educativo con el productivo. Bajo estas pretensiones, su propósito es formar un sujeto con habilidades y destrezas técnicas que le permitan incursionar en el mercado de trabajo de acuerdo a las características y transformaciones que se están presentando en el campo de las ocupaciones.

Para ello, se han venido instrumentando esquemas interactivos de planeación académica, educativa y formativa con el fin de percibir las necesidades del mercado laboral, retomando esquemas derivados de organismos internacionales como lo es la CEPAL, cuyos lineamientos determinan que la educación es el elemento clave para lograr el desarrollo económico y social de un país desde el momento en que a ésta se le vincule con el sistema productivo mediante la formación de recursos humanos con el dominio de los conocimientos "útiles" y prácticos vistos como un valor económico igual que como un insumo de producción.

En este contexto se puede afirmar que la educación es el conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes que se adquieren, transforman y utilizan a lo largo de toda la vida. Además de ser el activo más valioso con el que cuentan los individuos, tanto en el ámbito personal como en el laboral. En la vida social, porque le permite cohesionar y generar la identidad cultural y los valores de los individuos conforme va transcurriendo el tiempo. En el ámbito laboral, porque el individuo aprende y se desarrolla permanentemente, adquiriendo así distintas habilidades y destrezas, las

que a su vez y con el paso del tiempo se convierten en competencias mismas que le permiten adaptarse al entorno cambiante y mejorar su propia productividad.

La educación para el trabajo como proceso de instrucción, contiene un orden que muestra la organización funcional de las acciones de capacitación y adiestramiento en función de las necesidades de mano de obra calificada.

Desde este punto de vista se considera a la empresa como un conjunto de grupos ocupacionales los cuales a su vez son un conjunto de puestos; donde cada puesto está constituido por un conjunto de actividades y estas a su vez por un conjunto de tareas. Así y en este orden un plan de capacitación y adiestramiento satisface las necesidades de la empresa, por tanto las del personal que la integran; un programa satisface las de un grupo ocupacional, un curso, las de un puesto de trabajo; un módulo, las de una actividad y un evento, las de una tarea.¹⁴ De lo anterior se desprenden las siguientes definiciones:

Plan de capacitación y adiestramiento: Es el documento que contiene los lineamientos y procedimientos a seguir en materia de capacitación y adiestramiento, respecto de cada centro de trabajo y que supone una ordenación general de actividades para presentar una visión integral de los programas que lo componen.

Programa de capacitación y adiestramiento: es la parte del Plan que contiene de manera personalizada, en términos de tiempo y recursos, las acciones de capacitación y adiestramiento que se llevarán a cabo en relación con los trabajadores de un mismo puesto o categoría ocupacional.

Curso: Conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje para la adquisición o actualización de habilidades y de los conocimientos relativos a un puesto de trabajo, cuya reunión conforma un programa de capacitación y adiestramiento.

¹⁴ STYPS USECA. Guía técnica para la formulación de planes y programas de capacitación y adiestramiento en la empresa. 1981. Pág. 21

Módulo: actividades de enseñanza-aprendizaje que tienen como objeto relacionar elementos para conformar un tema o materia y cuya reunión constituye un curso.

Evento: actividades de enseñanza-aprendizaje de duración mínima y de ejecución normalmente unitaria.

Dados los conceptos anteriores, se puede decir que el proceso de capacitación y adiestramiento tiene una estructura formal que se caracteriza por la reunión de varios elementos en un nivel inferior.

Por tanto, si un puesto específico de trabajo es la unidad básica del proceso productivo entonces es recomendable establecer las bases sobre la información que arroje la Detección de Necesidades de Capacitación de los trabajadores que los ocupan, para después formular los cursos que tiendan a satisfacerlos. Con ello se estaría en la posibilidad de integrar uno o varios programas, que en su conjunto constituirán el Plan de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa¹⁵

En este sentido a la **capacitación** se le define como el proceso mediante el cual el hombre desarrolla y perfecciona sus habilidades y destrezas, aptitudes, actitudes y conocimientos a través de un conjunto de contenidos y procedimientos teórico-prácticos, relativos al conocimiento de un determinado campo tecnológico, para lograr una formación integral que responda a las exigencias de un determinado puesto de trabajo. En términos laborales, esta acción se destina a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o un puesto de trabajo; abarcando aspectos de memoria, actitudes, valores del individuo, responsabilidad sobre todo de las áreas de aprendizaje tanto cognoscitivas como afectivas.¹⁶

¹⁵ *Ibíd.* Pág.22

¹⁶ STyPS *Manual de capacitación y adiestramiento para el exrentonismo industrial, México*, 1984, Pág. 121

La capacitación en el trabajo, prepara al trabajador en activo para desempeñar mejor su puesto actual u ocupación, o bien le da pauta para aprender y prepararse para ocupar un puesto inmediato superior o superior. En el caso de que exista una relación salarial es muy factible que el patrón asuma los costos de la capacitación durante las horas de trabajo, por supuesto considerándose los intereses del sujeto que se encuentre trabajando.

La capacitación para el trabajo, se dirige a aquellas personas que no están trabajando y quieren prepararse con el objeto de ingresar al mercado laboral. En este caso, las persona que se capacita tiene la posibilidad de prepararse dadas las alternativas existentes y en aquella ocupación que más le convenga, tomando en cuenta tanto su situación personal como la del mercado de trabajo. Cabe señalar que el costo de la capacitación corre por cuenta del individuo; además de que puede ser escolarizada o no escolarizada.

Escolarizada: ya que forma parte del hecho educativo formal, generalmente se da a largo plazo, con ciclos y procesos de enseñanza-aprendizaje definidos y poco flexibles. Generalmente es responsabilidad del sector público federal a través del sistema nacional de educación tecnológica y su esquema se estructura de tal manera que permite brindar información general al individuo para aumentar su capacidad de adaptación científica y tecnológica a través de los niveles de formación u opciones de carreras terminales que el mismo sistema ofrece.

No escolarizada, porque este tipo responde a las necesidades de una población que generalmente no tiene acceso a los niveles superiores del sistema educativo formal por determinadas circunstancias. Se caracteriza por llevarse a cabo fuera de las aulas y centros de estudio y en general se da de manera individual. Con respecto al tiempo de duración éste es variable adaptándose a los niveles y características de cada persona.

II CONTEXTUALIZACION

Desde hace más de una década México vive un intenso y conflictivo periodo de cambios, cambios que se atribuyen a situaciones económicas e involucran las diversas formas de vida social, incluyendo las percepciones y expectativas que determinan una época y por consiguiente una historia.

1 Contexto nacional, generalidades

Las últimas décadas han significado fuertes transformaciones y contrastes para México. Por un lado se encuentra, la difícil situación económica durante el periodo 1982-1988, y por otro la trayectoria demográfica de los años 60's y 70's, que han causado profundas modificaciones en los niveles y composiciones del empleo.

La incorporación de México al mundo de la globalización económica y a los procesos de desregulación de la modernización del aparato productivo, también ha acentuado los cambios en las estructuras del empleo y del propio mercado de trabajo de los mexicanos; a tal grado que, los requisitos de selección de los trabajadores se han vuelto más rigurosos y, debido a las nuevas condiciones tecnológicas y organizacionales, la oferta de mano de obra ha tenido que adaptarse, ¿cómo? Mejorando sus conocimientos, habilidades y destrezas, por tanto, su formación.

Al lado de todas esas transformaciones, han ocurrido graves turbulencias en la actividad económica que nos han afectado gravemente, veamos:

El crecimiento inusitado de la economía en los años 70's, basado en la explotación del petróleo y en la fuerte dependencia de la estructura productiva con respecto al sector externo, ha observado un crecimiento en las importaciones dentro de un marco internacional adverso, el cual se ha caracterizado por una baja en la actividad económica de los países industrializados; por la proliferación de medidas comerciales

proteccionistas, por el decaimiento del comercio mundial y las altísimas tasas inflacionarias, implicando la implementación de acciones coordinadas entre el sector productivo y el educativo.

La evolución de la economía mexicana, se caracterizó por la importante etapa de recuperación en los ritmos de crecimiento, por su proceso de incorporación de nuevas tecnologías y por el apoyo de actividades formales acordes con las estrategias de dichos cambios. De esta manera, la actividad económica resaltó por la incorporación del país al tratado de libre comercio, por sus reducidas tasas de crecimiento anual y por una crisis financiera que se enfrenta desde diciembre de 1994. Crisis que continúa causando graves estragos e importantes cambios en los mercados de trabajo nacionales y múltiples problemas, tales como: el cierre masivo de micro, pequeña y mediana empresas, **altos índices de desempleo** y consecuentemente, por el repunte de la inflación y la devaluación de la moneda, el debilitamiento del poder adquisitivo de los salarios reales de los trabajadores.

Las políticas del mercado laboral, adoptaron estrategias proteccionistas basadas en la sustitución de importaciones, propiciando una estructura poco competitiva y la saturación del mercado interno, así como la contención del crecimiento económico; a tal grado que se tuvo que adoptar el modelo de consumo de las sociedades industrializadas e importar algunos de sus paquetes tecnológicos y consecuentemente una creciente importación de bienes y servicios.

No obstante, algunos esfuerzos de las políticas laborales se orientaron al incremento, limitado, de las exportaciones; pero las bruscas devaluaciones a partir de 1976 provocaron devaluación del peso, por consiguiente al reajuste económico. Las dificultades de dicho modelo, revelaron signos de agotamiento en la producción agropecuaria, después de que ésta había contribuido bastante al proceso industrializador del momento con divisas, insumos, alimentos y mano de obra baratos.

Por lo anterior, el Estado redefinió su papel con respecto a la economía, privatizando empresas públicas y desactivando gran parte de la actividad económica. Bajo este esquema, en 1985, liberó el comercio externo y eliminó controles cuantitativos relacionados con las importaciones. En 1986 acentuó la apertura comercial mediante la desgravación arancelaria y la expansión de la plataforma de explotación petrolera, se financió mediante fuertes empréstitos controlados por el exterior y mediante el propio potencial expansivo de su capacidad. No obstante, esta situación permitió alcanzar, en un lapso breve, la autosuficiencia energética y la generación de excedentes para la industrialización interna y la exportación.

Por su parte, los países industrializados, con el propósito de resolver sus propios problemas, instrumentaron políticas que favorecieron la sobreoferta de energéticos para promover una disminución de precios internacionales de materias primas. Al mismo tiempo que, indujeron el alza de las tasas de interés en los mercados financieros a escala internacional, así como el crecimiento de grandes restricciones en todos los aspectos, principalmente en los flujos de capitales hacia los países en vías de desarrollo.

Tal situación, evidenció fuertes desequilibrios al interior de México y, factores como el proceso inflacionario, el déficit presupuestal, la elevación de las tasas de interés, la caída de la demanda internacional de los productos primarios, la disminución de los precios internacionales del petróleo y las políticas proteccionistas agudizaron, aún más, dichos desequilibrios generando la deuda externa.

La devaluación de la moneda propició la aplicación de una política cambiaria y financiera orientada hacia el impedimento de la salida de divisas, al reducir el déficit presupuestal y al fomentar la generación y uso productivo del ahorro interno.

A finales de 1982, se puso en práctica el Programa de Reordenamiento Económico, con la finalidad de retomar el control de las principales variables macroeconómicas con el firme propósito de atenuar los desequilibrios causados en el sector productivo,

ocupacional y financiero. Pero los cambios tecnológicos no se hicieron esperar y estos comenzaron a planearse en la planta productiva, modificándose paulatinamente las relaciones entre inversión y empleo, generando gran impacto en el mundo del mercado laboral, principalmente en aquel que se refería a las formas organizativas de la producción y de los procesos productivos.

Esta situación propició la diversificación sectorial y la reasignación de las actividades económicas; acentuándose cada vez más los desequilibrios cualitativos en la fuerza de trabajo. Simultáneamente el país se adhirió al GATT, dando apertura a la competencia internacional y por ende al Tratado del Libre Comercio con Canadá y Estados Unidos. En 1987 instrumentó una política de concertación social orientada hacia la estabilización económica mediante la estipulación de pactos y convenios. Dichos convenios se establecieron conjuntamente con diversos sectores de la sociedad, postulándose algunas variables económicas sobre impuestos y precios de servicios públicos, incrementos salariales y de precios, aranceles, insumos y precios agropecuarios entre otros. Por lo que, los últimos años de la década se caracterizaron por la creciente participación del sector privado en los procesos económicos.

Durante esta época el Estado se reservó el papel de promotor y rector, además de propiciar la concertación entre los sectores sociales y el productivo. Al mismo tiempo, la apertura del mercado interno dio paso a la competencia de mercancías de origen externo, hecho que provocó una fuerte presión para elevar de inmediato los niveles de eficiencia y productividad nacional.

Las políticas de empleo y del mercado de trabajo fueron enmarcadas dentro de un amplio modelo de sustitución de importaciones y un gran proteccionismo empresarial propiciando la promoción de actividades productivas a escala, e intervenciones casuísticas en defensa de fuentes de trabajo. Sin embargo, la viabilidad del conjunto

de la economía se ha visto minada al utilizar enormes cantidades para sostener o rescatar empresas de la quiebra, empleadoras de mano de obra.¹

A partir de ese entonces, el gobierno mexicano implementó algunos programas para facilitar la movilidad de la mano de obra y el ajuste del mercado laboral. Dichos programas impulsaron la creación del Servicio Nacional de Empleo, en 1978, y en coordinación con los gobiernos de los estados la generación de una red de Servicios Estatales de Empleo al interior de toda la república mexicana. Con ello, la puesta en marcha del Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados (1984), cuyo objetivo era responder a la demanda social inmersa en un contexto de crisis en aumento, y facilitar los procesos de reajuste estructural y de mano de obra desplazada. Su política esta basada en los siguientes aspectos:

- a) La movilidad laboral, intensificada por los cambios acelerados de la estructura productiva;
- b) El incremento de la productividad y competitividad de las empresas junto con sus posibilidades de supervivencia en el nuevo contexto del mercado, mediante la asistencia técnica y apoyos a la capacitación en y para el trabajo;
- c) El incremento de los niveles de capacitación de la mano de obra, con la finalidad de incrementar las posibilidades y de aprovechar las oportunidades ocupacionales, consecuentemente, incrementar el nivel de vida de los mexicanos.

Posteriormente, el Programa Nacional de Capacitación y Productividad (1990-1994) dio pauta a la formación de recursos humanos para su incorporación a la actividad productiva, elevando así los niveles de la productividad y en mayo de 1992 se firma el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, entre los sectores obrero, campesino, empresarial y el gobierno federal, el cual propone: "acrecentar el potencial creativo de la población, abrir nuevas posibilidades a las

¹ STyPS. Subsecretaría "B". Dirección General de Empleo. *Evaluación del Programa de Becas de Capacitación para Desempleados*, agosto, 1995 Pág. 22 y 23

empresas en un entorno cada vez más competitivo y sentar las bases para la consecución de niveles más altos de vida.²

2 Tendencias del empleo en México

Como es bien sabido, el trabajo es la fuente de ingresos de la gran mayoría de los mexicanos por lo que, la generación de empleos suficientes y bien remunerados, constituye el mecanismo ideal para garantizar el bienestar social. En este sentido, la constitución postula garantías y derechos específicos referidos, principalmente a la igualdad de oportunidades y al establecimiento de condiciones que conlleven al desenvolvimiento de los individuos, las familias, las comunidades, los pueblos indígenas, los trabajadores y los sectores productivos. Tomando este concepto como base, surge el "derecho de una educación gratuita, obligatoria y laica para todos los mexicanos..., el derecho a la justicia y *el derecho al trabajo*".³

Sin embargo, parece que el empleo y la mayoría de las condiciones de trabajo no forman parte de la política de nuestro país, o lo que es peor aún, las han delegado a un segundo plano, principalmente cuando se analizan los programas del gobierno federal.

El insuficiente e inadecuado crecimiento económico, ha provocado serios problemas sociales, de marginación, pobreza, empleo, educación, demográficos, de vivienda, salud, migración, justicia y equidad, entre otros. De los cuales, el más agobiante ha sido el del empleo dada la falta de oportunidades suficientes en calidad y cantidad generándose un fenómeno denominado *desempleo* y dadas las condiciones, es como si éste se haya convertido en un padecimiento crónico a partir de los años 60's.

² *Ibíd.*

³ Poder Ejecutivo Federal. *Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000*. Pág. 73

El problema salta a la vista, al ver a más de 14 millones de mexicanos que les es imposible satisfacer sus necesidades más elementales; también cuando se observa que el sector rural concentra casi las tres cuartas partes de la población con índices de pobreza muy agudos; en tanto que, la marginación se recrudece en las colonias populares, donde reside la mayor parte de emigrantes del campo, y son quienes ejercen mayor presión sobre los servicios públicos y de vivienda. Al mismo tiempo que, el sector productivo muestra su incapacidad para absorber la fuerza de trabajo existente por la falta de capacitación o por falta de experiencia.

Adicionalmente, la presión demográfica sobre el mercado de trabajo, representada por las 950 mil personas que se incorporan a la población económicamente activa año con año, ha generado gran tensión al no atender oportunamente sus demandas de trabajo. Situación que se fue agravando, después de la crisis financiera de 1994, incrementándose la tasa de desempleo. "La Organización Internacional del Trabajo (OIT), calculó que a finales de 1998 el desempleo abierto mundial ascendió a 15 millones de personas, al mismo tiempo que 3,000 millones contaban con un empleo de tiempo parcial y con remuneraciones por debajo del salario mínimo vital, situación que implicó un crecimiento de la pobreza."⁴

Sin duda, esta situación deja huella en la composición del mercado de trabajo y una marcada segmentación del mismo, con sus respectivos desequilibrios. Algunos fenómenos que alteran el mundo laboral, se ven reflejados en la feminización y el rejuvenecimiento de la mano de obra, que no solo ha transformado la estructura y organización del mercado laboral, sino que se han manifestado en serias transformaciones al interior de la vida familiar y por consiguiente en la sociedad misma. Cabe señalar que en las últimas décadas, la participación de la mujer se ha convertido en un hecho trascendental, desde el momento en que se incorpora al mudo laboral remunerado; motivada por los diversos cambios que enfrenta en las pautas matrimoniales, en el descenso de la fecundidad y primordialmente por su mejoría en los niveles educativos.

⁴ Lecturas sobre economía y desarrollo. Vol.49. No.3. México. 1999. pp.252

La estructura sectorial del empleo y la insistente segregación de las ocupaciones por sexos han propiciado el surgimiento y desarrollo de actividades en el sector servicios que demanda la fuerza de trabajo femenina por ser el sector que concentra la mayor parte de ocupaciones propias de su sexo. En contraparte, también se observa como las actividades propias del sexo masculino han ido disminuyendo paulatinamente, provocando la disminución de empleos como consecuencia de los avances y cambios tecnológicos o bien por la caída que ha tenido el crecimiento de la producción.

Algunos otros factores que alteran la estructura y composición del empleo están ligados al rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo, con ello nos referimos nuevamente a la creciente participación de la mujer joven en comparación con la fuerza de trabajo masculina. Fenómeno provocado, en gran medida por el acortamiento de la vida productiva de las personas en edad de trabajar, ya que las empresas demandan gente joven de ambos sexos, lo que hace que estas se retiren a temprana edad por la escasez de puestos de trabajo, repercutiendo principalmente en los varones.

En cuanto a la distribución del ingreso se puede decir que desde los años 80's, México ha experimentado un ritmo de crecimiento muy lento de la demanda interna. La apertura indiscriminada de su economía a la competencia externa y la contracción del crédito, han provocado el debilitamiento negativo de los diversos sectores productivos, afectando, invariablemente, al sector agrícola e industrial. Desde ese entonces, la capacidad de generar empleos se ha visto mermada por la liberación de bienes y capitales, desprendiéndose así una escasa o nula distribución de los recursos y un desperdicio de trabajadores ocupados.

Por tanto, la falta de empleo no solo ha afectado al sector agrícola, sino al sector industrial, manufacturero y a la industria de la construcción y de la extracción, al reducirse la superficie destinada para la siembra y con ella la fuente de trabajo de muchas personas dedicadas a los cultivos básicos.

El sector industrial, se vio afectado en el desperdicio de los recursos productivos, manifestado en el aumento ocioso de la capacidad instalada, en el despido desmesurado de obreros, en la quiebra y el cierre de un sin número de empresas y en la subutilización de la planta industrial. La introducción de la modernidad tecnológica, ha dejado a vastos grupos de obreros sin empleo, inclusive a aquellos que contaban con un alto índice de calificación específica adquirida durante su desempeño laboral, frenando así el ritmo de crecimiento del empleo.

El sector manufacturero, se vio en la necesidad de reducir el número de empleos, y aunque su situación se "compensó" con la expansión de la industria maquiladora de exportación, difícilmente se puede aceptar que dicha industria fungiera como el motor de la economía mexicana. (No olvidemos que dicha industria genero alrededor de 553,694 nuevos puestos de trabajo durante el periodo señalado, beneficio que solamente se traduce en la derrama de salarios.

Las industrias extractoras de minerales, canteras, petrolera y de la construcción también se vieron afectadas. Tan solo en las áreas más urbanizadas del país, la población ocupada decreció un 9.5%, 2.5% y 0.5%, respectivamente entre 1991 y 1997; con una leve recuperación del 11% en promedio anual entre 1988 y 1993.⁵

A diferencia, el sector comercio y servicios de producción de bienes materiales y de consumo ha tenido su impacto en la generación de empleos. Con ello se explica la permanencia de los procesos de terciarización, de rejuvenecimiento de mano de obra y la feminización de los últimos años, dando paso a las actividades en pequeña escala y a los trabajos no asalariados principalmente en la preparación de alimentos, reparaciones en general y transporte.

Los censos económicos reflejan la creciente canalización de capitales al sector terciario de la economía, el cual tuvo un incremento del 36.6% y del 43% en los años 1988 y 1993, respectivamente. En cuanto a su participación en la generación de

⁵ Ibid.

empleos remunerados en establecimientos fijos, la cifra pasó del 48.5% al 55.1% y, el número de microempresas alcanzó el 4.85 anual entre 1992 y 1996.

El fenómeno de expansión que ha tenido dicho sector, fundamenta las cifras citadas, aunque el 70% del personal ocupado haya correspondido al grupo de trabajadores no asalariados y es ahí donde los salarios bajos predominan más, ocasionando el descenso del poder adquisitivo de los mismos y junto con ello, la caída de las remuneraciones de los trabajadores, tanto asalariados como no asalariados tenido graves efectos en la distribución de ingresos principalmente el monetario y reiterándose el desequilibrio económico y productivo del país.

Dada la caída de los ingresos familiares amas de casa, estudiantes, hombres y mujeres de todas las edades se han visto en la necesidad de integrarse al aparato productivo o a la venta de mercancías sumándose al número de personas ocupadas y subocupadas. Dicho incremento coincide con la disminución del empleo de varones de 40 años y más, debido a la escasez de fuentes de trabajo tradicionalmente masculinas. Disminución que pasa inadvertida, dado el fenómeno de rejuvenecimiento de mano de obra calificada y de feminización, mismos que contrarrestan la participación de la población masculina de 40 años en adelante.

Los cambios en las tasas de actividad por sexo y grupos de edad dan cuenta de que está ocurriendo un paulatino reemplazo de trabajadores varones de los grupos centrales y avanzados de edad por hombres y mujeres jóvenes y por mujeres de cualquier edad.

Sin duda, los problemas ocupacionales se han manifestado en el incremento de la tasa de desempleo abierto, en la precarización del empleo asalariado y no asalariado, así como en el incremento de proveedores del ingreso familiar. Y no conformes a este engrosamiento de desempleados se le han ido sumando una serie de grupos, vulnerables y con grandes desventajas sociales. Tal es el caso de los jóvenes,

afectados por la falta de oportunidades de educación y empleo,⁶ niños con mayores carencias, personas de la tercera edad y ancianos, discapacitados, mujeres del campo y de la ciudad dedicadas a actividades de escasa rentabilidad económica, todos ellos con serios obstáculos que impiden no sólo su incorporación al mundo laboral, sino que también su integración plena al desarrollo propio y del país.

Con este panorama y un fenómeno tan singular como lo es el desempleo, se ha originado no sólo el abaratamiento de la fuerza de trabajo sino la exigencia de una mayor calificación de mano de obra y una constante revisión de los **sistemas, modelos y procesos educativos, de capacitación y formación en y para el trabajo.**

En este sentido, una vez más se hace evidente la reestructuración de los dos sectores muy importantes involucrados en aspectos de vinculación de oferta y demanda de empleo: el educativo y el productivo. Y lógicamente la adecuación del sistema educativo al productivo. Por lo que el Plan Nacional de Desarrollo propuso una política integral que contribuya en "el logro de una mayor justicia social, en la superación de los rezagos, en la corrección de las imperfecciones del mercado de trabajo --**dando impulso al empleo**--, en la promoción de la transferencia de recursos a los individuos que carecieran de condiciones básicas para su progreso, y alentando una mejor distribución del ingreso y la reducción de la desigualdad económica entre las personas y las regiones". Principalmente ampliando, la cobertura y mejorando la calidad de los servicios **educativos.**⁷

Haciendo una breve remembranza en materia de capacitación, el Código Civil de 1987 establece la capacitación en el ámbito laboral entre el empleador y el empleado mediante la figura del "**aprendiz**" (de aquí se retoma la idea para establecer la

⁶ "Entre 1930 y 1994 el Producto Interno Bruto (PIB) se multiplicó más de 20 veces en tanto que el producto per cápita se cuadruplicó. En ese mismo periodo, la población económicamente activa aumentó de 5.1 a 34 millones de personas". Aunque a este hecho le acompañó un avance notorio en los servicios educativos y de salud, estos siguen siendo insuficientes y de baja calidad. *Plan Nacional de Desarrollo*, Pág. 75

⁷ Poder Ejecutivo Federal, Secretaría de Educación Pública. *Programa de Desarrollo Educativo* 1995-2000 Pág. 83

modalidad Taller-Escuela y posteriormente la capacitación mixta a micro y pequeñas empresas, (MyPES) Modalidades del Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados PROBECAT, uno de los programas sustantivos del Servicio Nacional del Empleo.

En 1931 la Ley Federal del Trabajo obliga al patrón a enseñar el arte de un oficio otorgando una percepción, dada la prestación del servicio, viéndose en la necesidad de contratar al "aprendiz" que ya había capacitado.

Durante el sexenio de Cárdenas (1934-1939), el gobierno federal brinda apoyo principalmente a la mano de obra organizada, aplicando la política de nacionalización. Pero las amenazas de expropiación industrial ocasionan el retiro de la mayoría de las inversiones extranjeras; planeando una política inversionista, hecho que desde entonces provoca fuertes cambios en la economía mexicana.

Dado el desarrollo tecnológico y el nivel de productividad propiciado por los apoyos que éste brinda a los procesos de industrialización, se establece la obligatoriedad de la educación básica para la mayor parte de la población, la formación de personal técnico y administrativo así como del directivo en sus distintos y respectivos niveles. Por lo que se crean varios centros de capacitación para el trabajo industrial y estableciéndose a partir de entonces el Plan Nacional de Adiestramiento de Mano de Obra.

En 1963 los centros de capacitación tenían como objetivo otorgar los conocimientos mínimos necesarios para integrar al educando, carente de recursos para continuar en estudios superiores, al sector productivo.

En 1965 se instaura el Plan Nacional de Adiestramiento Rápido para calificar en el menor tiempo posible la mano de obra requerida por el sector productivo.

En los años 70's se comienza a resentir la inestabilidad económica del país y no es

sino hasta 1972 cuando la Ley Federal antepone a la capacitación y el adiestramiento como el instrumento para contrarrestar los problemas del desplome.

Por lo que en 1977 el Poder Ejecutivo Federal otorga el derecho y la obligatoriedad de la capacitación, estableciéndolo en el artículo 123 fracción XIII de la Constitución Política Mexicana marcando el paso para la creación del Servicio Nacional del Empleo a finales de 1978.

3 Antecedentes del Servicio Nacional del Empleo (SNE)

Ante el debilitamiento de la economía mexicana, se observa un severo estancamiento en el sector agropecuario, por tanto, una fuerte movilización de la población rural hacia las zonas urbanas en busca de una ocupación, mayor calificación y mejores ingresos. Paralelamente a esta situación, se detecta a un gran número de trabajadores del campo que, aunque desean salir en busca de nuevas oportunidades, algo se los impide, viéndose en la penosa necesidad de permanecer en su lugar de origen enfrentándose a muchos cambios tecnológicos y, sobre todo, a un proceso de modernización de la misma actividad productiva acompañada de grandes exigencias y mayor calificación de mano de obra.

Transformaciones que no sólo han afectado la estructura y composición del **empleo** en todos los sectores, aspectos y niveles de la economía, sino que, además, han incidido en las características de la demanda de mano de obra en la medida en que se han ido incorporando nuevas tecnologías a los procesos productivos.

En este sentido, los mercados laborales han estado demandando mayor y mejor adaptabilidad de la fuerza de trabajo implicando, **mayor capacitación y/o calificación de mano de obra**. Para atender estas demandas, surgieron nuevas políticas y programas emergentes de protección al empleo, tal es el caso de la

creación del Servicio Nacional de Empleo y el Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados.

Durante sus inicios, El Servicio Nacional de Empleo (SNE), sólo se identificaba como una bolsa de trabajo y poco a poco sus acciones fueron cobrando mayor importancia, principalmente, por la captura y análisis de información, la coordinación interinstitucional con instancias públicas y privadas, así como la concertación entre el mercado laboral y los sectores productivo y educativo. Todo ello, como una respuesta al proceso de apertura y modernización de la economía mexicana que inició a principios de los ochentas y con la finalidad de vincular la oferta y demanda de empleo y mano de obra calificada.

Como complemento a las acciones de colocación y en un marco de apertura comercial y modernización *la Secretaría de Trabajo y Previsión Social estableció el Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados (PROBECAT)*; iniciando su operación a partir de **1984** como un instrumento más, de la política activa para los mercados de trabajo, dirigido principalmente a la población desocupada.

De esta manera, las acciones de colocación de trabajadores, registraron datos cuantitativos en sus tres variables (solicitantes, vacantes, y enviados) entre 1980-1987: 104,073 solicitantes, 98,642 vacantes captadas y 67,744 trabajadores enviados en promedio anual. El Programa de Becas, en su primera etapa, calificó a 121,992 desempleados en 4,758 cursos organizados en todos los estados.⁸

En octubre de 1987, el Convenio firmado entre el Gobierno de México y el Banco Mundial, estableció las bases para llevar a cabo el Proyecto de Capacitación de Mano de Obra. (PCMO) Su objetivo principal fue reducir las restricciones derivadas de la

⁸ ST y PS. Subsecretaría "B". Dirección General de Empleo. *Proyecto de Modernización de los Mercados de Trabajo II: Perfil de los componentes de Calidad Integral y Modernización (CIMO) y Mecanismos de Ajuste de los Mercados de Trabajo (MAMT)* Pág. 2

carencia de recursos humanos calificados y elevar la productividad del trabajo a través del mejoramiento de los Servicios de Empleo y la capacitación de los trabajadores. El PCMO se conformó por cuatro componentes:

1. Fortalecimiento de los Servicios Estatales de Empleo y Becas de Capacitación y Reentrenamiento.
2. Implementación de un sistema de apoyos a los programas de la micro, pequeña y mediana empresa en sectores y áreas estratégicas, para mejorar las habilidades de los trabajadores en activo y fomentar la calidad y productividad.
3. Fortalecimiento institucional de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social Y;
4. Apoyo a centros de capacitación públicos y privados con inversiones complementarias.

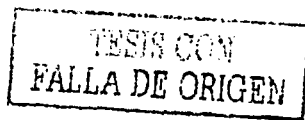
El primer componente denominado **Fortalecimiento del Servicio Nacional de Empleo y del Programa de Becas de Capacitación**, facilitó ampliar la cobertura del servicio en todo el país.⁹ Y en una segunda etapa, periodo 1988-1991, la atención promedio anual ya fue de 230,514 solicitantes registrados, 228,576 vacantes captadas y 182,945 enviados.¹⁰

Pese a que el Servicio Nacional de Empleo logró cobertura nacional y sus acciones se extendieron de manera significativa en los mercados de trabajo, la crisis económica de principios de los 80's generó grandes obstáculos para ampliar sus actividades y consolidar sus estructuras. Desde ese entonces los aspectos más relevantes del Servicio Nacional de Empleo son:

- Dar prioridad a las ocupaciones de mayor demanda en los mercados de trabajo, según sector económico y región del país;

⁹ Actualmente opera una red de 99 oficinas, ubicadas en 83 ciudades, 31 Servicios Estatales de Empleo; 16 Centros Delegacionales Promotores del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (CEDEPECAs) y 51 unidades operativas.

¹⁰ *Ibid.* Pág. 3



- Orientar la capacitación de los desempleados o desplazados por los procesos de ajuste
- Y, beneficiar a la población en desventaja laboral.

La flexibilidad del PCMO permitió efectuar las adecuaciones pertinentes; por lo que sus acciones se orientaron hacia una reestructuración productiva y ocupacional. Las metas cuantitativas se superaron y el ejercicio de los recursos quedó concluido a mediados de 1992 y los resultados logrados, dieron paso al Proyecto de Modernización de los Mercados de Trabajo (PMMT) para el siguiente periodo 1993-1997.

En esta ocasión los objetivos del PMMT se orientaron hacia la modernización del mercado de trabajo. Buscó reducir las limitaciones cualitativas de la mano de obra en activo; facilitar su movilidad; Incrementar su productividad y promover la transparencia del mercado de trabajo; Además de agilizar su proceso de ajuste y atenuar el impacto social del cambio estructural. Además de:

- Promover la capacitación para la inserción productiva de trabajadores desempleados o desplazados por el cambio estructural. Facilitar el acercamiento entre oferentes y demandantes de mano de obra, con el fin de reducir tiempos y costos de la colocación mediante acciones de información, coordinación de la intermediación, capacitación y reentrenamiento.
- Contribuir en la modernización de la estructura productiva, en el mantenimiento y ampliación del empleo productivo y en el crecimiento económico del país, mediante el impulso de la capacitación y reentrenamiento de mano de obra en activo y el incremento de la competitividad, la productividad y la calidad en la micro, pequeña y mediana empresa.
- Fortalecer la capacidad de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para definir y promover políticas dirigidas al mercado de trabajo, mediante mejoras en los sistemas de información, análisis y seguimiento.

Tres fueron los componentes que integraron el PMMT:

1. Fomento del Desarrollo de los Recursos Humanos, la Calidad, la Productividad y la Competitividad de la micro, pequeñas y medianas empresas (mediante CIMO)
2. **Fortalecimiento del Servicio Nacional de Empleo y Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados.**
3. Información, Políticas y Fortalecimiento Institucional.

La actividad de los Servicios Estatales de Empleo; incluyendo los 16 Centros Delegacionales Promotores del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (CEDEPECAS); los cuales conforman el Servicio de Empleo del Distrito Federal; **recae en el segundo componente del PMMT denominado Fortalecimiento del Servicio Nacional de Empleo y del Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores.**

Es importante señalar que El **Servicio Nacional de Empleo (SNE), fue instituido** por el Gobierno de la República Mexicana a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el propósito de promover una política en materia de empleo (en coordinación con los diversos sectores y agentes del mercado laboral: Social, educativo, empresarial, instituciones gubernamentales y no gubernamentales, agencias de colocación, bolsas de trabajo, etcétera), con la finalidad de vincular entre sí los objetivos y necesidades relacionadas con el **Empleo, Capacitación y Productividad.**

Como primera instancia, optaron por crear los Servicios Estatales de Empleo (SEE) en los diferentes estados y localidades de la república mexicana, incluyendo los dieciséis Centros Delegacionales Promotores de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, (CEDEPECA's) mismos que conformaron el Servicio de Empleo del Distrito Federal, bajo el siguiente marco jurídico y normativo.

3.1 Marco Jurídico y Normativo del Servicio Nacional de Empleo (SNE)

El Servicio Nacional de Empleo (SNE) *surge en 1978* como un instrumento del sector laboral con fundamento jurídico en el *artículo 123 constitucional*, el cual *garantiza el derecho a toda persona de obtener un trabajo digno y socialmente útil*.

La Ley Federal del Trabajo establece los lineamientos y objetivos del Servicio Nacional de Empleo y sus principales acciones están consideradas en los artículos 537, 538 y 539 Fracciones A, B, C, D, E y F. Dichos objetivos establecen específicamente la promoción de la colocación de trabajadores y la organización y supervisión de su capacitación y adiestramiento. El artículo 539 pone de manifiesto el papel que juega la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS) como instancia normativa del Servicio Nacional de Empleo.

A partir de esa fecha, y conjuntamente con los gobiernos de los estados, la STyPS establece la constitución de los Servicios Estatales de Empleo (SEE) integrándolos a la estructura orgánica de las administraciones estatales con el propósito de operar el SNE, el Proyecto de Colocación y el Programa de Capacitación de Trabajadores; además de generar información sobre el comportamiento de los mercados laborales locales y la coordinación con los agentes que realizan labores de vinculación.

3.2 Atribuciones del Servicio Nacional de Empleo

- ⇒ Impulsar la colocación de trabajadores.
- ⇒ Promover la capacitación para el trabajo.
- ⇒ Estudiar el comportamiento de los mercados laborales por rama de actividad y región.

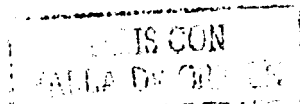
- ⇒ Registrar y autorizar el funcionamiento de los agentes particulares que realizan labores de vinculación en el mercado de trabajo.

3.3 Objetivo General del Servicio Nacional de Empleo

Promover la inserción productiva de los trabajadores desempleados o desplazados de la planta productiva, a un empleo formal; logrando la mayor transparencia posible del mercado de trabajo, así como la oportuna interacción entre oferentes y demandantes de mano de obra, con el fin de reducir tiempos y costos de la colocación mediante el desarrollo y la coordinación de los diversos agentes que intervienen en el mercado y a través de acciones de información, educación, capacitación y reentrenamiento.

3.4 Objetivos Específicos del Servicio Nacional de Empleo

- Promover una mejor coordinación y concertación de acciones y esfuerzos públicos y privados que impulsen la participación y complementariedad entre los diferentes actores sociales que intervienen en el mercado de trabajo.
- Contribuir y superar las condiciones de desempleo y subempleo, facilitando el acceso de la población económicamente activa a un trabajo formal y productivo, mediante la vinculación de estos en puestos de trabajo vacantes reportados por los empleadores o empresarios.
- Propiciar la generación de empleos mediante acciones de promoción entre organizaciones sociales para el trabajo, y de orientación de grupos de trabajadores hacia los diferentes esquemas de organización social que les permita crear sus propias fuentes de empleo.
- Operar y proporcionar un servicio de información sistémico y oportuno, que permita conocer el comportamiento del mercado laboral por rama de actividad y región
- Hacer un análisis de la oferta y demanda de empleo



- Posibilitar la congruencia entre habilidades, destrezas y experiencias laborales de la población con los requerimientos de mano de obra calificada de la moderna industria, comercio y empresas de servicios, promoviendo la capacitación para y en el trabajo.
- Desarrollar programas de formación y reentrenamiento con base en las demandas del mercado de trabajo ampliando los canales de comunicación entre las instancias educativas y empleadoras, a fin de favorecer la incorporación al trabajo, la movilidad y la productividad laboral.
- Orientar a las dependencias promotoras del desarrollo, a las instituciones de capacitación y a otros agentes que intervienen en los mercados de trabajo para que lleven a cabo actividades encaminadas hacia la formación técnica y profesional que requiere el sector productivo.
- Inducir la conformación de microindustrias a través de la instalación de un sistema de ventanilla de tal manera que se brinde orientación e información a aquellos sectores de la población que no tiene acceso al sector formal de la economía.
- Restaurar la organización y operación del Servicio Nacional de Empleo partiendo de un enfoque de calidad y con una concepción que haga del mismo, un sistema de información a usuarios y un mecanismo eficiente de enlace entre oferentes y demandantes de mano de obra.

3.5 Funciones del Servicio Nacional de Empleo

- Promover directa o indirectamente el aumento de las oportunidades de empleo.
- Vincular a la población desempleada con las oportunidades de empleo que genera el aparato productivo de la entidad.
- Promover y supervisar la colocación de trabajadores.
- Orientar e impulsar a grupos de desempleados hacia el autoempleo y la formación de microempresas, a través de la Ventanilla Única de Información.

- Generar la información necesaria a partir de la cual pueda conocerse el volumen y comportamiento del mercado de trabajo por ramas de actividad económica y por ocupación.
- Ofrecer a los diferentes usuarios un servicio de información sistemático y oportuno sobre el comportamiento de los mercados de trabajo.
- Fomentar la coordinación y concertación de acciones de colocación y formación técnico profesional entre los diferentes agentes que intervienen en los mercados de trabajo.
- Organizar, promover, concertar y supervisar acciones de capacitación para la población desempleada y desplazada del aparato productivo.
- Reclutar candidatos a participar en el Programa de Becas de Capacitación para Desempleados.
- Desarrollar Programas de Capacitación para los empleados del Servicio de Empleo.
- Promover acciones para el fortalecimiento de cada Servicio Estatal de Empleo: Capacitación y asistencia interna, reubicación de unidades operativas y fortalecer los acuerdos de colaboración con los Gobiernos de los Estados.

3.6 Estrategias Político-Administrativas del Servicio Nacional de Empleo

1. Promoción de la complementariedad de acciones entre los diferentes agentes que intervienen en los mercados de trabajo.
2. Aprovechamiento y difusión de la información sobre los mercados de trabajo, mejoramiento de los mecanismos de colocación y promoción de formas alternativas de empleo.
3. Sistema de Capacitación, Reentrenamiento y Reconversión de mano de obra.
4. Aumento de la eficiencia del Servicio Nacional de Empleo.

Estas cuatro estrategias se conjugan con la finalidad de coadyuvar en la colocación de trabajadores.

3.7 Líneas de acción por estrategia

ESTRATEGIA 1 *Promoción de la complementariedad de acciones entre los diferentes agentes que intervienen en los mercados de trabajo.* El conjunto de acciones de esta estrategia induce la participación de los actores sociales¹¹ que intervienen en el mercado laboral.¹² Permitiendo encauzar conjuntamente sus intereses hacia objetivos definidos, conjugar esfuerzos para vincular la oferta y demanda de empleo, identificar el lugar que ocupan en el ámbito laboral, tomar medidas y decisiones pertinentes en materia de empleo y capacitación y al mismo tiempo orientar las acciones del Servicio Nacional de Empleo.

Esta estrategia multiplica las acciones de colocación mediante el impulso de esquemas de colaboración entre las bolsas de trabajo, agencias de colocación privadas, instituciones capacitadoras y representaciones empresariales. Dichos esquemas se concretizaron mediante la constitución de los **Comités Ejecutivos y los Sistemas de Empleo.**

Representantes de los **Comités Ejecutivos de Empleo**, interesados en coordinar, colaborar e impulsar la generación de empleos, se reúnen periódicamente, para orientar los planes y programas de capacitación en función de los requerimientos del mercado de trabajo.

¹¹ Actores sociales son todos aquellos sectores que intervienen en el mercado laboral: empresarial, productivo, educativo, social, público y privado, organismos gubernamentales y no gubernamentales, asociaciones civiles, cámaras, bolsas de trabajo de instituciones educativas, agencias de colocación organismos sindicales que lleven a cabo acciones de colocación. En el presente trabajo también los identificaremos como agentes del mercado laboral.

¹² Mercado de trabajo o mercado laboral: conjunto de factores o entidades socioeconómicas que intervienen directa o indirectamente en las relaciones de compra-venta de fuerza de trabajo. *Manual de Inducción del Servicio Nacional de Empleo*, 1996.

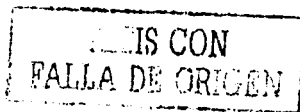
Generalmente estas reuniones se organizan a nivel cúpula (directivos), ya que estos niveles facilitan la orientación y sobre todo la toma de decisiones de cualquier acuerdo que se genere. Cada Comité se integra por un representante del sector productivo, educativo, empresas clientes, cámaras patronales y todos aquellos que deseen dirigir sus esfuerzos hacia la vinculación de oferta y demanda de empleo. En este caso, el responsable del Servicio de Empleo funge como secretario técnico, llevando un control y seguimiento de dichas reuniones. Las funciones del Comité Ejecutivo de Empleo son:

- > Establecer mecanismos que permitan mejorar el funcionamiento de los Servicios a través de un mayor **acercamiento empresarial**.
- > Contribuir en la **identificación de las necesidades de capacitación de mano de obra**.
- > Contribuir en los requerimientos de información sobre los mercados de trabajo, áreas regionales y ocupacionales que requieran **acciones prioritarias de Colocación**.

Por su parte, **El Sistema de Empleo**, es un instrumento complementario tanto del Servicio como de los diversos agentes que concurren al mercado al ofrecerles ventajas sustanciales en cuanto a reducción de tiempos y costos de búsqueda; tanto de los solicitantes como del sector productivo. (A estos últimos les facilita encontrar de manera rápida la mano de obra requerida con el perfil adecuado.

El sistema, facilita la toma de decisiones y la orientación de acciones de los Servicios Estatales de Empleo en función de problemáticas específicas. Fortalece el esquema de operación descentralizado del SNE, al propiciar el intercambio de información local y la complementariedad de acciones con la finalidad de ampliar las expectativas y de esta manera satisfacer las necesidades de mano de obra.

Las reuniones de este sistema son más de trabajo, ya que en ellas se da un intercambio de experiencias, se elaboran propuestas y se toman acuerdos específicos



sobre el mercado de trabajo. (Local, regional, estatal e incluso nacional. También se identifican los requerimientos específicos de mano de obra capacitada y conjuntamente se toman decisiones y se establecen líneas de acción para cubrir las vacantes en el menor tiempo posible. Por lo que, también se considera un foro abierto donde cada instancia participante exhibe sus vacantes difíciles de cubrir ya sea por su volumen o por sus características ocupacionales.

Estos mecanismos benefician aún más la labor de vinculación dentro de los centros de capacitación, al obtener información sobre las características y oportunidades de trabajo para orientar ocupacionalmente a sus egresados. Al mismo tiempo, dicha información les es de utilidad para reorientar su oferta de formación, capacitación y reentrenamiento.

Al igual que los centros capacitadores todos y cada uno de los agentes que participan en dichas acciones se benefician en función de sus necesidades preestablecidas.

ESTRATEGIA 2. Aprovechamiento y difusión de la información sobre los mercados de trabajo, mejoramiento de los mecanismos de colocación y promoción de formas alternativas de empleo. Las acciones de esta estrategia permiten captar, integrar y sistematizar la información que generan los agentes del mercado, principalmente las agencias de colocación y bolsas de trabajo, sobre la oferta y demanda ocupacional por sector, rama, actividad o giro; así como sus características (edad, sexo, escolaridad, salarios ofrecidos y demandados)

Dichas acciones apoyan principalmente al Proyecto de Colocación de Trabajadores. Para ello se creó el **Sistema de Información**, y se organizaron algunos programas como por ejemplo la **Orientación e Inserción de los Trabajadores a la Actividad Productiva, la Orientación y Apoyo a Microempresas y la Organización Social para el Trabajo.**

La obtención de información generada en las mismas oficinas locales de empleo, permite concentrar, capturar y procesar datos sobre los solicitantes, vacantes, enviados y colocados. Por lo que, la información constituye una fuente de consulta para los usuarios externos e internos del servicio, un indicador del nivel operativo de cada Servicio de Empleo y un soporte válido para orientar las acciones, aplicar medidas correctivas y fortalecer los programas de colocación y capacitación al efectuar un análisis cualitativo y cuantitativo de sus variables (solicitantes, vacantes, enviados y colocados)

El ***Sistema de Información***. Es producto de la acción colectiva de los agentes propios del mercado, productores y usuarios del servicio, ya que concentra datos provenientes tanto del proyecto de colocación como de otras fuentes de información, lo que posibilita aún más la incorporación de la población desempleada o desplazada en un trabajo formal, estableciéndose así ***vínculos de interdependencia entre los Sistema de Empleo, Información y el Proyecto de Colocación***.

También facilita los trabajos de la detección de necesidades de mano de obra, sobre la cual se diseña el plan de trabajo del Sistema de Capacitación -referido en la tercera estrategia-. También agiliza la movilidad laboral local y regional, orientando a los emigrantes de zonas rurales que se dirigen a las grandes ciudades en busca de mejores condiciones de ocupación e ingreso, así como también a aquellos trabajadores agrícolas que buscan desempeñarse en trabajos temporales.

✓ La elaboración periódica del ***Boletín Informativo***, es una acción preponderante del sistema de información ya que contiene información sobre las 20 ocupaciones principales más demandadas en la entidad, así como sus principales características (edad, sexo, escolaridad, capacitación, salario); información ocupacional (análisis a detalle de las principales características y comportamiento de una ocupación); información de los cursos de capacitación en sus diferentes modalidades, programados en la entidad (especialidad, número de participantes, fecha de inicio y terminación, etcétera); información referida sobre las agencias de colocación y bolsas de trabajo; notas adicionales como resultados y conclusiones de los estudios de mercado así como también de las acciones de

orientación para la creación de microindustias u otras formas de organización social para el trabajo.

- ***Orientación e Inserción de los Trabajadores a la Actividad Productiva.*** Esta acción implica la promoción y difusión de los servicios mediante la organización de los **Talleres para Desempleados** con el propósito de incrementar las posibilidades de su colocación. Los talleres están dirigidos a aquellos trabajadores que debido a su conducta, apariencia personal o falta de una comunicación clara, suscitan el rechazo de los empleadores al carecer de técnicas adicionales y/o conductas adecuadas para ofrecer sus servicios. Algunas de las tareas que se desprenden de esta acción se encaminan hacia la conformación de **directorios** (buscadores de empleo, empresas y de los planteles educativos entre otros) y a la organización de las **Ferias de Empleo y la Identificación de los Mercados de Trabajo, en Situación de Crisis.**
- ***Orientación y Apoyo a la Microempresa y Organización Social para el Trabajo.*** Esta acción permite constituir pequeñas unidades productivas. Es válida para aquellos grupos sociales que se encuentran en desventaja y que desean crear o mantener su propia fuente de empleo. La orientación se encamina hacia las diversas formas de asociación. (Sencillas, ágiles, trámites simplificados y las perspectivas de apoyo institucional) y entre las funciones más relevantes para este tipo de orientación se tienen: El intercambio y difusión de información, asesoría técnica, concertación con autoridades estatales, seguimiento y evaluación. En algunos caso, se brinda apoyo en la planeación, organización y realización de cursos a través del Sistema de Capacitación Reentrenamiento y Reconversión.

ESTRATEGIA 3. Sistema de Capacitación, Reentrenamiento y Reconversión de Mano de Obra. Las acciones de este sistema tienen el propósito de impulsar todas aquellas actividades destinadas a incorporar a un sector de la población desempleada y/o desplazada del sector productivo, a procesos de capacitación.

Mediante este sistema los participantes pueden actualizar o reconvertir las destrezas ya adquiridas para reincorporarse al mercado de trabajo. Otros pueden adquirir los conocimientos y habilidades que les permitan acceder a un empleo estable.¹³ Los participantes reciben, una beca equivalente al salario mínimo de la región durante el

¹³ ***Proyecto de Modernización de los Mercados de Trabajo.*** Componte: "Mecanismos de ajuste del mercado de trabajo". STyPS. Junio de 1992. Pág. 34

tiempo que dura la capacitación y los gastos de operación, en la mayoría de los casos, corren por cuenta del programa de becas.

De este sistema se deriva el Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados (PROBECAT), el cual brinda atención preferente a grupos de población desempleada que requieren niveles específicos de calificación, según sus experiencias y conocimientos previos.

Con esta estrategia, el Servicio Nacional de Empleo vincula el Sistema de Capacitación con los requerimientos de la planta productiva y al mismo tiempo contribuye en los procesos de modernización que enfrenta el aparato productivo, formando trabajadores que respondan a los perfiles ocupacionales que requiere y exige. Su operatividad, se sustenta en mecanismos de seguimiento y evaluación, partiendo de la detección de necesidades actuales del mercado de trabajo.

Sus principales vertientes son: la **Formación Básica para la Actividad Productiva, la Capacitación Inicial, Reentrenamiento y Reconversión y Autoempleo y Microindustria**. Las acciones que establece la normatividad para dar cumplimiento a la presente estrategia son:

- La **Detección de Necesidades de Mano de Obra Calificada del Mercado de Trabajo**, es una acción que permite investigar cuales son las ocupaciones de mayor demanda, precisar los requerimientos de calificación de mano de obra y concertar acciones de capacitación pertinentes ante las instituciones educativas. Esta investigación se lleva a cabo mínimo cada año; y la información derivada se toma como referencia para organizar los programas y procesos de capacitación.
- Las **Bases de Coordinación** son acciones que permiten establecer los lineamientos, responsabilidades y compromisos en materia de capacitación para el trabajo entre organismos e instituciones con esta vocación. Por mencionar algunas se pueden citar las bases de coordinación establecidas entre algunas instancias del sector público con esta vocación, por ejemplo: Se cuenta con las Bases de Coordinación establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Educación Pública, las de la Secretaria de Trabajo y

Previsión Social con el Departamento del Distrito Federal; los convenios de colaboración con el CONALEP, el INEA, el IMSS, entre otras.

- El ***Seguimiento y evaluación de egresados***, de las diferentes modalidades de capacitación, es otra de las acciones que se implementan en esta estrategia ya que permite conocer los resultados de operación del mismo sistema, así como también su impacto en el mercado laboral. Las instancias involucradas en esta acción son: la Dirección de Estudios y Políticas de Empleo de la STyPS, El Banco Mundial y el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. (INEGI)
- El ***Equipamiento de la infraestructura de capacitación instalada*** tanto en planteles públicos y privados, es otra acción que adopta la STyPS, con la finalidad de proporcionar un mayor nivel tecnológico y de calidad en la formación de personal. Todo ello mediante la firma de convenios entre las instancias involucradas.

ESTRATEGIA 4. Aumento de la Eficiencia del Servicio Nacional del Empleo. Las acciones de esta estrategia "enfatan el papel de los Servicios Estatales de Empleo, (SEE) como un instrumento de los gobiernos de los estados para promover, coordinar y facilitar la vinculación entre oferta y demanda de empleo"¹⁴ acorde a las exigencias de los mercados de trabajo, tanto locales como regionales.

Además permite el fortalecimiento y la participación de los gobiernos estatales mediante el establecimiento de convenios para adecuar periódicamente la capacidad técnico operativa de cada servicio con la finalidad de: Verificar la pertinencia de las acciones desarrolladas, los procedimientos, la ubicación y espacio físico, la calidad de los recursos humanos y la suficiencia de los recursos materiales y tecnológicos. También brindan la capacidad de adecuar la estructura y alcanzar la modernización de los Servicios de Empleo con la finalidad de incrementar la calidad del servicio y la vinculación entre oferentes y demandantes de empleo.

Entre las acciones adoptadas por el Servicio Nacional de Empleo se encuentran las siguientes:

¹⁴Ibid. Pág. 52.

- Ampliar el equipamiento de los Servicios Estatales de Empleo con microcomputadoras, fax, líneas telefónicas, unidades móviles y otros instrumentos en la calidad y cantidad pertinentes.
- Operar una red informática en cada Servicio Estatal de Empleo a través de la cual, se posibilite la coordinación de acciones con los integrantes del Sistema, en materia de colocación, orientación, información y capacitación.
- Desarrollar y aplicar, en coordinación con los gobiernos de los estados, un sistema de estímulos e incentivos que satisfaga las expectativas laborales y profesionales del personal de los Servicios basándose en los indicadores de eficiencia, productividad y eficacia.

3.8 Estructura Orgánica de un Servicio Estatal de Empleo (SEE)

Generalmente, un Servicio Estatal de Empleo se organiza bajo el esquema de cuatro áreas básicas de trabajo. La primera (área operativa) se encarga de atender a buscadores de empleo y a empresas que requieren mano de obra. La segunda, (área técnica) se encarga de operar el sistema de información. La tercera (área de promoción) se encarga de elaborar los materiales promocionales para difusión y del seguimiento de la colocación efectiva de los trabajadores. Finalmente, el área administrativa es la responsable de realizar todos los procesos administrativos presupuestales y de capacitación interna que el Servicio requiera.

Sin embargo, cada uno de los servicios se organiza orgánica y funcionalmente tomando en cuenta los apoyos y recursos con que cuenta la entidad federativa y delegación, en este caso Coyoacán para su operación. **(anexo 1)**

3.9 Servicio de Empleo del Distrito Federal

3.9.1 Marco Normativo del Servicio de Empleo (SE) del Distrito Federal

Las bases normativas ya se han descrito con anterioridad. Solo resta añadir algunas normas que complementan y regulan la operación del Servicio de Empleo en el Distrito Federal y en especial a los 16 CEDEPECA'S y mencionar las instancias responsables para su operación y ejecución.

El marco normativo que rige al Servicio de Empleo del Distrito Federal es el mismo que se ha señalado con anterioridad. No obstante, se resume de la siguiente manera y se agrega a éste el Acuerdo número 10, el cual establece la creación de los Centros Delegacionales promotores del Empleo, Capacitación y Adiestramiento CEDEPECA'S, con sus respectivas variantes establecidas en las bases de coordinación establecidas con instancias gubernamentales y no gubernamentales.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo
- Acuerdo No10 del Distrito Federal (publicado en la gaceta oficial de abril de 1978)

3.9.2 Estructura Funcional del Servicio de Empleo del Distrito Federal

- *Normativamente lo coordina:* La STyPS, a través de la Dirección General de Empleo.
- La instancia *responsable de coordinar su operación es:* La Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, a través de la

Subdirección de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (SECA); con el Nuevo Gobierno del Distrito Federal se crea la Dirección General de Empleo y Capacitación.

- La *ejecución del Servicio de Empleo del DF*, corresponde a: Las 16 Delegaciones Políticas, a través de los Centros Delegacionales Promotores del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (CEDEPECAS) ubicados en cada delegación.

Cabe señalar que el Servicio de Empleo del Distrito Federal utiliza los recursos provenientes del Banco Mundial de Desarrollo y del Programa Nacional de Solidaridad.

3.9.3 Beneficios del Servicio de Empleo

El conjunto de servicios beneficia al trabajador, al empleador y a la sociedad en general:



PARA EL TRABAJADOR:

- Información sobre oportunidades de trabajo.
- Colocación en un empleo acorde a su formación y experiencia.
- Orientación sobre formación técnica y profesional.
- Reducción de tiempo y costo en la búsqueda de un empleo.
- Capacitación. (Ayuda económica durante la misma)
- Desarrollo de sus capacidades y conocimientos.



PARA EL EMPLEADOR:

- Información sobre disponibilidad de mano de obra y atención inmediata a las necesidades de su empresa.
- Reducción en el tiempo y costo de reclutamiento y selección de personal.
- Apoyo económico para capacitación.
- Orientación sobre alternativas de capacitación.
- del personal
- Apoyo para mantener o mejorar los niveles de productividad



PARA LA SOCIEDAD:

- Abatimiento del costo social del desempleo
- Vinculación de la educación con el desarrollo económico y social del país
- Aprovechamiento de la infraestructura instalada, para capacitación y desarrollo
- Mejoramiento de los niveles de ocupación para el trabajador en su propia región.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4 Programa de Colocación de Trabajadores

El Proyecto de Colocación de Trabajadores es una de las acciones sustantivas del Servicio Nacional de Empleo mediante el cual se vincula la oferta y demanda de trabajo. Hoy en día, forma parte fundamental de una de las estrategias del Proyecto de Modernización de los Mercados de Trabajo. (PMMT)

A grosso modo, recordaremos que el Proyecto de Modernización de los Mercados de Trabajo (PMMT) surge como resultado del Proyecto de Capacitación de Mano de Obra (PCMO) iniciado en 1978 con el propósito de reducir la carencia de recursos humanos calificados y elevar la productividad del trabajo.

Y, aunque el *Proyecto de Colocación de Trabajadores* se encuentra inmerso en la segunda estrategia del PMMT, no olvidemos que también se relaciona con las otras tres y otros programas. Por ejemplo, el Sistema de Empleo y el Sistema de Información -acciones de la primera estrategia- juegan un papel muy importante en la colocación, ya que conforman la vértebra donde se conjugan los esfuerzos y la información de los diferentes agentes que asumen funciones de vinculación entre oferta y demanda de empleo. Con ello se trató de ampliar las posibilidades de empleo y la satisfacción de las necesidades de mano de obra de un gran número de personas y empresas en el menor tiempo posible.

Por su parte, el manejo y la difusión oportuna de la información -Sistema de Información (SISNE)- permite desarrollar los procesos de colocación, capturar y procesar estadísticamente datos sobre los indicadores operativos del sistema (solicitantes, vacantes, enviados y colocados) Por tanto, el SISNE constituye uno de los soportes más importantes para orientar las acciones del Servicio de Empleo y el fortalecimiento de la capacitación de los trabajadores.

Por último, diremos que con el propósito de ofrecer mayores opciones de colocación, la tercera estrategia contempla el Fortalecimiento del Programa de Becas de

Capacitación, dirigido principalmente a aquellos solicitantes buscadores de empleo que tienen necesidades específicas de capacitación.

4.1 Objetivos del Programa Colocación de Trabajadores

Vincular en forma eficiente y oportuna, a los solicitantes de empleo con las oportunidades de trabajo que se generen en el aparato productivo, a través de la ejecución de procedimientos de reclutamiento, selección y canalización de mano de obra.

4.2 Objetivos Específicos

- Canalizar a los solicitantes que, por sus conocimientos, habilidades y experiencias puedan ubicarse en los puestos de trabajo vacantes ofrecidos por los empleadores.
- Satisfacer los requerimientos de mano de obra manifiestos por las diversas empresas que conforman el sector formal de la economía.
- Lograr la inserción de los trabajadores desempleados y subempleados en una actividad productiva que satisfaga sus expectativas ocupacionales y salariales dentro del sector formal de la economía.

4.3 Líneas de Acción

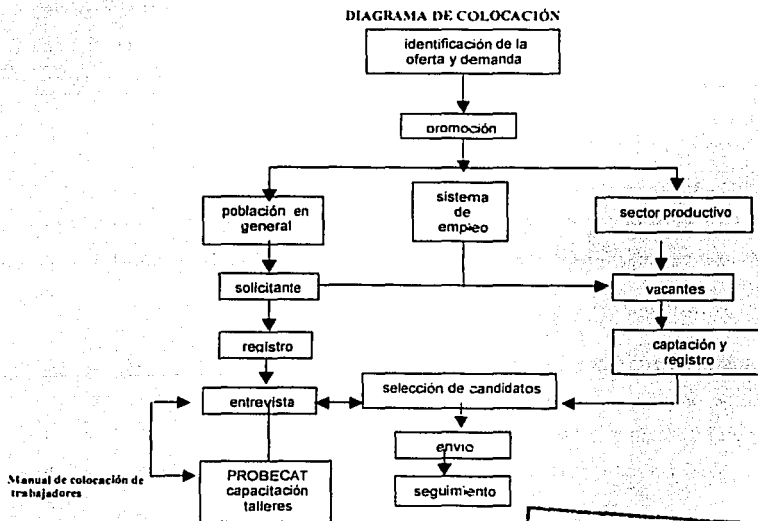
Todas las acciones del Servicio de Empleo se conjugaron para lograr un solo fin, la **Colocación de Trabajadores**, tomando como base las siguientes acciones:

- Instalación del Sistema de Empleo
- Instalación del Comité Ejecutivo de Empleo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- Establecimiento del Sistema de Información de Empleo (SISNE)
- Promoción y vinculación directa entre oferta y demanda de empleo
- Orientación al buscador de empleo
- Impulso al autoempleo y formación de microindustrias
- Establecimiento del Sistema de Capacitación, Reentrenamiento y Reconversión mediante la operación del PROBECA (en sus diferentes modalidades)
- Promoción y difusión del Servicio Nacional de Empleo
- Evaluación y seguimiento.

Para dar cumplimiento al *Proyecto de Colocación de Trabajadores*, se contemplaron varias actividades de reclutamiento selección y canalización, mismas que se sintetizan en el siguiente diagrama:



5 (Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados PROBECAT)

El Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados (PROBECAT) es otro de los programas sustantivos del Servicio Nacional de Empleo, el cual surge como una alternativa de los programas emergentes de empleo y principalmente como una herramienta para la Colocación de Trabajadores constituyendo así uno de los principales instrumentos de la política activa del mercado de laboral de la época.

5.1 Antecedentes del PROBECAT

En 1982 se vislumbra su nacimiento, con base a los lineamientos establecidos por el Plan Nacional de Desarrollo (1983-1988) y por el Programa Nacional de Capacitación y Productividad (1984-1988) Sus planteamientos se enfocaron prácticamente hacia la resolución de los desequilibrios generados entre la estructura de la oferta y las necesidades de mano de obra calificada y hacia la generación de mayores niveles de empleo y productividad, mediante la intensificación de la capacitación para el trabajo y la coordinación de la infraestructura formadora tanto del gobierno federal como del sector social.

El programa de becas de capacitación, comenzó a operar en 1984 con acciones de concertación (entre el sector productivo y el educativo) y la impartición de cursos, beneficiando a un sin número de personas desempleadas carentes de calificación de mano de obra.

Durante sus primeros años de operación, la realización de cursos y el otorgamiento de becas se vio truncado, debido a las restricciones presupuestales del sector público, notándose una gran diferencia cuantitativa entre 1984 y 1987. En 1984 se realizaron 1,860 cursos y para 1987 sólo 591. En tanto que los becarios pasaron de

55,799 a 15,629; lo que significó una tasa de decrecimiento del 31.8% y 34.6% en promedio anual.

En 1986, el Proyecto de Capacitación de Mano de Obra (PCMO) en coordinación con el Banco Mundial, planteó la iniciativa de reducir la insuficiencia de recursos humanos calificados y elevar la productividad del trabajo, mediante los servicios de empleo y capacitación en y para el trabajo, destinándose al PROBECAT cerca del 60% de los recursos totales del PCMO para su reactivación; por lo que para el siguiente periodo, 1987-1988, el número de cursos impartidos se multiplicó por 3.95 veces y el número de becas otorgadas por el 4.24. En tanto que, los criterios de selección de becarios, quedaron definidos así:

- Los becarios debían ser solicitantes de empleo ante los Servicios Estatales de Empleo;
- Debían tener entre 20 y 55 años de edad;
- El programa debía darle prioridad a aquellas personas desempleadas con dependientes económicos, (más de dos);
- Mínimo, cada participante debía saber leer y escribir, así como realizar las 5 operaciones básicas y, por último;
- Los egresados de los cursos, debían registrarse nuevamente en el Servicio de Empleo para su pronta colocación, tan pronto concluyeran su capacitación.

La evaluación del PROBECAT durante el periodo 1987-1992, resultó positiva, situación que se vio reflejada en la disminución de tiempos de búsqueda de un empleo, en el incremento del número de horas de trabajo y en el mejoramiento de los niveles de ingresos de las personas que se iban incorporando al sistema de capacitación. Sin embargo, el cambio de gobierno de 1988 implicó el planteamiento de un nuevo Plan Nacional de Desarrollo, el cual estableció la búsqueda de la

modernización productiva como elemento clave de la nueva estrategia mediante una mayor y mejor capacitación de la fuerza de trabajo.

En este sentido, se contempló la necesidad de emprender un nuevo esfuerzo en materia de *capacitación laboral*, mediante el cual se vinculasen estrecha y eficientemente los programas de capacitación con la demanda de la fuerza de trabajo especializada del sector productivo en proceso de modernización tecnológica. Por lo que, en el nuevo Plan, se propuso el mejoramiento y la ampliación de la educación; así como el fortalecimiento de la capacitación y la productividad para promover el incremento de las remuneraciones reales de los trabajadores.¹⁵

Sobre esta base, se estableció un marco normativo en pro del PROBECAT, resaltando: Los Lineamientos que establece el Programa de Modernización Educativa (1991-1994); el Programa de Modernización Industrial y Comercio Exterior (1990-1994); el de Modernización y Desarrollo de las Medianas, Pequeñas y Micro, Industrias (1991-1994), el Programa Nacional de Capacitación y Productividad (1990-1994), así como el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Calidad, la Productividad y la Competitividad, firmado en 1992.¹⁶

El nuevo marco normativo permitió el replanteamiento del Programa de Capacitación, entrando en vigor nuevamente en 1992 y concluyendo el primer semestre de 1997. El programa de referencia, enmarcado ya dentro del Proyecto de Modernización de los Mercados de Trabajo (PMMT), tuvo como objetivo principal: seguir apoyando la calificación de la fuerza laboral y, facilitar su movilidad sectorial y regional bajo el esquema de una apertura comercial.

En este sentido los requisitos de selección de becarios se afinaron -estableciéndose como edad mínima los 18 años para la incorporación de personas al programa;

¹⁵ ST y PS. Subsecretaría "B". Dirección General de Empleo. *Evaluación del Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados*. Agosto de 1995. Pág. 27

¹⁶ *Ibíd.*

contar con experiencia laboral previa (en caso de ser candidatos a cursos en la modalidad escolarizada) Estar registrado como solicitante en los Servicios de Empleo y haber concluido la educación primaria -.¹⁷ Para ello:

- Se incrementaron las acciones de atención y de colocación
- Se fortaleció, la presencia y cobertura del SNE mediante la asignación de equipos de cómputo, aparatos fax, teléfonos y unidades móviles. El número de personal capacitado se incrementó, para su desempeño y se remodelaron algunas oficinas, principalmente las que carecían de espacios adecuados para dar el servicio al público en general.
- Se fortaleció el PROBECAT, mediante el proyecto "Iniciativas Locales de Empleo y de Ocupación Temporal" PILEOT (creado en 1994); opción que permitió extender su campo de acción entre las localidades rurales, ampliando el abanico de posibilidades de un gran número de trabajadores desocupados y subocupados.

Para 1998, los objetivos del Programa de Becas se enfocaron más a la integración de un sistema de capacitación, colocación e información que elevara la empleabilidad de los trabajadores desempleados y subempleos y les facilitara su reinserción al sector productivo, además de mejorar las posibilidades de adquirir habilidades acordes a los requerimientos de la demanda.

Con ello, el PMMT buscó reducir las limitaciones cualitativas de mano de obra en activo, facilitar su movilidad e incrementar su productividad; promover la transparencia del mercado de trabajo, agilizar su proceso de ajuste y atenuar el impacto social del cambio estructural. También, planteó la posibilidad de reducir los costos en que incurren tanto los empleadores como los trabajadores sobre aspectos como la contratación de personas y búsqueda de empleo, respectivamente. De igual modo, procuró otorgar e incrementar las oportunidades de educación y capacitación a los trabajadores desplazados y desempleados.

¹⁷ ST y PS. Subsecretaría "B". Dirección General de Empleo. *Proyecto de Modernización de los Mercados de Trabajo II. Perfil de los Componentes: Calidad Integral y Modernización (CIMO) y Mecanismos de Ajuste de los Mercados de Trabajo (MAMT)* s/n Pág.

5.2 Objetivos del PROBECAT

"Incorporar a un gran número de trabajadores que perdieron su empleo por los efectos de la crisis a un amplio esquema de capacitación, mediante un sistema de becas que, sustentado en los requerimientos de las áreas estratégicas de la economía, estuviera orientado al aprovechamiento eficaz de las oportunidades de empleo existentes, así como al de las generadas por la reactivación económica"¹⁸

5.3 Estrategias del PROBECAT

La principal estrategia del PROBECAT se enfoca al Establecimiento del Sistema de Capacitación, Reentrenamiento y Reconversión de Mano de Obra, el cual fue diseñado para atender preferentemente a personas desempleadas carentes de calificación, según sus experiencias y niveles de conocimientos así como a aquellos empresarios que requieren mano de obra calificada para incorporarla a sus procesos productivos. Dicho sistema plantea cuatro alternativas de capacitación:

5.3.1 Formación Básica para la Actividad Productiva

Con esta alternativa, los participantes adquieren los conocimientos, habilidades y actitudes básicas para el desempeño de un trabajo. La metodología utilizada les permite aprender a incorporar conocimientos, lograr capacidades de adaptación y cambiar actitudes. Al mismo tiempo, les brinda algunos elementos que les permita abstraer y tomar iniciativas, así como manejar información y lenguajes básicos sobre productividad y calidad. Los contenidos del programa incluyen aspectos de lecto-escritura y cálculo básico, alternados con la capacitación inicial. Dicha alternativa está dirigida a la población desempleada urbana o emigrantes de zonas rurales que buscan en forma activa un empleo en áreas urbanas, a personas analfabetas o con

¹⁸ ST y PS. Subsecretaría "B". Dirección General de Empleo. *Evaluación del Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados*. Agosto de 1995. Pág.25

primaria inconclusa entre los 16 y 40 años de edad, con experiencia laboral mínima de tres meses carentes de calificación que obstaculiza su incorporación al mercado laboral.

5.3.2 Capacitación Inicial

Este tipo de capacitación, permite la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes sobre un área ocupacional específica de tal manera que facilita la incorporación del participante a la actividad productiva. Opera exclusivamente bajo el *esquema mixto* y se orienta a las especialidades más demandadas por rama de actividad y región. La población objetivo puede ser la que se encuentra capacitando en la primer modalidad o alternativa, o bien se puede enfocar hacia la población desempleada que no tiene experiencia laboral previa y que requiere de una calificación técnica para incorporarse a un empleo. (solicitantes entre los 18 y 55 años de edad con escolaridad mínima de primaria)

5.3.3 Reentrenamiento y Reconversión

Esta alternativa permite actualizar los conocimientos, habilidades y actitudes de aquellos trabajadores desplazados del mercado de trabajo o que su calificación es obsoleta y poco funcional a los cambios tecnológicos y nuevos procesos de producción. Estos cursos se organizan en función de las especialidades más demandadas y de los requerimientos del mercado de trabajo y, solo atiende a aspirantes desempleados entre 18 y 55 años de edad, por lo menos con primaria concluida y experiencia laboral mínima de tres meses. Una vez concluida la capacitación, los egresados reciben información detallada y asesoría sobre las alternativas de empleo, autoempleo y de formación de micro-unidades productivas.

5.3.4 Autoempleo y Microindustria

La cuarta alternativa, proporciona capacitación técnica, amplía la formación y experiencia básica sobre sistemas de trabajo, gestiones administrativas, organización y formas asociativas para el trabajo. Generalmente, está dirigida a grupos de personas con intereses comunes para generar una actividad productiva en especial, con experiencia laboral mínima de tres meses, entre 18 y 55 años de edad. Los egresados se canalizan a las acciones de orientación, apoyo a microempresas y organización social para el trabajo.

5.4 Esquemas del Sistema de Capacitación

Las cuatro alternativas, antes señaladas *operan bajo dos esquemas* de capacitación muy importantes denominadas *escolarizada y la mixta*.

La capacitación bajo el *esquema escolarizado*, se lleva a cabo en los planteles del sector educativo oficial o particular que tienen bajo su responsabilidad la formación de Recursos Humanos, entre los que destacan el CONALEP, CETIS, CECATIS, CEBETIS.

La *capacitación mixta*, se realiza a petición expresa de la empresa, se da al interior de la misma y a pie de máquina. Este tipo de capacitación se caracteriza por atender requerimientos de calificación muy específicos en ciertas ramas de actividad o sector; los cursos generalmente tienen una duración de uno a dos meses y, las prácticas ocupan un 60 ó 70 % del tiempo total de los mismos. Las empresas participan en el diseño de los contenidos temáticos, de acuerdo a sus requerimientos; cubren los honorarios de los instructores; adquieren un seguro contra accidentes de trabajo para los becarios; proporcionan material didáctico y se comprometen a contratar por lo menos al 70 % de los egresados.

5.5 Líneas de Acción

- Realizar la detección de necesidades de capacitación que demanda la estructura productiva.
- Actualizar directorios de instituciones de capacitación tanto públicas como privadas.
- Seleccionar a los solicitantes de empleo que requieran calificación, reentrenamiento y reconversión para incorporarlos a acciones de capacitación.
- Elaborar programas anuales de capacitación para trabajadores desempleados.
- Concertar acciones con centros públicos y privados para llevar a cabo cursos de capacitación.
- Organizar y supervisar la operación y desarrollo de los cursos de capacitación en las diferentes modalidades.
- Realizar los trámites administrativos para liberación, asignación, pago, ejercicio y comprobación de los recursos presupuestales asignados para cubrir gastos en becas, honorarios de instructores y materiales para los cursos de capacitación.
- Elaborar y enviar los informes periódicos y reportes requeridos para la Dirección del Servicio Nacional de Empleo sobre los cursos de Capacitación.
- Evaluar estudios y propuestas, presentadas por parte de los centros de capacitación sobre solicitudes de equipamiento.
- Efectuar acciones de seguimiento, apoyo y evaluación de la operación de los cursos de capacitación y por último;
- Realizar seguimiento a becarios egresados de los cursos de capacitación.

5.6 Población Objetivo del PROBECAT

Considerando las características señaladas por el sistema de capacitación, la **población objetivo** del Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados es aquella persona **desempleada buscadora activa de empleo**¹⁹ o **desplazada del mercado de trabajo**, que requiere actualizar o reconvertir sus conocimientos. Los participantes inscritos deben de caracterizarse por ser el sostén económico de la familia o bien tener a su cargo algún dependiente económico; tener entre 18 y 55 años de edad y principalmente cubrir el perfil que establezca cada modalidad. Actualmente son aceptadas aquellas personas que contribuyen al gasto familiar.

Los beneficiarios reciben un **incentivo económico**, por el tiempo que dura la capacitación, mediante el pago de una **beca económica, correspondiente a un salario mínimo de la región**, ayuda para pasajes (sí es el caso) y gastos de operación por cada curso que se organice (pago de instructor y material didáctico) a excepción de la modalidad mixta.

5.7 Modalidades de Capacitación

El Sistema de Capacitación cuenta con varias modalidades de capacitación:

- ☐ Escolarizada
- ☐ Mixta
- ☐ Programa de Iniciativas Locales de Empleo y de Ocupación Temporal (PILEOT), este programa incluyó 9 vertientes:

¹⁹ El buscador activo de empleo es aquel solicitante registrado en el Servicio de Empleo y que en ese momento desee incorporarse a un empleo formal

- Taller- Escuela
- Autoempleo
- Iniciativas Locales de Empleo (ILE)
- Ocupación Temporal
- Autoconstrucción
- Empresas en riesgo de reducción de personal
- Escuela-Empresa
- Sector salud
- Conservación y mantenimiento de edificios

📖 Módulo de Habilidades Básicas y Búsqueda de Empleo

📖 Capacitación mixta a micro y pequeñas empresas (MYPES)

📖 Sistema Normalizado de Competencias Laborales (SINORCOM)

Una vez ubicado el contexto de las políticas laborales adoptadas por el gobierno federal, y pasando de lo general a lo particular, el siguiente rubro presenta las características de la Delegación Coyoacán ya que es ahí donde se ubica al CEDEPECA, motivo de la presente memoria.

6 Panorama Delegacional: información general, demográfica y económica de la Delegación Coyoacán

Coyoacán es una de las delegaciones del Distrito Federal que conserva ese encanto de antaño, por sus casonas, plazas antiguas, sus rincones y barrios, sus amplias calles, donde parece escucharse el cascoteo de los caballos tirando coches y calesas.

Antes de la conquista española Coyoacán estuvo poblado por chichimecas, (rumbo de Copilco y Cuicuilco); sus primeros pobladores, quienes desaparecieron por la erupción del volcán Xitli, construyeron la pirámide circular de Cuicuilco, única en Hispanoamérica y la más importante que queda de sus primeros pobladores. Por el año 143, llegaron a este lugar los toltecas, según el historiador indígena Chimalpatzin, formando parte del señorío Azteca.²⁰

Actualmente, la Delegación Coyoacán se localiza en la porción central del Distrito Federal, tiene una superficie de 53.4 kilómetros cuadrados, lo cual representa el 3.6 % del territorio Distrito Federal. Por su tamaño, ocupa el décimo lugar entre las dieciséis delegaciones y la totalidad del territorio corresponde a suelo urbano y representando el 7.1 % de las zonas urbanas de la entidad.

Su economía se sustenta en aportaciones similares de valor agregado procedentes del sector industrial, comercio y servicios. Su ubicación en el centro de la Ciudad de México; la colindancia que tiene con las delegaciones Álvaro Obregón, Benito Juárez, Iztapalapa, Tlalpan y Xochimilco; la cercanía al centro comercial de la metrópoli; su influencia en la zona sur; sus vías de acceso e infraestructura complementaria; la diversificación de su producción de bienes y servicios, así como la capacidad de

²⁰ *Boletín Informativo de la Cámara Nacional de Comercio*. "Boletín Informa". No. 19 junio de 1999-Año 2 p. 10

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

consumo y el nivel de escolaridad de sus habitantes son, algunas características que pueden ser perfectamente aprovechadas para impulsar sus capacidades y potencialidades productivas e instrumentar estrategias de **fomento** que permitan aprovechar mejor estas ventajas.

Dentro del contexto del Distrito Federal y la zona metropolitana de la Ciudad de México, la Delegación Coyoacán ha representado un campo fértil para la atracción y el establecimiento de importantes inversiones tanto del sector público como privado, incluso extranjeras.

El índice de urbanización que posee con referencia a la región centro del país es considerado muy alto al observar la concentración de una gran parte del equipamiento e infraestructura que sirven a esta ciudad; y su radio de alcance de este equipamiento es tanto metropolitano como regional y, aún nacional en el que destaca: Ciudad Universitaria, el Hospital Nacional y el Instituto de Pediatría, El Centro Comercial Perisur, la Escuela Nacional de Música, el Centro Nacional para la Cultura y las Bellas Artes, la Central Camionera del Sur, la Secretaría de la Marina, y la Universidad Autónoma Metropolitana de Xochimilco.

La delegación se ha caracterizado por una tendencia al equilibrio en cuanto a su dinámica de crecimiento formando parte del área consolidada del Distrito Federal, con él más alto nivel de satisfactores urbanos. Además de contar con el centro educativo más importante del país **Ciudad Universitaria** lo que ha permitido diversificar su rol en la estructura urbana con la generación de servicios alternos.

Cuenta con importantes vías de comunicación como: la Calzada de Tlalpan, Avenida División del Norte, Avenida de los Insurgentes Sur, Miguel Ángel de Quevedo y Taxqueña. También la rodean Avenida Universidad, Circuito Interior Río Churubusco, Canal Nacional, Calzada del Hueso y Anillo Periférico Sur.

En materia de transporte, cuenta con los medios urbanos que se interconectan con el resto de la ciudad, tal es el caso del Sistema de Transporte Metro con siete estaciones que corresponden a dos de las líneas importantes, (Coyoacán, Viveros, Miguel Ángel de Quevedo, Copilco, Universidad, General Anaya y Taxqueña)

6.1 Colindancia

Al norte colinda con las delegaciones Benito Juárez e Iztapalapa, al sur con Tlalpan, al este volvemos a encontrar a Iztapalapa y Xochimilco, ubicando al oeste a la Álvaro Obregón.

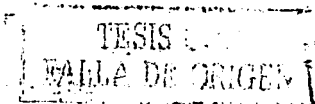
Su división geoestadística se constituye por 4,238 manzanas distribuidas en 117 áreas básicas. Para ubicarlas, con mayor facilidad, la delegación se subdividió en tres zonas principales: Pedregales, Culhuacanes y el Centro Histórico. Su clima es templado subhúmedo con lluvias en el verano; además de localizar al sur de esta el cerro Zacatepetl a una altura de 2,420 metros sobre el nivel del mar.

6.2 Uso del suelo

El uso del suelo que predomina es el habitacional, representa el 94 % de su superficie territorial, (incluye espacios abiertos, usos mixtos, asentamientos humanos y equipamiento); le siguen en magnitud el uso industrial y el equipamiento urbano con un 3%. De las 16 delegaciones políticas, Coyoacán es totalmente urbana, ya que no destina superficie territorial alguna a las actividades primarias. En contraste, el DF destina el 49.6% de su superficie a dichas actividades.

Uso del Suelo Programa de Desarrollo Urbano 1996		
uso del suelo y zonificación secundaria	superficie (ha)	%
Habitacional	3,729.01	69
Equipamiento	540.00	10
Industria	108.00	2
Espacios abiertos	8,642.00	16
Mixtos	162.00	3
Total	5,400	100 %

Fuente: INEGI



Actualmente, Coyoacán cuenta con 1,700 hectáreas de áreas verdes comprendidas principalmente en la zona de Ciudad Universitaria, los Viveros, Parques y Jardines y el cerro Zacatepetl.

Distribución del Uso de Suelo						
	Agrícola	Pecuario	Forestal	Industrial	Equipamiento urbano	Habitacional y otros
Coyoacán	0 %	0 %	0 %	3 %	3 %	94 %
D. F.	12.9 %	2.5 %	34.2 %	2 %	4.4 %	44 %

Fuente: INEGI

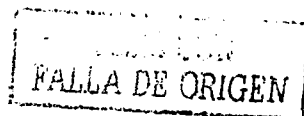
6.3 Aspectos sociodemográficos

6.3.1 Población

Según el Censo General de Población y vivienda de 1990, la población de la Delegación Coyoacán era de 640,066 personas al comenzar la década lo cual representaba el 7.8% del total de Distrito Federal. En la década pasada Coyoacán registró un incremento global mientras que el Distrito Federal presentó un decremento del 0.7%. Sin embargo, las tasas de crecimiento en el periodo 70-90 no difieren en signo.

Población de la delegación por quinquenios de edad			
Quinquenios	Hombres	mujeres	totales
0-4	26,781	25,558	52,337
5-9	26,334	25,935	52,279
10-14	27,631	27,631	55,262
15-19	31,341	35,036	66,377
20-24	36,163	40,456	76,619
25-29	30,305	32,885	63,190
30-34	25,326	28,639	53,965
35-39	22,787	27,419	50,206
40-44	19,932	23,641	43,573
45-49	17,009	19,774	36,783
50-54	13,711	15,449	29,160
55-59	9,174	10,854	20,028
60-64	7,518	9,789	17,307
65-69	5,388	7,476	12,864
70-74	4,172	5,637	9,809
75-79	2,321	3,453	5,774
80-84	1,346	2,403	3,749
85-89	2,012	670	1,342
90-94	793	247	546
95-99	298	78	220
100 y más	36	11	47
TOTALES	302,047	338,019	640,066

Fuente: INEGI



La tabla anterior refleja la composición de la población por quinquenio de edades; en ella se observa una clara disminución en la base lo cual implica que la población de los tres primeros quinquenios inferiores a 15 años, es menor que la de los siguientes. También nos indica que ***está conformada por un alto índice de personas jóvenes entre 16 y 34 años de edad, destacando el segmento de 15 a 19 años, particularmente las mujeres.*** Revelándose ***un descenso de la demanda de educación básica*** en el mediano plazo ***y una fuerte presión en los ciclos educativos medio y medio superior, así como también en la generación de nuevas fuentes de empleo*** para los jóvenes que se van incorporando al mercado laboral.

Lo anterior, muestra que se cuenta con un alto porcentaje de Población Económicamente Activa (PEA), misma que asciende a 470,227 habitantes aproximadamente, considerándose ocupados y desocupados.

población total y edad media según sexo, a noviembre de 1995					
población total			edad media entre hombres y mujeres		
Total	Hombres	mujeres	total	hombres	mujeres
653,407	308,708	344,699	26	23	24

Fuente: INEGI, Anuario Estadístico del DF 1996 página 75

Realizando un análisis comparativo del crecimiento poblacional dentro de la Delegación Coyoacán se observa un ascenso significativo reflejado en la tabla siguiente.

Crecimiento Poblacional			
	1990	1995	2000
Población total	640 066	651 437	639 021
Hombres	302 047	310 378	298 692
Mujeres	338 019	341 059	340 329

Fuente: Pág. INEGI con base en el 11° censo general de población y vivienda 1990, 1991, conteo de población y vivienda 1995, México 1996.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Entre el censo de 1990 y el conteo de 1995 existe una diferencia de alrededor de 2.05%. Mientras que los censos pasados demuestran que durante tres décadas la Delegación Coyoacán mantuvo su tasa de crecimiento anual de 1.71%.²¹

	Evolución de la Población					Tasa de Crecimiento Anual				
	1970	1980	1990	1995	2000	70-80	80-90 %	70-90 %	1995 %	2000 %
Coyoacán	339,446	597,129	640,066	653,489	639,021	5.8	0.7	2.9	0.37	
D. F.	6'874,165	8'831,079	8'235,744	8'489,007		2.5	0.7	0.9	0.54	

Fuente: Pág. INEGI con base en el 11° censo general de población y vivienda 1990, 1991, conteo de población y vivienda 1995, México 1996.

6.3.2 Estado civil

población de 12 años y más por estado civil				
Clasificación	Cantidad	Porcentaje	Observaciones	Porcentaje
Casados	219,319	44.3%	Civil y religioso	78.1%
			Religioso	1.4%
			Civil	20.5%
Solteros	214,334	43.3%		
Unión libre	22,761	4.6%		
Viudos	20,298	4.1%		
Divorciado	8,910	1.8%		
Separados	7,423	1.5%		
No especifican	1,980	0.4%		
Total	495,022	100%		100%

Fuente: INEGI

6.3.3 Vivienda

En materia de vivienda, la Delegación ha permitido la instalación de conjuntos habitacionales cuya capacidad ha dotado de vivienda a gran número de familias, según datos de los Censos Generales de Población y vivienda de 1980 y 1990. Pese a que Coyoacán cuenta con vastas áreas no habitadas, la densidad poblacional en 1990 fue bastante superior a la registrada en el Distrito Federal, 119.8 habitantes por hectárea frente a 109.8 en la entidad.

Tipo de viviendas habitadas, ocupantes en 1995			
Total en la delegación y tipo de vivienda	Habitadas	No. Ocupantes	Promedio de ocupantes por vivienda
Coyoacán	160,611	653,489	4.1
Particular	160,167	651,445	4.1
Colectiva	44	2,044	46.5

Fuente: INEGI

²¹ Pág. INEGI con base en el 11° censo general de población y vivienda 1990, 1991, *Conteo de población y vivienda* 1995, México 1996.

6.3.4 Idioma

Población de 6 años y más por sexo y grupos quinquenales de edad según condición de habla (indígena o español), 1995.								
Población de 6 años y más		Habla o no habla español				Hablan alguna lengua		
		Total	Haban	No hablan	No. Especifica	Sí	No	
HOMBRES	281,474	3,140	3,129	3	8	276,879	1,455	
5-9	26,344	63	63	N	N	25,782	499	
10-14	27,631	81	80	N	1	27,421	129	
15-19	31,341	307	306	N	1	30,882	152	
20-24	36,163	464	463	N	1	35,566	133	
25-29	30,305	411	411	N	N	29,768	126	
30-34	25,326	325	325	N	N	24,921	80	
35-39	22,787	260	260	N	N	22,451	76	
40-44	19,932	254	253	1	N	19,618	60	
45-49	17,009	232	231	N	1	16,738	39	
50 y más	44,636	743	737	2	4	43,732	161	
MUJERES	318,621	5,294	5,242	13	39	311,794	1,533	
5-9	25,935	68	64	N	4	25,387	480	
10-14	27,631	176	174	1	1	27,319	136	
15-19	35,036	1,084	1,079	3	2	33,819	133	
20-24	40,456	1,015	1,012	1	2	39,290	151	
25-29	32,885	623	619	N	4	32,132	130	
30-34	28,639	515	508	2	5	28,031	93	
35-39	27,419	400	397	N	3	26,937	82	
40-44	23,641	324	323	1	N	23,247	70	
45-49	19,774	285	280	1	4	19,430	59	
50 y más	57,205	804	786	4	14	56,202	199	

Fuente: INEGI, anuario estadístico del DF 1996

6.3.5 Educación

La Delegación Coyoacán se encuentra por encima del nivel escolar del Distrito Federal, ya que **el nivel promedio de ésta es la educación media superior**, además de que la Delegación a manifestado gran interés en el abatimiento del analfabetismo. Según el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), la población entre 6 y 14 años suma un total de 96,917 de la cual 48,570 son hombres y 48347 son mujeres.

población de 6 a 14 años			sabe leer y escribir			no sabe leer ni escribir			no especifican		
Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
96,917	48,570	48,347	91,761	45,990	45,771	47,96	2,415	2,381	360	165	195

Fuente: INEGI, anuario estadístico del DF, página 137 y 138

En 1980 y con relación a la población infantil entre los 6 y 14 años de edad residente en la demarcación, el 11.9% no asistían a la escuela, proporción que se redujo

considerablemente para la siguiente década, al llegar a solo el 2%. En la misma década, la población de 25 años y más, una quinta parte tenía estudios de educación superior y; para 1990 ésta se incrementó siete puntos porcentuales, alcanzando una cifra de 27.7%. Lo cual refleja que la proporción de la delegación es superior a la que resulta para la entidad en su conjunto.

Refiriéndonos a la población objetivo del Servicio de Empleo, se incluye la siguiente información de la población de 15 años y más en edad de trabajar, clasificada por grupos de edad y sexo considerándose tanto a la población alfabeta como a la analfabeta, todo ello al periodo 1995.

Q	alfabetismo y analfabetismo por edad y sexo, 1995											
	Población de 15 años y más			Población alfabetada			Población Analfabeta			No específica		
	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
	492,554	227,499	265,055	480,388	223,969	256,419	1,105	2,973	8,032	1,161	557	604
15-19	66,357	31,341	35,036	65,661	31,068	34,593	536	174	362	180	99	81
20-24	76,619	36,163	40,456	75,869	35,873	39,996	564	203	361	186	87	99
25-29	73,190	30,305	32,885	62,426	30,002	32,424	617	234	383	147	69	78
30-34	53,965	25,326	28,639	53,200	25,023	28,186	628	242	386	128	61	67
35-39	50,206	22,787	27,419	49,488	22,128	26,960	606	198	408	112	61	51
40-44	43,573	19,932	26,641	42,805	19,708	23,097	676	183	493	92	41	51
45-49	36,783	17,009	19,754	35,865	16,188	19,077	852	197	655	66	24	42
50-54	29,160	13,711	15,449	28,048	13,436	14,612	1,031	233	798	81	42	39
55-59	20,028	9,174	10,854	18,964	8,904	10,060	1,012	251	761	52	19	33
60-64	17,307	7,518	9,789	16,107	7,238	8,869	1,160	262	898	40	18	22
65y más	35,346	14,233	21,113	31,946	13,401	18,545	3,323	796	2,527	77	36	41

Fuente: INEGI

En cuanto a porcentajes, tenemos que el total de la población alfabetizada es de 97.5% promedio entre hombre y mujeres, correspondiendo el 98.4% a hombres y 96.7 % a mujeres.

población de 15 años y más			% de población alfabetada		
Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
492,554	227,499	265,055	97.5 %	98.4 %	96.7 %

Fuente: INEGI

Adultos alfabetizados incorporados al Sistema de Educación para Adultos, durante 1995.

adultos incorporados a/*			adultos alfabetizados b/*			alfabetizadores	
total	hombres	mujeres	total	hombres	mujeres	total	
870	302	568	396	103	293	110	

Fuente: INEGI. / a /* = Se refiere a los adultos que por primera vez se inscriben a este programa.

/ b /* = Se considera únicamente a los adultos incorporados que fueron alfabetizados en el periodo de referencia.

Atención de adultos en primaria y secundaria y número de certificados emitidos en Educación para Adultos en 1995.²²

Primaria		secundaria	
Adultos atendidos a/*	Certificados emitidos b/*	Adultos atendidos a/*	Certificados emitidos b/*
1,642	462	8,923	2,435

Fuente: INEGI / a /* = Comprende el total de los adultos inscritos en el nivel.

/ b /* = Se refiere al total de adultos que al concluir el nivel educativo recibieron el certificado correspondiente, aplicando el egreso.

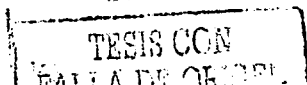
Con respecto al equipamiento educativo de nivel superior se cuenta con la Universidad Nacional Autónoma de México, La Universidad Autónoma Metropolitana plantel Xochimilco y la Escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Eléctrica (ESIME) del Instituto Politécnico Nacional. Asimismo, los planteles educativos localizados en la demarcación suman un total de 635, de los cuales 214 pertenecen al sector privado, 414 al público y 7 son de carácter autónomo.²³

6.3.6 Actividad de la población

Durante los años 90's, la población en edad de trabajar (Población Económicamente Activa de 12 años en adelante) ascendía a 495,022 personas por lo que la proporción de ocupados y desocupados, era similar a la registrada a nivel Distrito Federal; de las cuales el 65.3% era población masculina, representando el 97.3% de ocupados. En el caso de las mujeres, estas representaban el 32.7% de las cuales el 98% tenía una fuente de trabajo y el porcentaje de personas dedicadas al hogar fue menor. En contraparte, **el porcentaje de estudiantes** de la Delegación fue **mayor que el de la entidad, hecho que reflejó una mayor permanencia de los jóvenes en los sistemas educativos** en particular las mujeres. Población que se elevó a 236,513

²² INEGI. *Anuario Estadístico de Distrito Federal*. Pág. 146

²³ *Boletín Informativo*. "Comercio Informal" de la Cámara Nacional de Comercio de la Ciudad de México. No. 19. Junio 1999- año 2 Pág.8



personas, es decir, el 36.9% de la población total, descartando a aquellas personas que no especificaron el sector de actividad donde trabajaban.

El Censo General de Población y Vivienda de 1990, demostró que el 25.3% se dedicaba a actividades industriales, el 15.6% trabajaba en el comercio y el 58.8% en el sector servicios incluyendo comunicaciones y transporte. En el sector primario únicamente se desempeñaba el 0.3% del personal ocupado.

Actividad	actividad de la población		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	80,820	6.2%	392,080	6.3%
no especifican	4,250	0.9%	38,847	1.4%
Total	495,022	100%	6'217,435	100%

Fuente: INEGI

Por su parte la Población Económicamente Inactiva (PEI), en el caso de los hombres representa el 33.9% y en el caso de las mujeres el 66.4%. Datos más recientes emitidos por los Censos Económicos de 1995, indican que la Delegación tenía un total de 87,003 personas ocupadas en las actividades secundarias y terciarias. El sector manufacturero contribuyó a ese total con 24,878 personas empleadas, mientras que los sectores comercio y servicios emplearon a 30,056 y 32,069 personas, respectivamente.

Comparativo: población económicamente activa
período 1980-2000

Año	Entidad	Total	Ocupados	Desocupados	PEI
1980	DF	3,312,581	3,295,615	18,966	2,860,564
	COY	228,009	226,753	1,256	189,306
1990	DF	2,961,270	2,884,807	76,463	3,167,318
	COY	236,513	230,840	5,673	254,259
1995	DF				
	COY				
2000	DF				
	COY				

Fuente: Pág. INEGI con base en el 11° censo general de población y vivienda 1980, 1991, conteo de población y vivienda 1995, México 1996.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

6.4 Actividad económica de la Delegación Coyoacán

Coyoacán cuenta con una clara vocación de actividad en manufactura, comercio y servicios; siendo este último uno de los pilares de su economía el cual constituye la base para estimular la dinámica económica y los encadenamientos productivos con las demás ramas de actividad. Su importancia se deriva del comercio al mayoreo como al menudeo, clasificado por el tamaño de las empresas, número de establecimientos, volumen de ventas, capital y personal ocupado; así como también su participación en el PIB de la demarcación.

Los Censos Económicos de 1989, manifestaron 810 establecimientos pertenecientes al sector manufacturero, 3.7% del total de las unidades económicas registradas a nivel Distrito Federal; contabilizaron 5,489 establecimientos comerciales y 3,699 de servicios representando el 4.2% y 4.9% respectivamente de los totales de la entidad.

El personal ocupado en el sector formal de las actividades secundarias y terciarias ascendía a 66, 461 personas, poco menos del 5% del personal registrado en la entidad. De dicho total, 26,319 personas se localizaron en la industria manufacturera; 21,509 en el sector comercio y 18,633 en el de servicios lo cual representó el 39.6%, 32.4% y 28.0% respectivamente.

6.4.1 Sector manufacturero

Dentro del sector manufacturero destacan, por su importancia, las substancias químicas, los productos derivados del petróleo y del carbón, así como del hule y del plástico, representando el 1.26% de las unidades productivas en relación con el país; y el 4.6 con las registradas y ubicadas en el Distrito Federal, donde se da una fuerte generación de empleos.²⁴

²⁴ INEGI, *Anuario del Distrito Federal*, Pág. 226

unidades económicas	personal ocupado total promedio /a/*	remuneraciones totales (miles de pesos)	producción bruta total (miles de pesos)	insumos totales (miles de pesos)
1,149	24,878	1,009,444.1	5,811,921.3	2,896,077.5

/a/* = Comprende aquellos establecimientos que realizaron alguna actividad económica entre el 1 de enero al 31 de diciembre del año de referencia

Fuente: INEGI: Distrito Federal, XIV Censo Industrial, XI Censo de Servicios, Censos Económicos 1994

El Sector manufacturero ocupó el 42% de la actividad económica delegacional (datos de 1994), representando el 4.9% de las unidades productivas registradas dentro del Distrito Federal. En lo que al personal ocupado se refiere éste representó el 4.97% agrupando a 24,878 personas mismas que representaron el 28.6% del total de ocupadas, aportando un valor agregado de 8.09%.

Subsector	ocupación en la Industria manufacturera		
	Coyoacán		Distrito federal
Alimentos, bebidas y tabaco	6,578	24.9 %	91,130 18.2 %
Textiles y cuero	2,356	8.9 %	81,659 16.3 %
Maderas y muebles	317	1.2 %	20,257 4.1 %
Papel, imprentas y editoriales	1,927	7.3 %	57,204 11.5 %
Químicos y plásticos	11,637	44.2 %	94,762 18.9 %
Minerales no metálicos	274	1.0 %	12,445 2.5 %
Metálica básica	72	0.3 %	11,006 2.2 %
Maquinaria básica	2,521	9.6 %	119,459 23.9 %
Otras	637	2.4 %	11,869 2.4 %

Fuente: INEGI

Cabe señalar que la industria química ha destacado por su presencia e impacto tanto en el Distrito Federal como a escala nacional, inclusive por su desarrollo ya que su actividad engloba las subramas que van desde fibras sintéticas, materias plásticas, tintas, cintas aislantes y adhesivos, cosméticos y alimentos hasta la elaboración de productos químicos industriales especializados; y su importancia se eleva, aún más, gracias a su potencial de crecimiento y arrastre de la economía al contribuir en la generación de empleos y sobre todo al absorber a personal altamente calificado.

6.4.2 Sector comercio y abastos

En la Delegación existen 22 mercados públicos, además de un número indefinido de mercados sobre ruedas, no cuenta con centrales de abastos ni mercados al mayoreo, situación que coloca a la actividad comercial como la segunda actividad más importante de la demarcación y el noveno lugar en cuanto al número de



establecimientos con respecto a las 16 delegaciones del Distrito Federal. Generando así el 5% del total de ingresos a través de los 413 comercios al por mayor, representando el 2.93% y los 7.303 establecimientos con ventas al detalle, lo que equivale al 4.48% de comercios en comparación con el DF.

unidades de comercio y abasto ²²				
Mercados sobre ruedas	Tianguis	Mercados públicos	Concentraciones /a/	Centrales de abasto
5	102	20	8	0

Nota: Los datos presentados sobre tianguis y mercados sobre ruedas, corresponden al número de veces que estos se ubican en la delegación a lo largo de la semana, a diferencia de los mercados públicos que se cuentan con un establecimiento definido.
/a/ = Se refiere a la agrupación de comerciantes que ejercen el comercio de productos generalizados en la vía pública o terreno (sitio fijo) ya sea o no propiedad del DDF, y que carecen de la más indispensable infraestructura para su funcionamiento adecuado.

Fuente: DDF, SEDECO, Dirección General de Abasto, Comercio y Difusión.

En cuanto al número de establecimientos referidos y el empleo generado, este sector ocupa el octavo lugar, agrupando a 30,056 personas mismas que representan el 34.5% del total de las personas ocupadas en la Delegación.

Establecimientos	Personal ocupado total promedio	Remuneraciones totales (miles de pesos)	Ingresos totales derivados de la actividad (miles de pesos)	Insumos totales (miles de pesos)
7,303	30,056	493,618.4	8,515,803.4	6,216,041.9

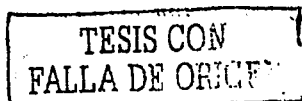
/a/ = Comprende aquellos establecimientos que realizaron alguna actividad económica entre el 1 de enero al 31 de diciembre del año de referencia.
FUENTE: INEGI, Distrito Federal, XIV Censo Industrial, XI Censo de Servicios, Censos Económicos 1994.

Los datos de 1994 manifiestan que el comercio al por menor generó 24,401 empleos, lo que significó el 6.24% en relación con el Distrito Federal. El rubro del comercio al por mayor generó 5,655 empleos equivalentes al 3.2% en proporción al Distrito Federal. No obstante, el comercio al por menor ha venido presentando una disminución de su presencia en la estructura comercial, y por el contrario, el comercio al por mayor ha incrementado su importancia.

Subsectores	Unidades económicas		Personal ocupado		Activos fijos netos		Valor agregado	
	1998	1993	1998	1993	1998	1993	1998	1993
Comercio al por mayor	3.83%	5.66%	11.31%	18.81%	9.3%	30.43%	26.98%	52.08%
Comercio al por menor	96.17%	94.34%	88.69%	81.19%	90.22%	69.03%	73.02%	47.92%

Fuente: INEGI

²² Ibid. Pág. 256



6.4.3 Sector servicios

El sector servicios agrupa a 32,069 personas aproximadamente, mismas que representan el 36.8% del total de personas ocupadas equivalentes al 4.67% de los registrados a nivel Distrito Federal y registrando 5,844 establecimientos en total. Este sector se divide en: servicios personales, profesionales, comunales, comunicaciones y transporte, alquiler de bienes inmuebles, arrendamiento financiero, mantenimiento de equipos y maquinaria entre otros.

Los servicios de educación así como los de investigaciones médicas, de asistencia social y de asociación civil y religiosa, son actividades que también sobresalen por su importante contribución en la generación de empleos; resaltando el tipo de servicios relacionados con la reparación y mantenimiento automotor y de reparación en los hogares, al igual que los servicios profesionales y técnicos especializados.

Entre los subsectores tenemos los servicios de esparcimiento, culturales, recreativos, deportivos y turísticos mismos que reflejan mayor importancia con respecto al Distrito Federal.

6.4.4 Turismo

Dentro del sector servicios se encuentran los subsectores más dinámicos que nos podamos imaginar. Sin que los demás dejen de tener mayor importancia, podemos identificar en este sector a los restaurantes y hoteles que aglutinan al 26.4% de toda la población coyoacanense empleada. Donde los restaurantes y hoteles destacan como fuente importante generadora de empleos, actividad que debe de fomentarse precisa y constantemente por la generación de empleos indirectos que esto implica sobre todo como servicios complementarios. Por lo que Coyoacán, al 31 de diciembre de 1995 contaba con 8 hoteles, dos de 5 estrellas, uno de 4, uno de tres, dos de 2, uno de 1 y uno con referencia de establecimiento con categoría turística

(apartamento, suites, casa de huéspedes y sin clasificación); con un total de 606 cuartos. También contaba con 36 agencias de viajes y una empresa arrendadora de autos.

Considerando en forma conjunta los sectores de comercio y servicios, resalta el hecho de que **la actividad turística 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 manufacturero destaca como el más importante en términos ocupacionales dentro de la jurisdicción.

III PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La creciente demanda de empleos, que no cubre el perfil de la oferta, resulta ser el *principal problema* del desarrollo económico de la Delegación Coyoacán. La crisis financiera que se traduce en las quiebras bancarias, industriales y comerciales; las inversiones en la industria, los servicios y el comercio intensivos en capital y la falta de una política de integración de las cadenas productivas, *hacen que la presencia del desempleo sea una constante* en la vida actual de la población coyoacanense.

El desempleo se observa claramente en el reemplazo de empleos estables por los temporales o de tiempo parcial; en el estancamiento de los salarios de los trabajadores o en su incremento paulatino, al grado que un sin fin de trabajadores cada día aceptan puestos de trabajo con salarios mínimos o por debajo de ellos, devaluando así su mano de obra.

El viejo problema de los empleos mal remunerados mal redistribuidos o de baja productividad, recobra su fuerza que, lejos de erradicarse tienden a crecer y, una vez más, los salarios reales se ven menguados, acentuándose cada día las diferencias entre y al interior de los diversos sectores económicos.

Simultáneamente, se enfrenta un agudo problema de empleo de muy baja productividad, sumándosele el desinterés que refleja la gran mayoría de las empresas por el desarrollo pleno del potencial de sus propios trabajadores. En tanto que, el crecimiento económico constantemente demanda altas tasas de competitividad, principalmente de la conformación de organizaciones flexibles que puedan adaptarse a la dinámica de los mercados y al ritmo de los cambios tecnológicos. *Invariablemente, dicho crecimiento ha requerido del aporte intelectual y creativo de los trabajadores, exigiéndoles mayores niveles de educación, capacitación, innovación y aprendizaje continuo, así como su*

participación en el análisis y solución de problemas que obstaculizan la calidad y la productividad de las empresas.

Razón por la cual, la mano de obra calificada también se ha ido reduciendo y la desocupación de una gran parte de la población trabajadora ha ido en aumento en medio de dos contradicciones. Por un lado, enfrentándose a las nuevas tecnologías que han alcanzado un crecimiento productivo pero que escasea los puestos de trabajo. Por otro, enfrentándose a nuevas ocupaciones y puestos de trabajo. Aquellos que solían ser escasos, hoy comienzan a ser abundantes, el trabajo físico y manual es una especie en extinción y el trabajo intelectual, a diferentes niveles de complejidad se está convirtiendo en la norma.¹

Incrementar los niveles de educación y capacitación de los trabajadores ha sido un reto fundamental ante la necesidad de elevar en forma sostenida su eficiencia y calidad de desempeño. Adecuar para el trabajo, la base de conocimientos que adquieren las personas a través del sistema educativo, también ha resultado una tarea difícil y, promover una cultura laboral que tenga alcances de productividad, calidad y competitividad mucho más.

En este contexto y, justo en los procesos de vinculación, se evidencian serias contradicciones entre la importancia que tiene la educación para el desarrollo y el aumento de la productividad con las oportunidades ofrecidas a los egresados para ubicarse en el mercado de trabajo en diferentes niveles de la estructura productiva.

No obstante, las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo en materia de Empleo y Capacitación han transformado sus acciones en procesos más detallados, de tal forma que no sólo se pretende la empleabilidad del individuo, sino el desarrollo integral, laboral y sociocultural de los propios trabajadores contemplando a su vez el

¹ López Andréu, *Jóvenes en una sociedad segmentada: evaluación de la formación ocupacional*. Editorial NAU libres. España 1999. Pág.24

mejoramiento de sus niveles de vida y del incremento de la calidad y productividad de los mismos.

Dichas reformas señalan que los procesos de reclutamiento, selección y capacitación requieren de instrumentos y criterios técnicos que faciliten el alcance de sus objetivos. Tal es el caso del Servicio de Empleo en Coyoacán a través del CEDEPECA, el cual surge como un instrumento de la política del mercado laboral para contrarrestar los efectos de las crisis económicas tan recurrentes, los estragos del desempleo y la escasez de mano de obra calificada.

Por tal motivo se ubica al Centro Delegacional Promotor del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, CEDEPECA Coyoacán, ya que es ahí donde se registra un índice bastante considerable de personas desempleadas durante el periodo 1994-1998 y se detecta la falta de empleos suficientes en calidad y cantidad, por consiguiente bien remunerados.

Ahí mismo se observa, como en la mayoría de los casos, la capacitación pasa a un segundo plano y, dada su importancia, cómo es que sigue siendo deficiente e insuficiente. Sin embargo, muy necesaria para la colocación de trabajadores desempleados.

IV OBJETIVO GENERAL

Analizar los programas del gobierno federal a través de los Servicios Estatales de Empleo (SEE) como una alternativa para la colocación de trabajadores desempleados y al mismo tiempo evaluar si estos responden o no a las necesidades y exigencias del sector productivo en cuanto a la demanda de mano de obra calificada que éste requiere.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Dar a conocer el origen del Servicio Nacional de Empleo (SNE) a través del *Centro Delegacional Promotor del Empleo, Capacitación y Adiestramiento CEDEPECA Coyoacán*, ubicando sus objetivos, programas, estrategias y líneas de acción como base de operación de los Servicios Estatales de Empleo (SEE) incluyendo los Centros Delegacionales Promotores del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (CEDEPECA)
- Evaluar los programas del gobierno federal con respecto al mercado laboral y determinar el papel que juega la educación formal y no formal para ocupar un puesto determinado en el marco del Servicio Nacional del Empleo, partiendo de los resultados obtenidos durante el periodo 1994-1998 y señalando el impacto que ha tenido sobre la colocación de trabajadores.
- Determinar si las oportunidades de empleo se incrementan con la capacitación que se otorga mediante el Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados (PROBECAT) a la población desempleada y o desplazada del aparato productivo.

- **Determinar si existe una relación funcional entre los requerimientos, objetivos de conocimientos y habilidades para las diferentes tareas y funciones productivas así como los requisitos de educación formal para desempeñarlas.**
- **Analizar la razón lógica por la que los empresarios utilizan los requisitos de educación formal para el empleo en los diferentes puestos de trabajo que estos ofrecen.**

V DIAGNOSTICO, ANÁLISIS O ESTUDIO DEL PROBLEMA

Considerando que el trabajo transforma al hombre y a la sociedad en general, además de ser una necesidad y condición para el progreso y desarrollo de todos nosotros y, que el empleo es un derecho de todos los mexicanos, ya que a través de él se pueden alcanzar diversos satisfactores, la responsabilidad adquirida al frente del CEDEPECA Coyoacán, no sólo fue la de tratar de que todas las personas tuvieran trabajo, sino hacer que éstas participaran en una actividad productiva que implicara esa mejora de condiciones y calidad de vida; así como también responder con oportunidad y oportunidades a los retos que se generaran ante los procesos de modernización, y de reestructuración en la planta productiva.

Durante el desempeño profesional se detectaron graves problemas que obstaculizaron las acciones principales del Servicio de Empleo con respecto a la colocación de trabajadores y *vinculación* entre oferta y demanda de empleo, por consiguiente, la vinculación entre el mercado laboral y el sector educativo veamos.

La crisis económica de finales de 1994 incrementó y engrosó la fila de desempleados. A partir de ese entonces el bienestar de miles y miles de personas se vio muy afectado, al encontrarse sin la posibilidad de contribuir al gasto familiar por estar desempleados o por haber sido desplazados de un trabajo formal. Consecuentemente, hombres y mujeres de todas las edades, amas de casa y estudiantes optaron por la búsqueda de una oportunidad de empleo.

La población en edad escolar, fue la que resintió más la crisis pues, carente de recursos, también se les fue orillando a la búsqueda de un trabajo, fuese éste formal o no. Por lo que, muchos niños deambulando por las calles tratando de ganarse el sustento de cada día; situación que les impide ingresar, continuar o concluir por lo menos la educación básica.

Aquellos que sí consiguieron mantenerse dentro del sistema educativo, permanecieron bajo la consigna de trabajar. De este grupo se pudo observar cómo muchos fueron rechazados por las empresas argumentando la carencia de experiencia u orientación laboral que los encauzara a cierta actividad productiva con mayor responsabilidad.

La población objetivo del Servicio de Empleo en edad de trabajar (de 18 a 55 años), la cual forma parte de la PEA, y que fue registrada en el CEDEPECA, observó una situación similar y sobre todo alarmante con respecto a su colocación, cuando factores determinantes como la edad, formación académica, capacitación, experiencia laboral, o género dejan a la mayoría al margen de las oportunidades de empleo y de las grandes transformaciones, principalmente las tecnológicas. Lo que obliga a referir dos grandes grupos:

El primero, que por ser una población tan joven, entre los 18 y 39 años de edad, carece de elementos laborales para su contratación. El segundo, de los 40 y más, que por su edad son rechazados de una u otra forma; es decir por su poca experiencia, al rebasar la edad y pedir sueldos por encima de lo que ofrecen las empresas, o bien por políticas de las mismas

En contraparte, el sector productivo lejos de coadyuvar en la solución del desempleo juvenil prefiere evitarse problemas legales al considerarlos menores de edad, mostrando poco interés por incorporar, aunque fuese, a una mínima parte de dicha población afectada.

Al respecto, los empleadores argumentan los problemas que le ocasiona la carencia de conocimientos mínimos necesarios de la persona joven para ejercer un trabajo por simple que éste fuera. Con respecto a las personas mayores de 40 años rara vez pronunciaron una frase alentadora, y cuando lo hacían argumentaban la carencia de capacitación, además de inferir que, para la mayoría de los empleadores, la capacitación de sus trabajadores representa un gasto infructuoso por tratarse de

gente inestable, refiriéndose a los jóvenes. En su defecto aclarando que la gente mayor ya no necesita capacitarse. A estos problemas se le suman las repercusiones de la crisis financiera en el sector productivo la cual dio paso al cierre de empresas (micro, pequeñas y grandes); lo que a su vez provocó la escasez de fuentes de trabajo y la nula generación de empleo cerrándoseles las puertas a miles y miles de personas.

Lo anterior, lejos de ser un problema, parecía que era un pretexto más para no contratar a nadie. Pero al ver la realidad nos percatamos de que en verdad estábamos atravesando por una situación muy crítica que genero graves problemas de desempleo.

Cabe señalar que, desde el punto de vista estadístico, toda persona mayor de 12 años y más, en edad de trabajar, se le considera dentro de la Población Económicamente Activa (PEA) Sin embargo, existe gran contradicción desde el punto de vista legal al favorecer más a aquellas personas que cuentan con la mayoría de edad, 18 años cumplidos. Y, que por lo mismo y según ellos, tienen "menos problemas" para su incorporación al campo laboral por estar "aptos para trabajar".

Estadísticamente hablando, la composición de la población coyoacanense por quinquenio de edad, presenta una clara reducción de la base piramidal, donde los tres quinquenios inferiores a los 15 años, fueron menores que los dos siguientes. Esto evidencia que la delegación está conformada por un alto índice de personas jóvenes ubicadas entre los 10 y 35 años, en edad de trabajar. Al mismo tiempo, se observó que aunque los desempleados, que acudían al CEDEPECA, fuesen mayores o menores de 18 años, seguían siendo rechazados por parte de las empresas excusando cualquier motivo, principalmente por la falta de experiencia y/o capacitación.

En efecto, mi práctica profesional en el CEDEPECA revela una época muy difícil también para aquellas personas en edad de trabajar. No obstante, la inserción de la

población desempleada en la actividad productiva así como la oportuna vinculación entre oferentes y demandantes de empleo fue tomando su curso, aunque muy lentamente, enfrentándose aún con serios problemas y dificultades en la colocación de trabajadores dada la escasez de empleo, justificado, en la mayoría de las ocasiones por la falta de capacitación. Veamos a continuación que sucedió con las variables más importantes del Programa de Colocación.

El siguiente cuadro muestra los resultados obtenidos durante la operación de los *subprogramas*, del programa de colocación de trabajadores relacionados con la atención a *solicitantes* de empleo, la captación de *vacantes*, el *envío* de solicitantes y la *colocación* de trabajadores, así como su tendencia.

Variables	1994	1995	1996	1997	1998
vacantes	5,644	5,361	3,005	13,730	13,834
solicitantes	3,565	6,953	6,627	6,434	6,109
enviados	3,298	3,143	3,277	4,977	3,671
Colocados	1,744	2,911	619	487	1,347

Fuente: Información registrada en el CEDEPECA Coyoacán

En este aspecto del servicio se realiza la actuación del CEDEPECA Coyoacán en comparación con los 15 restantes por su consistencia y aprovechamiento de todos los recursos: humanos, materiales y financieros disponibles; sobre todo, al ver que su desempeño se vio impulsado por la tendencia en la recuperación del empleo al interior de la Delegación Coyoacán y por consiguiente a nivel Distrito Federal.

Solicitantes de empleo

La *atención a solicitantes de empleo se fortaleció con actividades* de promoción y difusión, utilizando carteles, volantes perifoneo, reclutamiento a través de las brigadas de desarrollo social y llevando el servicio de empleo a las comunidades más desprotegidas ofreciendo los servicios en los módulos de Bienestar Social o centros comunitarios ubicados en la zona de Pedregales y Culhuacanes.

El análisis denota que las actividades de colocación presentaron un crecimiento significativo a partir de 1994 al incrementarse los esfuerzos en acciones referentes a la vinculación. Sin embargo, la devaluación de 1994 trajo consigo casi el doble de *solicitantes* de empleo, situación que se acentuó en el segundo semestre de 1995 al verse duplicado nuevamente el número de solicitantes desempleados; número que se registró durante los siguientes años -1995, 96, 97 y 98-, manteniendo una variación muy leve entre uno y otro hasta concluir 1998.

Considerando el registro personal de los solicitantes (o solicitud de empleo) y la información básica sobre el perfil laboral de éstos, se llevó a cabo la entrevista de cada uno para derivar a las personas hacia las alternativas de empleo, o en su caso, a la capacitación. Lo anterior, permitió anotar datos interesantes al observar cómo la mayoría de los buscadores de empleo no quedaban incluidos en alguna de las opciones antes mencionadas, permaneciendo en lista de espera de alguna oportunidad por tiempos muy prolongados.

Las características de los solicitantes buscadores de empleo, fueron muy heterogéneas. Se enlistó a un gran número de personas que demandaban un empleo formal y un sin fin de personas con estudios mínimos de primaria, bachillerato técnico o medio superior. Con respecto a la experiencia laboral, gran parte de ellos fueron jóvenes dedicados al estudio -no olvidemos que la delegación Coyoacán cuenta con una población con niveles de escolaridad altos (medio y medio superior)-. En cambio a los que sí se les registró un cúmulo de experiencia, la edad les impidió involucrarse en los sectores productivos, dando el salto del sector formal al informal.

Dado su perfil de escolaridad elevada, se contabilizaron grandes cantidades de personas desocupadas demandando un empleo aunque fuera en áreas administrativas en contraste total con la demanda que exigía el sector productivo. Paulatinamente, estas personas se fueron encaminando hacia el sector comercio y de servicios, incluso a actividades terciarias, recibiendo sueldos muy por debajo de los

salarios reales y realizando actividades en condiciones muy precarias, dando paso a la "precarización del trabajo".

El Concepto "precarización del trabajo" engloba los problemas que enfrentan tanto los trabajadores calificados como los descalificados de empresas públicas o privadas, del sector formal e informal, mismos que se traducen en bajos salarios, deterioro de la calidad del empleo, subempleo; prolongación desmedida de las jornadas de trabajo y, sobre todo, un deterioro de los derechos laborales.¹

La población "disponible" entre 35 y 60 años de edad, constantemente estuvo ejerciendo fuertes presiones, al demandar un empleo acorde a sus características y necesidades, por consiguiente, salarios compatibles a la actividad desarrollada y de acuerdo con su experiencia; sin tener gran éxito principalmente aquellos que rebasaban los 40 años y más.

La insistencia desesperada por encontrar un trabajo de la mayoría, fueran jóvenes o "mayores de edad" respondió a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades llámeseles económicas de empleo, salud mental, de superación, desarrollo personal, de capacitación, estabilidad económica y/o bienestar social.

El caos total se presentó en 1995, cuando miles y miles de personas, exigieron desesperadamente la oportunidad de obtener un ingreso, al ver que su bienestar se veía afectado por encontrarse sin la posibilidad de contribuir al gasto familiar, por estar desempleados o por haber sido desplazados de un trabajo formal como consecuencia de la crisis económica de finales de 1994. Crisis que acarreo graves desequilibrios dejando al margen del mercado laboral a gran parte de la población trabajadora: Profesionistas de todo tipo recién egresados carentes de experiencia laboral. Jóvenes con escasos estudios o carentes de ellos, con o sin experiencia

¹ La OIT señala que los niveles de productividad e ingresos, la calificación de la fuerza de trabajo, el nivel de protección y las condiciones de trabajo asociadas a los puestos de trabajo forman parte de los indicadores que determinan las diferencias entre empleo precarios y los no precarios. *Globalización y precariedad del trabajo*. Pág. 126

laboral, exigían emplearse en lo que fuese con tal de obtener un trabajo "bien remunerado".

Las frustraciones y consecuencias no se hicieron esperar, por carecer de una formación o capacitación para el trabajo, chicos y grandes se quedaron sin oportunidades y sólo fueron acumulando tiempo de ociosidad. Ociosidad que se tradujo en carencias; ociosidad que no les dejó nada bueno cuando trataron de buscar ocuparse en algo y, carencias que se convirtieron en falta de experiencia laboral, de capacitación, de salarios mínimos e irresponsabilidades y exigencias para ocuparse en un puesto determinado.

Entre los jóvenes que optaron por la estrategia de "**acumular capitales culturales**" y "**tener una buena formación**", como un instrumento que pudo haber propiciado la movilidad vertical y la entrada al mundo laboral, se pudo captar que éstos se dieron cuenta que los títulos académicos eran necesarios, pero no suficientes ni garantes para obtener un puesto de trabajo.² Los que no, se incorporaron al sector comercio y de servicios, o lo que fuere, recibiendo sueldos muy por debajo de los salarios reales y realizando actividades en condiciones muy precarias, nuevamente reflejándose en hechos reales el concepto de precarización.³

La mejoría aparente y gradual de la economía en los años siguientes, 1997 y 1998, hace que el indicador de solicitantes tuviera un comportamiento menor con respecto a los años anteriores. Sin embargo, la tasa de desempleo no deja de ser alarmante sobre todo si se consideran las estadísticas mismas que reflejan que el mayor número corresponde a los solicitantes de empleo y que la Delegación Coyoacán se encuentra entre las 7 delegaciones que constantemente incrementa su número.

² Andréu López, et.al. *Jóvenes en una sociedad segmentada: evaluación de la formación ocupacional*. Aulibres. Colección 2 edad y sociedad. 1999. Pág. 8

³ La OIT que los niveles de productividad e ingresos, la calificación de la fuerza de trabajo, el nivel de protección y las condiciones de trabajo asociadas a los puestos de trabajo forman parte de los indicadores que determinan las diferencias entre empleos precarios y no precarios. *Globalización y Precariedad del Trabajo*. Pág. 126

Vacantes

Para la atención inmediata de esos buscadores de empleo (solicitantes) fue necesario integrar la cartera de vacantes, por lo que, la captación de puestos vacantes se inició con la comunicación entre CEDEPECA y el EMPLEADOR por vía telefónica o con entrevistas personales con el fin de recibir la información sobre necesidades de mano de obra requerida por los empleadores, misma que se consignó en el *Registro de Vacantes*.

Esta actividad nos permitió enlazar a los buscadores de empleo con los empleadores consolidándose las carteras de plazas vacantes y de solicitantes. El reporte nos indica que dicha variable, a la inversa del número de solicitantes, se contrae sustancialmente. Observándose a simple vista, cómo la cifra se reduce entre 1995 – 1996; y, cómo es que en los años siguientes, ésta se duplica.

A partir de 1997, el registro de vacantes se dispara considerablemente, lo que hace suponer que ese incremento se debe al crecimiento de la actividad en el sector comercio y de servicios principalmente a la creación de nuevos puestos en función de los avances tecnológicos.

Se pudo percibir, cómo el sector servicios iba en aumento constante, y cómo es que éste se fue consolidando en la última década en "pro del empleo". Las actividades económicas de este sector se relacionan con el comercio, las comunicaciones, los servicios educativos, bancarios, cibernéticos y robóticos entre otros, disminuyendo o desapareciendo puestos de trabajo, y apareciendo nuevas modalidades de éste.

Por su parte los empleadores, constantemente señalaron que se requería personal especializado, volviéndose cada vez más exigentes en la selección de candidatos. Pero, la creciente demanda de empleos resultó ser el principal problema del desarrollo económico y, la crisis financiera hizo que la presencia del desempleo fuera una constante en la vida actual de los coyoacanenses dada la escasez de puestos de

trabajo. Situación que queda registrada en los archivos de vacantes dentro del CEDEPECA Coyoacán.

Para ejemplificar un poco la actuación de esta variable se señalará que la gran mayoría de los puestos vacantes ofrecidos por las empresas correspondió a las áreas de ventas, promotores, encuestadores, edecanes, vigilancia y seguridad, obreros o ayudantes generales, mensajeros, limpieza e intendencia, costureras, empleadas de mostrador, ayudantes de cocineros, mozos, meseros, telefonistas vendedores por teléfono, chóferes, capturistas de datos y secretarías.

Los puestos de obreros o ayudantes generales tuvieron una gran cantidad de opciones laborales pero con ingresos muy bajos, tal fue el caso de las personas que dominaban uno o más oficios.

En el caso de las empresas, la mayoría requerían "todólogos", es decir, que hicieran un poco o mucho de todo. Por su parte, las empresas no especificaban datos precisos pese a que se insistía mucho en ello, con respecto a los conocimientos y habilidades, eran poco escuetas o no específicas. Generalmente, decían: --"que sepa de carpintería, electricidad, plomería, herrería, pintura, talacha, cuestiones de almacén, cargadores, etcétera, mándeme gente, aquí la evaluamos. --Y si el solicitante sabe dos o más "cosas" u oficios que mejor.--" Las empresas fueron muy exigentes, al desear mayores conocimientos, mayor número de habilidades y destrezas y tiempos fuera de la ley, por supuesto con prestaciones casi nulas; situación que en ocasiones les dificultó el reclutamiento y la selección de candidatos viables para cubrir sus puestos deseados.

El personal del CEDEPECA estuvo más al pendiente de este tipo de puesto para obtener la mayor información posible y de esa manera organizar cursos que beneficiara a aquellos trabajadores desempleados carentes de calificación, mediante el programa de becas. Sin obtener grandes resultados.

Ya se ha mencionado que, aparentemente en los años 1997 y 1998 se registra gran mejoría en la economía coyoacanense al registrarse el doble de vacantes. En este periodo, los puestos disponibles más reportados fueron los **del área restaurantera**, (hostes, cocineros, mozos, meseros, reposteros, ayudantes generales, garroteros, auxiliares de limpieza); **administrativa** (secretarías, capturistas, administradores, archivistas, recepcionistas programador analista, mensajeros auxiliares de oficina); **tiendas de autoservicio** (cajeras, jefes de piso, supervisores) **oficios varios** (eléctrico automotriz, mecánicos, carpinteros y torneros. Contadas veces llegaban a registrarse algunas **profesiones**, (psicólogos, trabajadores sociales)

La disminución tan severa de vacantes registrada en 1996 se atribuye al hecho de que en ese año sólo se captaron las vacantes de aquellas empresas localizadas dentro de la jurisdicción. Además de que se descartaron otras tantas, principalmente, aquellas que ofrecieron ingresos por comisión y poco formales, o que no estuvieron bien ubicadas, generalmente fueron empresas dedicadas a las ventas, promoción y distribución de productos varios y las dedicadas a la seguridad privada.

En este ámbito, también se puso mayor atención en el registro de sus puestos tipo, dado el perfil y el número tan exagerado de vacantes a cubrir. Por dar un ejemplo, el área de seguridad y vigilancia, solicitaba personal para cubrir puestos vacantes como guardias, guardias de seguridad, supervisores, coordinadores de grupo, vigilantes, custodios de valores, veladores, porteros etcétera. Generalmente, dichas empresas elevaban el número de plazas a cubrir, por el temor al alto índice de rotación de personal que enfrentaban y, no conformes, optaron por registrarlas en la mayoría de las delegaciones argumentando los altos riesgos e índices de deserción, reconociendo tan bajas o nulas prestaciones, salarios bajos, y sueldos por honorarios, cobro de uniformes, horarios disparados, etcétera.

Las condiciones tan precarias en las que se contrataba a la gente comenzaron a dejar huella en el servicio a través de los mismos usuarios. En este sentido nos pudimos percatar de que fue muy difícil empatar la oferta y demanda de empleo y,

ésta a su vez con el aspecto educativo dada la modernidad, el avance tecnológico y la obsolescencia no sólo de la mano de obra sino de la infraestructura del aparato productivo y del educativo.

Enviados

Los solicitantes enviados a vacantes de empleo, representan otra parte importante del Servicio de Empleo. El proceso consiste en empear los datos del Registro Personal con los del Registro de Vacantes (dichos registros se incluyen en la sección de anexos). Para ello, se verificó que la información fuera veraz y oportuna. Una vez realizada la entrevista para conocer las expectativas del trabajador y su perfil se le ofrecía la mejor opción entregándole una carta de presentación la cual le indica el lugar, día y hora de la cita con el empleador, así como la documentación que debía presentar.

En términos generales, la cifra de *personas enviadas* a un puesto vacante se "incrementó" entre 1995 y 1996. Ese incremento se debió básicamente, a que la mayoría, en su desesperación y afán por trabajar aceptaron el envío al puesto que fuese, en ocasiones falseando información, con la finalidad de lograr su objetivo "ser enviados a una empresa".

El problema se tornó más grave cuando las personas enviadas se enfrentaron a diferentes situaciones: desde dejar de asistir a la entrevista, en caso de aceptación, dejar votado el trabajo por no relacionarse con lo que ellos esperaban o bien, por haber aceptado trabajar lejos de su domicilio, con salarios muy bajos, y horarios tan extensos que, casi les ocupaba todo el día, implicándoles gastos múltiples en pasajes y alimentación principalmente, que lejos de ser una ayuda finalmente los obligaba a renunciar y regresar nuevamente al CEDEPECA o Servicio de Empleo en Coyoacán, en busca de nuevas opciones y oportunidades.

La misma experiencia se obtuvo con aquellos profesionistas que, por necesidades de supervivencia, buscaban alternativas no propias de su profesión o perfil académico. Si a esto se le añadía la falta de experiencia en el puesto, falta de capacitación o bien la carencia de requisitos solicitados; obviamente el número de enviados para cualquier rama de actividad fue impresionante y el número de enviados iba en aumento, resaltando en los años 95 y 97.

Colocados

La fase final del Servicio de Colocación fue la inserción del buscador de empleo a la empresa a la cual fue enviado; siempre y cuando ésta haya considerado que el prospecto reunía los requisitos del puesto y que a su vez éste haya aceptado las condiciones de horario, salario y las prestaciones laborales que se le ofrecieron y que por ley corresponden.

Para ello, se requirió que la persona enviada informara oportunamente, si fue o no aceptada, detallando las condiciones que le ofrecían, en caso contrario, precisar las causas de la negativa para buscarle las nuevas opciones. Por su parte, la empresa, también debía reportar al servicio la misma información. Los registros de información, permitieron evaluar y dar seguimiento a la persona enviada.

En caso contrario el personal del CEDEPECA involucrado tomaba la iniciativa para conocer y registrar los resultados finales del servicio de Colocación.

No obstante, la tendencia conservadora del número de colocados, se le asume a los efectos de la crisis económica provocada por la devaluación de diciembre de 1994, al reducirse las oportunidades de ocupación y al contraerse los procesos de inversión, fuente generadora de empleo.

Las proporciones revelan la diferencia de *colocados*, entre un año y otro, en 1995 se observa grandes contrastes al querer equilibrar las cuatro variables, tan sólo en ese año el número de personas colocadas asciende a 1,197, con respecto al año anterior. Lo que hace suponer que la mayor parte de los solicitantes buscadores de empleo, aceptaron lo que se les ofreció en ese momento de crisis y no porque hubiera fuentes de trabajo.

La carencia de puestos vacantes, sobre todo en puestos administrativos y gerenciales, obligó a la mayoría de las personas a aceptar lo que fuese sin importar mucho la diferencia salarial, que rara vez se compensó. En su caso, las causas de no colocación dada la carencia de requisitos o que, aún cubriéndolos, no aceptaron las condiciones, contribuyeron en los porcentajes tan bajos.

Los resultados posteriores a 1996, representan datos significativos ya que en forma gradual se fueron abriendo los espacios y canales de comunicación entre el sector productivo y de servicios. Sin embargo, los profesionistas, conformaron otro de los sectores muy golpeados por la falta de empleos acordes a su profesión, ya que la demanda fue casi nula, situación que provocó una devaluación increíble de su mano de obra y el ofrecimiento de sus servicios a cualquier costo.

Tal vez parezca exagerado el hecho de que haya un registro tan bajo de colocados, pero las cifras demuestran la escasez de empleos y los difíciles tiempos por los que atraviesa no sólo la delegación Coyoacán sino el Distrito Federal, los estados al interior de la república mexicana y el país en general.

Se hace hincapié en que los recursos humanos, económicos y materiales no fueron los suficientes para dar seguimiento al proyecto de colocación de trabajadores desempleados y se infiere que existió un número mayor de colocados, al que se reporta. Con todo y eso, se deduce que el número de colocados es mucho menor al que pudiera darse, pese a que la mayor parte de la población desempleada trató de buscar acomodo en donde fuera, por cuenta propia o en la economía subterránea,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

muchas veces a cambio de nada. Además de que, en el rubro de colocados, sólo se reportó lo que la empresa nos informó vía telefónica.

La información del presente capítulo formó parte del diagnóstico que obtuve en el CEDEPECA, misma que fue considerada para integrar el documento que soportara el Programa anual de Becas de Capacitación en la Delegación Coyoacán, el cual también incluye la Detección de Necesidades. Por lo que mis esfuerzos también estuvieron encaminados, directa o indirectamente, hacia la conformación del programa de capacitación como una alternativa de empleo y colocación de los trabajadores desempleados.

Partiendo de la investigación de la Detección de Necesidades de Capacitación y desde el levantamiento de la encuesta telefónica hasta la concretización de otras acciones tales como: La concertación de la oferta educativa, la promoción y difusión del PROBECAT, reclutamiento y selección de participantes, diseño del programa de capacitación, hasta culminar con el seguimiento y vinculación de egresados con el mercado de trabajo.

1 Detección de Necesidades de Capacitación

La Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) fue una acción previa al Sistema de Capacitación, Reentrenamiento y Reconversión de mano de obra.

Mi informe sobre detección de necesidades de mano de obra calificada de la demarcación incluyó el panorama general de la delegación; el diagnóstico sobre la situación actual de empleo y desempleo (presentado en el capítulo II del presente trabajo); la identificación de las ocupaciones de mayor demanda incluyendo las más solicitadas así como también las tendencias de las variables del proyecto de colocación de trabajadores: solicitantes, vacantes, enviados y colocados.

Los procedimientos de esta acción, estuvieron basados en la consulta previa de las empresas usuarias del servicio y en la información obtenida mediante el Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISNE)

La presentación del informe final, determinó el punto de partida del Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados (PROBECAT), año con año, mismo que fue avalado por las autoridades delegacionales, del Distrito Federal y por consiguiente de la STyPS.

El **anexo número 2**, ejemplifica el informe correspondiente a la Detección de Necesidades de Capacitación obtenida durante el mes de diciembre de 1998 para organizar y calendarizar los cursos de PROBECAT para el año siguiente, 1999. Dicho reporte incluye datos complementarios como los ya presentados en los primeros capítulos con respecto al panorama Delegacional y las cuestiones de empleo y desempleo en la demarcación.

1.1 Objetivos de la DNC

- Detectar los requerimientos de mano de obra capacitada.
- Orientar el PROBECAT en la delegación Coyoacán
- Incrementar las posibilidades de colocación e incorporación productiva de los egresados por especialidad.
- Definir los cursos y especialidades a impartir que respondan a los requerimientos de personal capacitado del aparato productivo.
- Proporcionar información a las instancias capacitadoras con la finalidad de que orienten sus planes y programas en función de las necesidades detectadas.

1.2 Acciones previas a la DNC (se hace hincapié en que en todas ellas participe directa o indirectamente)

- Recopilación de información.
- Registro de solicitantes y vacantes. **(anexo 3 y 4)**
- Análisis de información estadística sobre empleo y desempleo.
- Aplicación de encuestas telefónica **(anexo 5)**
- Elaboración y actualización de directorios de instituciones públicas y privadas (Incluyendo cursos que imparten, requisitos, duración, contenidos curriculares etcétera)
- Actualización de directorios empresariales.

1.3 Procedimiento

La encuesta telefónica fue el instrumento aplicable a una muestra representativa de empresas registradas en el Servicio de Empleo de Coyoacán mediante la cual se obtienen datos precisos como el nombre y/o razón social de la empresa, domicilio, teléfono, actividad económica, giro, productos y servicios que elaboran o comercializan, así como el nombre y puesto de la persona que proporcionó la información. Los criterios de selección están determinados por la importancia que tuvo la empresa en la delegación, la frecuencia con que concurrió al servicio de colocación y la cantidad de personal que solicitó durante el año.

La información, fundamentalmente, se relaciona con las necesidades de capacitación, las dificultades para cubrir necesidades de personal, incluyendo los puestos y ocupaciones difíciles de ocupar y las causas por las cuales no cubrieron sus vacantes.

La información obtenida se complementó con el análisis de la Población Económicamente Activa (PEA), ocupada y desocupada, de acuerdo a la posición en el trabajo, nivel de instrucción, número de empleados en cada empresa, tipo de empresa, nivel de ingresos, actividad económica, tipo de trabajo buscado, por el tiempo que ha estado desempleada, experiencia laboral, motivos del desempleo, tamaño de las empresas. Con las ocupaciones más importantes por rama económica, con las ocupaciones más demandadas y difíciles de cubrir y con las causas de la no-colocación.

Desde el punto de vista educativo se relacionó con las instituciones capacitadoras, con el listado de planteles, especialidades y número de cursos que se imparten, horarios, ciclos escolares, espacios, infraestructura, equipo disponible y número de becarios por atender.

En resumen, el siguiente cuadro –de la página 90 a la 100- reporta las respuestas de 120 empresas prestadoras de servicios a las que se le aplicó la encuesta telefónica. La mayoría reportó las necesidades de capacitación y las dificultades que enfrentaron para ocupar sus puestos vacantes y, aunque la falta de calificación o experiencia, se podía resolver mediante la capacitación, adiestramiento o reconversión de mano de obra; había otras tantas, que resultaron difíciles de resolver ya que éstas estuvieron fuera de su alcance. Por ejemplo: salarios bajos, sueldos por comisión o por honorarios, horarios muy variados y muy prolongados, incluyendo la rotación de turnos, la falta de disponibilidad, falta de interés por desempeñar el puesto, principalmente los de ventas, falta de presentación, apatía de los solicitantes, falta de documentación, abandono de trabajo falta de preparación específica por especialidad, la no-aprobación de exámenes, trabajos temporales, la distancia entre el trabajo y el domicilio, ausentismo, problemas personales, falta de prestaciones, entre otras incluyendo las propias políticas de la empresa.

Entre los resultados del cuadro anexo, podemos observar que, los puestos con mayor dificultad para ser ocupados fueron los de cocineros, galopines, dietistas

meseros, supervisores de áreas restauranteras, mantenimiento en general, veladores, ayudantes en tiendas de autoservicio como en áreas de salchichonería, encargados de vinos, ejecutivos de ventas en todas las ramas, Ingenieros electricistas, vendedores, intendentes, operadores de aire acondicionado, mozos plomeros ayudantes generales, secretarias con conocimiento de computación, cajeros, fogoneros, secretarias bilingües, mensajeros, costureras, auxiliar contable, encuestadores, inspectores de control de calidad, mecánicos de máquinas de coser, herreros, seguridad (guardias, policías, supervisores, coordinadores, agentes de seguridad), ingenieros en sistemas, cadenero, topógrafo, banco electrónico, preparador de alimentos y bebidas, operador de paquetería, repartidores, lavalozas, técnicos en electrónica, dibujante de machintong, torneros y serigrafistas, electromecánicos, trimadores, técnico en máquinas y herramientas, fogoneros.

Con base a la información obtenida se trató de diseñar el programa de capacitación en función de la oferta educativa y del listado de especialidades por ocupación para las diferentes modalidades de capacitación. En éste apartado se presentan los resultados obtenidos durante el periodo 1994-1998, concentrados en la ficha denominada ***Ficha de Detección de Necesidades de Capacitación***, el ***Reporte de la Encuesta Telefónica y los puestos más solicitados y demandados*** tanto por los buscadores de empleo como por los empleadores.

Reporte de la encuesta telefónica

REPORTE DE LA ENCUESTA TELEFÓNICA

DATOS DE LA EMPRESA		GIRO	PERSONAL OCUPADO A LA FECHA	DIFICULTADES PARA CUBRIR SUS NEC. DE CAPACITACIÓN	CAUSAS POR LAS QUE NO CUBREN SUS VACANTES	PUESTOS U OCUPACIONES QUE SE LE DIFICULTAN CUBRIR	OBSERVACIONES
Nombre: CIFIPRE, S.A. Domicilio: Cambras de Acuztino # 173 Colonia: Las Pirules Delegación: Municipio de Tlalneapetla Teléfono: 3 79-74-08	Administración de cremadores industriales	92	SI	• Salarios • Horarios • Falta capacitación • Poca disponibilidad	• GALPIONAS • COCINEROS • DIETISTAS • MESEROS • SUPERVISOR	Mala presentación y poca higiene por parte de los solicitantes	
Nombre: PALACIO DE HIERRO SA CV Domicilio: Pemferico Sur 4690 Colonia: Coyoacán Delegación: 606-82-08 Teléfono:		250	SI	• Presentación • Bajos salarios	• MANTENIMIENTO • VELADORES • AYUDANTE DE SALCHICHONERIA • ENCARGADO DE VINOS • CHOFERES		
Nombre: CENTER-CEL. PATRIOTISMO Domicilio: Benjamin Franklin # 158 Colonia: Condesa Delegación: Cuauhtémoc Teléfono: 273-84-6	Venta de celulares	2	SI	• Sueldos por comisión • No les interesa las ventas	EJECUTIVO DE VENTAS		
Nombre: SUBDIREC. REC. HUM. DDF Domicilio: Tlaloc #1 Colonia: Tawpata Delegación: Miguel Hidalgo Teléfono: 592-31-69	Servicios públicos de mantenimiento	5,000		• No cubren el perfil • Bajos salarios • Horarios	• CAPTURISTAS • INGENIEROS • ELECTRICISTAS • MEDICOS GENERALES		
Nombre: DOYMA MEXICANA Domicilio: Cerro de la Estrella #60 Colonia: Rancho de Terrenos Delegación: Coyoacán Teléfono: 658-62-14	Compraventa de libros	20					
Nombre: DIR. S.A. de C.V. Domicilio: Ingres # 120 Colonia: Nonoalco Delegación: Benito Juárez Teléfono: 615-13-33	Fabricación y distribución de artículos de tocador	180					
Nombre: GOMEZ, MORDIA Y ASOCIADOS Domicilio: Maratón Escobedo #555 Colonia: Polanco Delegación: Miguel Hidalgo Teléfono: 3 26-97-42	Venta de seguros	60	SI	• Apatía del solicitante • Medios para cubrir sus vacantes	• VENDEDORES		
Nombre: DULCERIA ITALIANA Domicilio: Calzada México Coyoacán Colonia: Benito Juárez Delegación: 688-95-99 Teléfono:	Elaboración y distribución de caramelos y chocolates	200					
Nombre: DEC. Y MITO SAN RAFAEL Domicilio: Francisco del Paso y Troncoso #510 Colonia: Jardín Botánico Delegación: Venustiano Carranza Teléfono: 552-94-99	Servicios de limpieza y mantenimiento	2,000	SI	• Falta de documentación • Apatía del solicitante • Abandono de trabajo • Lejanía zona de trabajo	INTENDENCIA		
Nombre: CAFETERIAS TOK'S SA CV Domicilio: Calzada de Guadalupe #679 Colonia: Guadalupe Tepeyac Delegación: Gustavo A. Madero Teléfono: 645-72-66	Restaurante	2,200	SI	• Falta de preparación por especialidad • Horarios • Rotación de turnos	• COCINEROS • VENDEDORAS • ANALISTA PROG. • ANALISTA PRODUCCIÓN CALIDAD		
Nombre: AEROFIX Domicilio: Av. Progreso # 106 Colonia: Del Carmen Delegación: Coyoacán Teléfono: 554-05-25	Gimnasio	10					

TESIS CON FALLA DE C...

REPORTE DE LA ENCUESTA TELEFÓNICA

DATOS DE LA EMPRESA		GIRO	PERSONAL OCUPADO A LA FECHA	DIFICULTADES PARA CUBRIR SUS NEC. DE CAPACITACION	CAUSAS POR LAS QUE NO CUBREN SUS VACANTES	PUESTOS U OCUPACIONES QUE SE LE DIFICULTAN CUBRIR	OBSERVACIONES
Nombre : GRUPO VIDEOVISA Domicilio: Acoapa #444 Colonia: Vergel del Sur Delegación: Coyoacán Teléfono: 229-32-28	Distribución y venta de videos	500	SI	• Falta de capacitación • Salarios bajos • Horarios	• PINTOR • LIMPIAVENTANAS • LIMPIEZA DE BAÑOS	Debido a las características del puesto las personas no quieren realizar dichas actividades	
Nombre : PALACIO DE HIERRO SA CV Domicilio: Av. Coyoacán #2000 Colonia: Xoco Delegación: Coyoacán Teléfono: 608-42-68	Comercial	500	SI	• Trabajar los fines de semana • Sueldos bajos • Salarios bajos	• OPERADOR DE AIRE ACONDICIONADO • CARPINTERO Y MOZO • PLOMEROS, • ELECTRICISTA		
Nombre : AUVICOM SA de CV Domicilio: Dakota #45 local 4 Colonia: Parque San Andrés Delegación: Coyoacán Teléfono: 689-26-30	Vigilancia	18	SI	• Existencia Nivel escolar • No aprueban los exámenes	• JEFE DE SEGURIDAD • SUPERVISORES		
Nombre : TEXTIL FILTER SA de CV Domicilio: Calle novena oriente #18 Colonia: Indro Fabeta Delegación: Tlalpan Teléfono: 666-13-59	Filtros Industriales	60	SI	• Falta de capacitación • Horarios	• AYUD. GENERAL • ENC. COMPRAS • ALAMACENISTA • COORD. COMERCIAL		
Nombre : NATURELLE SA de CV Domicilio: Cerrada de Tetayuca # 475-B Colonia: Pedro María Anaya. 03340 Delegación: Benito Juárez Teléfono: 686-96-75	Cosmetología	150	SI	• Horario • No aprueban los exámenes • Porque son ventas	• PROMOTORES • VENDEADORAS • DEMOSTRADORAS		
Nombre : ESTUDIOS CIHURBUSCO Domicilio: Atletas #2 Colonia: Century Club Delegación: Coyoacán Teléfono: 689-19-89	Fotografía Cinematográfica	40	SI	• Se requiere disponer de tiempo completo • Baja percepciónes	• MODELOS • LIM. CANES	No se les considera dentro de la nómina de personal, por lo tanto su contrato es eventual	
Nombre : AMSTRONG LABORATORIOS Domicilio: Periferico Sur # 6677 Colonia: Ejidos de Tepepan Delegación: Xochimilco Teléfono: 629-99-50	Química industrial	450	SI	• Falta de capacitación • Trabajar los fin de semana	• SECRETARIAS		
Nombre : CONJUNTO CULTURAL OLLIN V. Domicilio: Periferico Sur 5141 Colonia: Indro Fabeta Delegación: Tlalpan Teléfono: 666-45-88	Servicios	180	SI	• Falta de capacitación • No cubren el perfil • Bajos salarios	• SECRETARIAS • MAESTROS		
Nombre : AGO CD. DE MEXICO SA de CV Domicilio: Av. Ejército Nacional #253 Colonia: Anahuac Delegación: Miguel Hidalgo Teléfono: 250-06-56 Ext. 123	Servicios de mantenimiento de clubes deportivos y casas de asistencia social	280	SI	• Se requiere trabajar los fines de semana • Bajos salario	• AYUDANTES GRALLS • INTENDENCIA • MITO. EN GENERAL • INSTRUCTORES REPORT • SUPERVISORES DEPORT		
Nombre : MIGUEL GALAS IMPRESIONES, SA Domicilio: Miguel Angel de Quevedo #1144 Colonia: Parque San Andrés Delegación: Coyoacán Teléfono: 549-31-60	Impresiones de calendarios agendas papelería	150	SI	• Salarios bajos • Horarios nocturnos • Trabajos de temporada	• AYUDANTES GENERALES		
Nombre : JOVIPLAST, SA de CV Domicilio: Guerrero#147 Colonia: Del Carmen Delegación: Coyoacán Teléfono: 639-30-90	Fabricación y ventas de joyería de fantasía	100	SI	• Falta de experiencia • Salarios mínimos • Prefieren los turnos normales	• MECANOGRAFAS		

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

REPORTE DE LA ENCUESTA TELEFÓNICA

DATOS DE LA EMPRESA		GIRO	PERSONAL OCUPADO A LA FECHA	DIFICULTADES PARA CUBRIR SUS NEC. DE CAPACITACIÓN	CAUSAS POR LAS QUE NO CUBREN SUS VACANTES	PUESTOS U OCUPACIONES QUE SE LE DIFICULTAN CUBRIR	OBSERVACIONES
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	DIMSIA Cerro de la Estrella #152 Campestre Chumusco Coyoacán 344-26-51	Mantenimiento de obra civil y distribución de insumos para fuentes de salud	5	SI			
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	HOMEN DE MEXICO, SA Calzada de Tlalpan #7716 Lapaztlan Coyoacán	Fabricación y ventas de joyería fina y lentas	229	SI	• Salarios mínimos	• DEMOSTRADORAS • OBREROS	
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	FERNANDEZ EDITORES Eje 1 poniente y avenida México	Editorial, venta de libros de texto	1,000	SI	• Salarios bajos	• AYUDANTES GENERALES	Por las características de los puestos se tiene dificultad para que se mantengan en los mismos
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	MELTHERMAN, SA de CV Melchor Ocampo # 138 Del Carmen Coyoacán 659-24-21	Venta de audiovisuales y aparatos para oficina (fax)	175	SI	• Bajos salarios	• VENDEDORES	
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	ASESORIA Y MERCADOTECNIA Avenida Cuauhtémoc #1338 despacho201 Santa Cruz Atoyac Benito Juárez 601-60-21	Servicios de mensajería	150	SI	• Salarios bajos • Falta de seriedad en el puesto	• MENSAJEROS	
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	CAMARA NAC. IND. PANIFICADORA Dr. Lactaga #96 Doctores Cuauhtémoc 378-92-77	Servicios a la industria panificadora	160	SI	• Bajos salarios pagan por destajo • Aptitud de la gente • Nivel educativo	• EMPLEAD MISTRADOR • CAJEROS • ENCARGADOS	La mayoría de las personas no cubren los perfiles requeridos
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	CENTERCEL CUYDIACANSA de CV P. Ramirez del Castillo 33-0 Barrio de San Pedro Xochimilco 6-51-47-38	Telefonía celular	17	SI	• Solicitan liquidez • Falta de publicidad	• VENDEDORES • SECRETARIAS	No cubren el perfil
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	CENTRO DE INTEGRACION JUVENIL Mier y Peado #141 esquina Xola Del Valle Benito Juárez 516-0016	Servicios a farmacodependientes	1,000	SI	• Salarios bajos para profesionales • Falta de personal psiquiátrico • Falta de experiencia	• MEDICOS PSIQUIATRAS • MEDICOS GENERALES • PSICOLOGOS • ANALISTAS EN INFORMÁTICA	
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	MVS MULTIVISIÓN Calzada de Tlalpan #1924 Chumusco Contry Club Coyoacán 628-58-40	Ventas de canales de televisión	1,400	SI	• prefieren otro tipo de trabajo menos ventas		Acciden a varias CEDEPECAS para cubrir sus vacantes y cuentan con su propio centro de capacitación. El tipo de contrato es eventual y los solicitantes desean estabilidad y seguridad económica. Pago por encuesta.
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	MICHEL INVESTIG. ESTRATÉGICA Retorno uno #36 Centinela Coyoacán 689-67-03	Investigación de mercados	25	SI	• Estudios temporales • Falta de experiencia • Contratación eventual	• SUPERVISORES	
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	OSPA SECURITY Pedro Santa Cilia # 285 Villa de Cortes Benito Juárez 579-59-29	Seguridad	220	SI	• El giro de la empresa • Bajos salarios • Las distancias entre el trabajo y el domicilio del solicitante	• VIGILANTES • SUPERVISORES • VENDEDORES • GESTORES DE COHIBANZA	

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

REPORTE DE LA ENCUESTA TELEFÓNICA

DATOS DE LA EMPRESA		GIRO	PERSONAL OCUPADO A LA FECHA	DIFICULTADES PARA CUBRIR SUS NEC. DE CAPACITACIÓN	CAUSAS POR LAS QUE NO CUBREN SUS VACANTES	PUESTOS O OCUPACIONES QUE SE LE DIFICULTAN CUBRIR	OBSERVACIONES
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	PROGELSA de CV Escoia #44 Parque San Andrés Coyoacán 544-14-92	Laboratorios Farmacéuticos	28	SI	<ul style="list-style-type: none"> Rotación de personal Falta de limpieza Bajo nivel escolar Salarios mínimos 	<ul style="list-style-type: none"> OBreras AUXILIARES GENERALES DE PLANTA 	
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	IMPULSORA "A" Paseo 146 #658 Industrial Vallejo Gustavo A. Madero 567-8841	Cadena comercial	300	SI	<ul style="list-style-type: none"> Distancias de oficinas Horarios Disponibilidad para el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> PROMOTORES DE TIENDA OPERADORES-CAPTUR EDECA-CAPTURISTA 	
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	PIHARMA DATA DE MÉXICO SA Vito Alessio Robles #68 2do. Piso "B" Florida Álvaro Obregón 661-35-00	Investigación de mercados, industria farmacéutica	20	SI	<ul style="list-style-type: none"> Falta de experiencia en el área No cubren con los requisitos 	<ul style="list-style-type: none"> SECRETARIAS BILINGUES SECRETARIAS MENSAJEROS 	
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	CLUB ALEMÁN DE MÉXICO SA de CV Kochimulco 641-32-82	Servicios deportivos	250	SI	<ul style="list-style-type: none"> No cubren perfil Falta de experiencia Falta de capacitación Bajos salarios 	<ul style="list-style-type: none"> ELECTRICISTAS FOGONEROS HERREROS COCHINERO MECANICOS 	La falta de capacitación en oficios específicos impide el desempeño eficiente en el puesto
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	ESCUELA PREPARATORIA LA SALLE Avenida Transmisiones #51 Ehacienda de San Juan Coapa Coyoacán 673-77-05	Servicios educativos	40				
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	PROCURADURÍA GENERAL DEL CONS. Avenida José Vasconcelos #208 14° piso Condesa Cuauhtémoc 625-67-00	Servicios al consumidor	3,200	SI	<ul style="list-style-type: none"> Carencia de vacantes Políticas de racionalidad Nivel de preparación 	<ul style="list-style-type: none"> SUPERVISORES SECRETARIAS 	
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	SIGU PLASTICK SA Plaza de los reyes #43 Los Reyes Coyoacán 617-10-69	Fabricación de artículos de plástico	80	SI	<ul style="list-style-type: none"> Temporadas vacacionales 	<ul style="list-style-type: none"> AYUDANTES GENERALES 	
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	MARATON ENVIOS Artemisa #129 Nueva Santa Marta Acapotzalco 356-13-11	Servicios de mensajería especializada	50	SI	<ul style="list-style-type: none"> Desconocimiento de zonas Ausentismo 	<ul style="list-style-type: none"> MENSAJEROS 	Se requiere una persona activa para que pueda desplazarse mediante guía rufi, por lo menos un 80%
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	CREACIONES FRIDA SA de CV Bélgica #11 Ejido de Santa Úrsula Coapa Coyoacán 679-62-47	Confeción de ropa íntima para dama	120	SI	<ul style="list-style-type: none"> Salarios bajos Ausentismo No desean puestos de costureras 	<ul style="list-style-type: none"> AYUDANTES GENERALES COSTURERAS 	
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	ARANZU SA de CV Navarro #113 Portales Benito Juárez 532-25-50	Pastería fina	180	SI	<ul style="list-style-type: none"> Horarios Salarios bajos 	<ul style="list-style-type: none"> VENDEDORAS 	Por la actividad que se realiza no les interesa la panadería.
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	CAMARA NACIONAL RESTAURANT. Aniceto Ortega #1009 Del Valle Benito Juárez 604-04-18	Aseoría y capacitación a restaurantes.	35	SI	<ul style="list-style-type: none"> Falta de capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> AREAS DE TRABAJO PARA LAS AREAS DE TRABAJO QUE SOLICITAN LOS RESTAURANTES 	

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

REPORTE DE LA ENCUESTA TELEFÓNICA

DATOS DE LA EMPRESA		GIRO	PERSONAL OCUPADO A LA FECHA	DIFFICULTADES PARA CUBRIR SUS NEC. DE CAPACITACIÓN	CAUSAS POR LAS QUE NO CUBREN SUS VACANTES	PUESTOS U OCUPACIONES QUE SE LE DIFICULTAN CUBRIR	OBSERVACIONES
Nombre : Domicilio : Colonia : Delegación : Teléfono :	BIODEGA AUBRERA CHAHITEMOC Avenida Cuauhtémoc, 401 Roma Sur Cuauhtémoc 264-8780	Comercio	113	SI	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas personales • Trabajos de fin de semana • Abandono de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • CAJEROS • EMPLEADOS PARA SALICOMERCIA 	Por tratarse de un centro comercial se trabajan sábados y domingos principal causa de abandono de trabajo
Nombre : Domicilio : Colonia : Delegación : Teléfono :	ALDEN TLALPAN SA de CV Calzada de Tlalpan 2169 Ciudad Jardín Coyoacán 344-95-29	Venta y compra de Autos y servicios	98	SI	<ul style="list-style-type: none"> • Bajos salarios, no los aceptan 	<ul style="list-style-type: none"> • RECEPCIONISTAS • AUXILIARES CONTABLES 	
Nombre : Domicilio : Colonia : Delegación : Teléfono :	ARAMARK DE MEXICO SA de CV Becker # 43 Nueva Anáhuac Miguel Hidalgo 543-78-22	Concedores industriales	140	SI	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de experiencia 	<ul style="list-style-type: none"> • AYUDANTES DE COCINA • COCINEROS 	
Nombre : Domicilio : Colonia : Delegación : Teléfono :	DATACOLECTA SC Bruno Traben #64 General Anaya	Asesoría en mercados	150	SI	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de presentación • Trabajo temporal 	<ul style="list-style-type: none"> • ENCUESTADORES 	Por tratarse de una sociedad civil no ofrece ningún tipo de prestaciones es por ello que no aceptan el trabajo
Nombre : Domicilio : Colonia : Delegación : Teléfono :	COMERCIAL MULTIFIN Avenida Universidad #1917 Ostotulco Coyoacán 683-28-17	Autofinanciamiento automotriz y habitacional	20	SI	<ul style="list-style-type: none"> • Los salarios que ofrecen son por comisión • No hay prestaciones de ley 	<ul style="list-style-type: none"> • VENDEDORES 	
Nombre : Domicilio : Colonia : Delegación : Teléfono :	SERV. PANAMERICANO DE PROTECC. Dr. Liceaga #24 Doctores Cuauhtémoc 622-34-21	Servicios de seguridad de valores	1800	SI	<ul style="list-style-type: none"> • No cubren el perfil • Bajos salarios • Rotación de personal 	<ul style="list-style-type: none"> • AUXILIAR DE RUTA 	
Nombre : Domicilio : Colonia : Delegación : Teléfono :	ANIMORIA VIDEOTECNICA COMER Avenida Cuauhtémoc #1333 despacho 101 Santa Cruz Atoyac Benito Juárez 601-0022	Servicios de mensajería	120	SI	<ul style="list-style-type: none"> • Contratación eventual • Rotación de personal • Salarios bajos 	<ul style="list-style-type: none"> • MENSAJEROS 	
Nombre : Domicilio : Colonia : Delegación : Teléfono :	GRUPO VADU Las Escobas #27 esquina Chacón Aral Mixcoac Coyoacán 611-60-03	Industria mueblera	80	SI	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de personas • Falta de experiencia • No cubren el perfil 	<ul style="list-style-type: none"> • VENDEDORES • COFIDORES • VIGILANCIAS • RECEPCIONISTAS • SECRETARIAS 	
Nombre : Domicilio : Colonia : Delegación : Teléfono :	LÍNEAS UNIDAS DEL SUR Tasqueña #130 Tasqueña Coyoacán 628-67-07	Servicios de transporte	1,000	SI			
Nombre : Domicilio : Colonia : Delegación : Teléfono :	CELCA S.A. de CV Ahufo Prieto #521 Del Valle Benito Juárez 524-13-70	Captura y procesamiento de datos	80	SI	<ul style="list-style-type: none"> • Bajos salarios 	<ul style="list-style-type: none"> • CAPTURISTAS 	Como empresa prestadora de servicios no cuenta con personal de planta
Nombre : Domicilio : Colonia : Delegación : Teléfono :	GRUPO COMERCIAL YAZBECK Vaucluse Rfo de la Fielat #539 Granjas México Iztacalco 637-40-11	Fabricación y maquila de prendas de vestir	450	SI	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de experiencia • Horarios • Salarios 	<ul style="list-style-type: none"> • COSTURERAS • INSPECTORES DE CONTROL DE CALIDAD • MEC. MAQ. DE COSER • ALMACENISTAS 	<ul style="list-style-type: none"> • CONTADORES • SECRETARIAS

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

REPORTE DE LA ENCUESTA TELEFÓNICA

DATOS DE LA EMPRESA		GIRO	PERSONAL OCUPADO A LA FECHA	DIFICULTADES PARA CUBRIR SUS NEC. DE CAPACITACIÓN	CAUSAS POR LAS QUE NO CUBREN SUS VACANTES	PUESTOS U OCUPACIONES QUE SE LE DIFICULTAN CUBRIR	OBSERVACIONES
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	FLUOROCARBONS WORKS Dr. Federico Gómez Santos #7 Doctores Cuauhtémoc 518-81-02	Manufactura de teflón industrial	38	SI	<ul style="list-style-type: none"> Falta de experiencia labora Salarios No cubren el perfil 	<ul style="list-style-type: none"> ADMINISTRATIVO DE VENTAS SUPERVISOR DE VENTAS CONTADOR INGENIEROS 	Se requiere personal con carreras aunque sean trunacas pero de preferencia del área de ingeniería metal-mecánica
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	LABORATORIOS GROSSMAN Calzada de Tlalpan #2021 Parque San Andrés Coahuacán 649-90-06	Laboratorios químicos farmacéuticos	430	SI	<ul style="list-style-type: none"> No cubren el perfil 	<ul style="list-style-type: none"> FOGONEROS 	Cuentan con una bolsa de trabajo al interior de la empresa y solo recurren al CIDEPECIA en casos especiales
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	INDUSTRIA AGARICOLA CAFRADENA Calle Cazuela #28 Ejidos del Moral Ixtapalapa 694-90-94	Empacadora de granos	170	SI		RECLUTAN GENERALMENTE PERSONAL NO CALIFICADO	
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	IND. MICROGRAFICAS Y AUDIOVIDEOD General Juan Cano 193 San Miguel Chapultepec 273-65-42	Fabricación y distribución de audiovisuales	2	SI			
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	CONST. METALICAS VAZQUEZ SA CV Carpete # 19 San Lorenzo Huipulco 655-80-14 655-82-39	Herrería y maquila de cortes y doblesces	28	No		<ul style="list-style-type: none"> HERREROS SECRETARIA RECEPCIONISTAS 	
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	NUEVA IMAGEN Real de los reyes #213 Coyoacán C.P. 04330	Decoración de interiores	2	No		<ul style="list-style-type: none"> AYUDANTES GENERALES VENDEDORES 	
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	DESPACHO JURIDICO TURCOT ASOC. Avenida Eugenia #1555 Benito Juárez 689-22-16 Ext. 3249 y 2101	Depuración de cartera vencida	15	No		<ul style="list-style-type: none"> MENSAJEROS SECRETARIAS AUX. ADMITIVO TELEFONISTAS 	Buscan personal capacitado y que vivan cerca de la zona
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	CAFETERIAS TON'S Avenida Penfeco Sur #3375 Tlalpan 645-70-16 645-71-78	Cafetería	4000	SI	<ul style="list-style-type: none"> No cubren el perfil Falta de interés por el trabajo Horarios 	<ul style="list-style-type: none"> MESERAS CAJERAS MOZOS COXINEROS 	Les urge cubrir sus vacantes
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	3000 PUBLICIDAD EXTERIOR Real de San Lucas #115 Coyoacán 554-52-39	Publicidad de servicios	49	No			Ellos realizan intercambio entre las empresas del mismo ramo
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	62° AGRUPAMIENTO Calle ocho #26 Coyoacán 677-18-16	Seguridad pública	849	No		<ul style="list-style-type: none"> POLICIAS AUXILIARES 	
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	ADIDEA Avenida dos #33 San Pedro de los Pinos Benito Juárez 272-54-02	Organización de eventos y asistencia editorial	40	No		<ul style="list-style-type: none"> EDECANES AGENTES DE SEGURIDAD MENSAJEROS 	

REPORTE DE LA ENCUESTA TELEFÓNICA

DATOS DE LA EMPRESA	GIRO	PERSONAL OCUPADO A LA FECHA	DIFFICULTADES PARA CUBRIR SUS NEC. DE CAPACITACIÓN	CAUSAS POR LAS QUE NO CUBREN SUS VACANTES	PUESTOS U OCUPACIONES QUE SE LE DIFICULTAN CUBRIR	OBSERVACIONES
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono: AGM CONSULTORES Avenida Río Chetumalco #416 depén. 201 Pasos de Tazqueta Coyoacán 670-66-61	Agencia de colocación	3	No			
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono: ASESORES DE RIESGO Rancho La Lajuna #157 Santa Cecilia Coyoacán 671-21-79	Seguros fianzas y arrendamientos	2	SI	<ul style="list-style-type: none"> Falta de capacitación secretarial Bajo nivel académico Falta de responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> SECRETARIAS MENSAJEROS 	Que las secretaras obtengan mayor capacitación
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono: COMERCIALIZADORA DE PC Pulguras #580 Narvarte Benito Juárez 687-45-12	Comercializadora de computadoras	500	No		<ul style="list-style-type: none"> BANCO ELECTRONICO DISEÑADORES DE PAGINA ING EN SISTEMAS 	
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono: T.T. BAHÍ 1111 Héroes del 41 # 141 Chambusco Coyoacán	Restaurante	15	No		<ul style="list-style-type: none"> COCINEROS AYUDANTES DE COCINA GARRTEROS 	
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono: BROCKER DISTRIBUCIÓN Calleza de Halpan #325 Santa Ursula Coapa Coyoacán 673-69-63						
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono: BIBLIOTECA DE ANEMOBILIA, INGT. EBHANA Retornoskov #18 Avante Coyoacán 5199602	Laboeracion de proyectos y estudios urbanos	50	No		<ul style="list-style-type: none"> CADINERO TOPOGRAFIU CAPTURISTA ESPECIALIZADO 	Las personas no cubren el perfil por la falta de preparación adecuada
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono: CAHANA Pasada de Jardín #7 Alfaro Coyoacán 549-42-48	Servicios para cafeterías	20	SI	<ul style="list-style-type: none"> Los horarios 	<ul style="list-style-type: none"> VENDEDOR DE ALIMENTOS GERENTE 	Contar con el personal en tiempo y forma
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono: CLUB ALEMÁN DE MEXICO Club Aleman S/N Tepepan Xochimilco 641-32-82	Servicios deportivos y sociales	200	SI	<ul style="list-style-type: none"> Falta de calificación de mano de obra Sueldos 	<ul style="list-style-type: none"> ELECTRICISTA PLOMERO CHOFER CARPINTERO SECRETARIA BILINGUE 	Y AUX CONSTABLE Contrar con el perfil exacto no es fácil, la gente deserta facilmente pese a los ofrecimientos
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono: CLA. CONSTRUCCIONA DIAZ LEAL Paris #90 Del Carmen Coyoacán 534-67-54	Empresas de la construcción	100	SI		<ul style="list-style-type: none"> CHOFER 	
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono: CIHERNANA de CV Invoion del Norte # 9011 Rosedal Coyoacán 549-29-29	Mantenimiento de inmuebles	80	SI	<ul style="list-style-type: none"> No cubren el perfil 	<ul style="list-style-type: none"> CONDATORIOS SECRETARIA CAPTURISTAS ELECTRICISTAS PLOMEROS 	
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono: CLA. HERMANOS VAZQUEZ SA Avenida Universidad #2014 Copico Coyoacán 639-57-55	Venta de artículos para el hogar	769	SI	<ul style="list-style-type: none"> Aspecto personal Nivel de escolaridad 	<ul style="list-style-type: none"> VENTAS AUXILIARES GRALES CAJEROS SECRETARIAS, MECAN. CHOFERES 	Tienen mucha rotación de personal y además notan la falta de interés por parte de los solicitantes contratados

REPORTE DE LA ENCUESTA TELEFÓNICA

DATOS DE LA EMPRESA		GIRO	PERSONAL OCUPADO A LA FECHA	DEIFICULTADES PARA CUBRIR SUS NEG. DE CAPACITACIÓN	CAUSAS POR LAS QUE NO CUBREN SUS VACANTES	PUESTOS U OCUPACIONES QUE SE LE DIFICULTAN CUBRIR	OBSERVACIONES
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	PROGELA SA Esocia #44 Parque San Andrés Coyoacán 04040 544-14-92	Laboratorio de cápsulas de gelatina blanda	30	No			Imparten capacitación dentro de sus propias instalaciones. Por sus características les interesa la capacitación mixta
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	WAINIS SA Alberto Zamora #6 Coyoacán 4000 639-20-30	Importación y exportación de telas	7	SI	<ul style="list-style-type: none"> Falta de disponibilidad de tiempo No cubren el perfil Falta de iniciativa 	<ul style="list-style-type: none"> RECEPCIONISTAS 	Incluyen en la capacitación el tema de relaciones públicas, expresión verbal e iniciativa en el trabajo
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	RESTAURANTE EL CONVENTO Fernández Leal #96 Barrio de la Conchita Coyoacán 554-4065	Restaurante-bar	15	No		<ul style="list-style-type: none"> AYUDANTES GENERALES CAJEROS 	No tuvieron respuesta favorable a sus necesidades de personal por parte del CEDEPECA
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	RESTAURANTE LINNYS Avenida Coplico #164 Ocotupulco Coyoacán 639-81-28	Restaurante-bar	47	No		<ul style="list-style-type: none"> MOZOS COCINEROS 	No padecen el problema de cubrir sus vacantes ya que acuden con frecuencia a los servicios de los CEDEPECAS
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	RESTAURANTE LOS ABUELOS Cerro de la Estrella #166 Campestre Churubusco Coyoacán 544-65-48	Restaurante	7	No		<ul style="list-style-type: none"> AYUDANTE GENERAL EN EL ÁREA DE LA COCINA 	No tuvieron respuesta por parte del CEDEPECA en este aspecto
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	REVLON SA de CV División del Norte #3395 Xotcjumpi Coyoacán 618-91-23	Producción y venta de artículos de belleza	700	SI	<ul style="list-style-type: none"> Falta de experiencia Bajo nivel académico Falta de conocimientos en el idioma inglés 	<ul style="list-style-type: none"> VENDEDORES 	No tiene tanto problema con relación a puestos específicos ya que el puesto tipo requerido es el de vendedor
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	SIGUPLASTICA Plaza de los Reyes #45 Los Reyes Coyoacán 617-10-69	Fabricación de artículos de plástico	140	No		<ul style="list-style-type: none"> SECRETARIAS AUXILIARES ADMINISTRATIVOS 	El servicio que les ha brindado el CEDEPECA es bueno
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	TACO EXPRESS DE MÉXICO Miguel Ángel de Quevedo #1023 El Rosedal Coyoacán 549-78-97	Servicios de alimentos	9	SI	<ul style="list-style-type: none"> Horarios Disponibilidad para el trabajo Faltas de candidatos 	<ul style="list-style-type: none"> REPARTIDORES 	
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	TEMPLANZA DECORACIÓN Perifoneo Sur #5270 local 41 Podregal de Carrasco Coyoacán 528-39-70	Decoración de interiores y acabados decorativos	15	SI	<ul style="list-style-type: none"> Falta de capacitación Falta de formalidad y responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> SECRETARIAS 	Falta de ética y cultura laboral del público en general. El servicio del CEDEPECA no debería de suspenderse en dis-
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	TESTTEL Churubusco #606 Del Carmen Coyoacán 654-91-77	Servicios de telefonía y sistemas	58	SI	<ul style="list-style-type: none"> Falta de capacitación Falta de conocimientos relacionados con Internet 	<ul style="list-style-type: none"> ANALISTAS DE SISTEMAS 	Felicitan al CEDEPECA por el servicio que se les ha brindado
Nombre : Domicilio: Colonia: Delegación: Teléfono:	YAMBAL Minerva #104 Florida Coyoacán 661-9978	Distribución de productos de belleza	40	No		<ul style="list-style-type: none"> DIRECTORA - GPO. CAPACITADORES CONSULTORES DE BELLEZA DISTRIBUIDORES 	Tienen dificultad para encontrar personal con el perfil requerido sobre todo en la zona

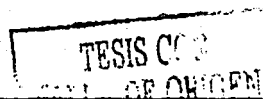
REPORTE DE LA ENCUESTA TELEFÓNICA

DATOS DE LA EMPRESA	GIRO	PERSONAL OCUPADO A LA FECHA	DIFICULTADES PARA CUBRIR SUS NEC. DE CAPACITACIÓN	CAUSAS POR LAS QUE NO CUBREN SUS VACANTES	PUESTOS U OCUPACIONES QUE SE LE DIFICULTAN CUBRIR	OBSERVACIONES
Nombre : ALDEN TLALPAN Domicilio: Calzada de Tlalpan #2169 Colonia: Ciudad Jardín Delegación: Coyoacán 4370 Teléfono: 544-95-20	Compra y venta de autos nuevos y usados así como refacciones	95	No		* RECEPCIONISTAS * AGENTES DE VENTAS	
Nombre : CLUB CAMPESTRE DE LA CD MEXICO Domicilio: Calzada de Tlalpan #1978 Colonia: Contry Club Delegación: Coyoacán 4420 Teléfono: 5493040 Ext. 219	Servicios deportivos y recreativos	300	No		* AYUD. GENERAL * ELECTRICISTA * AYUD. DE CAMPO * LAVALOZA	
Nombre : CONSTRUCTORA COC Domicilio: San Miguel #36 anexo Colonia: Coyoacán 4030 Delegación: Coyoacán Teléfono: 682-9028	Industria de la construcción	10	SI			Todos los puestos son cubiertos por personas conocidas
Nombre : DERIVADOS DE FRÍTAS SA de CV Domicilio: Calzada de Tlalpan #3222 Colonia: Santa Úrsula Coapa Delegación: Coyoacán 4910 Teléfono: 677-00-22 Ext. 411	Embotelladora mexicana de refrescos	818	SI	* Sueldos	* AYUDANTES GENERALES	Los puestos de mayor preocupación por cubrir son los ayudantes generales
Nombre : DESITEL TECNOLOGÍA Y SIST. SA CV Domicilio: Avenida Río Churubusco #606 Colonia: Coyoacán 4100 Delegación: Coyoacán Teléfono: 554-91-77	Servicios de mantenimiento de sistemas y comunicación	70	No		* INGENIEROS EN SISTEMAS * TECNICOS EN ELECTRÓNICA	El servicio que le brinda el CEDEPECA ha sido bueno
Nombre : DIMSA Domicilio: Cerro de la Estrella #452 Colonia: Campestre Churubusco Delegación: Coyoacán 4200 Teléfono: 544-28-51	Distribuidora de insumos perecederos (maíz y aceite)	2	No			El servicio que le brinda el CEDEPECA en cuanto al personal enviado se refiere ha sido bueno
Nombre : DOYMAN MEXICANA Domicilio: Cerro del Aire #66 Colonia: Romero de Terreno Delegación: Coyoacán Teléfono: 658-79-73	editorial	30	SI	* Horarios * Experiencia laboral nula * Nivel escolar bajo	* ASISTENTE DE CREDITO * ASISTENTE DE VENTAS * RECEPCIONISTAS * CONTADORES	Falta de disponibilidad para desarrollarse en otras áreas y falta de interrelación entre el nivel escolar y la exp.
Nombre : ESTACIONARIOS DE MEXICO Domicilio: San Francisco Cuahuacán #178 Colonia: Ampliación San Francisco Cuahuacán Delegación: Coyoacán 4420 Teléfono: 66917-80	Instalaciones para gas	6	SI	* Personal eventual * Sueldos	* VENEDORES	Hay retraso por parte del CEDEPECA en el envío de personal
Nombre : ESTRELLA DE ORO SA de CV Domicilio: Calzada de Tlalpan #2205 Colonia: Ciudad Jardín Delegación: Coyoacán Teléfono: 549-85-24 al 29	Autotransportes de pasajeros	400	No	* Los horarios de las sobrecarga son rotados * Se requiere disponibilidad de tiempo	* SOBRECARGOS	El reclutamiento se efectúa al interior de la empresa y este es constante por las horas que son rotados
Nombre : OSPA SECURITY SA de CV Domicilio: Pedro Santa Cilia #283 Colonia: Villas de Cortes Delegación: Coyoacán 3530 Teléfono: 590-84-40	Seguridad privada	190	SI	* Estatus * Falta de experiencia * Nivel académico bajo	* PERSONAL PARA SEGURIDAD VIGILANTES	
Nombre : FARMACIA NUEVA PASTEUR Domicilio: Avenida Universidad #1838 Colonia: Ottopolco Delegación: Coyoacán 4360 Teléfono: 658-41-84	Compra y venta e medicamentos y profumería	60	No		* AYUDANTES GENERALES	

TUÉS CON
FALLA DE ORIGEN

REPORTE DE LA ENCUESTA TELEFÓNICA

DATOS DE LA EMPRESA		GIRO	PERSONAL OCUPADO A LA FECHA	DIFICULTADES PARA CUBRIR SUS NEC. DE CAPACITACIÓN	CAUSAS POR LAS QUE NO CUBREN SUS VACANTES	PUESTOS U OCUPACIONES QUE SE LE DIFICULTAN CUBRIR	OBSERVACIONES
Nombre : Domicilio : Colonia : Delegación : Teléfono :	GRUPO ALFA Centenario #11 Del Carmen Coyoacán 4000 658-67-21	Seguridad y vigilancia	40	No		* RECEPCIONISTAS	
Nombre : Domicilio : Colonia : Delegación : Teléfono :	IDEA MOBILIARIA DE FINANCIAMTO. Cafetalles #1748 2° Piso Hacienda Coyoacán 4970 673-14-06	Autofinanciamientos	30	Si	<ul style="list-style-type: none"> Falta de publicidad Sueldos bajos Personas no afines al puesto 	* ASESOR	Solicita mayor atención a sus vacantes, ya que no se les envió personal.
Nombre : Domicilio : Colonia : Delegación : Teléfono :	INST. TECNOLOGICO DE COMPUTAC. Avenida Universidad # 1815-A Oxtotulco Coyoacán 621-53-21	Servicios educativos de computación	20	Si	<ul style="list-style-type: none"> Falta de personal capacitado en el área 	<ul style="list-style-type: none"> VOLANTEROS VENDEDORES INSTRUCTORES DE COMPUTACIÓN 	Tener personal con mayor grado de capacitación
Nombre : Domicilio : Colonia : Delegación : Teléfono :	JOYPLAST SA Guerrero #147 Del Carmen Coyoacán 4100 659-30-90	Venta y distribución de joyería de fantasía	103	Si	<ul style="list-style-type: none"> Bajo nivel académico 	<ul style="list-style-type: none"> MECANOGRAFAS AUX. DE MOSTRADOR MENSAJEROS SUPERVISORES 	En el mes de diciembre no se les envió personal
Nombre : Domicilio : Colonia : Delegación : Teléfono :	LABORATORIOS GROSSMAN Calzada de Talpan #2021 Parque San Andrés Coyoacán 689-72-55-Ext 140	Industria farmacéutica	421	No	No presentan problemas de reclutamiento ni capacitación de personal, este lo realizan en la empresa e intercambian Cartera con otras afines		Ocasionalmente utilizan los servicios que ofrece el CEDEFECA
Nombre : Domicilio : Colonia : Delegación : Teléfono :	MICROFORMASA de CV Michlow Ocampos #158 Santa Catarina Coyoacán 4010 659-24-21	Compra y venta de equipo de microfilmación, (fax, copiladoras)					La persona responsable del área de recursos humanos no proporcionó ningún dato al respecto por desconianza
Nombre : Domicilio : Colonia : Delegación : Teléfono :	MULTIVISIÓN Calzada de Talpan #1924 Country Club Coyoacán 4210 628-56-40	Servicios de televisión vía microondas y vía satélite	1400	Si	<ul style="list-style-type: none"> Horarios Sueldos Falta de experiencia 	<ul style="list-style-type: none"> SECRETARIAS BILINGÜES VENDEDORES 	El personal contratado no tiene permanencia por los sueldos tan bajos además de que carecen de disponibilidad de tiempo
Nombre : Domicilio : Colonia : Delegación : Teléfono :	MIGUEL GALAN IMPRESORES Miguel Angel de Quevedo #1144 Parque San Andrés Coyoacán 04040 549-31-60	Imprenta	350	Si	<ul style="list-style-type: none"> Falta mano de obra calificada Bajo nivel académico Falta de capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> OPERADOR DE XEROX COLECTRES OP MAQ DE FORMA CONTINUA DIBUJANTE MACHINTONG 	Tienen dificultad para captar personal capacitado y aun más con experiencia. Les interesa la capacitación masiva
Nombre : Domicilio : Colonia : Delegación : Teléfono :	BETOS TACO División Del Norte #2706 Parque San Andrés Coyoacán 04040 601-27-87	Servicios de alimentos y bebidas	7	Si		* REPARTIDORES	
Nombre : Domicilio : Colonia : Delegación : Teléfono :	HOTEL FINISTERRI Calzada de Talpan #4200 Parque San Andrés Coyoacán 04040 689-95-44	Servicios	50	No			
Nombre : Domicilio : Colonia : Delegación : Teléfono :	CALZADO SANDAKSA Avenida Tláhuac #105 Santa Isabel Industrial Ixtapalapa 670-87-11	Fabricantes de calzado	130	Si	<ul style="list-style-type: none"> Horarios Sueldos Disponibilidad 	* TORNEROS	Tienen dificultad para cubrir sus vacantes en esta área



REPORTE DE LA ENCUESTA TELEFÓNICA

DATOS DE LA EMPRESA		GIRO	PERSONAL OCUPADO A LA FECHA	DIFICULTADES PARA CUBRIR SUS NEC. DE CAPACITACIÓN	CAUSAS POR LAS QUE NO CUBREN SUS VACANTES	PUESTOS U OCUPACIONES QUE SE LE DIFICULTAN CUBRIR	OBSERVACIONES
Nombre : Dirección: Colonia: Delegación: Teléfono:	IMAGEN Y PUBLICIDAD Lomas #46 Crédito Constructor Benito Juárez 3940	Señografía	15	SI	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldos • Falta de capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> • SERIGRAFISTAS 	Urge localizar personal
Nombre : Dirección: Colonia: Delegación: Teléfono:	FABRICACIÓN DE TORNILLOS Colinas an #128 Santa Isabel Industrial Iztapalapa 98820 571-61-23	Fabricación de tornillos	80	SI	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldos • Horarios • Falta de capacitación • No encuentra personal fácilmente 	<ul style="list-style-type: none"> • TORNEROS • FORJADORES • ELECTROMECHANICOS • ROLADORES • TRIMADORES • TEC EN MAQ Y HER 	Tiene la urgencia de contratar personal capacitado en estas áreas

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**Reporte de la encuesta telefónica
(Concentrado de información sobre
los datos obtenidos)**

DELEGACIÓN COYOACÁN
CENTRO DELEGACIONAL PROMOTOR DEL EMPLEO CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO
DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
CONCENTRADO DE FICHA DNC

OCCUPACIÓN	NO. DE TRABAJADORES REQUERIDOS	EMPRESAS QUE REQUIEREN CAPACITACIÓN	OBSERVACIONES	MODALIDAD DE CAPACITACION SUGERIDA
***96 ALMACENISTA	12	2		ESCOLARIZADA
SECRETARIAS	19	4		ESCOLARIZADA
COCCINEROS	50	4		ESCOLARIZADA
MECANOGRAFAS	5	1		ESCOLARIZADA
MESEROS	50	2		ESCOLARIZADA, AUTOEMPLEO
SUPERVISORES	5	1		
DIETISTA	12	1		
ANALISTA PROGRAMADOR	25	1		ESCOLARIZADA
RECEPCIONISTA	19	1		ESCOLARIZADA
CHOFERES	20	1	Se requieren conocimientos mínimos en mecánica automatriz	ESCOLARIZADA
COSTURERAS	10	1		MIXTA, AUTOEMPLEO
MECANICO DE MAQUINAS DE COSER	5	1		ESCOLARIZADA, AUTOEMPLEO
***97 MESEROS	100	10	Conocimientos generales en el área restaurantera	CAPACITACION MIXTA SINORCOM
CAJERAS	150	2	Conocimientos de contabilidad, cajas registradores	CAPACITACION MIXTA
MOZOS	200	1	Habilidad y disponibilidad	
COCCINEROS	10	1	Cocina mexicana y en general	CAPACITACION MIXTA
SECRETARIAS	20	4	Conocimientos de la PC, taquigrafía, ingles, contabilidad	ESCOLARIZADA
ELECTRICISTAS	8	2	Tableros, instalaciones industriales, banca eléctrica	ESCOLARIZADA
AUXILIAR CONTABLE	6	3	Contabilidad general y paquetería contable y fiscal	ESCOLARIZADA
PLOMEROS	8	2	Plomería en general, P.B.C. eebre	ESCOLARIZADA Y MIXTA
SECRETARIA BILINGUE	5	2	En el ámbito ejecutivo, relaciones humanas	
CARPINTEROS	3	1	Para la fabricación y reparación de muebles barnizadores	ESCOLARIZADA, TALLER-ESCUELA, Y MIXTA
MECANOGRAFAS	25	2	Conocer máquina eléctrica, PC, paquetería, redacción excelente ortografía	ESCOLARIZADA
RECEPCIONISTAS	3	2	Conocer máquina eléctrica, PC, paquetería, redacción excelente ortografía y archivo	ESCOLARIZADA
SERIGRAFISTAS	15	2	Imprenta, pulpa, homeado y estampados	ESCOLARIZADA Y AUTOEMPLEO
AJUSTADOR DE MOLDES	10	1	Para la industria del calzado (moldes para zapatos)	MIXTA
CAPTURISTAS	3	1	Conocimientos de Paquetería	ESCOLARIZADA
TORNEROS	9	2	Carballista, furjadores, trimadores, roladores	MIXTA Y ESCOLARIZADA
ANALISTA ADE SISTEMAS	6	2	Lenguajes e Internet	
OPERADOR DE XEROX	2	1	Técnicos	MIXTA Y ESCOLARIZADA
DIBUJANTE DE MASCHINTONG	2	1	Area de imprenta	MIXTA
***98 NSECRETARIAS	127	14	Excelente presentación y conocimientos de PC y paquetería	ESCOLARIZADA
CAJERAS	65	3	Disponibilidad de tiempo, preparatoria y habilidades manuales	CAPACITACION MIXTA
JEFES DE AREA	2	1	Estabilidad laboral y sentido de responsabilidad	
RECEPCIONISTAS	15	2	Trato al público y buena presentación	ESCOLARIZADA

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

DELEGACIÓN COYOACÁN
CENTRO DELEGACIONAL PROMOTOR DEL EMPLEO CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO
DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
CONCENTRADO DE FICHA DNC

OCCUPACIÓN	Nº DE TRABAJADORES REQUERIDOS	EMPRESAS QUE REQUIEREN CAPACITACIÓN	OBSERVACIONES	MODALIDAD DE CAPACITACIÓN SUGERIDA
CHOFERES	20	3		
MECANICOS	114	4	Conocimientos en máquinas y herramientas y control numérico computarizado (CNC)	MIXTA Y ESCOLARIZADA
AUXILIAR CONTABLE	43	3	Amplio criterio de responsabilidad y nivel técnico	ESCOLARIZADA
REPARTIDORES	8	1		
OBREROS	18	2	Especialización de ciertos oficios carpinteros, electricistas, jardineros, plomeros etcétera	CAPACITACIÓN MIXTA Y ESCOLARIZADA
VENEDORES	248	11	Experiencia en el área, disponibilidad, atención al público	CAPACITACIÓN MIXTA
MESEROS	15	1	Experiencia en el área, disponibilidad, atención al público	ESCOLARIZADA MIXTA Y SINORCOM
AUXILIAR GENERAL	363	7	Disponibilidad, ganas de trabajar, responsables, capacitación en procesos productivos	CAPACITACION MIXTA
INTENDENTE	34	4	Ganas de trabajar y primaria	
ARTESANOS	20	1	Habilidad manual, creatividad, responsables y ganas de trabajar, realizar esculturas de diferente material	CAPACITACION MIXTA, AUTOEMPLEO O INICIATIVAS LOCALES DE EMPLEO (BILES)
CORTADORES	3	1	Experiencia en el área	CAPACITACION MIXTA
JEFES DE ALMACÉN	3	1	Responsables, preparatoria y experiencia en el área	ESCOLARIZADO SINORCOM
VIGILANTES	134	5	Disponibilidad de tiempo completo, honestos y responsables	
PROMOTORES	122	5	Ganas de trabajar disponibilidad y sobre todo que les interese las ventas	
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	30	3	Preparatoria, experiencia, responsables, buena presentación	ESCOLARIZADA Y SINORCOM
CONTADORES	20	1	Excelente preparación responsables y disponibilidad	
SECRETARIAS BILINGÜES	44	4	Inglés 90%, manejo de PC y conocimientos de paquetería, excelente ortografía, etc	
INGENIEROS EN SISTEMAS	40	2	Actualizados en la nueva tecnología de punta, comunicaciones, ganas de trabajar, además se les capacita	
OPERATIVOS DE PRODUCCION	13	1	Habilidad manual, responsables	CAPACITACIÓN MIXTA
COSTURERAS	53	3	Experiencia en el manejo de máquinas over, recta y maquina	ESCOLARIZADA Y MIXTA
LAVA-PLATOS	3	1		
DEPENDIENTES DE MOSTRADOR	20	1	Atención al público, buena presentación y ganas de trabajar	CAPACITACION MIXTA
TÉCNICOS EN FUMIGACION	20	1		
TÉCNICOS EN COMPUTACIÓN Y MANTENIMIENTO	10	2	Experiencia en el área, responsables, disponibilidad y ganas de trabajar	ESCOLARIZADA Y MIXTA
MÉDICOS	35	1	Responsables, titulados, disponibilidad, excelente preparación	
ECONOMISTAS	10	1	Excelente preparación y responsables	
CARPINTEROS	9	1	Experiencia y primaria	ESCOLARIZADA, AUTOEMPLEO Y MIXTA

CON
 LA DE ORIGEN

DELEGACIÓN COYOACÁN
CENTRO DELEGACIONAL PROMOTOR DEL EMPLEO CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO
DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
CONCENTRADO DE FICHA DNC

OCCUPACIÓN	NO. DE TRABAJADORES REQUERIDOS	EMPRESAS QUE REQUIEREN CAPACITACIÓN	OBSERVACIONES	MODALIDAD DE CAPACITACIÓN SUGERIDA
MENSAJEROS	5	1	Conocimiento de la ciudad y muy responsables	
*** 99 MESERO	54	3		ESCOLARIZADA, MIXTA Y SINORCOM
COCINERO	23	4		ESCOLARIZADA, MIXTA, AUTOEMPLEO Y SINORCOM
CAPATURISTA	90	4		ESCOLARIZADA
RECEPCIONISTA	6	3		ESCOLARIZADA
EMPLEADO DE PISO	4	4		MIXTA Y MYPE
SUPERVISOR DE VENTAS	10	1		
TEC. EN COMPUTACIÓN	7	2		ESCOLARIZADA
VENDEDORES	168	15		MYPE
PAÑADEROS	5	1		CAPACITACION Y MIXTA
AUXILIAR CONTABLE	2	1		ESCOLARIZADA
MECANICOS	18	5		ESCOLARIZADA, MYPE Y AUTOEMPLEO
HERRERO	2	1		ESCOLARIZADA, MIXTA Y AUTOEMPLEO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	31	8		ESCOLARIZADA
COSTURERA	20	2		ESCOLARIZADA, MIXTA Y AUTOEMPLEO
SASTRE	16	1		ESCOLARIZADA Y AUTOEMPLEO
PARRILLEROS	3	1		MYPE
QUARRILLERO	20	1		MYPI
CONTADOR	1	1		ESCOLARIZADA
ARCHIVISTA	1	1		ESCOLARIZADA
DI. MOSTRADORA	25	3		MYPE Y MIXTA
CHOFER	227	7		
REPARTADOR	20	1		
CARPINTERO	8	1		MYPE, ESCOLARIZADA Y AUTOEMPLEO
ALMACENISTA	20	2		ESCOLARIZADA
TECNICO ELECTRICISTA	9	2		ELECTRICISTA Y AUTOEMPLEO
INGENIERO ELECTRICO	8	1		
OPERADOR DE FILMACION	24	1		MIXTA
TABLAJEROS	4	1		MIXTA
CAJERO	20	1		MIXTA
DISEÑADOR GRAFICO	1	1		
TROQUELADOR	1	1		ESCOLARIZADA, MIXTA Y AUTOEMPLEO
SOLDADOR	20	1		ESCOLARIZADA, MIXTA Y AUTOEMPLEO
LAVA-PLATOS	12	1		
FUSILISTAS	3	2		
PEÑON	2	1		ESCOLARIZADA
MENSAJERO	34	5		
ENCUESTADOR	40	1		
*** 1999 Mesero	54	3		Escolarizada
Cocinero	23	4		Escolarizada y autoempleo
Capiturista	90	4		Escolarizada
Intendencia	10	5		Mixta y Mype

SIS COYOACÁN
PANTALLA DE CONTROL

DELEGACIÓN COYOACÁN
CENTRO DELEGACIONAL PROMOTOR DEL EMPLEO CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO
DELECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
CONCENTRADO DE FICHA DNC

OCCUPACIÓN	NO. DE TRABAJADORES REQUERIDOS	EMPRESAS QUE REQUIEREN CAPACITACIÓN	OBSERVACIONES	MODALIDAD DE CAPACITACIÓN SUGERIDA
Secretaria	15	10		Escolarizada
Programador	60	1		Escolarizada
Ayudantes generales	340	10		Escolarizada, Autoempleo y Mype
Recepcionista	6	3		Escolarizada y mixta
Empleado de piso	4	4		Mixta y Mype
Supervisor de ventas	10	1		Mixta y Mype
Técnico en computación	7	2		Escolarizada
Vendedores	168	15		Mype
Panaderos	5	1		Mixta y Mype
Auxiliar contable	2	1		Escolarizada y mixta
Mecánicos	18	5		Escolarizada y mixta
Herrero	2	1		Mixta y Mype
Auxiliar administrativo	31	8		Escolarizada
Costurera	20	2		Escolarizada, Mixta y Autoempleo
Sastre	16	1		Escolarizada y Autoempleo
Parrillero	3	1		Mype
Garroteros	20	1		Mype
Contador	1	1		Escolarizada
Archivista	1	1		Escolarizada y Mixta
Demostradora	25	3		Mixta y Mype
Chofer	227	7		
Repartidor	20	1		Mixta y Mype
Carpintero	8	1		Mype, Escolarizada y Autoempleo
Almacenista	20	2		Escolarizada
Técnico Electricista	9	2		Escolarizada
Ingeniero eléctrico	8	1		Mixta
Operador de filmación	24	1		Mixta
Tablaero	4	1		Mixta y Mype
Cajero	20	1		Mixta
Diseñador gráfico	1	1		Mixta
Troquelador	1	1		Escolarizada, autoempleo y mixta
Soldador	20	1		Autoempleo, escolarizada y Mype
Lava platos	12	1		Mype
Estilista	3	2		Autoempleo, Escolarizada
Pintor	2	1		Mype
Mensajero	34	5		Mype y Mixta
Encuestador	40	1		Mixta

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**Las 50 ocupaciones más solicitadas
por los buscadores de empleo**

**y las 50 más demandadas por las
empresas**



LAS OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS (VACANTES) Y LAS OCUPACIONES MÁS SOLICITADAS (SOLICITANTES)

No.	1990 Vacantes	1990 Solicitantes	1991 Vacantes	1991 Solicitantes	1992 Vacantes	1992 Solicitantes	1993 Vacantes	1993 Solicitantes
1	Almacenista	Almacenista	Analista de seguridad	Auxiliar Administrativo	Afanadora	Acomodador	Agente de ventas	Administración Hotelera
2	Auxiliar administrativo	Administrador de Empresas	Agente de seguros	administrador	Agente de seguros	administrador de redes	Ajustador	Administrador de Rec. Humanos
3	auxiliar de cocina	Administrador de redes	asistente de oficina	analista	Agente de ventas de publicidad	Ajustador de banco	Almacenista	ajustador de banco
4	Auxiliar de contabilidad	Asistente de finanzas	Auxiliar administrativo	asistente de recursos humanos	Almacenista	Almacenista	Aluminero	analista
5	Ayudante de barman	asistente de nóminas	Auxiliar de limpieza	Auxiliar contable	Auxiliar administrativo	Asistente en control de calidad	Analista de información	Arquitecto
6	Ayudante de cocina	auxiliar administrativo	ayudante de laboratorio	Auxiliar de limpieza	Auxiliar de contabilidad	Auxiliar administrativo	Asesor de ventas	auxiliar administrativo
7	Ayudante de limpieza	auxiliar de proyectos de investigación	ayudante de laboratorio general	Ayudante de cocina	Auxiliar de oficina	Auxiliar de contabilidad	Auxiliar administrativo	auxiliar de crédito y cobranza
8	ayudante de restaurante	Auxiliar Administrativo	ayudante de mantenimiento	Ayudante general	Auxiliar de personal	Auxiliar de oficina	Auxiliar área de producción	auxiliar de cuentas por cobrar
9	Ayudante general	Auxiliar contable	ayudante de reparto	Cajero	Ayudante de cocinero	Auxiliar de personal	Auxiliar de limpieza	auxiliar de oficina
10	barman	Auxiliar de oficina	ayudante general de cocina	Capitista de datos	Ayudante de limpieza	Ayudante de cocinero	Auxiliar de mantenimiento	Ayudante general
11	Cajero	Auxiliar de recursos humanos	ayudante general textil	Cirujano dentista	Ayudante de limpieza	Ayudante de limpieza	Ayudante de cocina	Biotecnología
12	Capitista de datos	Ayudante general	Cajero	Cocinero	Ayudante de reparador refresco	Cajero de oficina	Ayudante general	Censos de la comunicación
13	Cocinero	Biólogo	Clasificador vehicular	Consultor	Ayudantes de mesero	Cajero de restaurante	Boletero	Censos publicitarios
14	Costurera	Capacitador	Coonero	Cosmólogo	Barman	Cajero de tienda de autoservicio	Capitista	Cirujano Dentista
15	Chef	Capitista	costureras	Chofer	Cajero	Capitista de datos	Carpintero	Comunicólogo
16	Chofer de automóvil	Comunicólogo	Chofer	Demostrador	Cajero de banco	Cobrador	Ganp/rolmozo	Contador Público
17	Chofer reparador	Contador público	Chofer reparador	Edecán	Cajero de oficina	Contador Público	Cobradores	coordinador de capacitación
18	Chofer vendedor	Chofer	Demostrador	Encuestador	Cajero de restaurante	Chofer de automóvil	Consultores de recursos humanos	Derecho
19	Chóferes	Demostrador	Edecán	Enfermera	Cajero de tienda	Chofer vendedor	Coordinador médico	Diseñador (a) Gráfico
20	Demostrador (a)	Directores Generales	Empacador	Estilista	Cajero de tienda de autoservicio	Demostrador	Coordinadores de grupo (ventas)	Diseñador (a) Industrial
21	Edecanes	Diseñador gráfico	empleados de piso	ingeniero en sistemas	Capitista de datos	Edecán	Corrector	edecán
22	Ejecutivo de cuenta	Diseñador	Encuestador	Ingeniero mecánico	Carpintero	Editor	Cortador	Educadora
23	Electricista	Educadora	Envolvedor de regalos	Ingeniero químico	Cocinero	Ejecutivo de cuenta	Costurera	Enfermera
24	Empleado doméstica	Electricista	Fuentero	Instructor	Codificador de datos	Electricista	Chofer	Ing Arquitecto
25	Empleado (a) de mostrador	Empleado o (a) de mostrador	Galopinas	Licenciado en derecho	Cortador de prencas de vestir	Empacador	Demostradora	Ing Civil
26	Encuestador	Encuestador	Garrotero	meccnico	Costurera	Empleado de mostrador	Desmestradores	Ing En Computación
27	Facturista	Enfermera (a)	Gerente de mantenimiento	Médico	Cotizador	Encuestador	Ejecutivo de ventas	Ing en Comunicación
28	Fuentero	Fogonero	Guardia de Seguridad	Mensajero	Chofer de automóvil	Gestor de cobranzas	Electricista	Ing en Sistemas
29	galopinas (os)	Jefe de almacén	mecanógrafas	Obrero General	Chofer vendedor	Guardia de seguridad	Encuestadores	Ing Mecánico
30	Guardia de seguridad	Gerente de Recursos Humanos	Mesero	Odontólogo	Demostrador (a)	Guardián de parque ecológico	Enfermera	Ingeniero Químico
31	Guía turística	Ing Industrial	obreras	Oplometinista	Director general	Ingeniero Industrial	Estilista	Instructor

REPOSICION DE DATOS
 1993

LAS OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS (VACANTES) Y LAS OCUPACIONES MÁS SOLICITADAS (SOLICITANTES)

No.	1998		1999		1997		1996	
	Vacantes	Solicitantes	Vacantes	Solicitantes	Vacantes	Solicitantes	Vacantes	Solicitantes
32	Ing. En alimentos	ingeniero electricista	Obrero general	Policia Auxiliar	Ejecan	Instructor de capacitación	Fumigadores	L. A. I.
33	Intendente	Ingeniero en Sistemas	operarias	programador	Editor	Jefe de almacén	Guardia de seguridad	L. R. C.
34	Jardinero	Ingeniero automatiz	Pastelero	Olimico laboratorista	Ejecutivo de cuenta	Mecanógrafo	Jefe de jardineros	L. R. I.
35	lavaloza	ingeniero en diseños hidráulicos	Pastoreo	Radiotécnico	Empacador	Mensajero	Jefe de personal	L. R. Internacionales
36	mayor o mayora (cocona)	L. A. E.	Policia auxiliar	Recepcionista	Empleado de mostrador	Mercadotecnia	Jefe de taller metalmeccánico	L. A. E.
37	Mensajero	Médico	Porteros	Secretaria	Encuestador	Mozo de limpieza	Lic en Contaduría Pública	
38	meseros (as)	Mensajero	Promotor	secretaria bilingue	Encuestador	Nana	Lavandera	Lic. en Economía
39	Mozo de limpieza	Mozo de Limpieza	Recepcionista	Sengrafista	Entrevistador	Obrero general (industria manufacturera)	Mayora de cocona	Mediona Familiar
40	Obrero	Obrero General	Reparador	Técnico electricista	Fuentero	Obrero general (mantenimiento industrial)	Mecánico de máquinas de coser	Medico Cirujano
41	Obrero general	Odontólogo	Reparador de propaganda	técnico en informática	Garrotero	Programador	Mecánico electricista	Medico General
42	panadero	Oftalmólogo	Repastero	técnico en inhaloterapia	Gestor de cobranza	Promotores	Mensajero	Medico Veterinario Zootecnista
43	Pasteleros	Operador en paquetería	secretaria bilingue	técnico en máquinas y herramientas	Guardia de seguridad	Psicólogo	Mensajero c/motocicleta	mensajero
44	preparador de alimentos	Pedagogo	Secretaria c/computación	técnico laboratorista	Guardián de parque ecológico	Recepcionista	Meseras	mesero
45	Promotores de ventas	Profesor	secretaria-recepcionista	Telefonista	Instructor de capacitación	Secretaria	Modelista	Pedagogía
46	Recepcionistas	Programador	Secretaria	Trabajador social	Jefe de piso (ventas menudeo)	Supervisor de producción	Mozo	psicología
47	Reparador	Psicólogo	Secretaria a nivel gerencial	troquelador	Jefe de relaciones industriales	Supervisor de promociones	Obrero general	Sociología industrial
48	reposteros	Recepcionista	Telefonista	Vendedor	Lavador de vehículos	Telefonista	Obrero general de la industria manufacturera	Sociología Social
49	Secretaria-recepcionista	Reportera	telemarketing	Vigilante	Mensajero	Vendedor	Office boy	recepcionista
50	Secretarias	Secretaria	Vendedor		Mesero	Vendedor de piso	Operador de máquinas de coser.	reponero
51	Supervisor de seguridad	Secretaria	Vendedor de bienes y raíces		Modelo	Vendedor por teléfono	Operador de telefono y fax	secretaria
52	Talechero	Secretaria con computación	Vigilante		Obrero general	Vigilante	Operador de telemarketing	Sociología Clínica
53	Telefonistas	Supervisor			Obrero general de la industria manufacturera		Pescadero	técnico en informática
54	Velador	Técnico en computación			Obrero general mantenimiento industrial		Pintor	Trabajo Social
55	Vendedor	Técnico optometrista			Operador de máquinas de coser		Planchadora	vendedor
56	Vendedor de piso	Telefonista			Operador de telefono y fax		Policia auxiliar	vigilante
57	Vigilante	Tomero			Pescadero		Prensista	
58	Volanteo	Trabajador Social			Pintor		Prof. Ing En computación	

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

VI PROPUESTA DE SOLUCIÓN Y AUTOEVALUACIÓN

1. El desempeño y práctica profesional del pedagogo

Para entrelazar la propuesta de solución con la problemática planteada, el diagnóstico y la propuesta de solución el presente capítulo lo iniciaré con la definición de algunos conceptos que, en lo personal, cimentaron la estructura conceptual y sentaron las bases de mi ámbito profesional, para así estrechar el vínculo entre la teoría y la práctica; que al mismo tiempo fueron conllevándome al desenvolvimiento y desarrollo profesional en el campo de trabajo específico que yo elegí y para el cual me forme: el quehacer educativo.

Los conceptos que a continuación refiero están relacionados con la licenciatura en pedagogía, un breve análisis de sus planes y programas de estudio, su relación con la formación y práctica profesional y por ende el desempeño profesional de la profesión. Posteriormente, abordaré el tema de la práctica profesional del pedagogo dentro el Centro Delegacional Promotor del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, CEDEPECA para concluir con una breve reseña de la actividad desarrollada.

1.1 Desempeño profesional

Con respecto a la definición del término ***desempeño profesional*** se puede decir que converjo con lo siguiente: cumplimiento o ejercicio de las obligaciones inherentes a una profesión con relevante capacidad, ahínco (empeño y eficacia), constancia y aplicación; sin omitir diligencia alguna. (cuidado en la ejecución agilidad y prontitud)

1.2 Práctica profesional

Como ***Práctica Profesional*** se entiende la especificación de las actividades propias de cada carrera o la conjunción de las tareas de un sólo campo de acción.

1.3 Características de la práctica profesional

Entre sus características podemos encontrar que la práctica profesional:

- Contempla áreas de conocimiento y objetivos particulares;
- Sintetiza tareas de requerimiento de un campo de trabajo determinado;
- Abarca tareas de requerimiento social;
- Mantiene íntima congruencia entre profesión y problemática social;
- Evalúa en función de la problemática social;
- Requiere establecer relaciones históricas con respecto al desarrollo científico y tecnológico;
- Se apoya en procesos técnicos;
- Exige su propio espacio social para cada práctica;
- Por tanto, considera el número de personas y tipo de población que afecta la actividad;

Partiendo de estas características, la práctica profesional, se constituye a partir de varios indicadores, como por ejemplo las políticas presidenciales del momento, acontecimientos mundiales, avances científicos e industrialización, desarrollo y masificación de los servicios en instituciones públicas: así como los movimientos político laborales, entre otros.

2. La licenciatura en Pedagogía y su relación con la formación profesional y la práctica profesional.

Para que ese desempeño y esa práctica profesional se dieran, sin duda alguna, tuve que retomar varios elementos proporcionados y adquiridos durante los estudios de la carrera, en mi caso la carrera de Pedagogía.

Los elementos a los que me refiero están relacionados con el cúmulo de conocimientos, saberes, habilidades, y aptitudes que, a su vez, desarrollaron en mí

valores y juicios; los que a su vez generaron un criterio propio para juzgar el fenómeno educativo en el marco del Servicio de Empleo.

Con ese cúmulo de conocimientos y saberes, la formación profesional, me ha dado la oportunidad de participar activamente en algunos espacios relacionados con el campo de acción del pedagogo, de tal forma que, he podido enfrentarme a hechos reales como lo es, en este momento, el problema del desempleo motivado, en parte, por la falta de preparación y o calificación de mano de obra y también cómo es que ese factor ha afectado y sigue repercutiendo en la comunidad coyoacanense; para luego instrumentar acciones de capacitación como una alternativa de empleo y colocación de trabajadores.

Al mismo tiempo, me ha permitido analizar el contexto en el cual se desarrolla el fenómeno educativo, sus fundamentos filosóficos y políticos así como los problemas que este enfrenta ante un mundo laboral tan complejo.

Por otra parte, pude establecer y ampliar los canales de comunicación entre las instancias educativas y empleadoras que favorecieran la incorporación al trabajo, la movilidad y la productividad laboral. Luego entonces me pude percatar de cual era la oferta y demanda educativa, así como también la oferta y demanda de empleo existente; así como la relación o incongruencia entre ambos aspectos, tanto en la demarcación como a nivel Distrito Federal y por ende a escala nacional. Relación que marca la diferencia entre ambos. En ocasiones por los cambios paulatinos o abruptos que experimentado el sector productivo, la creación de nuevos puestos de trabajo, la sustitución de mano de obra por la implementación de nueva tecnología, la obsolescencia de la infraestructura educativa, entre otras cosas.

El contacto directo y la estrecha coordinación con la mayoría de los agentes laborales, fue un factor ponderante para establecer un esquema de formación propio para y en el trabajo.

Al tiempo que desarrollé programas de formación, capacitación y reentrenamiento, tal es el caso de las guías de aprendizaje para los talleres-escuela, las MyPES y los talleres para desempleados. Más aún, las bases conceptuales adquiridas durante la carrera, sustentaron la capacidad de planear, administrar, conducir, ejecutar y evaluar los programas que emanan del Servicio de Empleo instrumentados por el gobierno federal como parte de los programas emergentes de empleo.

En materia de capacitación, las funciones asignadas me permitieron impulsar la capacitación, beneficiando a gran parte de la población más vulnerable y que requiere de una pronta colocación en un empleo formal, además de orientar a los buscadores de empleo interesados en la creación de microempresas.

3. La práctica profesional del pedagogo en el Centro Delegacional Promotor del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, CEDEPECA Coyoacán

En párrafos anteriores, señalé que tuve la oportunidad de analizar y evaluar los planes y programas gubernamentales. En este apartado manifiesto también que como planificador educativo, establecí, el ritmo y las etapas de operación así como también su aplicación, tratando de medir el desarrollando e impacto de estos en la población objetivo.

En el ámbito institucional, mi trabajo fue arduo, minucioso, laborioso, bastante especializado, por lo que considero que mi formación fue la idónea para inducir, coordinar, diseñar e implementar proyectos, planes y programas que conllevasen hacia la vinculación de la oferta de mano de obra calificada. No omito decir que, también se requirió de un trabajo interdisciplinario al interactuar con profesionistas de otras disciplinas, (psicólogas, trabajadoras sociales, economistas, ingenieros etc.) todos y cada uno de ellos, aunque con tareas y objetivos específicos, siempre mirando hacia un fin común la colocación de trabajadores desempleados.

Ese carácter interdisciplinario, deposita en mí una experiencia mucho más enriquecedora cuando hago el recuento de mi quehacer educativo y, cómo es que éste va adquiriendo forma en función de hechos sociales, políticos, educativos. Y, desde el punto de vista de la sociopedagogía se determinó el contexto económico político y social sobre el cual se han venido desarrollando cada una de las políticas educativas, de fomento económico y de fomento al empleo. Al tiempo que me permitieron analizar los problemas de tipo estructural que han influenciado la escasa incorporación de la ciencia, tecnología y educación a los procesos productivos, obstaculizando el desarrollo económico del país.

Las funciones del pedagogo dentro del servicio de empleo se presentan a continuación, partiendo de las funciones genéricas y específicas del profesional al interior del Servicio en la delegación (como parte ejecutora); ante la Dirección General de Empleo y Capacitación del GDF (parte operativa del Servicio de Empleo del DF) y ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (parte normativa del SNE)

3.1 Funciones genéricas del pedagogo en el CEDEPECA Coyoacán

- Planear, organizar, dirigir y supervisar el desarrollo del Programa de Colocación de Trabajadores así como el Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados (PROBECAT)
- Ser responsable de la ejecución de ambos programas y verificar que estos se operaran en función de los procedimientos establecidos en cada una de las etapas de reclutamiento, selección, envío y seguimiento de los solicitantes de empleo y candidatos al PROBECAT; Así como la atención a empleadores con base en los lineamientos que establece el Servicio Nacional del Empleo y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

3.2 Funciones específicas del pedagogo en el CEDEPECA Coyoacán

- Planear y programar acciones tendientes a hacer más eficientes los procedimientos.
- Implementar programas complementarios que permitieran la colocación de

trabajadores, por ejemplo, los talleres para buscadores de empleo, la orientación hacia la organización para el trabajo, reuniones de intercambio de cartera tanto de vacantes como de solicitantes y concertaciones de diversa índole con los diversos sectores que componen el mercado laboral.

- Identificar la estructura de la oferta y demanda de empleo así como sus principales características y necesidades con el fin de brindar mayor calidad en el servicio tanto a empleadores como a solicitantes.
- Mantener contacto directo y permanente con el sector educativo para cubrir los requerimientos de capacitación de mano de obra.
- Coordinar las actividades de promoción y difusión con el fin de dar a conocer los servicios entre los diferentes usuarios del servicio.
- Ofrecer a los diferentes usuarios del servicio, información sistemática y oportuna con la finalidad de vincular la oferta y demanda de empleo.
- Elaborar diferentes informes estadísticos en función de la operación de cada programa.
- En el apartado seis de este capítulo titulado "reseña de la actividad desarrollada por el profesional en pedagogía dentro del CEDEPECA Coyoacán, en el marco del Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados. POOBECAT", se incluyen otras tantas actividades que desarrolle, mismas que clarifican un poco más mi papel como profesional en pedagogía.

Para cumplir con las funciones antes señaladas se realizaron las siguientes actividades tanto al interior de la Delegación como al exterior. (Subdirección de Empleo, de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del DDF ahora denominada Dirección General de Empleo y Capacitación del GDF y, ante la STyPS Instancia normativa del Servicio Nacional de Empleo.

3.3 Actividades en la delegación Coyoacán

En 1995 coordinó una plantilla de 27 personas, la mayoría contratados por medio del Programa Emergente de Empleo. Dicha plantilla integró el equipo de trabajo de ese entonces, logrando atender a 6,935 solicitantes de empleo, organizar 83 cursos de capacitación para trabajadores desempleados y al mismo tiempo otorgar 2, 034

becas de capacitación.

Sin embargo, el recorte presupuestal afectó dicha plantilla y, en 1996 sólo se contó con una de 10 personas, mismas que atendieron a 6, 627 solicitantes de empleo y organizaron 73 cursos de capacitación beneficiando a 1, 718 becarios.

En 1997 se pretendía ampliar la cobertura de atención, beneficiando a 7, 000 coyoacanenses, solicitantes del servicio con una plantilla de 14 elementos. Pero la meta solo llegó a 6, 434 solicitantes atendidos, 113 cursos de capacitación y beneficiando a 2, 393 personas con las becas de capacitación. En esta ocasión la plantilla se conformaba por dos personas de base, cinco eventuales, tres prestadores de servicio social, dos maestros jubilados inscritos en el programa "Apoyo de empleo a Maestros Jubilados" y un consejero especializado asignado por la Secretaria de Trabajo y Previsión Social. Las actividades más relevantes se describen a continuación.

- La concertación educativa en los 11 centros de trabajo "propios" de la delegación con la finalidad de abrir espacios para el PROBECAT, beneficiando a la población aledaña.
- Establecer contacto con las autoridades responsables de las diferentes dependencias que conformaban la Delegación principalmente aquellas relacionadas con los programas sociales y educativos para llevar a cabo algunos proyectos de manera coordinada.
- Concertar acciones de capacitación con planteles educativos dentro y fuera de la jurisdicción, tanto públicos como privados con la finalidad de establecer el programa anual de Capacitación en el marco del PROBECAT.
- Presentación de informes mensuales tanto en función de las metas establecidas como del avance programático.
- Establecer contacto permanente con las empresas para la captación de las vacantes, solicitando los perfiles de puestos disponibles por las mismas.
- Concertar acciones de capacitación mixta.

- Realizar supervisiones permanentes.
- Orientar, impulsar y organizar a grupos de desempleados para dirigirlos hacia un empleo formal o bien al autoempleo, así como a la formación de microempresas.
- Asistir permanentemente a reuniones operativas con bolsas de trabajo, agencias de colocación, empresas, instituciones públicas y privadas, organizaciones empresariales y sindicales, asociaciones, sector educativo, quienes en su conjunto integran las acciones de intercambio de cartera de vacantes y solicitantes.
- Llevar a cabo la Detección de Necesidades de Capacitación.
- Por último, coordinar acciones de seguimiento, apoyo y evaluación.

Para llevar a cabo todas estas acciones se contaba y resguardaba un equipo de cómputo conformado por cuatro computadoras conectadas en red y un servidor mediante la cual se establece un medio de comunicación interno; ésta a su vez, permite establecer contacto entre el CEDEPECA y la Dirección de Empleo y Capacitación, o viceversa, vía módem. Y en un futuro no muy lejano con las 16 delegaciones.

Este sistema hará factible el acceso, en forma oportuna, a una base de datos consolidada, y con ello, respuesta a la medida del usuario en cualquier parte el Distrito Federal y en el momento deseado.

3.4 Actividades ante la Subdirección de Empleo

- Presentar la propuesta anual y trimestral del PROBECAT para su consideración, visto bueno y autorización.
- Asistir a reuniones mensuales para evaluar los avances del Servicio de Empleo a nivel Distrito Federal y sobre todo en cada una de las Delegaciones.
- Presentar informes periódicamente sobre el Programa de Colocación, el Programa de Becas, Comité Ejecutivo Delegacional de Empleo, Sistema de Empleo y talleres para buscadores de empleo entre otras acciones.
- Realizar trámites administrativos para la liberación, asignación, pagos, ejercicio y

comprobación de recursos financieros para cubrir gastos de operación de becas, honorarios por instructor y materiales para los cursos de capacitación.

3.5 Actividades ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social

- Dar cumplimiento a los programas del Servicio Nacional a través del CEDEPECA, mediante la operación del programa de Colocación y el de Becas de capacitación.
- Vigilar que los procedimientos se apeguen a lo que establece la norma para acreditar satisfactoriamente las visitas de supervisión que realiza la Coordinación Regional de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, evitando caer en posibles desviaciones y sanciones; si este fuera el caso, inmediatamente aplicar las medidas correctivas. (por lo anterior siempre se estuvo al pendiente del desarrollo mismo del servicio)

NOTA: *LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL ES QUIEN AUTORIZA LA PROGRAMACION Y OPERACION DEL PROBECA EN FUNCION DE LA PROPUESTA PRESENTADA POR EL PROPIO CENTRO DELEGACIONAL PROMOTOR DEL EMPLEO CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO (CEDEPECA) Y CONSIDERANDO LA DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION.*

Considerando en forma especial los programas emergentes de empleo adoptados por el gobierno federal de la república mexicana, en especial el servicio que brinda el CEDEPECA Coyoacán, se concluye que la importancia de mi actuación implicó la realización de una serie de actividades de sensibilización, investigación, concertación, diseño y operación de programas de capacitación, evaluación y seguimiento. Aprovechando el cúmulo de conocimientos, habilidades y aptitudes adquiridas académicamente durante los estudios profesionales.

Asimismo se consideró necesario y pertinente aplicar algunos criterios, métodos y técnicas propias para simularlos y administrarlos en procesos interdisciplinarios hasta haber concretizado las funciones encomendadas.

Por otra parte, la experiencia adquirida me permite concluir que, en la actualidad el campo laboral del pedagogo, se ha visto minado al ser encasillado como el educador de niños o en la psicopedagogía, implicando limitaciones severas. Limitaciones que a su vez, se han perpetuado y aceptado por falta de una adecuada difusión del campo

TESIS CC
FALLA DE ORIGEN

laboral del mismo, incluyendo su propia actuación dentro del sector educativo, restándole valor y prestigio.

Actitud que ha sido contrarrestada por algunos profesionales de esta disciplina que *si* han sabido integrarse a grupos interdisciplinarios y que, además, han logrado el reconocimiento de la importancia que tiene la Pedagogía como ciencia básica y aplicable a los fenómenos sociales, culturales, políticos y económicos de la sociedad.

Siendo la capacitación, y formación en y para el trabajo uno de los campos en el cual el pedagogo puede incursionar y adoptar un papel determinante dentro de todo su proceso (s); y no sólo en este ámbito sino en el diseño de planes y programas, en la orientación vocacional en los diseños curriculares en la investigación educativa y en tantas y tantas actividades relacionadas con el aspecto formativo y educativo hasta llegar, por que no, a lograr implementar esa cultura para el trabajo, que tanto nos hace falta cultivar. Por lo que se sugiere tomar la iniciativa de incursionar en todos los ámbitos del quehacer educativo.

Por tal motivo, es importante señalar que independientemente de los problemas tan extensos que este encuentre en el ejercicio de su profesión y, de sus limitaciones impuestas por el medio; existen otras tantas de carácter formativo debido a situaciones radicales que ha sufrido la enseñanza e investigación educativa en México.

Lo anterior, hace suponer que se han propiciado grandes divergencias de criterios entre los diseños curriculares y los planes y programas de estudio de las escuelas y facultades de Pedagogía; que han generado la formación de pedagogos para una sola área y no profesionales con una formación integral que les permita estudiar y analizar los problemas educativos en su totalidad y de manera integral. Por lo menos eso es lo que he observado hasta hoy en día. Haciendo un paréntesis, es el momento de señalar que, soy egresada de la generación 76-80 de acuerdo al primer plan de estudio de la carrera de pedagogía y, en ese entonces no había ninguna área

de especialización o preespecialización. Situación que la misma inercia del ámbito laboral, me fue encausando dadas las oportunidades que se me han presentado hasta la fecha.

Lo anterior, me permite sugerir la necesidad intrínseca y urgente para poner mayor énfasis en las necesidades que tiene el pedagogo para su formación; independientemente de sus limitaciones formativas, o ejercicio profesional; ya sea para orientar su formación hacia la participación activa en la solución de los grandes problemas educativos que enfrenta nuestra sociedad y, que, además, son contemplados en objetivos y programas nacionales, aunque a veces con intereses muy específicos o en la propia investigación del hecho educativo.

Puesto que no deja de ser alarmante, el hecho de saber que, de la mayoría de los egresados de esta carrera, una mínima parte se ha titulado y rara vez se encuentra en su campo de acción u otra, se encuentra dentro del campo de la docencia de diferentes niveles escolares tanto de escuelas públicas como privadas.

Desde ese punto de vista, y de acuerdo a la memoria del desempeño profesional que hoy presento, se puede decir que:

- Dentro del sector público, el pedagogo tiene un amplio campo de acción el cual no ha sido debidamente aprovechado y explotado.
- Existe la necesidad de incrementar la participación interdisciplinaria del pedagogo principalmente en su ejercicio profesional.
- Es necesario incrementar la participación del pedagogo en la elaboración de planes y programas educativos y de capacitación, reentrenamiento y/o reconversión de mano de obra.
- Como pedagogo, y en el caso especial de la capacitación, este debe de intervenir en todas las fases del proceso administrativo y formativo de personal y, por último;

- Al pedagogo debe considerársele como el profesional capaz de involucrarse en otros campos del conocimiento de tal manera que este puede desarrollarse dentro actividades de carácter interdisciplinario.

Me resta decir que, como servidor público observé que el Estado, enfrenta malformaciones organizacionales al seguir tomando decisiones a corto y mediano plazo que denotan una notable fractura entre la planeación y la ejecución.

El reto de hoy como profesional en pedagogía es, impulsar de manera eficiente las tareas que tradicionalmente se han venido desarrollando, considerando su aportación a la generación de valor de bienes y servicios. Por lo que, la función del pedagogo debe posicionarse en su papel como tal, tomando en cuenta las siguiente premisas: el rumbo que deseamos tomar, hasta donde queremos llegar, que hombre deseamos formar y como lo vamos a lograr. De modo que, deberá propiciar cambios drásticos de enfoque, perspectivas y cometido de las mismas, de tal manera que en la medida de lo posible, y en mi caso, se logre empatar los requerimientos de mano de obra calificada con el aspecto educativo para su formación.

Luego entonces, las nuevas generaciones deberán encontrar nuevas formas y sistemas de ofrecer sus servicios, reorientándolos y adaptándolos a sus necesidades específicas u optimizando el valor agregado ofrecido. De esta forma y con la reevaluación de la fuerza de trabajo, como fuente de ventaja competitiva, se otorgará una gran importancia a la administración del recurso humano disponible, lo que definirá las bases para el rediseño de esta función dentro de una organización y consecuentemente en pro del Servicio de Empleo.

Las nuevas formas, modalidades y contenidos que deben adoptarse para contribuir de la manera más adecuada al desarrollo social, económico y cultural de un país, deben estar ligados con el grado de adecuación entre el producto del sistema educativo y la realidad del mundo del trabajo. Al mismo tiempo, estar al pendiente de la adecuación o desfase que esto genere. Lo anterior puede medirse entre las relaciones que se den entre los perfiles de puesto (cognoscitivo y de habilidades) de

la persona y la naturaleza de las tareas que se desempeñan en un puesto de trabajo, profesión u oficio. Relaciones que no descartan la idea de que pueda ser de **estrecha congruencia** o de **inadecuación total** y de las que a su vez se desprenden diferentes formas de **sobrecualificación** con relación a los requerimientos ocupacionales específicos, o de **subutilización** de las capacidades adquiridas; que al mismo tiempo permiten detectar necesidades ocupacionales no cubiertas por el sistema educativo y ofertas de distintos tipos que no son demandadas en el mercado de trabajo.¹

¹ "Antología sobre alumnos egresados y mercado laboral" Cuadernos de planeación universitaria 3^o Época. Año 3. No. 1 UNAM México 1989. Pág. 35

4. Propuesta de solución

La propuesta de solución, siempre estuvo encaminada hacia la vinculación entre la población desempleada y el sector empresarial, tratando de reducir tiempos y costos en la búsqueda y en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal. Procurando, la orientación y dotación de técnicas, que le pudieran ser útiles para su pronta inserción a la actividad productiva. Y, aunque no se contempló la generación de empleos, se puede afirmar que, en la mayoría de las veces, se nos atribuyó la capacidad de atenuar los efectos del desempleo, principalmente a partir de la crisis de 1994, mediante la organización social para el trabajo y el programa de becas de capacitación para trabajadores en sus diferentes modalidades, este último cobrando mayor fuerza a partir de 1995 hasta 1998.

En materia de colocación, las **acciones** más relevantes, durante esta época fueron:

- La instalación del Comité de Empleo
- La instalación del Sistema de Empleo
- La instalación del Sistema de Información del Servicio de Empleo, SISNE
- La participación del CEDEPECA Coyoacán en la organización la primera Feria de Empleo del Distrito Federal
- Y, los talleres para desempleados

4.1 Comité de empleo

El Comité de empleo se instaló en 1997 de acuerdo a la normatividad establecida en presencia de las autoridades delegacionales, de la STyPS y de la Dirección de Trabajo y Previsión Social del DDF, así como también representantes del sector empresarial y social de la demarcación. En esta sesión asistieron aproximadamente 180 representantes de bolsas de trabajo, cámaras, empresarios, instituciones

educativas, asociaciones civiles, instituciones gubernamentales y no gubernamentales, entre otros.

Los compromisos generados quedaron asentados en el acta constitutiva correspondiente; estableciendo que el **Comité** sesionaría cada dos meses a partir de la fecha de su instalación.

La segunda sesión fue informativa, se les proporcionó información sobre los programas de empleo y capacitación, así como de los servicios que brinda. La mayor parte de las empresas, se comprometieron a enviar sus vacantes con sus respectivos perfiles para ofrecerlos a la población desempleada, de esta manera su participación dentro del servicio, quedó registrada.

En las siguientes sesiones se conformaron cuatro mesas de trabajo con la finalidad de diseñar una estrategia en pro de la generación de empleos y encausar el programa de capacitación. Considerándose los temas relativos a la capacitación, empleo y desarrollo tecnológico, el desarrollo comercial y la promoción turística, la promoción de inversiones, desregulación y simplificación administrativa y el fomento a las exportaciones.

La participación del sector empresarial en el PROBECAT, fue significativa pues algunas de ellas decidieron capacitar a una o dos personas en su propia empresa en la modalidad taller-escuela y capacitación mixta. En 1998 y durante una de las sesiones del comité, se iniciaron las primeras acciones de sensibilización para poner en marcha el programa de capacitación mixta a micro y pequeñas empresas denominada (MyPES), producto de las experiencias obtenidas en la modalidad taller-escuela que más adelante se describen, cuando se aborden las acciones correspondientes al Programa de Becas.

4.2 Sistema de empleo

El sistema de empleo fue un instrumento importante que facilitó el intercambio de información sobre oferta y demanda de mano de obra. Mediante éste se trató de vincular a oferentes y demandantes de empleo. Esta propuesta permitió integrar una red local de agencias y servicios de colocación tanto públicos como privados incluyendo centros educativos de la delegación.

La constitución de los grupos de intercambio fue el primer paso, para ello se lanzó una convocatoria, posteriormente se elaboró la agenda de trabajo y se propusieron acciones de fortalecimiento, seguimiento de la colocación de trabajadores, así como la exposición de algunos temas de interés general; por ejemplo, aquellos relacionados con los problemas de reclutamiento y selección de personal por parte de las empresas y en el CEDEPECA. Por ejemplo: cómo mejorar los procedimientos, necesidades de capacitación y desarrollo de personal, necesidades empresariales, así como la eficiencia en el desempeño de un puesto de trabajo específico.

En esta acción sobresale la presencia del CEDEPECA Coyoacán.

Los recursos que se generaron fueron procesados para lograr el objetivo común ***colocar al mayor número posible de solicitantes de empleo en puestos de trabajo, satisfacer las necesidades de mano de obra del aparato productivo y obtener información sobre las características y estructura del mercado de trabajo que permitiera y facilitara la toma de decisiones.***²

Los grupos eran conocidos como "Grupo Empresarial Interapoyo 92" y "Álvaro Obregón". En el primer grupo participaron 24 empresas y en el segundo 27. Los grupos se reunían el primer miércoles y último de cada mes respectivamente de acuerdo al calendario anual establecido.

A manera de ejemplo, se citan algunas de las empresas que destacan por su constante participación: Servicio Panamericano de Protección, S. A. De C. V., Súper

² STYPS, *Guía para la constitución de los sistemas de empleo* (versión preliminar) Pág. 3

Santander S. A. de C. V., Centros de Empleo Tacubaya, Departamento de Distrito Federal, Bolex S. A. De C. V., Grupo Ecali S. A. De C. V. PROFECO, ANDELLAC, NOBUS, Itto Restaurantes y Servicios S. A. de C. V. Impulsora "K" S. A. de C. V. Control Atmosférico de México, Hospital Infantil Privado, Multivisión, Telemercadeo, Delegación Tlalpan, Causa Joven, DIF, Centros de Integración Juvenil, Cafeterías TOKS, CEDEPECA Coyoacán y el Instituto Politécnico Nacional.

A continuación se enlistan los puestos tipo con mayor número de dificultades en el momento del reclutamiento y que fueron presentados por los representantes de cada una de las empresas participantes:

IMPULSORA K: edecanes, capturistas, ayudantes generales, promotor de ventas, jefes de turno, gerente de servicios y empleados de tienda. Esta empresa pertenece a un corporativo donde también se encuentra la cadena de tienda "Súper K".

PROFECO: verificadores.

HOSPITAL INFANTIL PRIVADO: enfermeras, ayudantes generales, capturistas, chóferes, fogoneros, auxiliares administrativos, técnicos en inhaloterapia, ingeniero bioquímico, químicos y técnicos laboratoristas.

SERVICIO PANAMERICANO DE PROTECCIÓN: auxiliar de ruta, licenciado en informática, auditor, edecanes, analistas de recursos humanos, contador de morrala, cajeros, chóferes, personal de seguridad.

INDUSTRIAS INVET: ayudantes generales, mecánicos, electromecánico, técnicos en máquinas y herramientas, promotores de ventas, mecánico-troquelador, recepcionistas, supervisor de producción.

4.3 Sistema de información, SISNE

Entre más conocimiento tengan los trabajadores y empleadores respecto a los distintos factores que determinan la oferta y demanda de trabajo, respectivamente, como son los niveles salariales, las características sociodemográficas de los recursos humanos, su perfil educativo y niveles de calificación, los requerimientos específicos de las empresas, entre otros; mejor será el resultado de orientación y vinculación entre oferentes y demandantes de empleo.

En este sentido, la generación y difusión de información suficiente, veraz y oportuna constituye una de las principales estrategias y acciones de fomento y modernización de los mercados laborales. Asimismo la disponibilidad de esta información no sólo permite eficientizar el funcionamiento del mercado sino la gestión al interior del servicio.

La sistematización y automatización de algunos procesos han permitido que las acciones de colocación sea eficaz y oportuna.

Para ello, se contó con el sistema de Información del Servicio Nacional de Empleo, SISNE, al constituir una gran base de datos sobre el mercado local como una de las herramientas fundamentales de apoyo a los procesos de atención y vinculación de oferentes y demandantes de mano de obra.

4.4 Feria de empleo

La Feria de Empleo constituyó un evento propuesto para acercar más a la población desempleada con los empleadores, en un espacio físico determinado para efectos de una vinculación más directa. Durante su organización se buscó la colaboración de las cámaras, asociaciones empresariales, instituciones educativas, empresas de reclutamiento y selección de personal, así como otros organismos involucrados en la colocación de trabajadores.

La "Primera Feria de Empleo de la Ciudad de México" se llevó a cabo el 2 de julio de 1998 en el Palacio de los Deportes, con la colaboración y participación de los 16 Centros Delegacionales Promotores del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. (CEDEPECA'S), cada uno con sus respectivas encomiendas.

El CEDEPECA Coyoacán convocó a 40 empresas de las cuales sólo 19 empleadores mostraron interés, ofreciendo 981 puestos vacantes y reclutando 1,127 personas de los cuales 119 fueron profesionales. (anexo 6)

Los resultados a nivel DF muestran que los buscadores de empleo que asistieron el 46% correspondió al género femenino y el 54% al de los hombres. De los 18,430 el 1% fue menor de edad; el 46.28% tenía entre 18 y 25 años; el 23.85% entre los 26 y 30 años; el 13.49% entre 31 y 35 años; el 8.52% entre 36 y 40 años; el 4.25% entre 41 y 45 y; el 2.61% tenía 46 años o ya los rebasaban.

Por rango de edad, sexo y escolaridad de los solicitantes registrados, los porcentajes señalan que la mayor participación fue la de los hombres, aunque destacó la participación de las mujeres jóvenes entre los 26 y 30 años de edad. Y, con respecto a la escolaridad el 68.94% de la población presentó un grado de escolaridad superior entre hombres y mujeres.

Rango de edad	Mujeres	Hombres
46 años o más	30.3%	69.70%
41 a 45 años	37.74%	62.26%
36 a 40 años	36.95%	63.05%
31 a 35 años	52.22%	57.78%
26 a 30 años	55.73%	54.27%
18 a 25 años	42.15%	47.85%
Menores de edad	55.05%	54.05%

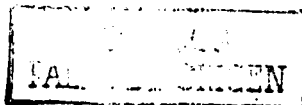
participación de los solicitantes por escolaridad		
Escolaridad	No. Personas	%
Sólo lee y escribe	12	0.07%
Primaria	438	2.38%
Secundaria	1,722	9.34%
Media superior	12,712	68.97%
Profesional	3,490	18.94%
Otros	56	0.30%

Fuente: Información registrada en la Dirección General de Empleo y Capacitación del GDF

Ocupaciones más demandadas	
Las 10 profesiones más representativas de los solicitantes son:	Los 10 puestos* más demandados por los solicitantes son:
Química, administración, computación, contabilidad, derecho, psicología, economía, comercio, diseño gráfico y arquitectura	Secretarías, capturistas, ventas, telemarketing, cajeros, ayudante general, Chóferes, reclutamiento de personal, nivel gerencial, asistente administrativo, secretarías

*Estos puestos representaron el 59% del total ofrecidos

Fuente: Información registrada en la Dirección General de Empleo y Capacitación del GDF



- a) Las actividades más sobresalientes por rama de actividad fueron los servicios de educación, profesionales y de recreación, comercio, restaurantes y hoteles, productos alimenticios, sustancias químicas y derivados del petróleo, textiles y prendas de vestir, servicios básicos de seguridad, industrias metálicas básicas, servicios financieros y servicios de mensajería y comunicación.
- b) En tanto que los 10 puestos ofrecidos según sexo requerido y número de vacantes fueron los de costureras, telemarketing, personal de limpieza, vigilante, ayudante general, vendedor, chofer, secretaria, edecán y cajero.

Puestos ofrecidos según la escolaridad					
Puesto	Lee y escribe	Primaria	Secundaria	Media superior	Profesional
Vendedor	0.0%	3.16%	33.98%	51.04%	11.82%
Vigilante	0.0%	10.20%	88.48%	1.27%	0.04%
Chofer	0.0%	47.23%	46.47%	6.30%	0.0%
Ayudante general	0.88%	54.82%	28.86%	15.44%	0.0%
Secretaria	0.0%	0.26%	8.03%	91.71%	0.0%
Cajero	0.0%	5.68%	24.01%	70.31%	0.0%
Edecán	0.0%	0.0%	0.0%	22.47%	77.53%
Personal de limpieza	25.22%	58.38%	16.22%	0.18%	0.0%
Telemarketing	0.0%	0.0%	0.0%	97.80%	2.20%
Costureras	0.0%	76.39%	14.35%	9.26%	0.0%

Fuente: Información registrada en la Dirección General de Empleo y Capacitación del GDF

De las vacantes ofrecidas según sueldo el 66% ofreció sueldos entre \$1,200 y \$1,999; el 20% entre \$2,000 y \$3,999; el 3% entre \$4,000 y \$5,999; el 1% entre \$6,000 y \$7,999; el 1% ofreció más de \$8,000 y los sueldos no definidos representaron el 9%.

Sin embargo, los 10 puestos más ofrecidos según el sueldo promedio fueron los de edecanes, cajeros, secretarias, vendedores, capturistas, manejo de máquinas, chóferes, costureras, telemarketing, y vigilantes; con los siguientes sueldos \$1,540.30, \$1,522.60, \$2,884.90, \$2,357.00, \$2,006.20, \$1,922.70, \$1,825.50, \$1,754.40, \$1,672.00 y \$1,572.80 respectivamente. Cabe señalar, que al puesto de edecán le adicionaban comisiones por evento.

La siguiente tabla muestra los porcentajes de los salarios para los 10 puestos que fueron más ofrecidos, según el grado de escolaridad requerida.

Salario	Solo lee y escribe	primaria	secundaria	Media superior	Profesional
1,200 a 1,999	1.63%	23.81%	36.23%	33.62%	4.67%
2,000 a 3,999	0.0%	0.78%	7.43%	0.0%	1.14%
4,000 a 5,999	0.0%	0.0%	1.49%	58.45%	27.05%
6,000 a 7,999	0.0%	0.0%	19.51%	31.71%	48.78%
8,000 en adelante	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.00%
Otros y no definidos	0.0%	9.59%	19.40%	68.90%	2.12%

Fuente: Información registrada en la Dirección General de Empleo y Capacitación del GDF

4.5 Talleres para desempleados

Los talleres para desempleados fueron actividades complementarias para la colocación de trabajadores, ya que los participantes obtuvieron un conjunto de técnicas para ofrecer su fuerza de trabajo con mayor facilidad así como la posibilidad de incrementar sus oportunidades de colocación en puestos de trabajo vacantes.

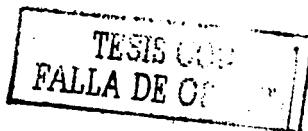
Los Talleres estuvieron dirigidos a personas desempleadas que cumplían con la mayor parte de los requisitos de los perfiles de las vacantes, incluyendo los de capacitación, pero que no sabían como iniciar su búsqueda, donde buscarlo y/o como permanecer en él. Una vez colocados, qué documentos tener a la mano, que actitudes tomar etcétera, también se incluyeron a aquellos que carecían en general de habilidades y técnicas para ofrecer sus servicios.

Generalmente, en los talleres se presentaron temáticas referidas a la autoestima, desarrollo personal y humano. Los primeros talleres fueron programados en 1998, atendiéndose a 61 personas.

Metas	Enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	Total
Talleres realizados	---	1	2	1	---	2	6
Personas atendidas	---	10	21	13	---	17	61

Fuente: Información Registrada en el CEDEPECA Coyocacán

En materia de capacitación el Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados (PROBECAT), fue una de las acciones más relevantes del Servicio de Empleo ya que se le consideró como el instrumento que facilita y posibilita la colocación de trabajadores desempleados. Al ser el medio por el cual se les



proporciona una alternativa de capacitación, reentrenamiento o reconversión para su inserción al mundo productivo.

Las modalidades más relevantes para capacitar a la población desempleada de la delegación durante el periodo 1994-1998, fueron: La capacitación mixta, capacitación para el autoempleo, los talleres-escuelas, los cursos de Habilidades Básicas y Búsqueda de Empleo, los cursos con características del Sistema Normalizado de Competencias (SINORCOM) y el programa de capacitación mixta a micro y pequeñas empresas (MyPES).

Se hace hincapié en que las modalidades de capacitación, destacan por el compromiso que tienen con relación al acercamiento más efectivo que pueden obtener los trabajadores hacia el mundo del trabajo, mediante la propia calificación de los becarios participantes desempleados, en busca de nuevas oportunidades.

A continuación se presentan las modalidades de capacitación aplicadas:

Programa de Iniciativas Locales de Empleo y de Ocupación Temporal (PILEOT)

Los beneficiarios fueron grupos sin empleo, personal de empresas existentes, subremunerados o subempleados, trabajadores de micro y pequeñas empresas obligadas por el proceso de ajuste a reducir personal, pobladores urbanos marginados y pequeños productores, de 16 años en adelante, constituidos como grupo familiar o comunitario con o sin registro legal.

A esta población se les procuró orientar mediante acciones de capacitación que respondieran a sus necesidades para mejorar sus procesos productivos, organizativos, contables y de comercialización. Para lograr este objetivo cada curso debía incluir un módulo de autogestión.

objetivos del PILEOT

- El Fomento y la consolidación de iniciativas locales que generaran ocupación productiva estable y "*permanente*".
- El desarrollo de proyectos de ocupación temporal para realizar labores de reparación, mantenimiento de la infraestructura productiva, de bienestar social, o a la generación de servicios de interés comunitario.
- El mantenimiento del empleo existente de las unidades productivas en situaciones precarias y en sistema de desventaja competitiva.
- El apoyo al sector productivo mediante la recalificación de mano de obra.

De sus nueve modalidades, en Coyoacán se retomaron cinco: El autoempleo, las iniciativas locales de empleo y de ocupación temporal, el taller-escuela, la capacitación para el mejoramiento de la salud, y mantenimiento de unidades habitacionales.

- **Autoempleo**

La capacitación para el autoempleo se brindó a toda persona que tuviera deseos de desarrollar una actividad productiva por cuenta propia o como trabajador independiente que le conllevara a satisfacer sus necesidades básicas. Los cursos se llevaron a cabo mediante el esquema escolarizado y de manera práctica en las escuelas técnicas que ofrecieron especialidades propias para el autoempleo. El módulo de autogestión les brindó algunas opciones para implementar sus propios procedimientos cualitativos y cuantitativos, sistemas de control, introducción en aspectos contables, administrativos y de comercialización de tal manera que les facilitara su desarrollo por cuenta propia.

A los egresados más sobresalientes se les contempló para la entrega de un paquete de herramientas para que se iniciaran en la actividad elegida.

- **Iniciativas Locales de Empleo (ILES)**

Los cursos solicitados por la Fundación Amor A. C. se registraron en esta modalidad, en torno a sus proyectos productivos (cerámica y alfarería), con la finalidad de hacer

más eficientes aquellos aspectos esenciales de sus procesos de producción, administración y comercialización. La población atendida en su mayoría era discapacitada. Cada curso se sustentó mediante el registro de una solicitud hecha por el grupo y el miembro representante. La propuesta incluyó la descripción escrita del proyecto productivo viable, (objetivos, recursos con los que se contaba en ese instante, aspectos sociodemográficos de los participantes y necesidades de capacitación a cubrir, así como el programa de capacitación correspondiente a las necesidades descritas).

La capacitación se llevó a cabo en el sitio donde se ubicó el proyecto, utilizando los recursos y la infraestructura productiva existente y en especialidades como cerámica y alfarería. Como excepción el PROBECAT cubrió los honorarios del instructor del grupo y los gastos de gastos operación.

- **Taller Escuela**

Al igual que la modalidad anterior se aprovechó la infraestructura productiva de las micro-empresas como ámbito de capacitación. El taller-escuela fue considerado como una opción de empleo para el capacitando, desde el momento en que se le dio la oportunidad de demostrar su disponibilidad, desempeño e interés para el trabajo al interior de la unidad económica. Al empleador, le dio la oportunidad de conocer un posible candidato, viable para su contratación en su propio negocio, sin que le costase su preparación.

Estuvo dirigida a buscadores activos de empleo mayores de 16 años y menores de 30, que supieran leer y escribir, a fin de ampliar sus posibilidades de empleo. El programa de capacitación fue diseñado junto con el empleador, y un representante del CEDEPECA, se procuró que éste fuese eminentemente práctico.

Entre 1996 y 1997, la modalidad de **Taller-Escuela** implicó una labor hormiga; ya que mediante la asignación de zonas nos dimos a la tarea de buscar algún establecimiento o negocio donde se pudiera concertar la capacitación de una o dos personas en la actividad o servicio que diera el mismo negocio. En varias ocasiones, las oficinas permanecieron cerradas, en función del tiempo que esto implicaba.

Las actividades implicaron la labor de convencimiento, concertación y elaboración de programas de capacitación, hasta la selección de becarios supervisión y seguimiento de los mismos e identificación de aquellos talleres, establecimientos o negocios que quisieran colaborar en este proyecto.

Durante los inicios de operación encontramos diferentes opiniones y respuestas. La gran mayoría no acepto la modalidad por la desconfianza que le implicaba el aceptar a una persona desconocida en sus instalaciones. Cuestionándose situaciones como las de un posible accidente, supervisiones por parte del seguro social, salubridad o de la propia STYPS, argumentando también las posibles observaciones, amonestaciones e incluso hasta sanciones y multas que pudieran aplicárseles como

resultado de la aceptación de un becario y por ende la participación dentro del programa.

Pese a tantas trabas, se registraron 18 establecimientos. La especialidad y giro de los talleres fueron: mecánica automotriz, tapicería automotriz, zapatería, confección de ropa, carpintería, herrería, sastrería, meseros para el área restaurantera y reparación de llantas en algunas vulcanizadoras. Algunos cursos tuvieron una duración de un mes y por cuestiones de tiempo y el cierre presupuestal otros solo contaron con 45 y 15 días.

De esta experiencia podemos comentar que, efectivamente tuvimos 2 accidentes, el más grave fue en una de las tapicerías. El becario intentó imitar al maestro Tapicero poniéndose las tachuelas en la boca y de ahí tomar una por una para clavarlas en el mueble que estaba reparando, pasándosele una hacia el estómago. El dueño afortunadamente lo atendió y lo traslado a una clínica cercana, aunque no paso a mayores nos enteramos mucho después por el temor del responsable del negocio a lo que pudiera ocurrirle a él.

- **Capacitación para el mejoramiento de la salud**

Al CEDEPECA Coyoacán le correspondió coordinar el curso de "parteras empíricas" en una de las clínicas de la Secretaria de Salubridad y Asistencia de la jurisdicción. Entre las participantes se detectó a una persona de edad avanzada, habitante de la demarcación. Dicha persona, desde muy joven se dedicó a atender a parturientas de su comunidad, actividad que en la actualidad sigue ejerciendo. En este curso las participantes tuvieron la oportunidad de reafirmar conocimientos ya adquiridos, obtener otros tantos así como la autorización para canalizar a una paciente con problemas de embarazo de alto riesgo a la clínica más cercana para ser atendida por especialista. La capacitación duró tres meses, seis horas diarias y, de acuerdo con los convenios establecidos con la institución, ésta cubrió los gastos de operación (materiales e instructores) y el PROBECAT exclusivamente la beca de capacitación.

- **Mantenimiento de unidades habitacionales**

Con la ayuda de los instructores, esta modalidad brindó los conocimientos mínimos necesarios para aquellos interesados en generar su propia fuente de trabajo en tareas de mantenimiento de unidades habitacionales como por ejemplo la pinta de edificios, plomería, electricidad, carpintería, herrería, entre otras actividades. Los cursos se llevaron a cabo en el CECATI 157. y los becarios realizaron sus prácticas en las unidades aledañas al plantel.

Módulo de Habilidades Básicas y Búsqueda de Empleo

Estudios realizados sobre competencias laborales, resaltan el hecho de que las habilidades básicas incrementan las posibilidades de colocación al igual que permiten desempeñar con éxito el trabajo encomendado en una amplia variedad de áreas ocupacionales. "Dichas habilidades se caracterizan porque se pueden aprender, se utilizan como base para la realización de otras tareas, facilitan la adquisición de nuevos conocimientos y porque pueden ser medidas de acuerdo a los parámetros que se establezcan para evaluar la calidad del desempeño del trabajador".³

El módulo de *Habilidades Básicas y Búsqueda de Empleo*, le facilitó al adulto su búsqueda, la inserción y la conservación de un empleo, así como la adquisición ulterior de conocimientos y habilidades mediante la articulación de diversas rutas de aprendizaje para grupos ocupacionales más específicos.

El siguiente resumen describe el programa abarcando cuatro áreas fundamentales:

- ✓ Autoconocimiento y recuperación de experiencias
 - ✓ Habilidades básicas
 - ✓ Aplicaciones y;
- ✓ La búsqueda de empleo

Los contenidos curriculares, contribuyeron en el desarrollo de las competencias laborales de base, las cuales, impulsan la polivalencia de la mano de obra, más que el ajuste a un puesto de trabajo. En otras palabras, posibilitó la colocación de los egresados en puestos vacantes de los diferentes grupos ocupacionales que no requirieron destrezas específicas en el manejo de maquinaria. Por ejemplo: empleados de oficina, trabajadores de servicios y vendedores, y trabajadores manuales de la industria de la transformación.

³ ST y PS, Subsecretaría "B". Dirección General de Empleo. "*Proyecto de Modernización de los Mercados de Trabajo II.*" Perfil de los componentes: Calidad Integral y Modernización (CIMO) y Mecanismos de Ajuste de los Mercados de Trabajo (MAMT) S/n pp.

Objetivo del módulo de Habilidades Básicas y Búsqueda de Empleo

Los egresados identificarán, recuperarán y desarrollarán habilidades, actitudes y valores que faciliten su inserción a un ámbito laboral, haciendo eficaz su búsqueda de empleo y contribuyendo a mejorar su posición en el trabajo.

Objetivos del proceso de enseñanza aprendizaje del Modulo de Habilidades Básicas y Búsqueda de Empleo

Los becarios serán capaces de:

- ⇒ Reconocer y describir sus aptitudes personales y laborales a partir de la transferencia de las habilidades adquiridas en comparación con la experiencia y los aprendizajes obtenidos en la educación básica y en los diversos contextos productivos.
- ⇒ Insertarse, sin dificultades, en esquemas de organización del trabajo donde se resalta el trabajo en equipo, el sentimiento del grupo y la responsabilidad colectiva sobre los resultados.
- ⇒ Comunicarse de manera oral y por escrito en el ámbito laboral (con clientes, supervisores y compañeros) y en entrevistas de trabajo con empleadores.
- ⇒ Reconocer, interpretar y respetar los códigos y símbolos elementales que forman parte de un lenguaje común en ambientes productivos con diversas alternativas tecnológicas.
- ⇒ Ubicarse en el mercado de trabajo y seleccionar los mecanismos adecuados de enlace con los empleadores.
- ⇒ Realizar una adecuada presentación de sus intereses y expectativas, y de sus habilidades y conocimientos con que cuentan para lograr éxito en la búsqueda de empleo.
- ⇒ Mantener la autoestima y persistir en la búsqueda de empleo, al tiempo que analizan y evalúan sus actitudes y las respuestas obtenidas en las entrevistas de empleo.

Metodología

Las habilidades básicas se definen como aquéllas aptitudes que posee un individuo para desarrollar una función productiva común a diversos procesos productivos, mismas que se expresan en desempeños o comportamientos laborales requeridos. Tales aptitudes son asociadas con el dominio de la **lectura, escritura, matemáticas, comunicación** y el **razonamiento lógico**.⁴

La metodología enfatiza el área socioafectiva, mediante el reforzamiento de comportamientos que expresan actitudes y valores de autoestima, cooperación, disciplina, responsabilidad, respeto y solidaridad. En tanto que el desarrollo curricular, lo caracteriza por el aglutinamiento de los desempeños laborales más comunes a diversos campos ocupacionales; una vez definidos, se identifican y organizan las habilidades, actitudes y valores requeridos para realizar desempeños de manera competente.⁵

La carta descriptiva que se presenta en las siguientes páginas permitió identificar y evaluar el cambio y refuerzo actitudinal de los participantes, mediante la aplicación de ejercicios considerados para tal fin. En esta tarea, la labor del instructor fue muy importante, principalmente en su desempeño como facilitador de experiencias de aprendizaje y al corroborar y dirigir adecuadamente el nivel de aprovechamiento de los capacitandos.

Como guía presenta una serie de indicadores que ayudaron a valorar y modificar el comportamiento, la adquisición de conocimientos y el desenvolvimiento de la personalidad del individuo participante.

⁴ ST y PS Dirección General de Empleo. programa del curso de "Habilidades Básicas y Búsqueda de Empleo". México D. F. 1998 pp. 9

⁵ *Ibid.*

Estos cursos estuvieron dirigidos a personas entre los 18 y 40 años de edad, con estudios mínimos de secundaria, experiencia laboral deseable más no necesaria y sexo indistinto. Los comentarios que hacen los becarios como parte de la evaluación final del Módulo de Habilidades Básicas y Búsqueda de empleo, se incluyen en el apartado de anexos. (anexo 7)

Con respecto a los instructores seleccionados para la impartición de estos módulos, se manifiesta que el CEDEPECA Coyoacán en sus pruebas piloto tuvo la oportunidad de contar con profesores altamente capacitados y con el perfil adecuado para tratar aspectos de personalidad, autoestima y superación personal. Para ello se contó con el apoyo de profesionales que prestan sus servicios en los Centros de Capacitación Tecnológica, Industrial y de Servicios (CECATIS) de diferentes áreas, mismos que fueron capacitados por personal de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y las Direcciones de Escuelas de Educación técnicas de la SEP.

Prevía capacitación, los profesores recibieron el esquema bajo el cual trabajarían. En su mayoría, los cursos inmediatamente reflejaron resultados.

El contraste se revela, al interior del CEDEPECA, al detectar un profesor con el perfil de técnico operador de maquinas y herramientas; quien impartía el curso denominado *torneado de metales con control numérico computarizado* y, aunque era experto en su materia, carecía de la sensibilidad mínima necesaria para abordar aspectos emocionales, afectivos y psicológicos.

Como toda prueba piloto, esta situación fue observada para ser considerada en futuros cursos.

CARTA DESCRIPTIVA DEL MÓDULO
HABILIDADES BÁSICAS Y BÚSQUEDA DE EMPLEO

Área y subobjeto	Habilidades	Enunciado	Criterios	Tiempo	Equipo y herramientas
<p>I. Autoconciencia y recuperación de experiencias</p> <p>INDUCCIÓN</p> <p>INVENTARIO PERSONAL DE HABILIDADES</p>	<ul style="list-style-type: none"> Reconocer la institución, al instructor y a los compañeros de curso. Identificar el objetivo del curso Reconocer la importancia de los valores individuales y sociales Distintuar la naturaleza del curso para su formación Localizar y jerarquizar hechos relevantes de su vida personal Reconocer y expresar a los demás sus habilidades y fortalezas Escuchar a los demás para apoyar y compartir ideas Mostrar una actitud positiva hacia el cambio Definir los ejes de un plan de vida Autorreconocer experiencia laboral y escolar Identificar diferentes puestos de trabajo Elaborar inventario personal de habilidades Definir el concepto de "habilidad básica" Definir el significado de "tarea" Identificar competencias de sus actividades 	<p>A partir del desarrollo de las dinámicas de integración y de la explicación de los objetivos del curso, el becario expresará sus experiencias, intereses y expectativas laborales, encontrará puntos en común con sus compañeros y replanteará sus expectativas, considerando para ello los siguientes criterios:</p> <p>Con base en el análisis de su historia personal, expectativas de vida, historia laboral, antecedentes educativos y las actividades extralaborales que ha desarrollado, el participante integrará un inventario de conocimientos, habilidades y destrezas, el cual deberá expresar de manera clara las competencias que posee para desempeñarse en un campo ocupacional, considerando los siguientes criterios:</p>	<ol style="list-style-type: none"> Se presentará ante el grupo y dará a conocer sus motivos para ingresar al curso Expondrá sus expectativas de empleo Participa en técnicas y ejercicios grupales Recibe información general sobre los objetivos y actividades del curso Reformula sus expectativas y redacta sus compromisos ante el grupo Define las principales características de su personalidad Ubica hechos relevantes en su vida personal en el lapso largo plazo Jerarquiza sus objetivos de corto, mediano y largo plazo Ubica los objetivos y expectativas de empleo en un plan de vida Reflexiona sobre el impacto del desempleo en su vida personal, familiar y comunitaria Expone sus antecedentes escolares y laborales Elabora lista de los empleos y actividades desarrolladas anteriormente Anota las actividades cotidianas que realiza con mayor frecuencia Describe los conocimientos que aprendió en la escuela Ordena los conocimientos, habilidades y destrezas que posee Refuerza la información con los datos que le proporcionan los documentos obtenidos de empleo anteriores Describe los puestos de trabajo que considera puede desempeñar Elabora el inventario personal de habilidades 	6	Instructivos y material para realizar las técnicas de integración grupal. Rotafolio, pizarro, guía del capacitando, papel y lapiz
<p>II. Habilidades técnicas</p> <p>TRABAJO EN EQUIPO</p>	<ul style="list-style-type: none"> Definir el concepto de trabajo Definir el trabajo en equipo Identificar actividades en una tarea Identificar técnicas de planeación de trabajo Definir el concepto de liderazgo Ejercer los estilos de liderazgo Mostrar sentido de grupo Desarrollar instrucciones de trabajo Asignar tareas a compañeros Explicar propuestas de trabajo Tomar decisiones en grupo respecto a la realización de una tarea Efectuar exposiciones ante compañeros para transmitir experiencias y conocimientos Mostrar disciplina y disposición al trabajo Manejar relaciones personales conflictivas 	<p>Una vez que el capacitando se relacione con sus compañeros y manipule y/o elabore materiales propios de las diferentes técnicas grupales, reforzará sus expectativas laborales y personales, de manera que la colaboración, el compromiso, la disciplina y el respeto se conviertan en hábitos de trabajo, considerando las siguientes especificaciones de ejecución:</p>	<ol style="list-style-type: none"> Concuerda con sus compañeros, expectativas de trabajo grupal Reflexiona sobre la necesidad que tienen los humanos de interactuar Sugiere las reglas de disciplina para el grupo (reglamento interno) Recibe información y/o instrucciones para la realización de las técnicas y ejercicios del taller Propone y acuerda funciones y responsabilidades de los integrantes del grupo Expresa dudas sobre las actividades a realizar Sugiere formas de trabajo a sus compañeros Identifica y valora en grupo los posibles problemas Realiza las funciones que se le asignan en las dinámicas y ejercicios Identifica la atmósfera grupal Identifica las características de los líderes de grupo Identifica su rol dentro del grupo maneja la negociación para solucionar situaciones conflictivas describe las principales etapas evolutivas del grupo describe las principales características de un equipo de calidad observa, mediante un video o ejercicio de dramatización, las ventajas de trabajar en equipo con reglas claramente definidas 	36	Materiales para realizar técnicas grupales Herramientas o materiales para ejercicios prácticos Instructivos de las dinámicas y ejercicios Guía del capacitando
<p>COMUNICACIÓN VERBAL, NO VERBAL Y ESCRITA</p>	<ul style="list-style-type: none"> Definir el concepto de comunicación Reconocer la importancia de la comunicación Identificar las diferentes formas de la comunicación Conocer reglas ortográficas básicas como parte importante de la comunicación escrita Manejar aspectos de redacción para efectuar una correcta comunicación Reconocer códigos visuales y sonoros Interpretar adecuadamente los códigos visuales y sonoros en un ambiente laboral Comunicarse en forma escrita a través del llenado de formatos, informes o reportes en la realización de una tarea Explicar utilizando la comunicación verbal, el 	<p>A partir de la realización de ejercicios de simulación y de técnicas grupales en el aula, el capacitando desarrollará la expresión oral, la interpretación de mensajes, especificaciones de necesidades de información, narración de experiencias y explicación del contenido de documentos, además elaborará expedientes de documentos y redactará documentos administrativos con puntualidad. Lo cual se observará en la limpieza, articulación de un lenguaje claro y fluido, la precisión del mensaje y la veracidad de información, en su trato con las demás personas en la adopción de un comportamiento discreto y honesto que le permita relacionarse y responder inmediatamente a las oportunidades de empleo, considerando los siguientes criterios de ejecución:</p>	<ol style="list-style-type: none"> Recibe instrucciones para desarrollar ejercicios prácticos Expone dudas sobre las instrucciones recibidas Solicita información e asumos de manera verbal, escrita, simbólica o mímica Elabora requisiciones empleando formatos con notaciones técnicas fidedignas Registra por escrito situaciones no planeadas Elabora reportes de la actividad realizada Expone el contenido de los reportes de la actividad realizada Narra la manera en que se dio solución a las situaciones no planeadas Describe el contenido de documentos y formatos que requiere para solicitar un empleo Requiere y ordena documentos personales oficiales y no oficiales 	54	Formatos de requisición de materiales Papel y lapiz Técnicas grupales, instructivos y ejercicios Descripción de casos hipotéticos Teléfono Documentos oficiales (acta de nacimiento, constancia de estudios, RFC, cartilla del SMN) Cartas de recomendación Cartas de presentación

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CARTA DESCRIPTIVA DEL MÓDULO
HABILIDADES BÁSICAS Y BÚSQUEDA DE EMPLEO

Área y subárea	Habilidades	Ejemplares	Criterios	T/A	Equipo y herramientas
HABILIDADES NUMÉRICAS, ESTADÍSTICAS Y MEDICIÓN	<p>contenido de un informe en la ejecución de una tarea</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solucionar problemas básicos con suma, resta, multiplicación y división • Cobrar y dar cambio • Manejar calculadora para realizar operaciones matemáticas • Calcular porcentajes, fracciones y proporciones en cantidades y precios • Utilizar unidades de medida de los Sistemas Métricos Decimal e Inglés • Reconocer la importancia de los cuadros estadísticos y las gráficas en el desarrollo de una tarea • Elaborar cuadros estadísticos y gráficas como parte del proceso de una tarea • Interpretar códigos de medidas de manera visual y sonora en fluidos, gases y otros 	<p>A partir de la realización de técnicas grupales y ejercicios prácticos de simulación de situaciones de trabajo, el capacitando desarrollará y perfeccionará habilidades relacionadas con la solución de problemas aritméticos, así como la aplicación e interpretación de códigos visuales y sonoros en aparatos de medición de peso, volumen, fluidos, gases, y presión más comunes en el sistema métrico decimal e inglés, como también realizará ejercicios para el registro de datos estadísticos que agrupará, ordenará y jerarquizará con el propósito de elaborar cuadros estadísticos y gráficas, que reflejen de manera clara las características que se pretenden cuantificar. Considerando para ello los siguientes criterios de ejecución</p>	<ol style="list-style-type: none"> 11^o Identifica información relevante en los documentos. 12^o Identifica documentos que no tiene actualizados. 13^o Realiza trámites para obtener documentos faltantes 14^o Redacta o solicita cartas de recomendación y de presentación 15^o Elabora lista de referencias personales 16^o Llena solicitud de empleo 17^o Archiva documentos 18^o Reflexiona en grupo sobre los errores más comunes en la redacción de exámenes 19^o Identifica las actitudes que debe asumir al transmitir mensajes orales en un contexto de trabajo 20^o Recibe información sobre técnicas para exponer información ante un grupo <ol style="list-style-type: none"> 1^o Identificar problemas que se puedan solucionar con operaciones aritméticas básicas 2^o Realiza el planteamiento de problemas 3^o Aplica báscula de operaciones básicas (suma, resta, multiplicación y división) 4^o Aplica báscula de operaciones para resolver problemas de razones, proporciones y porcentajes 5^o Relaciona el uso de las unidades de peso, capacidad y longitud a su experiencia laboral, personal y educativa 6^o Define un problema que requiera registro o información de carácter estadístico 7^o Reune datos estadísticos de diversas fuentes 8^o Diseña hoja de registro de manera que facilite la organización de los datos obtenidos 9^o Agrupa, ordena y jerarquiza los datos 10^o elabora tablas o cuadros de concentrado 11^o elabora gráficas con distintas características 12^o Explica el contenido y el proceso de elaboración de tablas y gráficas 13^o Identifica áreas de maquinaria y equipo que cubren con sistemas de medición 14^o Toma medidas necesarias de seguridad e higiene para acceder a los instrumentos 15^o Interpreta lectura de los aparatos de medición de fluidos, gases y otros 16^o Realiza conversiones de unidades de medida del sistema métrico al inglés y viceversa 	<p>48</p>	<p>Plazón y trazo fino Lápiz, goma y calculadora. Herramientas y utensilios para simular ventas Guía del capacitando Hojas blancas milimétricas, tabuladas, de registro y de instrucciones Amperímetro, manómetro, fluxómetro, sernier, calibrador y voltímetro, además de otros aparatos de medición</p>
BASES DE COMPETACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer físicamente un equipo de cómputo • Identificar la utilidad de cada una de sus partes externas del equipo de cómputo. • Conocer el uso de dispositivos de entrada y salida. • Identificar las medidas de seguridad y limpieza en el uso de las computadoras. • Identificar la terminología utilizada y más común • Iniciar y finalizar sesiones en Windows • Manejar procesador de textos con comandos básicos, incluyendo el vinculador ortográfico • Manejar los comandos básicos de una hoja de cálculo 	<p>A partir del reconocimiento físico de un equipo de computación y de la lógica de organización de datos, el participante distinguirá las diferencias entre el software y el hardware, identificará la importancia y utilidad de la computación en la vida laboral y cotidiana y utilizará los comandos básicos de una hoja de cálculo y un procesador de textos, considerando las siguientes especificaciones de ejecución:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1^o Reconoce la importancia de la computación en los procesos de información, administrativo y productivos 2^o Reconoce físicamente las partes de una Unidad Central de Procesamiento (CPU) así como su función 3^o Identifica las partes externas del monitor. 4^o Identifica las partes y el uso general de un teclado 5^o Identifica y diferencia que es un disquete y un CD ROM 6^o Identifica el proceso requiero para activar y desactivar un equipo de cómputo. 7^o Distingue las características de un procesador de textos y hoja de cálculo en ambiente Windows 8^o Elabora cartas y redacta mensajes en el procesador de textos 9^o Define la importancia de usar un procesador de textos 	<p>30</p>	<p>Computadoras personales, PC con las que cuente el plantel (monitor, teclado, CPU y Mouse) con ambiente Windows, Word Excel e impresora (opcional) Disquete de 3 1/2 pulgadas y hojas de impresión CD ROM (para muestra)</p>

CARTA DESCRIPTIVA DEL MÓDULO
HABILIDADES BÁSICAS Y BUSQUEDA DE EMPLEO

Área y subobjetiva	Habilidades	Fundación	Criterios	Tiempo	Equipo y herramientas
III. Solicitaciones PROCESOS DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> Diferenciar los principales componentes de un proceso de trabajo (medios, insumos, productos) Distinguir los principales procesos de producción y distribución de bienes y servicios Manipular materias primas e insumos Identificar controles de encendido y apagado en maquinaria y equipo en general Distinguir características de insumos y materiales Identificar partes específicas de maquinaria y equipo Aplicar técnicas de planeación de trabajo 	A partir de contar con la instalación, maquinaria y equipo del CECATI y mediante la realización de ejercicios prácticos, el participante identificará los elementos comunes a todo proceso de trabajo, manipulará materias primas, maquinaria y equipo y diferenciará las características de los procesos productivos donde pueda laborar poseermente, tomando en cuenta los siguientes criterios de ejecución	<ol style="list-style-type: none"> 1º Identifica elementos generales de un proceso productivo (insumos, maquinaria, y organización del trabajo) 2º Ubica en el contexto general los procesos productivos donde ha participado según su experiencia laboral 3º Describe un proceso productivo en su conjunto 4º manipula diferentes tipos de materia prima y distingue sus características 5º Aplica principios de orden en su área de trabajo 6º Identifica conexiones e instalaciones, así como las partes principales de una maquina del CECATI 7º Activa controles de encendido y apagado 8º Distingue aspectos básicos de seguridad e higiene en el uso de maquinaria y equipo 9º Identifica las particularidades de otros procesos de trabajo (administrativos, de servicios) 10º construye un mapa general de procesos de trabajo (división social del trabajo) 	30	Maquinaria y equipo del CECATI que contenga los siguientes componentes genéricos: Conjes de encendido y apagado, bandas, sierra, motor, pantalitas, entre otras, además de diferentes conexiones e instalaciones industriales
CALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> Reconocer el concepto de calidad en el desarrollo de una tarea Reconocer la importancia de aplicar la calidad en el desarrollo de una tarea Desarrollar en la calidad la eficiencia y la eficacia Reconocer y aplicar normas de calidad Aplicar los conceptos de calidad en atención a clientes Utilizar instrumental estadístico para medir la calidad de productos y servicios 	A partir de los recursos materiales con que disponen los talleres del CECATI y de la recopilación de experiencias del grupo, el participante reconocerá la calidad como un factor que permite potenciar la capacidad productiva de las empresas y alcanzar un desarrollo estable y sostenido en el trabajo cotidiano, y utilizará las herramientas más comunes para medir la calidad de los productos, tomando en cuenta los siguientes criterios de ejecución:	<ol style="list-style-type: none"> 1º Propone una definición del concepto calidad a partir de su experiencia o del sentido común 2º Contrasta su definición con la de sus compañeros 3º Analiza y compara definiciones de los autores de la calidad (Deming, Juran, Ishikawa) 4º Distingue las diferencias entre la calidad del proceso, del producto, calidad de vida y calidad total 5º Define y aplica el concepto de productividad 6º Distingue los principales problemas para producir con calidad 7º Identificar la exactitud, puntualidad, honestidad y actitud de servicio dentro del proceso de calidad 8º Resuelve problemas prácticos utilizando las herramientas estadísticas de calidad 9º Integrar la calidad como habito de vida 	30	Hojas blancas tamaño carta Plumones Rotafolio Hojas para rotafolio Técnicas para desarrollar ejercicios prácticos Guía del capacitando
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TABAJO	<ul style="list-style-type: none"> Participar conscientemente en actividades preventivas de seguridad laboral Utilizar con orden, seguridad e higiene los materiales y equipo necesarios para desarrollar una tarea Aplicar adecuadamente los diferentes tipos de limpieza antes, durante y después de una tarea. Identificar el uso y función de un uniforme de trabajo Identificar diferentes uniformes de trabajo Describir funciones del equipo de seguridad Participar conscientemente en simulacros de seguridad general Reconocer los accidentes de trabajo más frecuentes Desarrollar la prevención y precaución durante la jornada de trabajo Desarrollar la prevención y la precaución como un habito de vida 	A partir de la simulación de condiciones de trabajo reales, empleando las instalaciones, maquinaria y herramientas de que disponen los CECATI, con material de difusión de las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene, el participante identificará las normas de seguridad e higiene más comunes en la empresa, apreciará la importancia de proteger su integridad física y reforzará los valores de pertenencia a un grupo, disciplina y respeto a sus compañeros, considerando los siguientes criterios de ejecución	<ol style="list-style-type: none"> 1º Identifica y asota los dispositivos de seguridad industrial y protección civil más importantes 2º Realiza un recorrido por uno o varios de los talleres y área administrativa del CECATI 3º Identifica los códigos y señales de protección más comunes 4º Participa en simulacros de desalojo del plantel 5º Observa y realiza la limpieza superficial de una maquina y área de trabajo dentro del CECATI o empresa. 6º Recibe información sobre el uso y funciones de los uniformes de trabajo y el equipo de seguridad 7º Revisa los aparatos de seguridad e higiene y obligaciones, en un contrato colectivo de trabajo 	12	Extintores Mascarilla y casco Diferentes uniformes de trabajo Simulacro mas común de seguridad e higiene Acceso a talleres y labores administrativas Rotafolio Maquinaria y equipo Ejemplo de reglamento de trabajo Herramientas de uso en el taller Guía del capacitando
PRACTICAS DE UNA ESPECIALIDAD TÉCNICA	<ul style="list-style-type: none"> Identificar las especialidades con que cuenta el plantel Describir el objetivo de cada una de las especialidades Seleccionar un turno dentro de una especialidad para toda el grupo Identificar el equipo, las herramientas y los 	A partir de la exposición de inquietudes e intereses personales y después de conocer las alternativas de capacitación técnica que ofrece el CECATI, el participante aplicará su capacidad de liderazgo y negociación para acordar que la totalidad del grupo elija una de las especialidades existentes en el centro de capacitación y se capacite en ella temporalmente, con el propósito de poner en práctica lo aprendido hasta el momento	<ol style="list-style-type: none"> 1º Exponer sus inquietudes e intereses personales con respecto a la selección de una especialidad 2º Desarrolla su capacidad de liderazgo y negociación para establecer un acuerdo en grupo 3º Recibe instrucciones y reglas para integrarse dentro del taller durante su capacitación en la especialidad 4º Identifica el espacio que ocupa el taller donde se desarrolla la 	30	Instalaciones del taller Herramientas de uso común en el taller Ejemplo de seguridad e higiene Insumos para capacitarse en el taller Guía del capacitando

La información que se encuentra en esta carta describe un módulo del Programa de
Técnicos Plásticos y Hojalateros de 1º nivel - 51.19

TESIS DE
FALLA DE ORIGEN

**CARTA DESCRIPTIVA DEL MÓDULO
HABILIDADES BÁSICAS Y BÚSQUEDA DE EMPLEO**

Área y subobjetiva	Habilidades	Enunciado	Criterios	T/h	Equipo y herramientas
ESTRATEGIAS PARA LA CREACIÓN DE MICROEMPRESAS	<ul style="list-style-type: none"> • suministros necesarios para el curso seleccionado • Conocer las operaciones básicas que se realizarán dentro del curso seleccionado • Distinguir tareas básicas y suplementarias que se realizarán en el curso seleccionado • Describir de manera general el curso seleccionado • Analizar el uso práctico del curso seleccionado • Identificar las características de las empresas por tamaño • Reconocer las características de la microempresa • Identificar la autofinanciación y auto-administración como las principales estrategias para crear una microempresa • Apoyar oficiales para las microempresas • Reconocer la importancia de la capacitación para el crecimiento de una microempresa • Diferenciar clientes y proveedores 	<p>considerando para ello las siguientes especificaciones de ejecución</p> <p>A partir de la información genérica sobre aspectos legales y administrativos de las empresas de pequeña escala y considerando lo aprendido hasta el momento, el participante identificará las potencialidades de autoseguro que ofrecen dichas unidades productivas y reforzará los conceptos de trabajo en equipo, calidad, organización y administración, los cuales pueden ser de utilidad para que una vez finalizado el curso explore esta alternativa de ocupación, considerando para ello las siguientes opciones de ejecución</p>	<p>especializada elegida</p> <p>5° Reconoce las medidas de seguridad e higiene en el espacio en el que habrá de capacitarse</p> <p>6° Desempeña las tareas de aprendizaje individualmente o en grupo según las instrucciones</p> <p>7° Aplica los criterios de calidad a las tareas de aprendizaje que realiza de manera individual y en grupo</p> <p>8° Reconoce el uso de los materiales y herramientas de uso común en el taller</p> <p>1° Definir el concepto de microempresa</p> <p>2° Distinguir las características de la microempresa</p> <p>3° Reconocer la importancia del autofinanciamiento en la microempresa</p> <p>4° Reconocer los principales procedimientos legales para la creación de una microempresa</p> <p>5° Definir que es una estrategia</p> <p>6° Distinguir la importancia de la administración, organización y capacitación en el desarrollo de la microempresa</p> <p>7° Determinar la importancia de la calidad de la microempresa</p> <p>8° Definir el concepto cliente y proveedor</p> <p>9° Identificar los principales procedimientos, mercados y/o lugares para llevar a cabo la compra y venta de insumos, accesorios y/o artículos, necesarios o producidos en la microempresa</p>	12	Ejercicios prácticos Técnicas de grupo. Guía del capacitando
II. Búsqueda de empleo PLANIFICACIÓN Y BÚSQUEDA DE EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar currículum vitae • Identificar fuentes formales y no formales de empleo (periódicos, radio, carpetas, agencias de colocación, comités, familiares y amigos) • Identificar vacantes en diferentes fuentes de empleo (periódicos, radio carpetas, manitas) • Jerarquizar fuentes de empleo según sus ventajas y desventajas • Seleccionar vacantes en las fuentes relacionadas con su experiencia • Identificar los requisitos de empleo • Elaborar una agenda para la búsqueda de empleo • Escribir datos e información con letra clara y legible • Manejar distintos tonos de voz • Mostrar interés en conseguir una entrevista • Solicitar información sobre las vacantes seleccionadas (personalmente, vía telefónica, fax u otros) • Localizar domicilios en un Plano o mapa de la ciudad • Hacer un informe sobre la empresa donde se entrevistará y elaborar notas para su archivo • Distribuir el tiempo del día • Estimar tiempos de traslado para llegar al lugar. • Preparar la documentación requerida para presentarse a solicitar el empleo 	<p>A partir del uso de fuentes formales y no formales de empleo, el participante identificará y seleccionará las vacantes idóneas para elaborar la agenda de entrevistas de selección, y realizará visitas al Servicio Estatal de Empleo y otras agencias de colocación. Además con los datos contenidos en la agenda y mediante ejercicios de simulación y prácticas reales en los servicios de trabajo, desarrollará entrevistas, expresando de manera clara las habilidades que posee y sus expectativas de trabajo, realizará exámenes prácticos en aulas y talleres e identificará los aspectos en que debe centrar su atención en un examen psicométrico, finalmente utilizará adecuadamente los documentos oficiales y administrativos que requiere para contrastarse en una empresa, considerando para ello los siguientes criterios de ejecución</p>	<p>1° elabora un Currículo vitae</p> <p>2° reconoce fuentes formales e informales de empleo (periódicos, radio manita, agencias, etcétera)</p> <p>3° Analiza las ventajas y desventajas de las fuentes formales e informales de reclutamiento</p> <p>4° Selecciona las vacantes de todas las fuentes posibles considerando amigos, conocidos y familiares</p> <p>5° Investiga sobre los servicios y procedimientos que otorga el Servicio Estatal de Empleo</p> <p>6° Localiza geográficamente domicilios de centros de trabajo y agencias de colocación entre otros</p> <p>7° elabora agenda con las vacantes seleccionadas y realiza la concertación de entrevistas de selección</p> <p>8° Hace una lista de los requisitos que debe cubrir y de la documentación que debe de llevar a la entrevista</p> <p>9° Simula entrevistas de empleo en el aula</p> <p>10° Resuelve exámenes psicométricos, teóricos y ejercicios prácticos</p> <p>11° Analiza en grupo los aspectos en los que se mostrarán ventajas</p> <p>12° Busca información sobre las empresas y solicita mayor información de las vacantes ofrecidas</p> <p>13° solicita información en zonas industriales, comerciales o de servicios sobre las posibles vacantes</p> <p>14° Acude a las oficinas del SEE y se registra como solicitante de empleo</p> <p>15° Consulta agenda de entrevista de selección y prepara la documentación requerida para la entrevista</p> <p>16° Elabora la ruta para llegar al lugar</p> <p>17° Atiende su apariencia personal y se presenta a la entrevista</p> <p>18° Recibe instrucciones para realizar exámenes psicométricos, teóricos, prácticos o ejercicios</p> <p>19° desarrolla los exámenes que le apliquen</p> <p>20° Realiza visitas a empresas de la localidad 21° Replantea la estrategia de búsqueda de empleo, en caso de ser rechazado</p>	18	Radio, periódico, manita, volante, folletos, información específica de manera verbal, tarjetas Mapa de la ciudad (ruta Rojal) y directorio telefónico Papel, lápiz, pluma y tizas Hojas blancas Guía del capacitando, agenda e inventario personal de habilidades Fotocopia de listas de vacantes del SEE y otras agencias Teléfono o tarjeta ladatel Currículo vitae Examen psicométricos (ejemplos) Acceso al lugar de la entrevista Videograbadora

Capacitación Mixta a Micro y Pequeñas Empresas (MyPES)

Para encauzar esta modalidad hacia la población objetivo, fue necesario retomar algunas peculiaridades de las unidades económicas, como por ejemplo que la microempresa se caracteriza por tener entre 1 y 15 trabajadores y la pequeña por tener entre 16 y 100. Ambas, son heterogéneas en cuanto a tamaño, organización, formas de operación jurídico-legal, sistemas contables y fiscales, procesos productivos y desarrollo personal. Comparten similares desventajas: "bajos niveles tecnológicos, reducida capacidad de oferta, escaso o nulo acceso al crédito bancario y a la capacitación empresarial y laboral, deficientes métodos de contabilidad y administración; poca o nula asesoría para la elaboración de estudios de mercados y escasas posibilidades de competir en los mercados internacionales".⁶

Para sobrevivir en el mercado, recurren a la reducción máxima de los costos de producción; generalmente orientan su actividad hacia pequeños mercados marginales con la finalidad de atender a la población de escasos recursos. En lo que a permanencia y poder competitivo se refiere, devalúan la mano de obra al ofrecer bajas remuneraciones y prestaciones, generando serias deficiencias en las condiciones laborales ligado a un escaso o nulo apego a la ley en materia de seguridad e higiene en el trabajo, incluyendo obligaciones fiscales.

Dichas unidades se distinguen por realizar trabajos a domicilio, por el uso de mano de obra infantil o femenina como una forma de reducir los costos salariales, por la ausencia de contratos, la venta de productos con marcas muchas veces falsificadas, provocando un alto índice de volatilidad o capacidad para cambiar de domicilio con suma facilidad.

Por lo regular la prensa, las bolsas de trabajo, y las agencias de colocación, son los medios más usuales de reclutamiento de personal. Sin embargo, la mayoría de las

⁶ STyPS. Subsecretaría "B" Dirección General de Empleo. "*Capacitación mixta en micro y pequeñas empresas. Lineamientos de operación*". México, 1998 pp.6

veces aprovechan las relaciones familiares, de amistad o las establecidas con los clientes de confianza para no generar gasto alguno y sobre todo, tratando de evitar la desconfianza de personas ajenas a su negocio, ya que siempre está de por medio el cuidado y manejo de su patrimonio.

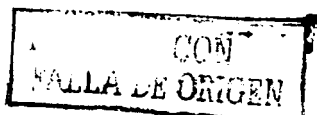
Las personas que se incorporan a estas unidades productivas están dispuestas a aceptar las condiciones laborales que se les ofrecen ya que para ellos representa la única oportunidad de obtener un empleo, una fuente de ingresos y una primera experiencia laboral. Por tratarse de jóvenes solteros, se observa que éstos oscilan entre los 14 y 16 años de edad, sin experiencia laboral y con graves carencias educativas, en su mayoría, **inempleables** para otros sectores del mercado laboral.

Con respecto a su permanencia, se les considera inestables, contados son los que llegan a generar una antigüedad de 5 años. Así como deciden incorporarse, también deciden salir por voluntad propia, la mayoría precedidos por la idea de formar una familia. Al convertirse en sostén familiar los ingresos tan bajos les resultan ser insuficientes que deciden dejar la empresa con el propósito de instalar su propio negocio o bien, buscar un mejor empleo sin importarles lo que pueda implicar.

Su misma necesidad los impulsa a emprender la búsqueda, justo en el momento en que cuentan con una serie de **conocimientos, habilidades y destrezas laborales que los hace más competentes en la búsqueda.**

Desde este punto de vista, **la micro y pequeña empresa se toma como un instrumento de capacitación, formación, preparación y como un medio de transformación al convertir a ese sujeto inempleable en un sujeto competente.**

En este contexto se amplió la capacitación mixta en beneficio de los establecimientos de menor tamaño, con la finalidad de incrementar las oportunidades de empleo de la población desempleada más vulnerable y que no pudo competir en los procesos de



reclutamiento y selección de las medianas y grandes empresas, aprovechando la capacidad instalada de los mismos. ¿Cómo?...

Asociando la capacitación con el desempeño laboral. Capacitando a una o dos personas en su medio de trabajo, partiendo del precepto de que ***no hay más escuela que el propio trabajo y concibiendo a la capacitación como una transmisión de conocimientos de generación en generación y de padres a hijos.***

Objetivo las MyPES

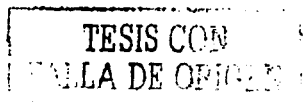
Capacitar y promover el empleo de personas jóvenes desempleadas con mayores carencias para competir en el mercado de trabajo, a través de los procesos de producción, en correspondencia a sus necesidades de personal calificado.

Objetivos específicos de las MyPES

- Promover la capacitación y/o la generación de una primera experiencia laboral, en beneficio de los buscadores de empleo, conforme a las necesidades de la micro y pequeñas empresas.
- Concertar con los micro y pequeños empresarios, el aprovechamiento de su infraestructura productiva como medio de adquisición de habilidades y destrezas laborales.
- Elevar la posibilidad de empleo de los jóvenes desempleados con mayores carencias, para competir en el mercado de trabajo.

Estrategias para su operación

Estrategia 1. Agregación a la Demanda de mano de obra calificada. Esta estrategia implicó el aglutinamiento de varias micro y pequeñas empresas con necesidades y requerimientos de capacitación específicos. Criterio que se aplicó en



todos los procesos de promoción, difusión, concertación, reclutamiento y selección de instructores monitores, empresas y becarios, pago de becas, registro y envío de acciones de capacitación, integración de grupos, seguimiento de la capacitación; tratando siempre de obtener un esquema de operación simple, económico y **agregado**.

Estrategia 2. Promoción, concertación y difusión. La presente modalidad se dio a conocer mediante esta estrategia anunciando, sus normas de operación, bondades y beneficios. Los instructores-monitores se involucraron en la actividad como efecto multiplicador.

Estrategia 3. Reclutamiento y selección de instructores. La responsabilidad del reclutamiento de los instructores-monitores le correspondió a los consejeros de empleo, bajo la supervisión del responsable del Servicio, según el perfil determinado. Como requisitos a cubrir se les solicitó: dominio del tema, área, o especialidad; experiencia laboral mínima de dos años; aptitudes para conducir procesos de enseñanza-aprendizaje y para llevar acciones de coordinación, control y seguimiento.

Funciones del instructor monitor: a) reclutamiento de empresas participantes; b) visitas, promoción y concertación; c) apoyo en el reclutamiento de becarios; d) elaboración de guías de aprendizaje y complementarias (anexo 8) e) supervisión del proceso de capacitación; g) seguimiento a becarios y verificación de asistencia; h) actualización de la documentación por empresa y por cada becario; i) coadyuvar en la colocación de los becarios y seguimiento de la misma; j) evaluar el trabajo de las empresas.

Estrategia 4. Reclutamiento y selección de empresas. Bajo la tutela de los consejeros de empleo y a su vez del responsable del Servicio de Empleo, el Instructor-Monitor apoyó el reclutamiento y selección de empresas.

Estrategia 5. Reclutamiento y selección de becarios. El reclutamiento y selección de los becarios fue responsabilidad del CEDEPECA Coyoacán para lo cual se apoyó en los micro y pequeños empresarios de las organizaciones empresariales y de los mismos instructores-monitores con la finalidad de elevar el porcentaje de colocados y reducir la tasa de deserción.

Estrategia 6. Integración y envío de propuestas de cursos. Las acciones de esta estrategia permitieron sustentar técnica y administrativamente los cursos de capacitación en función de las necesidades de personal capacitado en la micro y pequeña empresa y de la joven población desempleada con mayores carencias para competir en el mercado de trabajo. Responsabilidad que le compete al Servicio de Empleo de la localidad.

Líneas de acción de las MYPES

- Envío de propuestas a la Dirección General de Empleo y Capacitación para su autorización.
- Realizar los trámites requeridos en tiempo y forma para la transferencia y liberación de los recursos y de acuerdo con los lineamientos de administración de recursos presupuestales del PROBECAT.
- Prever que los cursos de capacitación inicien con una participación mínima de 20 becarios.
- Organizar la documentación con la finalidad de disponer de ella en cualquier momento, mediante la integración de una carpeta por curso. Dicha carpeta debe contener: las guías de aprendizaje, guías complementarias, los controles de seguimiento por grupo-curso, la autorización de acciones, registros personales de los becarios participantes anexando copia de su acta de nacimiento, identificación con fotografía, nóminas de becarios, comprobante de pago al instructor-monitor, cartas compromisos de los empresarios, y listas de asistencia.

Integración de grupos y control de becarios. Para la integración de los grupos-curso, se consideraron las características presentadas por el solicitante de empleo y el perfil requerido por la especialidad y la empresa. Una vez integrados, se les

informó a los seleccionados el nombre y domicilio de la empresa en la que debe presentarse, la especialidad, nombre del instructor-monitor, funciones de este último hacia ellos, horario, fechas de inicio y término.

Seguimiento de la capacitación. Se verificó la asistencia de los becarios, que la capacitación se llevara a cabo dentro de los procesos de trabajo, y que éstos mismos tuvieran asignadas las tareas enlistadas en la guía de aprendizaje. Así como también como las reuniones de trabajo una vez a la semana del instructor-monitor con los becarios.

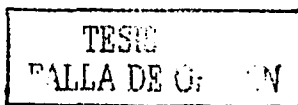
Las mismas tareas fueron aplicables para dar seguimiento a las empresas participantes, resaltando los avances del becario en el proceso de capacitación y sus actitudes positivas para el trabajo.

Seguimiento de colocación y evaluación. Sus acciones ayudaron a analizar y evaluar el impacto del programa tomando en cuenta la participación activa de las empresas tanto por su capacidad de colocación, capacitación y comportamiento hacia los becarios como los ofrecimientos de empleo.

En 1998 la capacitación mixta a micro y pequeñas empresas (MyPES) fue lo más relevante logrando organizar 49 cursos en las siguientes especialidades:

Especialidad	No. De cursos
Preparación de servicio y bebidas	2
Auxiliar administrativo	9
Mecánico	1
Refrigeración	1
Cocinero	2
Auxiliar de educadora	5
Mecánico automotriz	3
Mesero, preparador de servicio y bebidas	2
Máquinas y herramientas	1
Empleado de piso	11
Secretaría recepcionista	1
Belleza	6
Cerrajería	1
Panadería	1
Hojalatería y pintura	1
vulcanizador	1
Carpintería	1
TOTAL	49

Fuente: Datos registrados por el CEDEPECA Coyacacán



Cabe señalar que los instructores-monitores, fueron quienes se encargaron de supervisar el cumplimiento de las actividades conforme a las normas de operación establecidas, además de reunir a los becarios 3 horas a la semana fuera del local o establecimiento, para complementar información, resolver dudas y dar seguimiento al proceso de enseñanza-aprendizaje de los becarios participantes.

La relación de los 49 cursos se presenta en este capítulo, (página 187-189) en el apartado denominado reporte de cursos por modalidad, la cual contiene el nombre del instructor, nombre del curso, las fechas de inicio y término de los mismos. Así como el número de empresa y becarios por curso asignados a cada instructor-monitor. Con las respectivas cifras de becarios inscritos, egresados, colocados y bajas. Y, en el **anexo 8** la carta compromiso como muestra de una empresa que se comprometió a contratar a uno de los becarios egresados.

Sistema Normalizado de Competencias Laborales (SINORCOM)

La capacitación en esta modalidad, surge como parte del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y de la Capacitación. PEMETYC

Las instancias encargadas de su ejecución son: La Secretaría de Educación Pública (SEP), la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS) y el Consejo Normalizado y Certificación de Competencia Laboral (CNCCL). Instancias que retoman los recursos financieros asignados por el Banco Mundial y el Gobierno Federal.

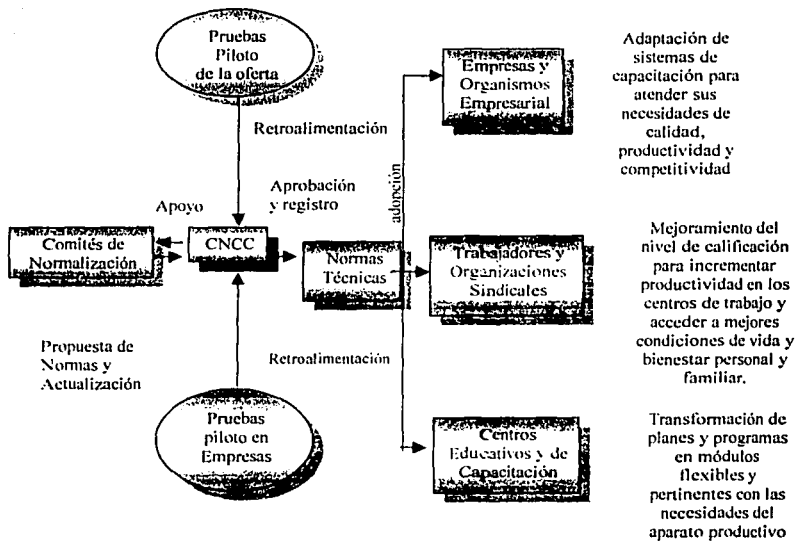
Las pruebas piloto, se llevaron a cabo en varios de los Servicios de Empleo, destacando Coyoacán por la organización y coordinación de los cursos en comparación con los 16 CEDEPECAS, en las especialidades de bebidas y alimentos, llevados a cabo en el CECATI 66. Los cursos concluyeron satisfactoriamente de acuerdo con las normas de competencia laboral, establecidas por las empresas restauranteras participantes.

Como muestra de lo que se pretende lograr a futuro, se presentan los siguientes esquemas ya que los nuevos tiempos exigen la calificación y actualización de los conocimientos, habilidades y aptitudes de los trabajadores de cualquier nivel y empresa.

A su vez, se pretende que la mayor parte de los trabajadores certifiquen esos conocimientos, aptitudes y destrezas, independientemente de cómo las hayan adquirido; lo que les permitirá determinar el grado de movilidad que deseen tomar ya sea al interior de la empresa o fuera de ellas, es decir, en el mercado laboral.

En este momento el CEDEPECA Coyoacán se encuentra en espera de los resultados de dichas pruebas pilotos, para después orientar a las empresas usuarias del servicio y encausarlas hacia la programación de cursos con estas características como una de las formas para elevar su productividad a la par de sus trabajadores.

Sistema Normalizado de Competencias Laborales



Fuente: Archivos del CEDEPECA Cosvación

El sistema comprende cuatro componentes, cada uno de ellos con propósitos, funciones y productos muy específicos, mismos que permiten definir las Normas de Competencia Laboral por rama de actividad, empresa y área ocupacional.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

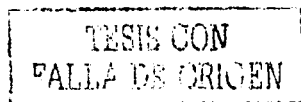
Cuatro Componentes que integran el Sistema Normalizado de Competencias Laborales

Componente	Propósito	Funciones	Productos
1. Sistema Normalizado de Competencias Laborales (SNCL)	Definir Normas de Competencia Laboral por rama de actividad, empresa y área ocupacional, conjuntamente con los sectores productivos y con el apoyo del Consejo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar, obtener y analizar metodologías desarrolladas en otros países ▪ Analizar la facilidad de su adaptación al caso mexicano ▪ Aplicar la metodología del análisis funcional a la definición y establecimiento de Normas de Competencia Laboral ▪ Desarrollar y difundir la metodología para integrar Normas ▪ Integrar Comités de Normalización y de Grupos Técnicos ▪ Elaborar lineamientos para definir Normas ▪ Diseñar criterios para clasificar Normas ▪ Apoyar técnica y financieramente la operación de los Comités de Normalización y/o Grupos Técnicos ▪ Promover la participación de los sectores empresarial y laboral en la definición de Normas de Competencia ▪ Capacitar a los integrantes de los Comités de Normalización y/o Grupos Técnicos ▪ Interactuar con los diferentes grupos de usuarios para validar, comparar y evaluar las Normas, conforme sean establecidas. ▪ Conservar y actualizar las Normas de Competencia Laboral. ▪ Concertar, llevar a cabo y supervisar pruebas piloto ▪ Asegurar la validación práctica de la Normas ▪ Integrar el catálogo de Normas de Competencia Laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Metodología para definir Normas de Competencia Laboral ▪ Lineamientos para integrar Normas de Normalización ▪ Comités de Grupos Técnicos. ▪ Normas de Competencia Laboral de carácter nacional ▪ Programas de Capacitación para los integrantes de Comités ▪ Pruebas piloto ▪ Sistema de actualización y registro de Normas.
Sistema de Certificación de Competencias Laborales	Promover el establecimiento de Organismos de Evaluación y Certificación de la Competencia Laboral de los individuos, independientemente de la forma en que la hayan adquirido.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollar lineamientos sobre criterios de evaluación y Normas para la certificación ▪ Promover y autorizar la constitución de Organismos Certificadores ▪ Apoyar y supervisar la operación de los Organismos Certificadores ▪ Acreditar Centros de Evaluación ▪ Desarrollar los criterios para la expedición de los certificados ▪ Desarrollar el sistema para registrar información sobre certificados emitidos, pruebas de evaluación y otros indicadores clave del Sistema de Certificación de Competencia Laboral. ▪ Capacitar al personal de los Organismos Certificadores ▪ Difundir el sistema de Certificación de Competencia Laboral entre los sectores público, privado y social. ▪ Diseñar y ejecutar programas para asegurar la calidad de los procesos de evaluación y certificación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reglas Generales para constituir Organismos de Certificación ▪ Lineamientos para desarrollar métodos de evaluación ▪ Lineamientos para asegurar la calidad de los procesos de evaluación y certificación ▪ Criterios para emitir certificados ▪ Programas de capacitación para el personal de los Organismos Certificadores. ▪ Criterios para acreditar organismos de evaluación ▪ Base de datos para registrar y actualizar información sobre los procesos de evaluación y certificación
2. Transformación de la Oferta de Capacitación.	Integrar un sistema que responda con oportunidad, flexibilidad y calidad a las necesidades heterogéneas de la	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rediseñar los planes y programas de estudio con base al sistema modular ▪ Realizar pruebas piloto del programa modular en sectores y empresas seleccionadas ▪ Elaborar metodologías para identificar necesidades de formación en el sector productivo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Módulos de capacitación basada en Normas de Competencia Laboral ▪ Metodologías de enseñanza-aprendizaje

	<p>planta productiva y de los trabajadores.</p> <p>Otorgar las facilidades y apoyos para alternar periodos de trabajo con periodos de formación, mediante la organización de módulos de E-A; el diseño metodológico, sistemas de evaluación.</p> <p>Formación de instructores y la elaboración de materiales didácticos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Detectar necesidades de la población trabajadora ▪ Elaborar materiales didácticos ▪ Impartir capacitación basada en Normas de competencia Laboral ▪ Elaborar, aplicar y evaluar programas de formación de formadores ▪ Flexibilizar procedimientos de admisión, registro y control escolar ▪ Elaborar metodologías de enseñanza-aprendizaje ▪ Establecer el sistema de seguimiento de egresados ▪ Modernizar el equipo de talleres y laboratorios ▪ Implantar nuevas modalidades de educación 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Profesores e instructores capacitados en el nuevo sistema ▪ Material didáctico ▪ Personas capacitadas con el enfoque de competencia laboral ▪ Curso piloto ▪ Sistemas de evaluación ▪ Modelos de equipamiento tecnológico.
3. Estímulos a la demanda.	<p>Estimular la demanda de cursos modulares de capacitación basados en competencias, evaluación de habilidades y certificación con empleadores y grupos objetivo de personas, a través de campañas promocionales, pruebas de demostración piloto e incentivos financieros tanto para la educación basada en competencias como para la certificación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Otorgar orientación a trabajadores y empresas, a fin de promover y facilitar su acceso a la capacitación basada en Normas, así como a la evaluación y certificación de Competencia Laboral ▪ Concertar cursos de capacitación modular con instituciones educativas públicas y privadas ▪ Otorgar becas de capacitación basadas en Normas de Competencia Laboral a los trabajadores desempleados que reúnan los requisitos establecidos en la Normatividad correspondiente, en el marco del Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados (PROBECAT) que opera la STyPS ▪ Apoyar técnica y financieramente a trabajadores en activo y empresas que lleven a cabo módulos de capacitación y/o contraten los servicios que ofrecen las instituciones educativas en el marco del Programa de Calidad Integral y Modernización (CIMO) que opera la STyPS. ▪ Orientar y apoyar a la población trabajadora para facilitar su acceso a los servicios de evaluación y certificación de competencia laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Casos piloto en instituciones educativas ▪ Casos "pilotos" en empresas ▪ Seminarios para orientar los casos piloto ▪ Trabajadores y empresas beneficiadas
4. Información, Estudios y Evaluación	<p>Desarrollar sistemas y estudios que permitan contar con la información suficiente para dar seguimiento a las acciones.</p> <p>Evaluar impactos y desarrollar las bases de datos para el registro de los indicadores clave de los procesos de normalización, evaluación y certificación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseñar y desarrollar el sistema de Información Integral ▪ Elaborar los manuales de implementación, desarrollo, procedimientos y de operación ▪ Diseñar y operar las bases de datos que se requieran para el desarrollo del Proyecto ▪ Llevar a cabo los estudios necesarios para el funcionamiento del Proyecto ▪ Elaborar los indicadores que permitan observar los avances de las acciones emprendidas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistemas de información ▪ Bases de datos ▪ Estudios ▪ Reportes de seguimiento y evaluación ▪ Publicaciones.

Fuente: Información obtenida en la evaluación del Servicio Nacional del Empleo 1997. Archivos del CEDEPECA Coyacán

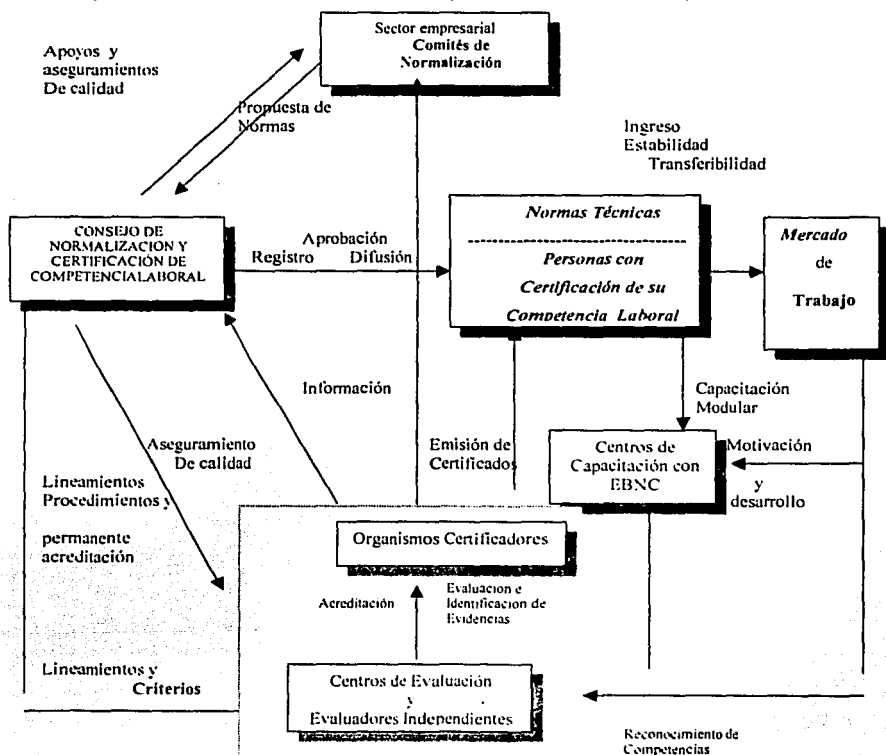
Con esta base se genera el Consejo Normalizado de Competencias y Certificación Laboral (CNCL) quien a su vez promueve la instalación de Comité de Normalización entre el sector laboral y empresarial. Estos, últimos son quienes establecen las



Normas Técnicas para registro, aprobación y difusión ante el Consejo; dando paso al diseño de cursos modulares de capacitación.

El CNCCL define los lineamientos para la constitución de los Organismos Certificadores (OC's), los cuales son acreditados y auditados por el mismo Consejo. Las OC's a su vez acreditan y auditan a los Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes, quienes llevan a cabo la evaluación y recolección de evidencias de desempeño de los aspirantes a certificación.

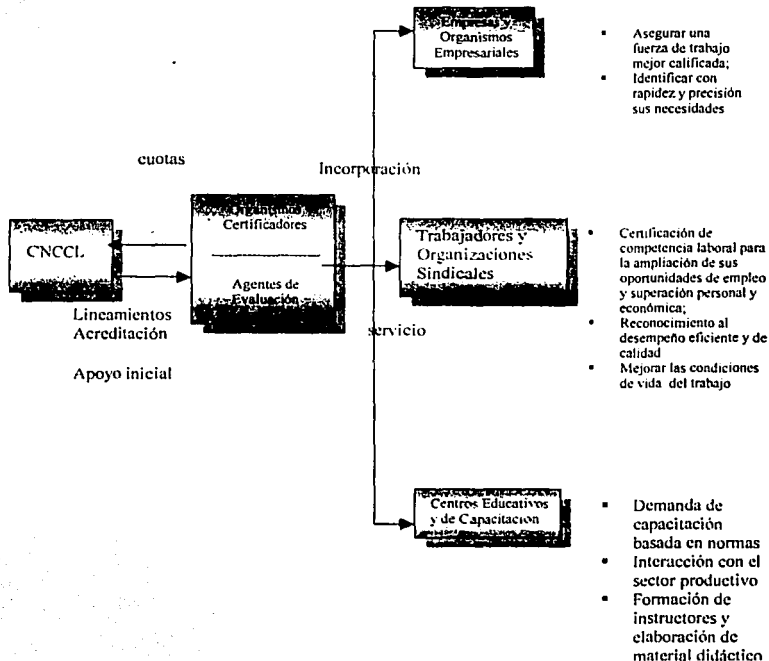
Operación del los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral



TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Asimismo, el sistema de Certificación tiene como objetivo promover el establecimiento de Organismos de Certificación de la Competencia Laboral de los individuos, Independientemente de la forma en que la hayan adquirido.

Sistema de Certificación de Competencia Laboral

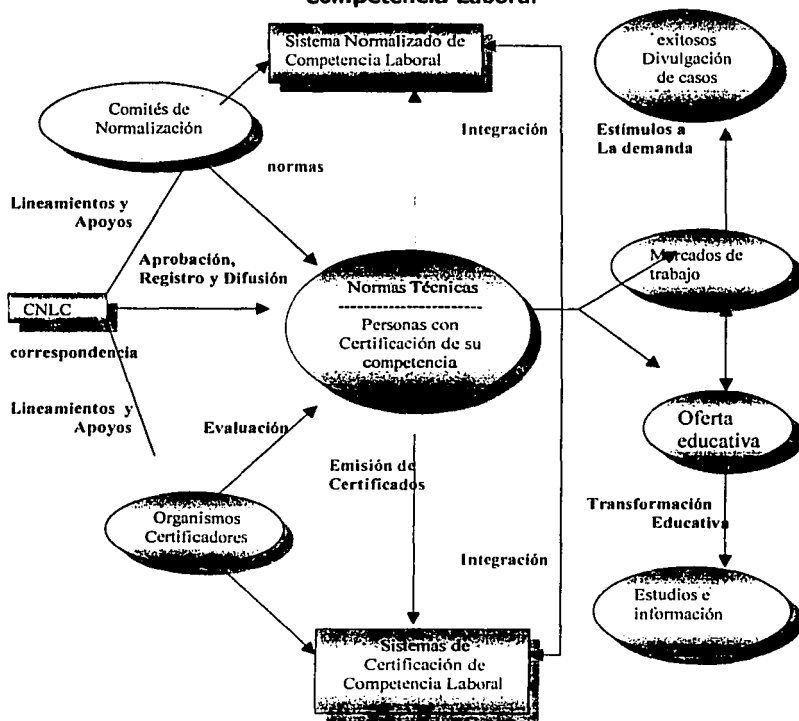


Fuente: Archivos del CEDEPECA Coyacán

Actualmente, la transformación de la oferta de capacitación implica integrar un sistema que responda con oportunidad, flexibilidad y calidad a las necesidades heterogéneas de la planta productiva así como también a los trabajadores. Además

de otorgar las facilidades y apoyos para ir alternando los periodos de trabajo con los periodos de formación; para ello también es necesario organizar los contenidos de la enseñanza por módulos, diseñar metodologías y sistemas de evaluación, lo cual incluye la formación de instructores y la elaboración del material didáctico correspondiente.

Interacción de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral



Fuente: Archivos del CEDEPECA Coyacán

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

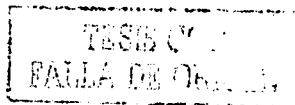
5. Reseña de la actividad desarrollada por el profesional en Pedagogía dentro del CEDEPECA Coyoacán, en el marco del Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados. PROBECAT

En este apartado se hace hincapié en la contribución profesional de la que suscribe, ya que ésta adquiere mayor relevancia cuando se me asignan las funciones de **consejero de empleo** -para orientar a la población desempleada-. Posteriormente el puesto de **Coordinadora de Becas** -para otorgarle una alternativa de empleo a aquel que lo solicitara. Y, principalmente, cuando se me nombra **Jefe de la Unidad Departamental de Promoción y Protección al Empleo** -para coordinar todas y cada una de las acciones proyectos y programas del Servicio de Empleo en Coyoacán-.

Con el **PROBECAT**, hice todo lo posible para contrarrestar las fallas del sistema económico manifiestas en los desequilibrios entre oferta y demanda de empleo provocada por un crecimiento extremo de la población; así como también la reducción en la planta productiva, aunado a la introducción de nuevas tecnologías y procesos productivos.

Así **El PROBECAT** fue considerado como uno de los **mecanismos muy importantes para vincular a las personas desempleadas con las oportunidades de trabajo, elevar la productividad de su mano de obra y contribuir en la colocación de trabajadores desempleados.**

Como instrumento de las políticas laborales actuales y la implementación de algunas de sus modalidades de capacitación, corroboré que un fenómeno tan singular como lo es el desempleo y el trabajo precario, se pueden combatir mediante programas concretos de capacitación y de adiestramiento; puesto que a corto, mediano o largo plazo los trabajadores pueden mejorar su estructura de calificaciones para igualarlas con los niveles de conocimientos e instrucción que demanda el mundo del mercado



laboral de competencia y un sistema de profesiones cada vez más competitivo y sofisticado.

Pero, ¿De qué sirve si hace falta la creación de fuentes de empleo?

Con todo y la falta de generación de empleos se trató de aprovechar al máximo el Programa de Becas, aunque muchas veces los beneficiarios, principalmente entre 1995 y 1996, lo vieron como un seguro del desempleado o algo similar. Por lo menos eso fue lo que percibí, aunque dicho seguro no se compara con la realidad de países desarrollados que sí lo manejan como tal.

El sector educativo demostró su mayor esfuerzo por colaborar en actividades de formación capacitación y adiestramiento. Pero, la obsolescencia de los equipos, la falta de preparación del personal docente, la falta de contenidos curriculares actualizados y la escasez de espacios entre otras cosas, minimizaron la calidad de preparación o formación de la población objetivo del Servicio de Empleo en Coyoacán cualquier especialidad.

El interés de los planteles educativos, por participar en el PROBECAT, quedo plasmado en la oferta educativa, en algunos de los casos, dejando entrever que dicho interés les implicaba la obtención de materiales y una opción de ingresos para algunos de sus maestros como complemento a su salario, dado el recurso económico otorgado para tal efecto. No olvidemos que el PROBECAT está financiado por el Banco Mundial.

Los planteles educativos que contacté, para llevar a cabo las acciones de capacitación, fueron principalmente aquellos que se ubicaron dentro de la jurisdicción, como por ejemplo: CECATI 157, CECATI 66, CECATI 13, CECATI 167, CETIS 2, el Centro de Artes y Oficios Escuelita Emiliano Zapata, 5 Centros de Trabajo propios de la Delegación Coyoacán, empresas privadas (para la capacitación mixta), establecimientos (para los talleres-escuela y MyPES), el CONALEP plantel Culhuacán,

CETIS 154 y dos escuelas privadas: el Instituto Cultural de Computación Americano, ICCA y la academia de comercio Batis.

Las especialidades de mayor incidencia ofrecidas por los subsistemas educativos fueron: Instalaciones eléctricas, carpintería, operador de paquetería, serigrafía, actualización secretarial con computación, peluquería, artesanías, corte y confección, auxiliar contable con operación de paquetes de computación y actualización secretarial. A Continuación se presenta un resumen de becarios egresados entre 1995 y 1998 y el **anexo 9** presenta la información concentrada del PROBECAT 1998, como un ejemplo del trabajo estadístico que se llevó a cabo. Información referente al número de egresados por sexo, estado civil, dependientes económicos, edad, escolaridad, experiencia laboral, tiempo de estar de desempleado y fuente de reclutamiento.

año	Becarios egresados			Bajas de becarios		
	Hombres	mujeres	total	Hombres	mujeres	total
1995	742	742	1,484	142	112	254
1996	833	884	2,393	133	93	226
1997	897	1,223	2,120	136	134	270
1998	813	1,147	2,279	85	82	167

Fuente: Información registrada por el CEDEPECA Coyoacán

Todos estos detalles, fueron integrando la ***memoria de mi desempeño profesional*** a partir de ***mayo de 1994***, fecha en que me incorporé al Centro Delegacional Promotor del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (CEDEPECA) en la Delegación Coyoacán, ocupando el primer puesto: ***Coordinadora del Programa de Becas para Trabajadores Desempleados***.

Como Coordinadora de Becas mi función y actividad más sobresaliente fue la de coordinar la operación de los cursos PROBECAT desde su inicio. Las tareas implicaron el reclutamiento y selección de candidatos en función de los lineamientos establecidos por el Programa de Becas, hasta la supervisión de los mismos. ***Actividades*** de ese

entonces:

- El reclutamiento y selección de participantes de acuerdo a los perfiles señalados.
- La organización de grupos por curso (15, 20, ó 30 participantes según la propuesta autorizada)
- La elaboración de listas de asistencia por curso, incluyendo datos y características del mismo (plantel, horario, duración, domicilio, fecha de inicio y término del curso, etc.)
- Iniciado el curso, asistir personalmente a cada uno de ellos e informar al grupo la normatividad que establece la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, así como sus derechos y obligaciones de los becarios inscritos.
- Mensualmente recabar listas de asistencia avaladas por el director del plantel, por el instructor y del jefe del CEDEPECA respectivamente para la elaboración de la nómina.
- Elaborar credenciales de becarios para acreditarlos como becarios del PROBECAT.
- Asistir periódicamente al plantel educativo donde se impartió cada curso con la finalidad de supervisar y darle seguimiento en función de los programas establecidos. Al mismo tiempo, verificar constantemente la asistencia tanto del instructor como de los becarios.
- Verificar que los becarios hayan recibido los materiales correspondientes en tiempo y forma.
- Pagar en tiempo y forma la beca de capacitación correspondiente.

Los cursos que se coordinaron bajo el esquema de la capacitación mixta fueron programados conjuntamente con la Cámara Nacional de la Industria Panificadora (CANAINPA), la cadena de tiendas GIGANTE, SANBORN'S, Industrias INVET, Manufacturas Rialto, Súper Santander y SUMESA.

La capacitación mixta se impartió a pie de máquina y al interior de la empresa

durante 1 ó 2 meses, de acuerdo a los planes y programas de la misma, con la finalidad de incorporar inmediatamente a los becarios en los procesos de producción; de esta forma se fue combinando el proceso de enseñanza-aprendizaje con el trabajo y sus procesos productivos. El 70% del curso es práctico, la empresa cubre los gastos de operación (pago de instructor y materiales) y adquiere el compromiso de contratar al 70% de los becarios egresados; el PROBECAT únicamente paga la beca.

En un inicio, en CANAINPA se llevaron a cabo doce cursos de capacitación mixta (4 de oficial bizcochero, 4 de oficial francesero y 7 de empleada de piso). En Gigante "Cantil" se organizó el curso de empleado de piso y cajero; y en la cadena de tiendas SANBORN'S se concertaron cursos de empleado de piso, cajeros y promotores de alimentos y bebidas. En ésta última cadena de tiendas, sin obtener resultados favorables ya que las personas que se enviaban, inmediatamente eran contratadas, dada la escasez de personal por la que atraviesan.

En Industrias INVET se llevaron a cabo los cursos de elaboración de envases de plástico, en Manufacturas Rialto se programaron los cursos de costura industrial y en Super Santander, cadena de tiendas farmacéuticas, el de control de almacenes e inventarios y empleado de piso para farmacias.

En marzo de 1995, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, considera pertinente ampliar el Programa de Becas, manteniendo la misma filosofía de calidad y eficiencia del programa tradicional convenido con el Banco Mundial. Lo anterior permitió dirigir el programa a los jóvenes de escasa calificación que buscaban empleo por primera vez, habitantes de comunidades ubicadas en regiones con desventajas económicas; mujeres que después de estar fuera del mercado laboral por largo tiempo deseaban reincorporarse a una actividad productiva; así como otros grupos ocupacionales más vulnerables y muy específicos.

El trabajo conjunto entre asociaciones, representantes y líderes de colonia permitió

observar que en la zona de los Pedregales y Culhuacanes había muchas mujeres trabajadoras, en su mayoría madres solteras, que no tenían en dónde dejar a sus hijos durante su jornada de trabajo; por lo que decidieron crear un centro de desarrollo infantil y a su vez fuentes de trabajo para algunas de ellas. Como ya existía un espacio provisional y otro en proceso de construcción, se organizó el curso denominado **Educadoras Infantiles** mismo que benefició a 49 madres trabajadoras. De ese grupo, 38 mujeres egresadas comenzaron a trabajar en 6 centros infantiles comunitarios donde sólo se recibieron a los hijos de madres trabajadoras de escasos recursos.

El curso se llevó a cabo en la estancia infantil del Centro de Trabajo Ana María Hernández, con el apoyo de las mismas educadoras de la estancia y de algunas guías Montessori, tomando como base el modelo Montessori. A finales del siguiente año, se estaban concluyendo los trabajos de construcción de la estancia infantil denominada "Pimpa Pipiltzin"; por lo que, el mismo curso se organizó para atender a 30 mujeres más con los mismos fines.

En **1996**, ya como responsable del CEDEPECA, representé al Servicio de Empleo Coyoacán ante la propia Delegación, la Dirección de Trabajo y Previsión Social del DDF (ahora denominada Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del DF) y ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Las funciones más relevantes fueron las de **planear, organizar, coordinar y supervisar las acciones relativas al SERVICIO DE EMPLEO en sus dos programas sustantivos**: El Proyecto de Colocación de Trabajadores y, El Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados. (PROBECAT)

Inicialmente se contó con una plantilla de 7 personas; 3 de base, 3 eventuales y 2 personas de apoyo técnico (un consejero especializado y un capturista asignados por parte de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y el Departamento del Distrito Federal respectivamente). Con la puesta en marcha del programa emergente de

empleo se obtiene la facilidad de contratar a 20 personas mismas que se incorporan al equipo de trabajo. Sin embargo, 27 personas en total, no fueron suficientes para atender a tantos desempleados desesperados.

Al mismo tiempo, se inauguraron 2 módulos de bienestar social denominados "Tu Mejor Amigo", ubicados en la Subdelegación de Culhuacanes y Pedregales, otorgando servicios de diferente tipo a cada comunidad: asesoría jurídica, medicina general, odontología, servicio de LOCATEL, clases de manualidades, algunos deportes. El CEDEPECA obtuvo un lugar, preferente en cada uno de los módulos dada la importancia del servicio que este ofrecía. A partir de ese momento, el CEDEPECA contó con dos unidades operativas dentro de la jurisdicción como parte de su proyección y extensión.

La experiencia en los módulos denota, la falta de preparación de los solicitantes, la identificación de personas que nunca habían salido de su territorio en busca de un empleo, la falta de capacitación que a su vez, reflejó la incongruencia entre las características de los solicitantes y las vacantes del momento determinándose el valor de éstos con relación a la colocación. Los consejeros de empleo bajo mi tutela, tuvieron que darle un giro a sus actividades y tareas de orientación, de tal manera que a la población desempleada se le brindara la opción más conveniente. Desde el ofrecimiento de un puesto vacante, si es que existía, hasta la canalización a un curso de "capacitación acorde a sus necesidades e inquietudes" o bien el escuchar pacientemente a cada persona y darle una palabra de aliento.

Cabe señalar que, la mayoría aceptó el curso como solución a sus problemas económicos más que el interés de colocarse en algún puesto vacante, reflejando el escaso interés de su propio desarrollo laboral y personal. Por lo que, nuestra labor se tornó más complicada, al tener que determinar algo sin perder de vista el objetivo común empatar perfiles de puestos con características del (os) interesados.

Dentro de las primeras acciones de capacitación se destaca la investigación de

Detección de Necesidades y la concertación de acciones con instituciones educativas con la finalidad de adquirir la capacidad de infraestructura instalada disponible, la verificación de tiempos ociosos, la contratación de instructores externos, la posibilidad de otorgar cursos en especialidades que no contemplara el plantel y, sobre todo, la concertación de cursos en periodos vacacionales; así como también la oferta educativa, para luego establecer el Programa de Capacitación correspondiente al CEDEPECA, Coyoacán.

Para ello, llevé a cabo diversas entrevistas con los propios directores de cada uno de los planteles educativos, tanto públicos como privados (CETIS, CECATIS, CONALEP).

Las propuestas anuales de capacitación que presente, incluyeron el programa de capacitación, la guía técnica, infraestructura del plantel, listado de equipo y herramienta, lista de materiales a utilizar, curriculum del instructor, datos y características del curso, así como el número de becarios por atender. (anexo 10)

Para finales del año 1995, se pone en marcha la nueva vertiente del PROBECAT denominada **Programa de Iniciativas Locales de Empleo y de Ocupación Temporal, PILEOT**. Medida que aparentemente contrarrestó los efectos negativos de la crisis de finales de 1994 por el simple hecho de haber ampliado su espectro y al pretender fortalecer, flexibilizar y ampliar la estructura del propio PROBECAT. Dirigiéndolo hacia las zonas urbanas de mayor marginación, tal fue el caso de los cursos registrados en la modalidad para el autoempleo (modalidad que no exigía tantos requisitos), y destacándose aquellos programados en el Centro de Artes y Oficios denominado la "Escuelita Emiliano Zapata"; ENCO Mariposa Blanca; Fundación Amor; las Cocinas Populares" y la Asociación Civil de "Mujeres Trabajadoras Unidas". A grosso modo, las experiencias con estos últimos grupos, fundaciones o asociaciones se describen a continuación.

El **Centro de Artes y Oficios la "Escuelita Emiliano Zapata"** es una asociación instalada en la zona de los pedregales, con una infraestructura apta para atender a

toda persona deseosa de involucrarse en las artes y oficios. Aquí se imparten cursos regulares de serigrafía, zapatería, fotografía, pintura, danza regional, karate entre otras actividades de carácter cultural, recreativo y artístico.

Las especialidades de mayor demanda estuvieron encaminadas hacia la serigrafía, básico de calzado y carpintería. La actividad de estos talleres fue más allá de enseñar el oficio pues se produjeron artículos de consumo por pedidos comenzando a comercializarlo en los del tianguis del rededor. Sin embargo, requirieron orientación para la organización de una microempresa y capacitación más especializada y de tipo autogestivo que les permitiera incrementar sus niveles de producción, calidad, creatividad y competitividad por lo que fueron canalizados hacia el área de Promoción y Gestión de la Dirección de Fomento Económico de la Delegación.

EN-CO Mariposa Blanca A. C. Es una institución para la rehabilitación y capacitación de jóvenes deficientes físico-mentales, dedicada a la rehabilitación integral y capacitación laboral de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual. Sus programas de trabajo están encaminados a potenciar las habilidades y destrezas de esas personas en el aprendizaje de un oficio y prepararlos para su colocación en una fuente de trabajo remunerada. Por lo que sus programas incluyen actividades de lecto-escritura, aritmética, sociales y de comunicación.

En el aspecto psicológico incluyen emociones, expresión de sentimientos, relaciones familiares y laborales, desarrollo humano y sexualidad. En el aspecto recreativo, practican juegos vivenciales, paseos y salidas a la comunidad (cine teatro cafeterías, parque y campamentos) En cuanto a trabajo corporal se refiere actividades psicomotrices, danza terapéutica y la natación mismas que han favorecido el trabajo de rehabilitación, tanto física como psicológica de cada una de las personas.

Desde el punto de vista pedagógico y en el ámbito laboral, el CEDEPECA Coyoacán apoyó a esta población con la organización de varios cursos, programando los de "artesanías textiles", "pastelería" y "preparación de alimentos y conservas".

Dichos cursos se llevaron a cabo en las propias instalaciones de Enco-Mariposa Blanca, ya que cuenta con un taller de telares hilados y tejidos, cocina y un salón de usos múltiples en donde se hacen los trabajos de maquila para la "central" cerillera.

De las 34 personas beneficiadas, nos pudimos percatar que su adaptación, bajo esta filosofía, los ha inducido a ser más independientes, a trasladarse de un lugar a otro y principalmente a comercializar su producto. El proyecto a futuro se encamina hacia la apertura de una cafetería como una fuente de trabajo propia.

Fundación Amor. Atiende a personas con discapacidad física o mental. Generalmente fueron ciegos, sordos, mudos o con la falta de alguna extremidad. Su infraestructura les permitió la adquisición de habilidades y destrezas en el arte de elaborar piezas de cerámica y en el estampado de camisetas, elaboración de tarjetas de presentación y souvenirs, estas últimas mediante técnicas básicas de serigrafía. Los cursos de "Cerámica y Alfarería" y "Serigrafía", fueron autorizados en una de las modalidades del PILEOT denominada Iniciativas Locales de Empleo (ILE) por tratarse de un proyecto productivo generador de empleo. En una primera etapa se atendieron a 50 personas, 30 fueron canalizadas al curso de cerámica y alfarería y los 20 restantes al de Serigrafía.

El trabajo previo a estos cursos implicó la revisión de programas, verificar la infraestructura de capacitación, la capacidad de los instructores para atender a este tipo de población, solicitar autorización para que los cursos tuvieran una duración de 3 meses, dadas las condiciones de la población objetivo con relación al proceso de enseñanza-aprendizaje, compaginar mobiliario, equipo y herramienta, en función del número de capacitandos, entre otras actividades.

Lo más difícil fue el proporcionar la atención personalizada a cada uno de los participantes para su registro dentro del programa; para ello fue necesario apoyarse mutuamente nombrando a un representante por parte del CEDEPECA del PROBECAT y por la Fundación a fin de efectuar todos los trámites necesarios, desde un inicio y

consignar la documentación requerida. El supervisor fungió como medio de comunicación entre los becarios seleccionados y el Responsable del CEDEPECA. Así es que, todos pusimos el mejor de nuestro esfuerzo para podernos entender y transmitir nuestros mensajes con los ciegos, sordos, mudos y débiles mentales. El mismo proceso se retomó para la población de Enco- Mariposa Blanca.

Las *cocinas populares* funcionaban con el apoyo de la delegación y del DIF, recibiendo recursos financieros y materiales de las mismas instancias. Estas ofrecían desayunos escolares a precios accesibles a familias de escasos recursos lo cual permitió que el niño en edad escolar pasara a desayunar antes de llegar a la escuela. Para mejorar la calidad de sus productos y el bienestar de la población infantil, se organizaron 5 cursos favoreciéndose a 125 personas de ambos turnos. Las cocinas beneficiadas fueron las siguientes: La Cocina Popular Huayamilpas, Niños del Mañana, Camino de los Niños, la Escuelita y Pinocho.

Un proyecto también muy importante fue el de la asociación civil de *Mujeres Trabajadoras Unidas A. C., MUTUAC*, quienes inicialmente y a través de su representante concertaron los cursos de serigrafía y carpintería.

La filosofía de esta asociación se basa en la capacitación de mujeres en oficios no tradicionales de su sexo, además de involucrarlas en los procesos productivos e incorporarlas en un empleo formal. La mayoría de las mujeres se caracterizaron por ser personas desplazadas del sector productivo, jefas de familia de quienes dependían hijos menores de edad, madres solteras, con escolaridad mínima de primaria, algunas mayores de 55 años dedicadas muchas veces dedicadas a la economía subterránea. El fin de esta capacitación era la de generar una microempresa para esa población femenina. La mayoría de las becarias inscritas en este curso no cubría en su totalidad los requisitos para incorporarse al programa de becas de capacitación tradicional. Sin embargo, los cursos fueron autorizados, concluyendo satisfactoriamente.

Posteriormente, para **MUTUAC** se organizaron cursos de mantenimiento de microcomputadoras, carpintería, herrería, torneado de metales con control numérico computarizado y serigrafía.

A la fecha, las egresadas de carpintería y serigrafía se encuentran establecidas en los Culhuacanes, a la altura de Taxqueña donde tienen rentado un local y se dedican a la elaboración de muebles y juguetes educativos, mientras que las de serigrafía, elaboran la propaganda, tarjetas de presentación, suvenires, etc. Ellas mismas elaboran su promoción y difusión, cuentan con equipo y herramienta suficiente para trabajar y los ingresos que obtienen les son suficientes para pagar la renta del local, incluyendo las percepciones de las involucradas en el proyecto mencionado.

Cabe destacar que, pese a la normatividad, la autorización de estos cursos fue otorgada sin mayor contratiempo porque se tuvo la intervención tanto de la representante de la asociación como del responsable del CEDEPECA, ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y de las instancias del Distrito Federal.

No obstante, y cayendo un poco en contradicción fue cancelado el curso de tapicería de muebles concertado con el CECATI no. 13, donde se inscribieron a 20 mujeres subempleadas, mayores de edad y que por características señaladas anteriormente pudo haber sido rescatado e incluirlo en la modalidad autoempleo, tal u como ocurrió con los anteriores. Pero, como el curso estuvo registrado en la modalidad escolarizada con características del programa tradicional, fueron nulos los esfuerzos y resultados, principalmente por tratarse de un curso para varones según argumento de las autoridades que autorizaban los cursos.

A partir del **primero de febrero de 1997**, el CEDEPECA pasó a depender, orgánica y funcionalmente de la Dirección de Fomento Económico. Al crearse esta nueva dependencia, la Dirección de Fomento Económico respetó y consideró todas las funciones y responsabilidades que se venían desarrollando desde 1994 a la fecha y, en poco tiempo se observó como éstas se fueron incrementando.

En ese mismo año se pusieron en marcha las nuevas modalidades ejercidas mediante los cursos de Habilidades Básicas y Búsqueda de Empleo y bajo el esquema del SINORCOM, descritos en la sección anterior.

El CEDEPECA Coyoacán tuvo la primicia de coordinar el proyecto piloto denominado "**Módulo de Habilidades Básicas y Búsqueda de Empleo**" en las instalaciones del CECATI No. 13, atendándose a un total de 20 becarios, 9 hombres y 11 mujeres. **(Ver anexo 7** el cual contiene los comentarios de los becarios egresados)

De esta prueba piloto se obtiene resultados favorables: La colocación de tres personas durante la impartición del curso y nueve más la promesa de contratación al concluir la capacitación. Al año siguiente, 1998, dicha prueba se aplicó en las 16 delegaciones del DF y a Coyoacán le correspondió coordinar tres cursos bajo esta modalidad, organizados en los CECATI No. 13, 157 y 167, respectivamente.

Con este tipo de pruebas se implementaron nuevas formas de preparar al sujeto no sólo para la búsqueda de empleo sino para el aprendizaje continuo y constante, consecuentemente la modificación de actitudes para el trabajo partiendo del supuesto de que las habilidades se pueden aprender y utilizar para la realización de otras tareas.

Tomando en cuenta que el Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados coadyuva como instrumento para la vinculación y la productividad de las empresas con el fin de adecuar la mano de obra calificada en la planta productiva, se puede concluir que los beneficios de éste fueron mínimos, poco atractivos y, rara vez, inmediatos.

Dicha aseveración no descarta la posibilidad de que este sea en verdad un instrumento que pueda encaminar sus acciones a hechos reales; y pueda ser útil para los fines que se persiguen siempre y cuando se empaten verdaderamente los requerimientos del sector productivo con el sistema educativo o viceversa. Esto

facilitaría la formación en y para el trabajo así como el incremento de la productividad de las empresas y, por ende, la calidad de los trabajadores.

En las siguientes páginas se concentran los cursos programados por el CEDEPECA Coyoacán durante el periodo 1995-1998 por especialidad, incluyendo la frecuencia de cada una de ellas y la modalidad que éstos adoptan. En resumen se presenta la siguiente información:

En 1995 se organizaron 88 cursos; 25 bajo el esquema de la capacitación escolarizada, 15 en la mixta, 27 para el autoempleo, 18 talleres –escuela y 3 ILES.

En 1996 se organizan 73 cursos; 39 bajo la modalidad escolarizada, 12 en la mixta y 22 encaminados hacia el autoempleo.

En 1997 se registran 113 cursos; 44 en las vertientes de la capacitación escolarizada, 9 en la mixta, 46 autoempleo, 12 talleres-escuela, 1 en SINORCOM y 1 de habilidades básicas y búsqueda de empleo.

Y en 1998 fueron programados 118; 32 en la modalidad escolarizada, 9 en la mixta, 26 para el autoempleo, 49 MyPES y 3 de Habilidades Básicas y Búsqueda de Empleo.

**➤ Reporte del Programa de Becas de Capacitación
para Trabajadores Desempleados:**

**Número de cursos programados por modalidad
durante el periodo 1994-1998 y;**

**➤ Reporte de los cursos de capacitación por
especialidad en la modalidad MyPES
programados durante 1998**

DELEGACIÓN COYOACAN
PROGRAMA DE BECAS DE CAPACITACIÓN PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS
PERIODO 1994-1998

MODALIDADES ESPECIALIDAD	1995				1996				1997				1998						
	ESCOLARIZADO	MIXTA	AUTOEMPLO	TALLER-ESCUELA	ESCOLARIZADO	MIXTA	AUTOEMPLO	TALLER-ESCUELA	ESCOLARIZADO	MIXTA	AUTOEMPLO	SINORCOM	HABILIDADES BÁSICAS	TALLER-ESCUELA	ESCOLARIZADO	MIXTA	AUTOEMPLO	HABILIDADES BÁSICAS	TOTAL
acabados industriales	1		1		2				0									0	acabados industriales
actualización secretarial					0	8			8	7				7	8			8	actualización secretarial
actualización secretarial c/computación					0	2			2					0				0	actualización secretarial c/computación
afinación de motores a gasolina			1		1				0	2				2	2			2	afinación de motores a gasolina
almacenista	1				0				0					0				0	almacenista
artesanas en plata					0				0		1			1				0	artesanas en plata
artesanas textiles					0	1			1		1			1				0	artesanas textiles
auxiliar administrativo					0	3			3					0			9	9	auxiliar administrativo
auxiliar contable	2				2	2			2	12				12	2			2	auxiliar contable
auxiliar contable op.de paquetería	1				1	6			6	2				2	4			4	auxiliar contable op.de paquetería
auxiliar de cocinero	1	1			2				0					0				0	auxiliar de cocinero
auxiliar de educadora					0				0					0			5	5	auxiliar de educadora
ayudante de mecánica			1		1				0					0				0	ayudante de mecánica
básico de calzado		1			1				1					0		2		2	básico de calzado
cajera					0				0					0	3			3	cajera
cancelería					0				0	1				1				0	cancelería
capturista de datos			2		2	1			1					0				0	capturista de datos
carpintería	1	3	2		6		2	2			2			2		1		1	carpintería
cerámica y alfarería				1	1		1	1			6			6				0	cerámica y alfarería
cerrajería					0				0					0			1	1	cerrajería
cocinero					0				0					0			2	2	cocinero
confección de ropa	1	1	2		4		2	2			6			6			5	5	confección de ropa
costura industrial					0				0					0		2		2	costura industrial
cultura de belleza					0				0					0			6	6	cultura de belleza
decoración de cerámica					0				0		2			0				0	decoración de cerámica
dibujo publicitario					0				0	1				0				0	dibujo publicitario

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

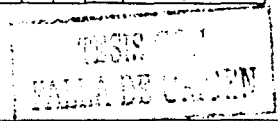
DELEGACIÓN COYOACAN
PROGRAMA DE BECAS DE CAPACITACIÓN PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS
PERIODO 1994-1998

MODALIDADES ESPECIALIDAD	1995			1996			1997			1998			
	ESCOLARIZADO	MIXTALADO	AUTOEMPLEADO	TALLE ESCUELA	TOTAL	ESCOLARIZADO	MIXTALADO	AUTOEMPLEADO	TOTAL	ESCOLARIZADO	MIXTALADO	AUTOEMPLEADO	TOTAL
dibujo técnico		1			1				1	2			2
educadoras comunitarias		1			1				1				1
elaboración de alebrijes								1	1				1
elaboración de envases de plástico										1			1
elaboración de lacteos frutas y hortalizas							6		6				6
electricidad	1	1		2	2				2				2
electricidad automotriz				2	2		3		3	2			2
embutidos		1			1				1				1
empleada de piso	7			6	6	4			4				4
empleado de piso en pequeños establecimientos											11		11
empleado de piso en tiendas de autoservicio										3			3
encuademación										1			1
habilidades básicas y búsqueda de empleo								1	1			3	3
herrera		1			1				1				1
hojalatería y pintura						3			3	3	1		4
industria de la carne		1			1				1				1
industria de lacteos		1			1				1				1
instalaciones de sistemas de intercomunicación		1			1				1				1
instalaciones electricas residenciales e ind.		1		4	1	5	5		5	4			4

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DELEGACIÓN COYOACAN
PROGRAMA DE BECAS DE CAPACITACIÓN PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS
PERIODO 1994-1998

MODALIDADES ESPECIALIDAD	1995			1996			1997			1998				
	ESPECIALIZADO	MIXTA	AUTOMILEO	ESPECIALIZADO	MIXTA	AUTOMILEO	ESPECIALIZADO	MIXTA	AUTOMILEO	ESPECIALIZADO	MIXTA	AUTOMILEO		
mantenimiento de automóviles			1			10								mantenimiento de automóviles
mantenimiento de edificios	1					0								mantenimiento de edificios
mantenimiento de microcomputadoras						0		1						mantenimiento de microcomputadoras
máquinas y herramientas	1					0						1		máquinas y herramientas
mecánica general			1			0							1	mecánica general
mecánico automotriz			1			0							3	mecánico automotriz
mecanógrafa recepcionista	1					0							0	mecanógrafa recepcionista
mesero	1		2			0							0	mesero
mesero preparador de alimento y bebidas					2			1				1	2	mesero preparador de alimento y bebidas
off-set (básico)						0		0				1	1	off-set (básico)
oficial bizcochero	4					4	3	3	3				0	oficial bizcochero
oficial francesero	4					4	3	2	2				0	oficial francesero
op Y promoción de servicios y alimentos						0		0					1	operador y promoción de servicios y alimentos
operador paquetería	1		2			3	1							operador paquetería
panadero						0		0					1	panadero
peluquería						0		0		7			6	peluquería
preparación de conservas y alimentos	1		2			3		5						preparación de conservas y alimentos
preparador de servicio y bebidas	3					1							2	preparador de servicio y bebidas
recepcionista	1					1		0						recepcionista
recepcionista c/computación			1			1		0						recepcionista c/computación
refrigeración						0		0					1	refrigeración



DELEGACIÓN COYOACAN
PROGRAMA DE BECAS DE CAPACITACIÓN PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS
PERIODO 1994-1998

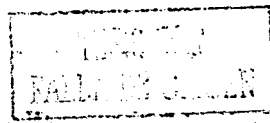
MODALIDADES	1995			1996			1997			1998			TOTAL	
	ESPECIALIZADO	MIXTO	AUTOEMPLO	ESPECIALIZADO	MIXTO	AUTOEMPLO	ESPECIALIZADO	MIXTO	AUTOEMPLO	ESPECIALIZADO	MIXTO	AUTOEMPLO		
reparación de aparatos electrodomésticos	1											1		reparación de aparatos electrodomésticos
reparación de calzado (zapatero)			2											reparación de calzado (zapatero)
reparación de frenos	1													reparación de frenos
reparación de llantas			1											reparación de llantas
reparación de máquinas de coser		1						1					2	reparación de máquinas de coser
reparación de máquinas de escribir	1													reparación de máquinas de escribir
repostería y pastelería				1				3						repostería y pastelería
repujado de metales								2				1		repujado de metales
sastrería			1											sastrería
secretaria recepcionista												1		secretaria recepcionista
serigrafía	2	2	2	4	8	12	6					3	4	serigrafía
tapicería de muebles	1		1			1			2					tapicería de muebles
tapicero (vestiduras para auto)			2										2	tapicero (vestiduras para auto)
tapices y tapetes							1							tapices y tapetes
taquimecanógrafa	1													taquimecanógrafa
torneado de metales				1			1						1	torneado de metales
torneado de metales con control numérico computarizado CNC							1							torneado de metales con control numérico computarizado CNC
vitrales					1									vitrales
vulcanizador													1	vulcanizador
TOTALES	25	15	27	18	31	88	39	12	22	73	44	19	146	113
GRAN TOTAL				88						73				113

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DELEGACIÓN COYOACÁN
DIRECCIÓN DE FOMENTO ECONÓMICO
CEDEPECA

REPORTE DE CURSOS EN LA MODALIDAD DE MYPES

NO.	NOMBRE DEL INSTRUCTOR	NOMBRE DEL CURSO	FECHA INICIO DE CURSO	NO. DE EMPRESAS	NO. DE BECAS	INSCRITOS			EGRESADOS			COLOCADOS			BAJAS		
						H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
1	A. ARACELI JIMENO LOPEZ	mesero: preparación de alimentos y bebidas	21/09/98	10	20	12	8	20	6	7	13	2	2	4	6	1	7
2	ADRIANA ROSAS VENEGA	preparación de bebidas y alimentos	14/09/98	25	25	13	12	25	6	7	13	5	5	10	6	6	12
3	ADRIANA MIRANDA ALVARADO	empleado de piso															
4	AGUSTÍN HILARIO MARTINEZ	empleado de piso	28/09/98	20	20	12	8	20	11	8	19	9	4	13	1	0	1
5	OLEN II SUMANO Y RAMIREZ	refrigeración doméstica y comercial	21/09/98	10	25	23	2	25	19	2	21	16	2	18	4	0	4
6	ALICIA NUÑEZ CRUZ	auxiliar administrativo	05/10/98	12	20	3	17	20	3	14	17	1	3	4	0	3	3
7	ANA BERTHA CEDILLO MORALES	mesero: preparación de alimentos y bebidas	28/09/98	25	25	10	13	23	8	11	19	6	9	15	2	2	4
8	ANA MA. GABRIELA TINOCO ICAZA	auxiliar de educadora	05/10/98	10	21	2	19	21	2	19	21	1	13	14	0	0	0
9	ANA MARIA NIETO MUÑOS	empleado de piso	28/09/98	20	20	5	15	20	5	12	17	3	6	9	0	3	3
10	ANGEL HERNANDEZ AGUILAR	mecánica automotriz	28/09/98	10	20	20	0	20	20	0	20	12	0	12	0	0	0
11	BALDINA MOLINA CRUZ	auxiliar administrativo	28/09/98	11	20	8	11	19	8	11	19	3	4	7	1	1	2
12	BLANCA ESTELA MARQUES RUIZ	auxiliar administrativo	05/10/98	24	25	1	23	24	1	20	21	1	10	11	0	3	3
13	CATALINA DE SANTIAGO SANCHEZ	empleado de piso	12/10/98	20	20	16	2	18	13	2	15	8	2	10	3	0	3
14	CLEMENTE SANCHEZ ROMERO	empleado de piso	28/09/98	20	20	7	12	19	7	9	16	0	3	3	1	3	4
15	ELVIA MARTINEZ VAZQUEZ	cocinero	05/10/98	21	25	3	18	21	3	16	19	2	8	10	0	2	2
16	ERNESTO JUAREZ RODRIGUEZ	auxiliar administrativo	05/10/98	24	25	7	17	24	6	11	17	4	9	13	1	6	7
17	ESPERANZA BARAJAS ALBOR	panadería	05/10/98	20	20	2	17	19	2	17	19	2	10	12	0	0	0
18	GRISELL TIERRABLANCA BARRIGA	belleza	28/09/98	10	22	1	21	22	1	19	20	1	12	13	0	2	2
19	GUADALUPE CASTREJON RODRIGUEZ	auxiliar administrativo	05/10/98	10	20	4	16	20	3	16	19	1	2	3	1	0	1
20	J. ALFONSO FERNANDEZ BARBUD	mecánica automotriz	21/09/98	10	25	19	1	20	17	0	17	15	0	15	2	1	3
21	JORGE SUASTE GUADARRAMA	mecánica automotriz	21/09/98	10	20	19	0	19	16	0	16	16	0	16	3	0	3
22	JOSÉ DIAZ PINEDA	maquinas y herramientas	21/09/98														
23	JOSÉ LUIS MENDEZ VILLAGRAN	cerrajería	05/10/98	25	25	25	0	25	25	0	25	15	0	15	0	0	0



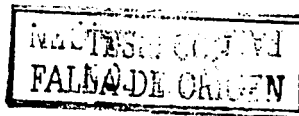
DELEGACIÓN COYOACÁN
DIRECCIÓN DE FOMENTO ECONÓMICO
CEDEPECA
REPORTE DE CURSOS EN LA MODALIDAD DE MYPEs

NO	NOMBRE DEL INSTRUCTOR	NOMBRE DEL CURSO	FECHA INICIO DE CURSO	NO. DE EMPRESAS	NO. DE BECAS	INSCRITOS			EGRESADOS			COLOCADOS			BAJAS		
						H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
24	LUIS FERNADO FABIAN LOPEZ	mecánica automotriz	28/09/98	10	20	18	0	18	17	0	17	8	0	8	3	0	3
25	MA. ANTONIETA SALAZAR SANCHEZ	empleado de piso	12/10/98														
26	MA. CONCEPCIÓN MEJIA ANGIANO	empleado de piso	05/10/98	19	20	14	5	19	10	5	15	7	3	10	3	1	4
27	MA. DEL CARMEN PEREZ BAÑOS	auxiliar administrativo	28/09/98	25	25	12	13	25	10	12	22	8	9	17	0	0	0
28	MA. EUGENIA LUNA DOMINGUEZ	auxiliar de educadora	05/10/98	10	22	0	22	22	0	22	2	0	3	3	0	0	0
29	MA. LUISA MEJORADA LOZADA	belleza	05/10/98	10	25	2	23	25	2	23	25	2	13	15	0	0	0
30	MAGDALENA ESCUTIA SERRANO	secretaría-recepcionista	28/09/98	12	20	1	19	20	1	17	18	1	5	6	0	2	2
31	MANUEL MARQUEZ	carpintería	19/10/98	23	20	17	2	19	16	2	18	8	1	9	1	0	1
32	MARCO ANTONIO GARCIA HDZ.	vulcanizador	05/10/98	22	20	20	0	20	19	0	19	13	0	13	1	0	1
33	MARTHA GOMEZ PEREZ	preparación de bebidas y alimentos	14/09/98	25	25	15	10	25	10	6	16	9	5	14	5	4	9
34	MIRIAM MITZIN CHAVEZ	belleza	05/10/98	23	25	4	19	23	4	18	22	4	11	15	0	1	1
35	N. MARGARITA LIMA CARRETO	belleza	05/10/98	11	22	0	22	22	0	22	22	0	9	9	0	0	0
36	OSCAR A. RANGEL ESPINOZA	auxiliar administrativo	05/10/98	21	25	7	14	21	6	12	18	4	8	12	1	2	3
37	PATRICIA MITZIN CHAVEZ	belleza	05/10/98	21	25	4	17	21	4	17	21	3	8	11	0	0	0
38	PAULINA GONZALEZ MANZO	cocinero	28/09/98	20	20	7	13	20	7	12	19	4	1	5	0	1	1
39	PEDRO CARLOS SALVADOR CUEVA	auxiliar de educadora	21/09/98	10	20	0	19	19	0	18	18	0	6	6	0	1	1
40	RAQUEL ESPINOZA CARRILLO	empleado de piso	05/10/98	21	25	13	8	21	12	7	19	7	6	13	1	1	2
41	REBECA SANCHEZ	auxiliar de educadora	28/09/98	10	20	0	20	20	0	17	17	0	9	9	0	3	3
42	ROBERTO GARCÍA HERNANDEZ	hojalatería y pintura	05/10/98	20	20	20	0	20	20	0	20	13	0	13	0	0	0
43	ROCIO T. IGNOROSA LUNA	auxiliar de educadora	28/09/98	10	20	0	20	20	0	18	18	0	9	9	0	2	2
44	RODRIGO UBALDO PEDROZA	auxiliar administrativo	28/09/98														
45	ROSALBA SANCHEZ ROMERO	empleado de piso	28/09/98	20	20	14	5	19	13	5	18	11	2	13	1	0	1
46	SILVIA HUELGAS PADILLA	empleado de piso	12/10/98	20	20	9	11	20	13	11	24	4	9	13	1	0	1
47	SOFIA GONZALEZ GONZALEZ	belleza	05/10/98	21	25	0	21	21	0	20	20	0	8	8	0	1	1
48	VICENTE GONZALEZ SOLANO	auxiliar administrativo	14/09/98														
49	YOLANDA RAQUEL GUZMAN REYES	auxiliar administrativo	05/10/98														
TOTALES			49	1731	947	389	515	904	346	465	811	229	229	458	48	52	100

TESIS
FALLA DE CARGEN

Delegación Coyoacán
CEDEPECA Coyoacán

1	almacenistas	artesanas en plás	ayudante de mecánica	cancelaría	cerrajería	dibujo publicitario	educadoras comunitarias	elaboración de aliebrjes	elaboración de envases de plásico	embudidos	enclademación	herriería	industria de la carne	industria de lácteos
2	acabados industriales	actualización secretarial	secretaría	artesanas textiles	auxiliar de cocinero	cocinero	costura industrial	decoración de cerámica	electricidad	máquinas y herramientas	mecánica general	reparación de aparatos electrodomésticos	reparación de calzado	rapicero (vestiduras para auto)
3	Cayera	capturista de datos	empleado de piso en tiendas de autoservicio	mesero	repujado de metales	lameado de metales								
4	básico de calzado	dibujo técnico	habilidades básicas y búsqueda de empleo	mecánico automotriz	operador de paquetería	reparador de máquinas de coser	repostería y pastelería							
5	afinación de motores a gasolina	auxiliar de educadora												
6	cultura de belleza	elaboración de lácteos frutas y hortalizas	mesero preparador de alimentos y bebidas											
7	electricidad automotriz	hojalatería y pintura	tapicaría de muebles											
8	cerámica y alfarería	preparación de conservas y alimentos	preparador de servicio y bebidas											
9	oficial francés													
10	oficial burcochero													
11	carpentería	empleado de piso en pequeños establecimientos												
12	auxiliar admetivo													
13	contador	pequeña												
14	instalaciones eléctricas													
15	instalaciones eléctricas residenciales y residenciales													
17	confección de ropa	empleada de piso												
18	auxiliar contable													
23	actualización secretarial													
31	serigrafía													



VII CONCLUSIONES

La experiencia adquirida durante mi estancia en el Centro Delegacional Promotor del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, CEDEPECA Coyoacán, me ha permitido desarrollar el presente trabajo bajo el esquema denominado memoria del desempeño profesional. Dicha experiencia me permite llegar a las siguientes conclusiones:

- Se hace evidente y urgente la necesidad de vincular de manera sistemática la oferta de servicios de formación técnica y de capacitación para el trabajo conjuntamente con representantes de la planta productiva y principalmente con la comunidad educativa; tomando como base las necesidades de la planta productiva en materia de recursos humanos, sin descuidar la formación integral de las personas.
- Las autoridades educativas y laborales, junto con la participación del sector productivo, deben instrumentar y promover mecanismos que respondan a las condiciones actuales y previsibles del mundo del trabajo. De tal manera que su estructura facilite la movilidad del trabajador entre industrias y regiones.

También es necesario:

- Considerar los grados progresivos de complejidad en las funciones laborales y, señalar aquellas que puedan servir como punto de partida para la estructuración de planes y programas de formación técnica y de capacitación en y para el trabajo, así como, los de la educación media y superior en sus modalidades terminal y bivalente.
- Flexibilizar y adecuar los programas de formación para el trabajo de tal manera que respondan mejor a las necesidades de cada joven en etapa de formación y de cada trabajador en activo.
- Establecer nuevas formas de certificación aplicables a las competencias laborales adquiridas empíricamente, independientemente de cómo se hayan obtenido; de tal modo que se pueda otorgar un reconocimiento análogo al escolar según los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en la práctica. Lo anterior, facilitará la alternancia de estudio y trabajo a lo largo de la vida, así como la progresión hacia grados más complejos de competencia laboral. A Su vez, la certificación servirá de base para la capacitación continua de los recursos humanos productivos, con la consiguiente mejoría en niveles de productividad, competitividad y bienestar personal.

- Ajustar gradualmente los programas de formación técnica y de capacitación ya sea por módulos, o unidades autónomas, que faciliten el establecimiento de equivalencias entre instituciones y la incorporación de trabajadores a la formación escolarizada.
- Los cambios cualitativos deben de ir acompañados por el aumento en la infraestructura de capacitación. (Incremento de planteles educativos, promoción de inversiones privadas para la capacitación, la ampliación de becas y otros apoyos que promuevan la capacitación laboral)
- Establecer mecanismos que fomenten el cambio de actitud, la generación de empresas y el tipo de tecnología a utilizar, capacitar al personal, crear institutos de desarrollo de proyectos y reformas que fomenten la creación de empleos estables y bien remunerados.
- Descentralizar la educación integrando en los planes y programas, contenidos y materias optativas de sensibilización acordes al contexto de cada delegación, municipio o localidad propiciando la participación de la iniciativa privada en todos los niveles educativos.

La evaluación del sistema educativo sería el medio más adecuado para ir modificando su trayectoria, ir midiendo el impacto de la calidad y, al mismo tiempo permitir el establecimiento de controles para elevar los niveles de enseñanza-aprendizaje con respecto a las oportunidades laborales. Evaluación que también debe irse adecuando en las empresas, en función de grupos ocupacionales, por rama y actividad y, sobre todo, definir la toma de decisiones de cada nivel.

El impacto estructural se manifestaría inmediatamente al interior de las organizaciones, en los planes y programas de estudio y en los papeles y responsabilidades asociados a ellos y a sus representantes. Es probable que si se aplica la evaluación interna al sector educativo, también, se tenga mayor impacto tanto al interior, como al exterior, ya que a menudo se hace referencia, sin mayor trascendencia alguna a los cambios más que al cumplimiento mismo.

Si se desea garantizar la calidad de la educación a cualquier nivel, formal e informal, se deben considerar cuatro aspectos muy importantes, de tal manera, que le den valor a esa calidad: El aspecto administrativo, académico, pedagógico y profesional.

Establecer controles y mecanismos de tipo administrativo, nos permiten evaluar los procedimientos y la documentación, las líneas de informe y las responsabilidades de cada individuo. A su vez estos controles pueden estar relacionados con estructuras de incentivos y con procesos más amplios y complejos de administración institucional, en particular, los que se refieren a la planeación y organización.

Este aspecto supone que la calidad se produce mediante una "buena administración" y que la calidad no varía al interior de la institución sino que abarca todas las actividades de la misma y el método se asocia con el cambio institucional controlado desde el centro.

El aspecto académico como se apega más a la asignatura, al control de la formación y/o de la profesión, a la variación de métodos para alcanzar la calidad, dependiendo de los diferentes valores disciplinarios; combina la evaluación de la enseñanza y la evaluación de la investigación. Aunque la primera es la más importante, los valores de la segunda se palparían de inmediato y sus valores de calidad trascenderían el ámbito institucional y social.

El aspecto pedagógico concedería mayor importancia a las habilidades propias de la enseñanza y las prácticas en el aula el cual tiene una estrecha relación con la capacitación y el desarrollo de personal. Su enfoque se limita a la enseñanza, sin dejar de lado el aprendizaje y la valoración misma, ya que sugiere el uso de técnicas pedagógicas para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicables a las diferentes materias y/o áreas, sin que éstas definan los métodos pedagógicos.

No debemos perder de vista el aspecto profesional o laboral, ya que éste se enfoca más al perfil que adquieren los egresados de la institución respecto a las condiciones y destrezas que poseen y a los requisitos de los "clientes" así como también a las características determinadas por los empresarios. En este sentido, es imperiosa la necesidad de establecer sistemas de control que aseguren la calidad de los sistemas educativos.

En materia de capacitación, el problema resultó ser, al mismo tiempo, cuantitativo y cualitativo, resaltando el hecho de que todavía la capacitación para el trabajo se sigue entendiéndose como una etapa de corta duración y de poca importancia en la preparación del trabajador, implicando serias *dificultades*, sobre todo, cuando se trata de la formación de recursos humanos. Entre esas dificultades se destacan las siguientes:

- Un divorcio entre los sistemas de capacitación y los mercados ocupacionales.
- La educación tecnológica y la capacitación para el trabajo comparten un modelo que pone mayor énfasis en los insumos del proceso educativo, más que en el éxito del educando ya que los programas que la integran giran en torno a áreas de especialidad académicas, sin tomar en cuenta el mundo del trabajo.
- Falta de coordinación entre los esfuerzos del sector público y los del sector privado, situación que impide realizar eficientemente las acciones formativas de seguimiento y evaluación para adaptar nuevas formas y programas de capacitación.
- Falta de disposición para el reconocimiento formal de habilidades y conocimientos adquiridos en el ejercicio de la ocupación. (Las personas que no tienen un nivel académico no necesariamente requieren de una formación académica formal para desempeñar un puesto y adquirir un documento oficial, ya que éstas las trae consigo y las ha adquirido durante el transcurso de su vida laboral. Más bien, requieren de los elementos que le permitan desarrollar ciertas habilidades y destrezas; dándole mayor seguridad para enfrentarse a las nuevas oportunidades.
- Rigidez en los sistemas de capacitación por la forma de operar la actual oferta de capacitación que, prácticamente, obliga a cambiar programas enteros para incorporar nuevos conocimientos sin importar el factor humano.
- La formación recibida a través de la currícula durante la etapa escolar no proporciona la experiencia suficiente y necesaria para el desempeño profesional, al contrario, dicha experiencia la tiene uno que ir buscando y adquiriendo con el trabajo diario adaptándola a la realidad laboral.
- Al percibirse un vínculo débil entre la capacitación para el trabajo y las oportunidades laborales, de desarrollo profesional y personal, los jóvenes en edad de tomar decisiones de tipo vocacional tienden a considerar opciones de capacitación técnica como opciones de calidad inferior a la académica. Por ello es necesario dignificar la educación tecnológica y darle el valor que se merece tanto

en el mundo educativo como en el laboral e implementar un sistema dual que combine el estudio con el trabajo.

- El nuevo modelo económico tiende a ensanchar la esfera del trabajo calificado, mientras que el anterior sigue desarrollando un creciente proceso de descalificación de la fuerza de trabajo con la consecuente precarización del trabajo y la propagación del desempleo.
- La escuela pública aún no esta preparada para enfrentar los grandes retos, ya que implica una gran inversión para mejorar la calidad de la enseñanza e indudablemente la implementación de nueva tecnología, así como también la creación de mecanismos para que los niños y jóvenes permanezcan en la escuela y, en un momento determinado porqué no, incorporar a aquellas personas que rebasan la edad "laboral".
- Existe todavía un arraigo exagerado de los sistemas de enseñanza-aprendizaje tradicionales. Por consiguiente, contradicciones en los planes de estudio, adicionándosele la obsolescencia de la oferta educativa e infraestructura.
- Falta de preparación y actualización del personal docente.
- La ruptura del sistema educativo hacia su interior, se debe en gran parte a sus deficiencias, a la falta de pertinencia, a la desarticulación entre los aparatos productivos y educativos, la falta de preparación del personal docente y a las malas percepciones, por mencionar algunas.
- Dentro de estas dificultades cabe señalar que, no necesariamente la dinámica del empleo se asocia con la escolaridad, por el contrario es la dinámica de la demanda (acumulación de capital) la que va marcando la dinámica de la fuerza de trabajo así como sus límites, hecho que revelan miles y miles de trabajadores desempleados.
- Consecuentemente, la brecha entre la oferta y demanda de empleo se abre hacia polos opuestos y esta a su vez con la oferta y demanda educativa, dando la impresión de que jamás hubiera existido una coincidencia entre una y otra para empatar en ciertos puntos clave los perfiles; dando paso a la desocupación friccional, ocasionada en muchos de los casos por la empresa, los mismos desempleados e incluso el sector educativo, productivo y empresarial.

Actualmente se reconoce que la educación no se desarrolla solamente en el ámbito escolar, sino que ésta se adquiere en diversos ámbitos y de manera muy significativa en el trabajo, por lo que es necesario fomentar una cultura de la educación para toda la vida. Aprender a aprender, con el fin de desarrollar actitudes que nos hagan

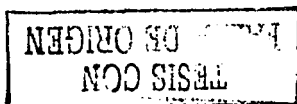
sentir útiles así como el apetito y la necesidad del aprendizaje como algo que debe acompañarnos siempre.

En este sentido, se puede hablar de la escasa o nula correspondencia del sector educativo con las necesidades de la planta productiva. Sobre todo, al revivir la experiencia durante el desarrollo del PROBECAT en sus diferentes modalidades de capacitación, dejando mucho que desear y poniendo de manifiesto que, aunque exista un programa como lo es el Servicio de Empleo y el de Becas de Capacitación, tan ambiciosos para contrarrestar los efectos de la crisis y abatir un poco el desempleo, **la escasez de oportunidades de empleo, se le seguirá atribuyendo a la casi nula generación de fuentes de trabajo y a la falta de formación para el trabajo, capacitación y adiestramiento dados los cambios del mundo laboral y a la generación de los nuevos puestos, acompañados por la creciente automatización** en la producción de mercancías y la transformación de los servicios, PC's sofisticadas, robots, telecomunicaciones y otras tecnologías de la era de la información que están sustituyendo a los seres humanos en todos los sectores.

No obstante, el trabajador de hoy y del mañana, debe ser capaz de asimilar y entender los nuevos procesos productivos y las innovaciones tecnológicas; necesita saber como aplicarlos, debe ser capaz de relacionarse adecuadamente con todos los elementos que conforman el entorno de la empresa, tiene que desarrollar su capacidad de adaptación a nuevas condiciones y formas de organización del trabajo y, debe de estar dispuesto a aprender en forma continua a lo largo de toda su vida activa. Esto potencia en él nuevas aptitudes y actitudes, las cuales resultan indispensables en la vida laboral y moderna y son determinantes en el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y de su plena realización como ser humano.

Hallazgos

- El surgimiento de las necesidades individuales como eje conductor de la economía y la orientación de esas necesidades, expectativas y deseos como



propósito último de las organizaciones públicas y privadas generadoras de bienes y servicios, constituyendo una muestra clara de valor que lo individual ha adquirido en sociedades modernas como la nuestra. Desde este punto de vista y asociado con las artes y el humanismo se ha observado cómo se han fortalecido grupos de interés ciudadano, asociaciones privadas de asistencia social, instituciones de beneficencia, organizaciones de pequeños productores, grupos indígenas, incluso grupos vulnerables y marginados, entre otros. Por lo que la revalorización del papel del individuo en la sociedad e historia es un rasgo significativo y unificador de las nuevas tendencias educativas.

- Reconocer que el talento de los individuos es la base de la competitividad y de la supervivencia de las organizaciones en cualquier escala incluyendo el mismo desarrollo. Por tanto, es importante manifestar y dar a conocer que el conocimiento, la experiencia, la iniciativa y la creatividad es un recurso ilimitado de toda organización y de cualquier país y, que cada vez se hace más evidente la necesidad de conocer, administrar, almacenar y difundir el conocimiento mismo, como medio para cultivar el capital humano.
- Se puede dar el primer paso, ocupando a aquellas personas que se han hecho en la práctica. A su vez ocuparlos como efectos multiplicadores para transmitir sus cocimientos a otros semejantes. De este modo fomentar la cultura de transmisión de conocimientos habilidades y destrezas manifiestas, por ejemplo en las artes culinarias, artesanales y de servicios como base para el desarrollo de la comunidad coyoacanense.
- Una forma de responder a las exigencias del mercado laboral y a las necesidades de los demandantes de empleo es enriqueciendo el programa de orientación que se da en el servicio de empleo sin perder de vista el objetivo principal de incrementar las habilidades de auto-venta, venta de la capacidad de trabajo, de acomodación a la oferta del mercado en un mundo competitivo. Por ello, implementar estrategias de orientación laboral significa ayudar a la juventud para decidir su carrera formativa y su carrera laboral.
- La apertura de nuevas expectativas para la juventud mexicana.
- Una era de cambios, incita a la transformación continua y adecuación del modelo educativo, lo cual obliga la generación y renovación permanente de la capacidad de adaptación y competitividad. La reconversión de mano de obra es una manera de redefinir el fondo y la forma del empleo remunerado, la relación laboral, los espacios de trabajo y la naturaleza misma de la materia de trabajo.
- Detectar que los modelos de los sistemas de enseñanza particulares, contemplan implícitamente la concepción del mundo, la educación, y del hombre que desean tomando en cuenta las características del hombre que está educando.

Aciertos

La implementación de una nueva cultura laboral incita la colaboración conjunta de los sectores educativos, productivos y empresariales. No sólo al interior de los centros de trabajo si no fuera de ellos, como los medios para revalorizar el trabajo humano, el aumento de la productividad y las necesidades de los trabajadores y sus familias, implicando un esfuerzo continuo, permanente y corresponsable. Es por ello que, acertadamente se retoman los principios básicos que establece la nueva cultura laboral propuesta por la STyPS.¹

- Fomentar la revaloración del trabajo humano, otorgándole la dignidad que le corresponde como medio para la satisfacción de las necesidades materiales, sociales y culturales de los trabajadores y sus familias y como elemento fundamental dentro de la empresa para alcanzar los niveles de productividad y competitividad, por ende de bienestar social.
- Los procesos productivos requieren de equipos y tecnología de punta compatibles con el aprovechamiento productivo de la mano de obra, nuevas formas de gestión, organización y capacitación para el trabajo productivo que estimulen la capacidad de innovación, el potencial creativo y la superación intelectual de los trabajadores. Además de propiciar el uso racional y eficiente de los recursos disponibles en las empresas, así como el respeto al medio ambiente.
- Las transformaciones productivas y organizacionales implican la actualización permanente de conocimientos, habilidades y destrezas tanto para el trabajo como para la actividad empresarial, respectivamente.
- Inculcar valores de responsabilidad, solidaridad, superación continua, capacidad de adaptación al cambio y al trabajo en equipo, entre otros a través de la educación y la capacitación.
- Que la persona encuentre, en el proceso de educación y capacitación, el medio para ejercer plenamente su libertad con responsabilidad, para su propia realización y, en consecuencia, la de su sociedad, proceso básico que se genera al interior de la familia, las escuelas, los sindicatos y los propios centros de trabajo.
- Implementar la promoción a puestos de categoría superior, tomando como base la capacidad del individuo y, en caso de que los trabajadores demuestren estar

¹ STyPS. Principios de una nueva cultura laboral, agosto de 1996

Igualmente capacitados, desde el punto de vista de aptitudes y eficiencia, habrá de promoverse, en igualdad de circunstancias, a quien goce de mayor antigüedad.

- Para aumentar la productividad en los centros de trabajo y en la economía en su conjunto, los esfuerzos educativos y de capacitación sintetizan lo siguiente:
 - a. Debe promoverse que en los planes de estudios de los diversos niveles educativos y en los programas de capacitación se incluyan contenidos que fomenten valores fundamentales como la calidad, la productividad, el respeto, la justicia, la equidad y el reconocimiento del trabajo como una vía para el progreso personal y colectivo.
 - b. Es necesario reforzar los valores en la formación personal, así como en la vida cívica y social. Educar, enseñar, demostrar e impulsar los valores del trabajo como ámbito para la completa expresión y crecimiento de la persona. Debe educarse para la responsabilidad y la excelencia.
 - c. En cumplimiento de los principios normativos que ordena nuestra Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo, debe fomentarse una cultura de la capacitación para que ésta sea asumida por trabajadores y empresarios como un valor esencial para el mejoramiento de la productividad y superación personal.

Mediante la educación, estaremos incidiendo en un cambio de actitudes y conductas que contribuirán a crear una nueva cultura laboral que rebase los límites de la simple instrucción técnica, capacitación y adiestramiento para el trabajo. Asimismo, se deben preservar y potenciar aquellos valores y tradiciones culturales que definen e identifican nuestra nacionalidad.

Uno de los aciertos más importantes, refiere la contribución del pedagogo en el desarrollo de un sistema educativo, sobre la base de nuevos indicadores e innovaciones educativas y tecnológicas con carácter funcional sin separar los conocimientos básicos del carácter social, acierto que hace que se identifique a la persona desempleada con relación a las necesidades del mundo laboral.

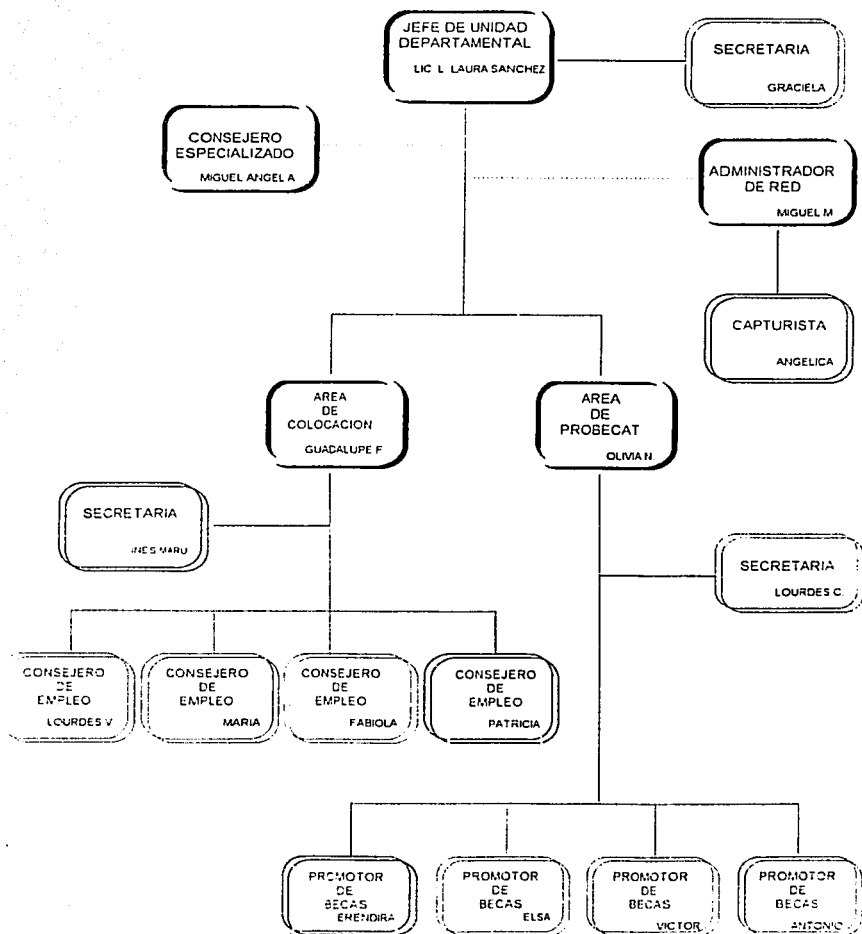
Limitaciones

- La velocidad de obsolescencia del conocimiento debido al impacto tecnológico que conduce al problema de la cuantificación y definición de parámetros para conocer con exactitud el punto de partida de las estrategias y con ello hacer frente a los retos futuros como individuos.
- La obsolescencia de la infraestructura educativa instalada no ofrece otra opción más que la adecuación del Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados, en función de la oferta educativa establecida y su capacidad de espacios, tiempos y forma actuales.
- La mayoría de los planes y programas de capacitación que ofrecen las instancias capacitadoras son obsoletos y poco funcionales en comparación con las exigencias del aparato productivo.
- El retraso en la liberación de recursos, destinados al Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados.
- La falta de preparación del personal docente principalmente en la modalidad de habilidades básicas y búsqueda de empleo.
- La falta de correspondencia entre la calificación impartida por las instancias capacitadoras y las necesidades reales de las empresas hacen que se acentúen los rezagos.
- La insuficiencia en la infraestructura educativa, local y estatal para atender oportuna y adecuadamente los requerimientos de capacitación detectados ante un crecimiento brusco o aparición escarpada de nuevas actividades que requieren ocupaciones no previstas por los organismos capacitadores desarticulando al sector productivo.
- Las grandes expectativas que el aparato educativo ha creado en los jóvenes, en el sentido de que al estudiar una carrera podían salir adelante, se han derrumbado a causa de un mercado contraído y con altos índices de desempleo.
- Hasta hace algunos años, los trabajadores ingresaban a la fuerza laboral con un conjunto de habilidades que les eran útiles prácticamente a lo largo de toda su vida productiva; ahora requiere de mano de obra capacitada y flexible, con un entrenamiento que no sólo se enfoque al manejo de maquinaria y herramientas, sino también en el entendimiento de la tecnología, a participar en su funcionamiento y diseño y a desarrollar su capacidad para aprender, en forma continua a lo largo de su vida activa. Percibiéndose la resistencia al cambio total o parcial.

La experiencia del desempeño profesional, no culmina con la presentación de este trabajo, y mucho menos, con mi ausencia del CEDEPECA, por el contrario este compendio da la pauta para futuras investigaciones e implementación de planes y programas que incluyan acciones encaminadas hacia la vinculación de trabajadores desempleados y hacia el mejoramiento del bienestar de su familia.

ANEXOS

DIRECCION DE LA UNIDAD DE FOMENTO ECONOMICO
 SUBDIRECCION DE PROYECTOS ESTRATEGICOS
 UNIDAD DEPARTAMENTAL DE PROMOCION
 Y PROTECCION DEL EMPLEO
 CEDEPECA COYOACAN



Anexo I

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



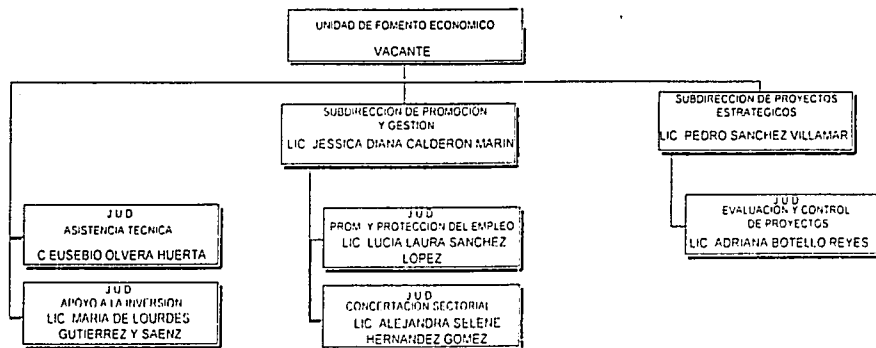
CIUDAD DE MÉXICO

UNIDAD DE FOMENTO ECONOMICO
ESTRUCTURA ORGANICA ACTUAL SEGÚN DICTAMEN DEL



SECRETARÍA DE ECONOMÍA

10 DE AGOSTO DE 1998.



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

204

DELEGACIÓN Coyoacán
CEDEPECA

DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Anexo 2

LUCIA LAURA SÁNCHEZ LOPEZ
JEFE DE LA UNIDAD DEPARTAMENTAL DE
PROMOCION Y PROTECCIÓN AL EMPLEO

Diciembre de 1998

RECEBIDO
FALLA DE LA UNIDAD DEPARTAMENTAL DE
PROMOCION Y PROTECCIÓN AL EMPLEO
205

Delegación Coyoacán
Dirección de Fomento Económico
CEDEPECA

Criterios de la Encuesta Telefónica

Sector económico	clasificación	No. De trabajadores	Total de empresas	% por sector	% G. T.
Agrícola/forestal	Micro	1-15			
	Pequeña	16-100	1	100%	1.17
	Mediana	101-250			
	grande	251 y más			
	Total		1		
Industria Manufacturera	Micro	1-15	1	16.66	1.17
	Pequeña	16-100	2	33.33	2.35
	Mediana	101-250	2	33.33	2.35
	grande	251 y más	1	16.66	1.17
	Total		6		
Sector Comercio	Micro	1-15	9	26.47	10.58
	Pequeña	16-100	13	38.23	15.29
	Mediana	101-250	3	8.82	3.52
	grande	251 y más	9	26.47	10.58
	Total		34		
Sector Servicios	Micro	1-15	18	40.9	21.17
	Pequeña	16-100	18	40.9	21.17
	Mediana	101-250	1	2.27	1.17
	grande	251 y más	2	15.9	8.23
	Total		44		
Gran Total:			85		

SIMBOLOGIA
Principales causas de no envío
Apartado "A"

Símbolo	Significado
A	Edad
B	Sueldo
C	Distancia
D	Escolaridad
E	Sexo (según perfil solicitado)
F	Falta de experiencia laboral
G	Estado civil
H	Tipo de horarios
I	No cubre el perfil

Principales causas de no-colocación
Apartado "B"

Símbolo	Significado
F/D	Falta de documentación
D/E	Dirección equivocada
N/E	No aprueban los exámenes
N/P	No se presentan al empleo
F/P	Falta de presentación
P/O	Puesto ocupado
F/C	Falta de capacitación
N/EP	No aprueban examen psicológico
S/B	Salarios bajos
I/L	Inestabilidad laboral
I/F	Información falsa del candidato
F/IP	Falta de interés personal
F/R	Falta de responsabilidad

INFORMACIÓN CONCENTRADA DE LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 1999
(ENCUESTA TELEFÓNICA)

Razón Social	ocupados	Sector	Ocupación	Personal requerido en 1999 por trimestre					Causas que dificultan el reclutamiento	causas de no colocación
				1	2	3	4	T		
Apirios Abarca	5	Agricultura/forestal	secretaria			1		1		Falta de experiencia
Tecniconección	7	Industria Manufacturera	costurera	1	1	1	1	4		no aprobó el examen
Aplicaciones electricas	40	Industria Manufacturera	operadores de CNC			1		1	falta de experiencia	no aprobó el examen
			secretaria			1		1	falta de experiencia	no aprobó el examen
			operador de máquinas			1		1	falta de experiencia	no aprobó el examen
Alpro alimentos proteínicos S.A. de C.V.	60	Industria Manufacturera	ayudantes generales	2	2	2	2	8	la distancia del empleo	
Magistrión S.A. de C.V.	150	Industria Manufacturera	ayudantes generales	30	30	30	30	120	la distancia del empleo	
Bardhal de México S.A. de C.V.	600	comercio	soldador	5	5	5	5	20	la distancia del empleo	
			monitazgurista			1		1	la distancia del empleo	
Derivados de Frutas	600	industria de la extracción	chófer					1	la distancia del empleo	
			Mecánicos	1				1	la distancia del empleo	
			ayudantes de repanto	5	5	5	5	20	la distancia del empleo	
Grupo Textil 2000	400	Industria del vestido	chófer	5	5	5	5	20	la distancia del empleo	
			ayudantes generales	2	2	2	2	8	la distancia del empleo	
Hermanos Vázquez S.A. de C.V.	982	comercio	chófer	2	2	2	2	8	la distancia del empleo	
			ayudantes generales	50	50	50	50	200	la distancia del empleo	
			chófer	50	50	50	50	200	la distancia del empleo	
			auxiliar administrativo	2	2	2	2	8	la distancia del empleo	
			Mecánicos	2	2	2	2	8	la distancia del empleo	
Librería Ghandi	260	comercio	carpinteros	2	2	2	2	8	la distancia del empleo	
			vendedores	1	1	1	1	4		
Microformas	350	comercio	mantenimiento	1	1	1	1	4		
			almacenista	1	1	1	1	4		
			técnicos en electrónica	2	2	2	2	8		
			Ing. Electrico	2	2	2	2	8		
Tanda Ahorro S.A. de C.V.	950	servicios	operador de filmacion	6	6	6	6	24		
			capturista	20	20	20	20	80		
Nueva Wall Mart de México S.A. de C.V.	550	comercio	vendedores	20	20	20	20	80		
			fablajeros	1	1	1	1	4		
Rotoplas	250	comercio	herrero		1		1	2	malas referencias	
			auxiliar contable	1			1	2		
			Mecánicos		1		1	2		
Suburbia S.A. de C.V.	150	comercio	costurera	4	4	4	4	16	falta de experiencia	
			sastre	4	4	4	4	16		
Super Plaza Abarrotes, vinos y Licores	150	comercio	ayudante de mostrador	2	2	2	2	8	mala presentación	falta de interes en el horario
Provida Digna		servicios	auxiliar administrativo	2		4	4	10	falta de documentos	un disponibilidad de horario
Panificadora los Angeles	6	comercio	panaderos				5	5		Falta de experiencia
Librería Coyoacán	15	comercio	vendedores	1	1	1	1	4	falta de experiencia	malas referencias
Librería el Parnaso	10	comercio	meseros	6	6	6	6	24	mala presentación	Falta de experiencia
Crepas y café Coyoacán	10	servicios	cocinero	2	2	2	4	10	mala presentación	falta de interes por el trabajo
Alden Tlalpan S.A. de C.V.	10	comercio	archivista	1				1	no cubren los requisitos	falta de interes por el trabajo
			repcionista	1			1	2		falta de interes por el trabajo
			chófer	1				1		falta de interes por el trabajo

Anexo 2

INFORMACIÓN CONCENTRADA DE LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 1999
(ENCUESTA TELEFÓNICA)

Razón Social	ocupados	Sector	Ocupación	Personal requerido en 1999 por trimestre					Causas que dificultan el reclutamiento	causas de no colocación
				1	2	3	4	T		
Comida Tradicional La Parroquia	40	servicios	meseros					10	10	rotación de horarios
			limpieza					2	2	
Flame Luz	20	servicios	ayudantes generales	9	9	9	9	36		falta de formalidad e interés
			secretaría	1	1	1	1	2		no cubren el perfil
			capturista	2				2		
Librería de Cristal	40	comercio	vendedores	3	3			6		falta de interés
			capturista	3	3			6		
			auxiliar administrativo	3	3			6		
Papelería Semac	20	comercio	secretaría	1				1		tipo de horario
			empleado de mostrador	1				1		sin disponibilidad de horario
Regalos y envolturas S.A. de C.V.	25	comercio	vendedores	1	1	2	4			falta de interés
Telepizza México (Coapa)	20	servicios	ayudante de cocina	2	2	2	2	8		falta de interés en el horario
			mensajeros	5	5	5	5	20	por que son estudiantes	sin disponibilidad de horario
Zapatería Karela	30	comercio	vendedores				10	10		sin disponibilidad de horario
			demonstradores				10	10		sin disponibilidad de horario
			voluntarios				10	10		sin disponibilidad de horario
Cercal Restaurante Chazz	280	comercio	auxiliar de mesero	5	5	5	5	20		falta de documentos
			garroteros	5	5	5	5	20		Falta de experiencia
			parrilleros		3			3		
Control Atmosférico de México	500	servicios	capturistas	2				2		falta de documentos
			repcionista				2	2		distancia del empleo
			técnico en mantenimiento	2				2		
Desitel S.A. de C.V.	400	servicios	programador	15	15	15	15	60		no aprueban los exámenes
El Agua	10	servicios	profesor de natación	1				1		sin interés por los horarios
			limpieza	1				1		
Centro automotriz Hermanos Rodríguez	10	servicios	Mecánicos				2	2		falta de responsabilidad
Estética Azul	2	servicios	estilista	1	1	1	1	4		falta de conocimientos
Estética Tandadol	3	servicios	estilista	1		1	1	2		falta de experiencia
Grupo Peran S.A. de C.V	10	servicios	secretaría	1				1		falta de interés
			ayudantes generales	1	1	1	1	4		
			pintores				2	2		
Ingles Individual	15	servicios	vendedores	2	2	2	2	8		falta de interés
			voluntarios	5	5			10		inconformidad por los salarios
IOSA S.A. de C.V.	15	servicios	mensajeros	2				2		inconformidad por los salarios
Mensajería Salvador	8	servicios	mensajeros	1	1	1	1	4		
			auxiliar de limpieza	1	1	1	1	2		
Selección de Mobiliario	5	servicios	auxiliar administrativo	1				1		no cubren el perfil
			vendedores	1	1			2		no cubren el perfil
Servicio del Ángel	10	servicios	confer	2				2		falta de experiencia
Servicios B J	4	servicios	escritarista	1				1		inconformidad por el trabajo
			agente de ventas		1	1		1		falta de experiencia
Valcast Abogados	10	servicios	contador		1	1		1		falta de experiencia
			secretaría		1	1		1		

INFORMACIÓN CONCENTRADA DE LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 1999
(ENCUESTA TELEFÓNICA)

Razón Social	ocupados	Sector	Ocupación	Personal requerido en 1999 por trimestre					Causas que dificultan el reclutamiento	causas de no colocación
				1	2	3	4	T		
			lava platos					0	falta de documentos	sin disponibilidad de horario
			volanteros					0	falta de documentos	sin disponibilidad de horario
El Jolgorio	10	servicios	cocineros					2	2	falta de preparación
			lava platos	3	3	3	3	12		falta de interés en el trabajo
Corporativo de servicios especiales de vigilancia, seguridad y protección privada S.A. de C.V	5	servicios	vigilantes	3	3	3	3	12	falta de documentos	no cubre el perfil
Centro Corporativo Katoro	12	servicios	personal de seguridad					0		no cubre el perfil
Seguridad privada y eficiencia operativa	70	servicios	elementos de seguridad	45	45	45	45	180		no cubre el perfil solicitado
Seguridad privada Grupo Alfa	50	servicios	guardias de seguridad					0	falta de documentos	tipo de horarios
			supervisores					0	falta de documentos	tipo de salarios
Rohesa Mantenimiento	60	servicios	afanadores					0		
			ayudante de jardín					0		
Procomet	32	servicios	mensajeros					0	falta de interés y presentación	no cubre el perfil
			secretaria					0	falta de interés y presentación	no cubre el perfil
Sistemas de seguridad Industrial y Comercial	100	servicios	guardias de seguridad					0	falta de documentación	falta de interés y capacitación
Mercería de l Refugio	500	comercio	cajeros					0	falta de documentación	
			vendedores					0	falta de documentación	falta de interés
Comercializadora Esfra	130	comercio	cobranzas	5	5	5	5	20	no cuenta con documentos	falta de experiencia
			vendedores	20	20	20	20	80	no cuenta con documentos	falta de experiencia
Tekton Promociones y ventas	28	comercio	demostradores					10	10	contratación eventual
			promotores					10	10	contratación eventual
			supervisor de ventas					10	10	contratación eventual
Libros y afines	20	comercio	cobradores					2	2	falta de documentación
Grupo amiso	50	comercio	ayudantes generales		15	15		30		falta de interés
Artiflora México	10	comercio	volanteros					0		Falta de aptitud para el trabajo
			vendedores de investigación					0		Falta de aptitud para el trabajo
Farmacia la nueva	1	comercio	ayudantes de farmacia					1	1	
Jugosa	2	comercio	ayudante general					0		
Kirbi de Mexico	4	comercio	vendedores	2	2	2	2	8	falta de interés y presentación	pago por comisión
Industria del maíz Puebla S.A. de C.V	500	Industria Manufacturera	encargado de henda					4	4	
			encargado de fertilizante					40	40	
Transformadora internacional de plásticos	250	Industria Manufacturera	ayudante general	15	15	15	15	60		
			secretaria					3	3	
			supervisor de control de calidad					1	1	no cubre el perfil solicitado
Selección de mobiliarios	5	comercio	vendedor					2	2	no cubre el perfil solicitado
			auxiliar administrativo					0	Falta de documentos	falta de conocimientos
Forza Form S.A. de C.V C.V	150	servicios	ayudante general					0	falta de documentos	
Guarda Lince	80	servicios	supervisor						falta de documentos	
			ayudante de limpieza							
			vigilantes							

ANEXO 2

INFORMACIÓN CONCENTRADA DE LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 1999
(ENCUESTA TELEFÓNICA)

Razón Social	ocupados	Sector	Ocupación	Personal requerido en 1999 por trimestre				Causas que dificultan el reclutamiento	causas de no colocación	
				1	2	3	4			T
Virobi	4	servicios	planchador		1		1	2		
Súper servicio Tovar	18	servicios	Mecánico automotriz	2	1	1	1	5		falta de capacitación
Al Agua S. C.	18	servicios	limpieza	1	1		1	3		
			profesor de natación		1			1		
Distribución y comercialización de helados	25	comercio	atención servicio de cafetería			1	1	2		
			auxiliar de sistemas	2				2		
Futura Com	30	servicios	auxiliar administrativo		2			2		
			Técnico en electrónica y computación				2	2		falta de interés
Gepl S.A. de C.V		servicios	vendedores				2	2		
			cocinero				3	3		falta de experiencia
			auxiliar administrativo				1	1		
			meseros				2	2		
Grupo AX	60	servicios	ayudante de cocinero				3	3		
			promotores	60	60	60	60	240		falta de interés
Héctor Real García	25	servicios	agentes de seguros y fianzas	60	60	60	60	240		falta de interés
			mensajeros				4	4		
Informáticas Cerce	24	servicios	vigilante				1	1		
			auxiliar de limpieza				2	2		
Instituto Técnico de Computación	30	servicios	secretaría				2	2		
			repcionista				2	2		
			volanteros					0		falta de documentos
			profesores de computación					0		falta de documentos
Marketing Burgos	30	servicios	mensajeros					0		
			demostradores					0		
Mempres S.A. de C.V	30	servicios	encuestador					0		falta de documentos
			mensajeros					0		
Michael investigaciones estrategicas S.A. de C.V	22	servicios	encuestador	10	10	10	10	40		falta de interés
Abbot Laboratorios S.A. de C.V.	900	servicios	almacenista					0		falta de interés
			químicos					0		falta de interés
Casa autrey	420	servicios	inspector de control de calidad					0		falta de interés
			ayudantes generales					0		falta de experiencia
			chofer para camioneta					0		falta de experiencia
			secretaria					0		falta de experiencia
			auxiliar administrativo					0		falta de experiencia
			vendedores					0		
Decoración y mantenimiento San Rafael	2500	servicios	ayudante de limpieza					0		falta de presentación
			puñidores					0		falta de presentación
Sistemas de Seguridad Canina	500	servicios	guardias de seguridad					0		no cubren los requisitos
			ayudante general					0		la mayoría son estudiantes
Fonda la Talavera	15	servicios	ayudante de cocina					0		falta de documentos

COLOCACIÓN DE TRABAJADORES

Informe de Causas de No Colocación.

Enero a Noviembre

CE.DE.P.E.C.A.: COYOACAN

FECHA		
DÍA	MES	AÑO
15	12	98

NO.	OCUPACIÓN	SOLICITANTES	VACANTES	ENVIADOS	COLOCADOS	ANÁLISIS CUALITATIVO	
						* NO ENVIADOS	** NO COLOCADOS
22	Mensajero	40	15	57	4	• F-E	• F/D - N/P
23	Auxiliar Administrativo	88	15	63	10	• A-B-E-F	• F/D - N/E
24	Auxiliar Contable Técnico	53	55	36	10	• A-D-I	• F/D - F/C - I/S
25	Mesero	11	37	13	2	• B-A-II	• I/P
26	Cajero de Oficina	7	15	4	4	• F-B-D	• N/P - N/E - N/EP - F/I
27	Cajero de Restaurant..	6	8	1		• II-E	• B/S - I/L - I/P
28	Edecan	67	205	27	3	• A-I-B	• N/E - F/D - D/E - F/P
29	Vendedor de Piso	10	30	10		• B-C	• N/P - B/S
30	Auxiliar de oficina	3	12	4	4	• A-B-D	• I/L
31	Lic. en Ciencias Políticas	6	15	15	4	• B-I-D	• F/D - P/O - B/S
32	Técnico en computación	4	7	4	1	• B-F	• F/C - B/S - F/D
33	Supervisor de ventas.	6	5	1		• B-II-D	• B/S - I/L - F/R
34	Psicólogo	32	5	6	1	• B-D	• F/D - I/S
35	Custodio	10	8	2		• D-B-II	• F/D - I/L - F/I
36	Almacenista	36	15	48	4	• A-D-F	• F/C - F/D - F/S
37	Chofer de ventas	16	14	16	1	• B-A-H	• F/D - N/P - F/P - P/O
38	Ejecutivo de Cuenta.	6	27	2	1	• A-D-F-B	• N/E - N/EP - P/O
39	Tornero	2	20	2	1	• F-H	• F/C - B/S - N/P
40	Cajera	73	184	52	9	• A-B-E	• N/E - F/P - P/O - B/S
						•	•
						•	•

ANEXO SIMBOLOGÍA

* APARTADO " A "

**APARTADO " B "

Anexo 2

211

COLOCACIÓN DE TRABAJADORES

Informe de Causas de No Colocación.

Enero a Noviembre

CE.DE.P.E.C.A.: COYOACAN

FECHA		
DIA	MES	AÑO
15	12	98

NO.	OCUPACIÓN	SOLICITANTES	VACANTES	ENVIADOS	COLOCADOS	ANÁLISIS CUALITATIVO	
						* NO ENVIADOS	** NO COLOCADOS
-01	Obrero General	292	894	303	55	• C - F -	• F/D - F/C
02	Guardia de Seguridad	73	1355	84	15	• H-B-F-	• N/P - F/I - F/D
01	Cajero de tienda de autoservicio.	45	54	43	6	• F-D-A	• F/D - N/P - I/L
04	Secretaria	301	179	327	40	• A-B-D-F	• N/E - N/P - I/L
05	Vendedor	128	1013	101	14	• B-H	• B/S
06	Ayudante de limpieza	137	710	146	33	• C-H	• D/E - N/P
07	Encuestador	71	220	62	8	• B-C-H	• B/S
08	Ddemostradora	40	60	14	3	• A-I-D-E	• N/E - F/P - B/S
09	Chofer de Automóvil	170	232	185	18	• I-B-A-F	• F/P - N/E - B/S
10	Telefonista	47	55	58	14	• A-II	• F/P
11	Capturista de Datos	194	147	161	32	• A-B-F	• N/E - F/P - B/S - F/C
12	Promotores	13	20	16		• B-H	• B/S - I/P
13	Repartidor de Propaganda	15	26	6	1	• H	• B/S - N/P
14	Vendedor por teléfono	9	53	33	2	• A-B-D	• F/P - F/C - B/S
15	Ayudantes de Cocina	9	96	44	3	• F-A	• B/S - N/P
16	Cobrador	10	22	3	2	• A-C-H	• N/P - B/S
17	Policia Auxiliar	30	142	20	8	• B-H	• F/D - N/P - F/I
18	Recepcionista	89	29	84	17	• A-B-I-D	• F/P - B/S
19	Encargado de Tienda	7	55	4	1	• F-D-E-G	• F/P - F/R
20	Repartidor	8	20	5	1	• C-H	• I/P - N/P
21	Ajustador	33	21	17	2	• F-I	• B/S - N/E

ANEXO SIMBOLOGÍA

- APARTADO " A "

**APARTADO " B "

212

DELEGACIÓN COYOACÁN
CENTRO DELEGACIONAL PROMOTOR DEL EMPLEO CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO
DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
CONCENTRADO DE FICHA DNC

OCCUPACIÓN	NO. DE TRABAJADORES REQUERIDOS	EMPRESAS QUE REQUIEREN CAPACITACIÓN	OBSERVACIONES	MODALIDAD DE CAPACITACIÓN SUGERIDA
Programador	60	1		Escolarizada
Ayudantes generales	340	10		Escolarizada, Autoempleo y Mype
Recepcionista	6	3		Escolarizada y mixta
Implemento de pivo	4	4		Mixta y Mype
Supervisor de ventas	10	1		Mixta y Mype
Técnico en computación	7	2		Escolarizada
Vendedores	168	15		Mype
Panaderos	5	1		Mixta y Mype
Auxiliar contable	2	1		Escolarizada y mixta
Mecánicos	18	5		Escolarizada y mixta
Hierro	2	1		Mixta y Mype
Auxiliar administrativo	31	8		Escolarizada
Costurera	20	2		Escolarizada, Mixta y Autoempleo
Sastre	16	1		Escolarizada y Autoempleo
Parrillero	3	1		Mype
Garroteros	20	1		Mype
Controlor	1	1		Escolarizada
Archivista	1	1		Escolarizada y Mixta
Demostradora	25	3		Mixta y Mype
Chofer	227	7		
Repartidor	20	1		Mixta y Mype
Carpintero	8	1		Mype, Escolarizada y Autoempleo
Almacenista	20	2		Escolarizada
Técnico Electricista	9	2		Escolarizada
Ingeniero eléctrico	8	1		Mixta
Operador de filmación	24	1		Mixta
Tabajero	4	1		Mixta y Mype
Cajero	20	1		Mixta
Diseñador gráfico	1	1		Mixta
Troquelada	1	1		Escolarizada, autoempleo y mixta
Soldador	20	1		Autoempleo, escolarizada y Mype
Lava platos	12	1		Mype
Estilista	3	2		Autoempleo, Escolarizada
Pintor	2	1		Mype
Mensajero	34	5		Mype y Mixta
Encuestador	40	1		Mixta

213

DELEGACIÓN COYOACÁN
CENTRO DELEGACIONAL PROMOTOR DEL EMPLEO CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO
DELECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
CONCENTRADO DE FICHA DNC

OCCUPACIÓN	NO. DE TRABAJADORES REQUERIDOS	EMPRESAS QUE REQUIEREN CAPACITACIÓN	OBSERVACIONES	MODALIDAD DE CAPACITACION SUGERIDA
*** 99 MESERO	54	3		ESCOLARIZADA, MIXTA Y SINORCOM
COCINERO	23	4		ESCOLARIZADA, MIXTA, AUTOEMPLEO Y SINORCOM
CAPTURISTA	90	4		ESCOLARIZADA
RECEPCIONISTA	6	3		ESCOLARIZADA
EMPLEADO DE PISO	4	4		MIXTA Y MYPE
SUPERVISOR DE VENTAS	10	1		
TEC. EN COMPUTACION	7	2		ESCOLARIZADA
VENDEDORES	168	15		MYPE
PANADEROS	5	1		CAPACITACIÓN Y MIXTA
AUXILIAR CONTABLE	2	1		ESCOLARIZADA
MECANICOS	18	5		ESCOLARIZADA, MYPE Y AUTOEMPLEO
HERRERO	2	1		ESCOLARIZADA, MIXTA Y AUTOEMPLEO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	31	8		ESCOLARIZADA
COSTURERA	20	2		ESCOLARIZADA, MIXTA Y AUTOEMPLEO
SAVIRE	16	1		ESCOLARIZADA Y AUTOEMPLEO
PARRILLEROS	3	1		MYPE
GARROTERO	20	1		MYPE
CONTADOR	1	1		ESCOLARIZADA
ARCHIVISTA	1	1		ESCOLARIZADA
DEMOSTRADORA	25	3		MYPE Y MIXTA
CHOFER	227	7		
REPARTIDOR	20	1		
CARPINTERO	8	1		MYPE, ESCOLARIZADA Y AUTOEMPLEO
ALMACENISTA	20	2		ESCOLARIZADA
TECNICO ELECTRICISTA	9	2		ELECTRICISTA Y AUTOEMPLEO
INGENIERO ELECTRICO	8	1		
OPERADOR DE FILMACION	24	1		MIXTA
TABLAJEROS	4	1		MIXTA
CAJERO	20	1		MIXTA
DISEÑADOR GRAFICO	1	1		
TROQUELADOR	1	1		ESCOLARIZADA, MIXTA Y AUTOEMPLEO
SOLDADOR	20	1		ESCOLARIZADA, MIXTA Y AUTOEMPLEO
LAVA-PLATOS	12	1		
ESTILISTAS	3	2		ESCOLARIZADA
PINTOR	2	1		
MENSAJERO	34	5		
ENCUESTADOR	40	1		
***1999/mesero	54	3		Escolarizada
Cocinero	23	4		Escolarizada y autoempleo
Capturista	90	4		Escolarizada
Intendencia	10	5		Mixta y Mype
Secretaria	15	10		Escolarizada

214

CE.DE.P.E.C.A. COYOACAN
DIRECTORIO DE OFERTA DE CAPACITACIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS 1999.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN	ESPECIALIDADES	1o. TRIM.		2o. TRIM.		3o. TRIM.		4o. TRIM.		TOTAL		HORARIOS	INFRAESTRUCTURA Y EQUIPO DISPONIBLE
		C	B	C	B	C	B	C	B	C	B		
CECATI No. 157	SERIGRAFÍA	1	20	1	20	1	20	1	20	4	80	8 00 A 14 00 15 00 A 21 00	BANCOS DE TRABAJO, PROYECTOR DE ACETATOS, TELEVISOR, VIDEO CASSETERA, PULPO PARA ESTAMPADO, RACKS DE SECADO, HORNO DE SECADO, PLANCHA TERMO, CUARTO OSCURO, MESA DE REVELADO, CUARTO DE LAVADO, ETC.
DIRECCIÓN: CALZADA DE LAS BOMBAS S/N	AFINACION DE MOTORES	1	20	1	20	1	20	1	20	4	80	15 00 A 21 00	BANCOS DE TRABAJO, JUEGOS DE LLAVES, ANALIZADOR DE CUATRO GASES, JUEGO DE DADOS, VACOMETRO, MULTIMETRO, TACOMETRO, ESMERIL DE PEDESTAL, PLUMAS HIDRAULICAS, GATO HIDRAULICO, PIZARRON, PROYECTOR DE ACETATOS
COL. SAN FRANCISCO CULHUACAN	ELECTRICIDAD AUTOMOTRIZ	1	20	1	20	1	20	1	20	4	80	15 00 A 21 00	BANCOS DE TRABAJO, JUEGO DE GEOMETRIA, AMPERIMETRO, ACUMULADOR DE PRUEBAS, PREYECTOR DE ACETATOS, ESMERIL, TALADRO DE PEDESTAL, ANALIZADOR DE ALTA GASOLINA, ANALIZADOR VOLT-AMP, HIDROMETRO
RESPONSABLE: C.P. ALEJANDRO ROMAN CORNEJO.	ACTUALIZACIÓN SECRETARIAL	1	20	1	20	1	20	1	20	4	80	15 00 A 21 00	MESAS BINARIAS, SILLAS, PIZARRÓN, MAQUINAS DE SCRIBIR, PROYECTOR DE ACETATOS, TELEVISIÓN A COLOR Y VIDEO CASSETERA
PUESTO: JEFE DE VINCULACIÓN	PELUQUERIA	1	20	1	20	1	20	1	20	4	80	8 00 A 14 00 15 00 A 21 00	MAQUINA CACQUE TEADORA, LAVABO PARA SHAMPOO, SECADORAS DE PIE, SILLAS, ESPEJOS, TOCADORES, PIZARRÓN, PROYECTOR, TIJERAS Y NAVAJAS
TELEFONO: 654-7547	AUXILIAR CONTABLE CON COMPUTACIÓN	1	20	1	20	1	20	1	20	4	80	15 00 A 21 00	MESAS BINARIAS, SILLAS, PIZARRON, PROYECTOR DE ACETATOS, TELEVISOR, CALCULADORAS, COMPUTADORAS Y MANUALES

215

CE.DE.P.E.C.A. COYOACAN
DIRECTORIO DE OFERTA DE CAPACITACIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS 1999.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN	ESPECIALIDADES	1o. TRIM.		2o. TRIM.		3o. TRIM.		4o. TRIM.		TOTAL		HORARIOS	INFRAESTRUCTURA Y EQUIPO DISPONIBLE
		C	B	C	B	C	B	C	B	C	B		
CECATI 167 DIRECCIÓN: PASEO 139 COL. PRADOS CHURUBUSCO RESPONSABLE: LIC. ESTHER HERNANDEZ CASTILLO PUESTO: JEFE DE VINCULACIÓN TELÉFONO: 697-26-32	CORTE Y CONFECCIÓN	1	20	1	20	1	20	1	20	4	80	8 00 A 14 00 Y 15 00 A 21 00	MESAS DE TENDIDO, ESPEJOS, PROBADOR, PIZARRON, MAQUINAS FACILIRA, MAQUINAS MECANICAS, MAQUINAS INDUSTRIALES, BURO PARA PLANCHAR, PLANCHA DE VAPOR, ROTAFOLIO, RETROPROYECTOR, REGLAS "L" ETC.
	PELUQUERIA	1	20	1	20	1	20	1	20	4	80	9 00 A 15 00 Y 15 00 A 21 00	TOCADORES, PIZARRON, SECADORAS, MAQUINAS DE PELUCUERO, NAVAJAS, ROTAFOLIO, VDEOCASETERA, T V RETROPROYECTOR, LAVABOS, SECADORAS, ESPEJOS, TULHAS, ETC
	ACTUALIZACION SECRETARIAL	1	20	1	20	1	20	1	20	4	80	8 00 A 15 00 Y 15 00 A 21 00	PIZARRON, ESCRITORIO, SILLAS, LOCKERS, CALCULADORAS, PROYECTOR DE ACETATOS, COMPUTADORAS, ROTAFOLIO, MAQUINAS DE ESCRIBIR, PAPELERIA, ETC

216

CE.DE.P.E.C.A. COYOACAN
DIRECTORIO DE OFERTA DE CAPACITACIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS 1999.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN	ESPECIALIDADES	1o. TRIM.		2o. TRIM.		3o. TRIM.		4o. TRIM.		TOTAL		HORARIOS	INFRAESTRUCTURA Y EQUIPO DISPONIBLE	
		C	B	C	B	C	B	C	B	C	B			
CECATI 66 DIRECCION: MORAS NO. 619 COL. DEL VALLE RESPONSABLE: LIC. YDALLA MARTINEZ YDIAGUEZ PUESTO: JEFE DE VINCULACION TELEFONO: 534 11 61	ACTUALIZACION SECRETARIAL	1	20	1	20	1	20	1	20	4	80	14 00 A 20 00	PIZARRON, ESCRITORIOS, VIDEOGRABADORA, ROTAFOLIO, RETROPROYECTOR.	
	PREPARADOR DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	1	20	1	20	1	20	1	20	4	80	14 00 A 20 000	SALONTALLER, BARRA Y CONTRADARRA, PEINE, REFRIGERADOR, ESTUFA, LAVATRASOS, CONGELADOR	

218



DIRECCION GENERAL DE EMPLEO

(Solo para ser llenado por el entrevistador)

Clave Ocupacional	Fecha de Solicitud		
	Dia	Mes	Año
Clave Ocup. Alternativa	R.F.C.		

REGISTRO PERSONAL

FOLIO No

PARA BRINDARLE UN MEJOR SERVICIO SIRVASE PROPORCIONAR LOS DATOS QUE SE LE SOLICITAN EN LA FORMA MAS COMPLETA POSIBLE Y BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD. TODA LA INFORMACION SE MANTENDRA CON CARACTER CONFIDENCIAL.

Unidad Co.	Clave	Entidad Federativa
ALTERNATIVAS		
<input type="checkbox"/> Colocacion	<input type="checkbox"/> Becas	<input type="checkbox"/> C.A.C.
Presentacion	Consejero	Clave
1	2	3
1	2	3
1	2	3

(Marque con una "X" donde se le solicite)

CARACTERISTICAS PARA EL PUESTO (Solo para ser llenado por el entrevistador)

PUESTO QUE SOLICITA:									
Experiencia en el puesto (años)			Tipo de empleo que solicita				Salario pretendido (mensual)		Fecha dispo. para comentar a firma:
1-2			<input type="checkbox"/> Permanente de tiempo <input type="checkbox"/> Eventual de tiempo <input type="checkbox"/> Completo <input type="checkbox"/> Parcial <input type="checkbox"/> Completo <input type="checkbox"/> Parcial				N\$		
3-4			<input type="checkbox"/> Completo <input type="checkbox"/> Parcial <input type="checkbox"/> Horario <input type="checkbox"/> Parcial				Puede viajar		
5-6			<input type="checkbox"/> Completo <input type="checkbox"/> Parcial <input type="checkbox"/> Diurno <input type="checkbox"/> Nocturno				Si NO		Dia Mes Año
Habilidades (incluye manejo de maquinaria y equipo)									
<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Mixto <input type="checkbox"/> Rotar <input type="checkbox"/> Indef.									

IDENTIFICACION PERSONAL

Apellido paterno		Apellido materno		Nombre (s)		Fecha de nacimiento		Lugar de nacimiento	
						Dia Mes Año		Calle No. Colonia	
Distribucion (clave, numero exterior e interior)						Nacionalidad (M o E)		M F	
Localizacion (entre dos calles)						Estado Civil			
Colonia e Interseccion						Estado		Completion	
Calle y No. de casa						Estado		Completion	
Código Postal		Entidad Federativa		Telefono		Categoría S.M.V.		Afinacion IMSS (S) / NO	
						P. M. NO		M. F.	
Tiempo de residencia en el estado		Años de graduacion		Medio de transporte habitual		Lic. manejo		Otras licencias o permisos	
Años		Años				S NO			

ESCOLARIDAD Y OTROS CONOCIMIENTOS

Estudios realizados						
Nivel de escolaridad						
Primaria						
Secundaria o Secundaria Técnica						
Diploma de Vida Técnica						
Preparatoria o Vocacional						
Preparatoria						
Cursado						
Otras escuelas o resultados						

¿Estudia actualmente?			
Si ()		NO ()	
¿Por qué dejó de estudiar?			
¿Estudia actualmente?			
¿Por qué dejó de estudiar?			
¿En qué horario?			
Matutino			
Vespertino			
Nocturno			

219

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

SITUACION E HISTORIAL LABORAL

¿ Trabaja Actualmente ?			
SI ()		NO ()	
¿Cuál es el motivo por el que busca trabajo ?	Para cambiarse de trabajo ()	¿Cuál es el motivo por el que no trabaja ?	Nunca ha trabajado ()
	Para tener mas de un empleo ()		Cerró o quebró su fuente de trabajo ()
			Ajuste de personal o suspensión tiempo indef. ()
			Lo despidieron sin causa justificada ()
			Se le terminó el contrato ()
Se retiró voluntariamente ()			
Otro (especifique) ()			
¿ En que fecha comenzó a tratar de conseguir trabajo ?		¿Qué otros medios ha utilizado para buscar o solicitar trabajo ?	
DIA	MES	AÑO	Ningún otro () Compañeros, amigos o fam. () Radio o televisión () Sindicatos () Periódicos () Bolsa de Trabajo o agencia () Directo en centros de trabajo () Otros ()

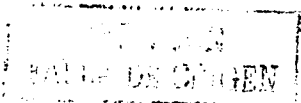
(Si trabajó por su cuenta también anótelos)

CONCEPTO	TRABAJO ACTUAL O ULTIMO						TRABAJO ANTERIOR							
Nombre de la empresa o empleador														
Dirección y teléfono														
Puesto ocupado														
Actividades desempeñadas														
Salario o sueldo (mensual)	NS						NS							
Tipo de empleo	Perm. tiempo completo ()		Perm. tiempo parcial ()		Event. tiempo completo ()		Perm. tiempo completo ()		Perm. tiempo parcial ()		Event. tiempo completo ()		Event. Tiempo parcial ()	
Fecha de ingreso (a/mes/año)														
Fecha de separación (a/mes/año)														
Causa de separación	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6		

CONCEPTO	OTROS TRABAJOS													
Nombre de la empresa o empleador														
Dirección y teléfono														
Puesto ocupado														
Actividades desempeñadas														
Salario o sueldo (mensual)	NS						NS							
Tipo de empleo	Perm. tiempo completo ()		Perm. tiempo parcial ()		Event. tiempo completo ()		Perm. tiempo completo ()		Perm. tiempo parcial ()		Event. tiempo completo ()		Event. Tiempo parcial ()	
Fecha de ingreso (a/mes/año)														
Fecha de separación (a/mes/año)														
Causa de separación	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6		

1) Cerró o quebró su fuente de trabajo 2) Ajuste de personal o suspensión tiempo indefinido 3) Lo despidieron sin causa

Justificada 4) Se le terminó el contrato 5) Se retiró voluntariamente 6) Otras razones



ESTUDIO SOCIO-ECONOMICO

¿ Cuántas personas dependen económicamente de Usted ? ()	Para el sostenimiento del hogar ¿ Quienes contribuyen?
¿ Cuántos son menores de 16 años ? ()	Usted es el único sosten familiar ()
¿ Cuántos son mayores de 16 años ? ()	Usted y otra persona ()
Ingreso mensual familiar aproximado incluyendo a Usted N\$ _____	Ayuda económica a jefe del hogar ()
	Otro (especifique) ()
	El tipo de vivienda que habita es:
	Propia ()
El material de la vivienda que habita es de:	Rentada (importe de la renta mensual) N\$ _____ ()
Cartón, palma y parareque ()	Prestada ()
Madera y cecobe ()	La está pagando ()
Block y tabique ()	Familiar ()
Otros materiales (especifique) ()	Otra (especifique) ()

¿ Cómo se enteró del Servicio Estatal de Empleo? Radio () Carteles () T V () Periódico () Otros ()

AREA DE SUPERACION (Sólo para ser llenado por el entrevistador)

¿ Requiere capacitación para el puesto solicitado? SI NO	Especialidad				
¿ ¿ Le gustaría aprender a un oficio o recibir capacitación? SI NO					
¿ Cuenta con tiempo para realizar dichos estudios? SI NO					
¿ Cuenta con recursos económicos para pagar dichos estudios? SI NO					
Curso	Clave	Grupo	Duración	Horario	Fecha de inicio
					D M A
Centro de Capacitación	Clave	Dependencia	Capacitadora	Clave	Monto mens. de la beca
					N\$
Entidad	Clave	Municipio o Delegación			Clave

Anexo

DIAGNOSTICO DE LA ENTREVISTA (Sólo para ser llenado por el entrevistador)

Evaluación de exámenes

Examen Antropométrico _____

Examen de gramática, mecanográfico y ortográfico _____

Observaciones:

Ponderación de registro:

Consejero de empleo

Solicitante

Nombre

Nombre

Firma

Firma

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



SECRETARIA
DEL TRABAJO
Y PREVISION
SOCIAL
SUBSECRETARIA 'B'

DIRECCION GENERAL DE EMPLEO

Clave Ocupacional		Fecha de Captación		
		Día	Mes	Año
Folio No. N°		R.F.C.		
Unidad Op.	Clave	Entidad Federativa		
Presentación		Consejero	Clave	
1	2	3	4	

REGISTRO DE VACANTES

(Marque con una "X" donde corresponda)

DESCRIPCION DEL PUESTO

Puesto ofrecido						Tipo de contrato			
						Permanente de tiempo		Eventual de tiempo	
						Completo	Parcial	Completo	Parcial
Turno						Horario			
						Número de plazas		Salario ofrecido (mens.)	
Mat.	Ves.	Noct.	Mixto	Rotar	Indist.	DE:	A:	NS	
Causa(s) que origina(n) la(s) vacante (s):						Reposición de personal () veces, temporales mano de obra () Empresa nueva () Puesto(s) de nueva creación() Otras(s) () (especificue)			

Anexo 4

REQUISITOS DEL PUESTO

Experiencia en el puesto (años)				Especialidad mínima requerida				Rango de edad preferente						
Inoperante a 1				1 - 2		2 - 3		3 o más						
Sexo		Estado civil		Compleción		Estatura		Disponibilidad para:		Viajar		Radicar fuera		
M	F	Ambos	Sol.	Cas.	Ind.	De'gaca	Media	Robusta	SI	NO	SI	NO	NO	
Licencia de Manejo		Pasaporte		Cartilla SMN		Idiomas:		Traduce		Escribe		Habla		
								R, E, M, R, B, M		R, E, M, R, B, M		R, E, M		
S:		NO	SI	NO	SI	NO	R = Regular	E = Bien	M = Muy bien					
Actividades a realizar y habilidades requeridas (incluye maquinaria y equipo):														

PRESTACIONES OFRECIDAS

Prestaciones de ley		Cursos, y/o entrenamiento		Posibilidades de planta		Posibilidades de promoción	
SI ()	NO ()	SI ()	NO ()	SI ()	NO ()	SI ()	NO ()
Otras prestaciones (especificue):							

223

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

REGISTRO PERSONAL

Objetivo: Registrar los datos personales, antecedentes y situación académica y laboral del solicitante o becario

Responsables: Solicitante y Consejero de Empleo

INSTRUCCIONES DE LLENADO

DATOS QUE DEBE LLENAR EL SOLICITANTE DE EMPLEO

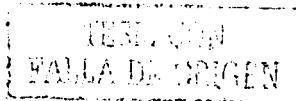
PREGUNTAS ABIERTAS Especificar la Respuesta	PREGUNTAS DE ORCION Marcar con una "X"
--	---

IDENTIFICACION PERSONAL

<ul style="list-style-type: none"> + Apellidos y Nombres + Fecha y Lugar de Nacimiento + Edad + Dirección y Localización del domicilio + Colonia o Localidad y Municipio ó Delegación + Código Postal y Entidad Federativa + Tiempo de Residencia en el Estado + Teléfono (si tiene) + Medio de Transporte Habitual + Estatura + Número de afiliación al IMSS (si lo tiene) + Otras Licencias y Permisos 	<ul style="list-style-type: none"> + Sexo + Estado Civil: Soltero, Casado, Viudo, Divorciado ó Unión Libre + Nacionalidad: Mexicano ó Extranjero + Complexión: Delgada, Media, Robusta + Cartilla del SMN: Preliberada, Liberada, No la tiene + Afiliación al IMSS: sí/no + Licencia de Manejo: sí/no + Medio de Localización: correo, teléfono ó telégrafo
--	--

NOTAS. -

- + Si el solicitante es enviado por un agente del Sistema de Empleo, el Consejero debe anotar, junto al nombre del candidato, las letras "AGE" y en la sección de "Observaciones" del Registro, la razón social del agente.
- + Si el candidato es enviado por el Servicio de Empleo de otra entidad, anotar las tres primeras letras del nombre de la entidad correspondiente junto al nombre del candidato y en "Observaciones" el Servicio de Empleo que lo envió.



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

CEDEPECA: _____

Encuesta No. _____

I DATOS DE LA EMPRESA

Teléfono: _____

Nombre o Razón Social: _____

Domicilio: _____ Delegación: _____ 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? Sí () No ()
2. En caso afirmativo, indique las causas principales por las cuales no cubre sus vacantes (señale las 3 principales)

- a) _____
- b) _____
- c) _____

3. Mencione cuando menos cinco puestos u ocupaciones en los que tienen dificultades para cubrir sus vacantes por falta de personal capacitado y/o por no encontrarlos en la zona.

	Puesto u ocupación	Número
a)	_____	_____
b)	_____	_____
c)	_____	_____
d)	_____	_____
e)	_____	_____

Observaciones generales: _____

Nombre y puesto de la persona que proporcionó la información: _____

Realizó: _____
Nombre y firma del Analista del SE

Fecha: _____

Apexo 5

227

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CEDEPECA

NO	EMPRESA	PUESTO	NO DE VACANTES	EDAD	ESCOLARIDAD	EXPERIENCIA	HORARIO	SUELDO	OBSERVACIONES	
1	CÁM. HERMANOS VÁZQUEZ	gerente de negocios	1	17 a 35	bachillerato y licenciatura	1 a 2 años	11:00 a 8:00	2,840.00		
		auxiliar administrativo	2	18 a 35	bachillerato	8 meses a 1 año	8:00 a 8:00	1,840.00		
		director de servicios	1	25 a 35	bachillerato	1 a 2 años	8:00 a 8:00	2,840.00		
		secretario	1					8:00 a 8:00	1,840.00	
		efe de oficina	3	23 a 35	bachillerato	8 meses a 1 año	09:00 a 9:00	2,430.00		
		operario	1	20 a 33	secundaria	1 a 2 años	09:00 a 9:00	2,430.00		
		efe de sala	5	25 a 35	bachillerato	8 meses a 1 año	09:00 a 9:00	2,840.00		
		auxiliar general	73	18 a 35	primaria y secundaria	ninguna	09:00 a 9:00	1,330.00		
		cajero	1	18 a 35		1 a 2 años	10:45 a 15	1,740.00		
		chefe	10	18 a 35	secundaria	8 meses a 1 año	06:30 a 9:30	1,740.00		
		operadores	20	18 a 35	secundaria	8 meses a 1 año				
2	CARL ZEISS DE MEXICO SA DE CV	ingeniero en sistemas e informática	10	20 a 35	licenciatura y técnico	1 a 2 años	8:00 a 14:00, 14:30 a 22:00	1,940.00	señal de dispensa fondo de ahorro	
		ayudante general	50	20 a 35	secundaria	8 meses a 1 año	8:00 a 14:00, 14:30 a 22:00	1,700.00	señal de dispensa fondo de ahorro	
		auxiliar de información	2	25 a 30	bachillerato y técnico	1 año	7:00 a 18:00	2,200.00	señal de dispensa fondo de ahorro	
3	CASA AUTREY SA DE CV	administrador de ventas	2	20 a 30	preparatoria	ninguna	14:00 a 20:00	1,143.70		
		chefe de taller	10	22 a 36	secundaria	1 a 2 años	7:00 a 18:00	1,301.00		
		auxiliar contable	2	20 a 30	C.P. Pasante y técnico	1 a 2 años	8:00 a 17:00	2,200.00	buena presentación	
		ayudante de caja	2	18 a 42	primaria	1 a 2 años	8:00 a 17:00	1,156.00		
		ayudante general para copistas	1	18 a 25	secundaria	ninguna	8:00 a 17:00	1,078.00	buena presentación	
		coordinador de importaciones y exportaciones	1	22 a 30	LAE Lic. En Comercio Exterior y Comercio Exterior	ninguna	8:00 a 17:00	3,140.00	buena presentación	
		auxiliar de finanzas	5	25 a 42	primaria	ninguna	8:00 a 17:00	1,078.00	dispensación de horario	
		auxiliar de oficina	5	20 a 28	técnico administrativo	8 meses a 1 año	8:00 a 17:00	1,830.00	buena imagen y presentación	
		auxiliar de crédito y cobranza	5	20 a 28	C.P. Pasante y técnico	1 a 2 años	8:00 a 17:00	2,350.00	buena presentación y buena conducta	
		chefe de taller de carpintería B&J S&W	5	25 a 42	secundaria	1 a 2 años	8:00 a 17:00	1,340.00	señal de dispensa del horario	
4	OTTO RESTAURANTES	representante de ventas	5	23 a 42	preparatoria	ninguna	8:00 a 17:00	1,343.30		
		ayudante general	28	18 a 35	secundaria	ninguna	8:00 a 17:00	1,078.00		
		secretaria	2	20 a 30	completa	1 a 2 años	8:00 a 17:00	2,430.00	buena imagen y presentación	
		auxiliar administrativo	5	20 a 35	preparatoria o secundaria	1 a 2 años	8:00 a 17:00	2,400.00		
		ayudante de cocina	8	18 a 28	secundaria	8 meses a 1 año	13:00 a 23:00	1,200.00	más vees	
		efe de mano	1	25 a 45	ing. mecánico eléctrico	1 a 2 años	7:30 a 19:00	4,590.00	experiencia en el puesto y manejo de PC	
		operador del equipo	3	18 a 28	bachillerato técnico	ninguna	13:00 a 23:00	1,200.00	buena Presentación más vees y preparat	
		chefe de taller	5	20 a 35	secundaria técnica y preparatoria técnica	8 meses a 1 año	1:00 a 11:00	1,700.00	más vees	
		ayudante de limpieza	5	18 a 45	primaria	ninguna	total horario	1,200.00	más vees	
		mesero	5		secundaria técnica y preparatoria técnica	8 meses a 1 año	1:00 a 11:00	1,700.00	preparat	
		gerente	5	28 a 35	licenciatura año	1 a 2 años	1:00 a 11:00	5,590.00		
		operador sat	5	20 a 30	preparatoria técnica y técnico en turismo	8 meses a 1 año	1:00 a 11:00	1,700.00	más vees	

229

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DIRECCIÓN DE FOMENTO ECONÓMICO

CEDEPECA

NO.	EMPRESA	PUESTO	NO. DE VACANTE	EDAD	ESCOLARIDAD	EXPERIENCIA	HORARIO	SUELDO	OBSERVACIONES
5	SEGURIDAD PRIVADA Y EFICIENCIA OPERATIVA SA DE CV	camero	5	20 a 30	preparatoria	ninguna			
		empleados de seguridad privada	20	18 a 40	primaria	ninguna	8:00 / 8:00	1 500 00	
6	GIGANTE SA DE CV	cameras	10	20 a 30	preparatoria	ninguna	rotar horario	1 728 00	horas promedio y dormir
		auxiliar de fresas y verduras	10	20 a 30	secundaria	ninguna	7:30 a 15:30 15:00 a 22:00	1 567 00	veces seguro de vida y ayuda fun
		auxiliar de abarrotes	10	20 a 30	secundaria	ninguna	7:30 a 15:30 15:00 a 22:00	1 550 00	veces seguro de vida y ayuda fun
		auxiliar de carnes	10	20 a 30	secundaria	ninguna	7:30 a 15:30 15:00 a 22:00	1 550 00	veces seguro de vida y ayuda fun
		auxiliar de carnicerías	10	22 a 30	secundaria	ninguna	7:30 a 15:30 15:00 a 22:00	1 550 00	veces seguro de vida y ayuda fun
		auxiliar de panaderías	10	20 a 30	secundaria	ninguna	7:30 a 15:30 15:00 a 22:00	1 550 00	veces seguro de vida y ayuda fun
		auxiliar de ferretería	10	20 a 30	secundaria	ninguna	7:30 a 15:30 15:00 a 22:00	1 557 00	veces seguro de vida y ayuda fun
		auxiliar de damas	10	20 a 30	secundaria	ninguna	7:30 a 15:30 15:00 a 22:00	1 500 00	veces seguro de vida y ayuda fun
		auxiliar de juguetes	10	22 a 30	secundaria	ninguna	7:30 a 15:30 15:00 a 22:00	1 500 00	veces seguro de vida y ayuda fun
		auxiliar de hogar	10	20 a 30	secundaria	ninguna	7:30 a 15:30 15:00 a 22:00	1 500 00	veces seguro de vida y ayuda fun
		auxiliar de papelería	10	20 a 30	secundaria	ninguna	7:30 a 15:30 15:00 a 22:00	1 500 00	veces seguro de vida y ayuda fun
		auxiliar de bases	10	20 a 30	secundaria	ninguna	7:30 a 15:30 15:00 a 22:00	1 500 00	veces seguro de vida y ayuda fun
		auxiliar de discos	10	20 a 30	preparatoria	ninguna	7:30 a 15:30 15:00 a 22:00	1 627 00	veces seguro de vida y ayuda fun
		caso vendedor de fotografía	10	20 a 30	preparatoria	ninguna	7:30 a 15:30 15:00 a 22:00	1 623 00	veces seguro de vida y ayuda fun
7	GRUPO MODELO SA DE CV	auxiliar de tabaqueros	10	20 a 30	secundaria	ninguna	7:30 a 15:30 15:00 a 22:00	1 512 00	veces seguro de vida y ayuda fun
		auxiliar de bufandería	10	20 a 30	secundaria	ninguna	7:30 a 15:30 15:00 a 22:00	1 512 00	veces seguro de vida y ayuda fun
		gerente de bases	10	24 a 45	bachillerato e licenciatura	2 años	disponibilidad	4 000 00	
		camero	20	18 a 40	secundaria terminada	apoyado	7:00 / 15:00 / 15:00 a 22:00	808	banos
		empleados de piso	30	18 a 40	secundaria terminada	no necesaria	disponibilidad	808	banos
		administrador de fondo	1	28 a 30	LIC	2 años	disponibilidad	8 000 00	financ de cartera
		tecnico en sold.	1	35 a 40	cartera tecnica	2 años	disponibilidad	3 000 00	
		operario tecnico	1	30 a 35	lic a mg. En sistemas	1 año		3 000 00	DOB sistemas y soporte
		encargado de limpieza	1	25 a 40	tecnico e conocimientos en limpieza	3 años		3 000 00	Summa de residuos
		camarero	1	22 a 30	tecnico programador	2 años	disponibilidad	1 800 00	seguro de vida y ayuda fun
8	INDUSTRIAS INYET SA DE CV	tecnico en refrigeración	1	23 a 26	bachillerato tecnico	2 años		2 500 00	meta General de producción
		auxiliar de amoniac	1	20 a 28	secundaria terminada	1 año		3 000 00	meta fuerte y constante
		operario de calidad	1	20 a 38	química o físico químico	8 meses a 1 año	23:00 / 8:00	1 800 00	
		operario de producción	1	23 a 38	ing. industrial	1 a 2 años	8:00/14:00 y 14:00/22:00	3 000 00	
		tecnico electromecanico	2	21 a 40	tecnico electromecanico	1 a 2 años	8:00/14:00 y 14:00/22:00	2 000 00	
		tecnico electricista	1	21 a 40	tecnico electricista	1 a 2 años	8:00/14:00 y 14:00/22:00	2 000 00	
		analista de sistemas	1	21 a 36	ing. O lic. En informatica	2 a 3 años	8:30 a 18:00	4 000 00	
9	CONTROLADORA DE FARMACIAS SA DE CV	ayudante general	15	18 a 35	primaria	ninguna	8:00/14:00 y 14:00/22:00	1 050 00	
		receptorista	5	23 a 35	secundaria terminada	8 meses a 1 año	8:00 a 18:00 / 18:00 a 23:00	1 900 00	sumo más prestaciones
		operario de farmacia	20	22 a 35	secundaria terminada	8 meses a 1 año	8:00 a 18:00 / 18:00 a 23:00	1 730 00	fondo de ahorro y seguro de vida
		operario de botellas tipo	1	22 a 36	CP Inyeta	2 a 3 años	8:00 a 18:00	2 800 00	desarrollo FASEP y B U
10	INDUSTRIAS INYET SA DE CV	operario de botellas tipo	3	20 a 35	comercio e bachillerato	2 a 3 años	8:00 a 18:00	2 000 00	secur. vida, ahorro y bono social

230

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL EN COYOACÁN

DIRECCIÓN DE FOMENTO ECONÓMICO

CEDEFRA

NO	EMPRESA	PUESTO	NO. DE VACANTES	EDAD	ESCOLARIDAD	EXPERIENCIA	HORARIO	SUELDO	OBSERVACIONES
		contable	20	23 a 25	secundaria terminada	ninguna	8:00 a 18:00 / 18:00 a 23:00	1 170 00	Mostré propósitos
10	LA FAMILIA BUZA SA DE CV	cajero	2	20 a 40	secundaria o preparatoria	6 meses a 1 año	continuo	1 700 00	atender a los clientes
		ventas	8	18 a 25	secundario	6 meses a 1 año	1:00 / 10:00	1 700 00	atender a clientes
		ventas	3	25 a 45	preparatoria	6 meses a 1 año	continuo	1 700 00	hacerlo según ordenación
		jefe de piso	14	18 a 35	preparatoria	6 meses a 1 año	1:00 / 11:00	1 700 00	atender a clientes
		ayudante general	20		primaria	ninguna	continuo	1 000 00	trabaja para hacer labores
		pastorera	8		no educada	6 meses a 1 año	continuo	1 750 00	trabaja hacer la casa al pastor
		pastorera	8		no educada	6 meses a 1 año	continuo	1 500 00	trabaja en pastoreo
		ventas	5	18 a 28	secundario	1 a 2 años	continuo	900	experiencia en bar
		ventas	30	18 a 40	primaria	ninguna	continuo	800	de lunes a viernes
11	PERFUMES Y ESSENCIAS FRACHE	operador de computación	10	25 a 30	bachiller de computación	1 a 2 años	9:30 a 17:30	2 000 00	mantenimiento de personal
		administrador	20	18 a 30	secundario	ninguna	9:30 a 17:30 / 12:30 a 20:30	1 500 00	mantener a clientes
		operario	1	25 a 30	campo comercial	2 a 3 años	8:00 a 8:00	1 800 00	trabajo de contabilidad
		asistente contable	1	25 a 28	trabajo en contabilidad	1 a 2 años	8:00 a 8:00	2 000 00	trabaja de días a miércoles
		cajero	1	25 a 30	secundaria o preparatoria	1 a 2 años	9:30 a 17:30 / 12:30 a 20:30	1 500 00	trabaja de recepción
17	SUPER BAMBAMER SA DE CV	operador general	31	18 a 30	campo comercial o preparatoria	ninguna	8:00 a 18:00 / 13:00 a 22:00	1 700 00	atención y carga de mercancías
		operador	30	20 a 40	campo comercial o preparatoria	ninguna	8:00 a 18:00 / 13:00 a 22:00	4 700	trabaja a domicilio
		asistente de recepción	15	18 a 27	secundario	ninguna	7:30 a 18:00 / 13:00 a 20:00	2 750 00	control de entrada y salida
		cajero	20	18 a 30	campo comercial o preparatoria	ninguna	8:00 a 18:00 / 13:00 a 22:00	1 700 00	trabaja de recepción
13	DINCHIVA ASOCIADORA	operador de procesamiento de seguros	20	25 a 40	preparatoria	ninguna	continuo	continuo	50% sobre venta
14	RAMA FARMACEUTICA SA DE CV	asistente de recepción	15	18 a 30	secundario	ninguna	continuo	1 750 00	trabaja en farmacia de atención
		cajero	5	25 a 40	secundario	1 a 2 años	13:00 a 21:00	1 400 00	trabaja en farmacia
		cajero	1	20 a 25	trabajo en administración o preparatoria	6 meses a 1 año	13:00 a 22:00	1 800 00	trabaja en atención a clientes en recepción
15	AGRO TERPELAS SA DE CV	operador de ventas	30	21 a 34	secundario	1 a 2 años	8:30 a 17:00	1 000 00	trabaja en ventas y atención
16	ORIVADOS DE FRUTAS SA DE CV	operador vendedor	5	20 a 30	secundario	6 meses a 1 año	continuo	800	trabaja en atención al cliente
		operador de ventas	5	23 a 28	bachillerato PUNIC o preparatoria	1 a 2 años	7:00 a 18:00 hrs	4 000 00	trabaja en atención al cliente
17	OPHO TEEA SA DE CV	operador de producción	7	23 a 30	lic. en Ing. En alimentos o afín	6 meses a 1 año	8:00 a 18:00	3 400 00	trabaja de 3:400 a 8:300 más comisiones
		operador de control	2	20 a 30	trabajo en administración o en informática	6 meses a 1 año	8:00 a 18:00	2 000 00	trabaja en administración
		operador	10	25 a 35	lic. En electrónica	6 meses a 1 año	8:00 a 18:00	6 000 00	comprobación de mercancías
		operador programador	4	25 a 35	trabajo en informática o en electrónica	1 a 2 años	8:00 a 18:00		programación, software y administración
		operador de mantenimiento	1	25 a 35	lic. En electrónica	1 a 2 años	8:00 a 18:00	4 000 00	trabaja
		operador de control	7	23 a 35	lic. En electrónica	1 a 2 años	8:00 a 18:00	3 400 00	trabaja de 3:400 a 8:300 más comisiones
		operador de control	2	20 a 30	lic. En electrónica	1 a 2 años	8:00 a 18:00	3 400 00	trabaja de 3:400 a 8:300 más comisiones
		operador de control	2	20 a 30	lic. En electrónica	1 a 2 años	15:00 a 21:00	2 000 00	6 meses como técnico
		operador de control	10	18 a 27	trabajo en administración	6 meses a 1 año	trabajo completo	2 850 00	trabaja en recepción

TOTAL DE PUESTOS OFERTADOS

<11

231

FALLA DE ORIGEN
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 6

COMENTARIOS ACERCA DEL CURSO DE HABILIDADES BÁSICAS Y BÚSQUEDA DE EMPLEO

PERIODO OCTUBRE-DICIEMBRE DE 1997
CENTRO EDUCATIVO: CECATI No. 13
DIVISIÓN DEL NORTE Y CALLE MUSEO S/N
CDL- EL ROSARIO COYOACAN CP 04380
INSTRUCTOR: AURA LOURDES MORA SÁNCHEZ

"Realmente este curso es excelente porque en lo que hasta ahora hemos avanzado me he dado cuenta que el ser humano además de dinero y trabajo, necesita amor y este curso nos ha sensibilizado de tal manera que de ahora en adelante seremos diferentes en todos los aspectos.

Sin embargo, dentro de todo lo bueno de este, también cabe mencionar las habilidades que hemos desarrollado en diferentes materias por ejemplo matemáticas (que es el punto de todos), español, (nos dimos cuenta de que no sabemos redactar). Todo esto lo vamos asimilando cada vez mejor, gracias a las técnicas utilizadas para lograr una mayor concentración y agilidad mental.

Con esto me siento más segura de mí misma, y se que esa seguridad se proyectará en mi trabajo y en todo lo relacionado con lo que hago.

Si esto es una forma de agradecer a ustedes la creación de este proyecto, también hago una petición para que se siga llevando a cabo y pueda llegar a todas las personas que lo necesitan, y hasta mejor aún, enriqueciéndolo, ya que lo podrán pulir con las experiencias de esta prueba piloto, ya que así se irán formando cada vez más personas con mayor calidad humana, y como consecuencia, tal vez en un futuro no muy lejano mejorará nuestro país.

Hago mención que este curso, tal vez, no lo hubiéramos asimilado de esta manera, si no tuviéramos a una excelente persona como la Instructora, y la que parte importante de una comunicación es saber transmitir lo que queremos que otros aprendan y que el receptor lo entienda tal cual, y la Licenciada AURA MORO SÁNCHEZ, ha sabido desempeñar ese papel".

EMMA RODRÍGUEZ CHAVEZ

A QUIEN CORRESPONDA:

"Por medio de esta carta, me permito expresar mis puntos de vista en torno a mi experiencia vivida antes y durante el curso de habilidades básicas y búsqueda de empleo

En mi caso, todo era tristeza, varios aspectos de mi vida estaban de cabeza (no quiere decir que ya estén resueltos), pero al entrar aquí, al curso de CEDEPCA, todo comenzó a cambiar, comencé a trabajar en equipo con los demás compañeros y aprendí a valorar a la gente por lo que es y no por lo que aparenta, ahora en mi casa todo está saliendo bien con mis padres y mis hermanas, en serio, son tantas cosas que he vivido aquí, que no se como explicarlas ya que es la primera vez que me pasa algo así, a veces es algo como una terapia para mí, porque me ayuda a conocerme, a retener en mi mente todo lo que aprendo, a ver la vida de una manera optimista, llena de amor amistad para con los demás, es más, hasta cuando tengo algún problema ya lo tomo con mayor tranquilidad y eso me ayuda a pensar mejor.

A mí me ha gustado mucho trabajar en equipo, por ejemplo, cuando hicimos la técnica que se llama "la torre mas "alta", fue increíble saber lo indispensable e importante que puedes ser dentro de un grupo. Luego cuando construimos "un medio de transporte", también se sintió esa cooperación en grupo, que terminó con algo mejor de lo que se esperaba obtener. Algo muy importante, y no nada más para mí, fueron las técnicas de reglamento que tuvimos.

Al hacer el círculo y tomarnos de las manos, se transmitía una cantidad inimaginable de energía hacia todos y culminaban con una gran tranquilidad. Además, mi responsabilidad se ha agudizado, y creo que estará completa al finalizar el curso, después ya encontraré un buen trabajo, porque de aquí voy a salir bien seguro de mí mismo y sin miedo al que dirán, ni a nadie.

Y claro que todo esto no hubiera sido posible si no contáramos con la presencia de la persona más importante dentro de todo el plantel, me refiero a la profesora AURA MORO SÁNCHEZ, la cual nos ha cuidado con empeño y dedicación hacia algo que en un futuro nos traerá dicha y alegría al ejercer algo que en verdad nos gusta hacer.

Bueno, ahora me despido esperando que vivan una vida feliz, y les dejo este mensaje."

"Ten serenidad para aceptar las cosas que no pueden cambiar
Ten valor para cambiar lo que sí puedes cambiar
Y sabiduría para distinguir la diferencia"

DANIEL HUMBERTO GRICIA CASTRO.

"Considero que el curso de habilidades, trabajo y búsqueda de empleo, es un buen proyecto que puede beneficiar a cualquier persona, así como lo ha hecho conmigo, ya que gracias al apoyo que he recibido tanto por parte de la instructora como de mis compañeros, he podido superar algunos temores: realizar actividades que anteriormente no había hecho, como el participar más en grupo, tener una comunicación clara y en general el enriquecimiento de conocimientos y experiencias que se exponen en el grupo.

He podido descubrir algunas habilidades que tengo y que jamás había notado y mucho menos desarrollarlas. Respecto al temario que ampara este curso, pienso que está muy avanzado, es conciso y los puntos que se mencionan son realmente importantes ya que intervienen directamente en el proceso de búsqueda de empleo."

LEONOR DELGADO MENDEZ

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Al empezar el curso nos motivaron para que así obtuviéramos confianza en sí mismos y de esta forma actuar con seguridad y seguir adelante, nos han enseñado habilidades básicas que siempre ocuparemos en diversas actividades futuras

Por otra parte se aprende a descubrir todas las habilidades que uno ya tiene y le gustan más, para que así se analice uno y vea en que trabajo le conviene más a uno ya que con nuestro conocimiento ya sea laboral o de estudios veamos la forma de encontrar lo más adecuado para cada uno de nosotros"

IVAN LANDIN DE LOS RIOS

"El curso que estamos llevando a cabo, para mí el resultado ha sido positivo porque antes de que entráramos, mi mentalidad era menos receptiva debido a una presión sociocultural, pero desde que me di cuenta de algunas habilidades que ya mi siquiera me acordaba que tenía, y gracias a esto he podido enfrentar situaciones difíciles ya sin evadirlas y sentirme muy bien conmigo misma, esto tiene que dar como resultado que el momento de afrontar una realidad en la vida diaria nuestra actitud sea positiva para que al realizar algo, lo que sea, la hagamos bien

Esto es muy importante en todos los ámbitos laborales, porque si cada uno de nosotros entendiéramos que podemos hacer las cosas cada día mejor, tendríamos un país sin tantos problemas de producción".

JEFTE ALVAREZ GARAY

"Nos han enseñado a convivir con las personas alrededor de nosotros además a trabajar en matemáticas, ortografía y a conocer instrumentos de medición así como desenvolvemos en forma oral y escrita en la inducción y reunir información de todo tipo.

Los exhorto a que se le de un reconocimiento a la Licenciada AURA LOURDES MORO SÁNCHEZ por su destacado desenvolvimiento en el curso ya mencionado".

RICARDO NAVARRO ORTIZ
Calzada de las Bombas s/n -31
Col. Las Cabañas CP 04890
Tel: 394 31 98

"Saludo a ustedes, y me dirijo para comunicar que el curso de habilidades básicas, trabajo y búsqueda de empleo, me ha servido muchísimo para el mejoramiento de mí autoestima y relaciones humanas. Por lo mismo, me gustaría sugerir que lo apoyaran, pues, los recursos económicos actuales, limitan las actividades que solicitan.

Por último sugiero un reconocimiento a la Licenciada AURA MORO SANCHEZ, ya que, gracias a su desempeño ha logrado un compañerismo y aprendizaje muy bueno. Gracias por la atención prestada".

MENDOZA PEREDA VANESA

"El curso en lo personal me ha servido bastante, las técnicas han sido bien organizadas y divertidas. Entre el grupo hay un compañerismo enorme cada uno de nosotros respeta las ideas y sugerencias de los demás. Cuando se trata de hacer un proyecto en equipo cada cual plasma su habilidad y su idea para la realización del mismo, al concluir nos sentimos orgullosos por haber logrado nuestro objetivo

El curso me está ayudando mucho, me he convertido en una persona abierta, responsable, estable y sobre todo que me adapto en cualquier medio; se que puedo ser alguien en la vida, por las enseñanzas, el tiempo y la dedicación que nos da la profesora AURA, es sumamente aprovechado, a ella le damos las gracias por que nos hace sentir muy importantes

NOTA: Me gustaría que apoyaran más con el material que ella necesita. El curso es todo un éxito

JESÚS SANCHEZ MOSQUEDA.

"Licenciada, el curso que estamos llevando a cabo me ha servido en lo personal para cambiar mi forma de ser, de actitudes y de vivir y entender muchas cosas de las cuales no había notado

El cambio que estamos notando soy cada uno de mis compañeros, lo ha efectuado nuestra y miya persona, la Licenciada AURA LOURDES MORO SÁNCHEZ, la cual ha sabido entendernos y guiarnos en este curso pues ella ha descubierto habilidades y virtudes que sinceramente no queríamos ver, y hasta la fecha el curso impartido ha sido de gran provecho para todo el grupo

La instructora nos ha demostrado que somos capaces de enfrentarnos a cualquier problema o reto que se nos presenta al igual el saber de la importancia que tenemos como seres humanos.

Con lo anterior opino de la importancia del curso, debe de impartirse a todos los niveles sociales y culturales, para que las autoridades analicen y valoren los resultados a mi punto de vista positivos ya que de aquí saldrán personas de mucho provecho como empleadas, estudiantes, profesionistas y personas de cualquier edad, por que el contenido de este motivo y ahora el esfuerzo y trabajo de todos los ciudadanos para así poder darles más oportunidades en este medio que vivimos"

Le agradezco sus finas atenciones para la presente
JOSÉ ANTONIO SANDOVAL LOPEZ

REGISTRO CON
FALLA DE ORIGEN

234

C. Lucía Laura Sánchez.

"Por medio de la presente me permito saludarla, esperando este bien de salud. Después de este breve saludo paso a lo siguiente: Me permito comunicarle que el curso que estamos tomando es plenamente de mi gusto asimismo hago constar que me ha servido para mi persona ya que ha cambiado radicalmente mi forma de ser con los demás.

Quiero hacer constar que la Licenciada AURA LOURDES MORO SÁNCHEZ es totalmente competente para realizar el curso de habilidades y búsqueda de empleo y lleva a cabo su enseñanza estupendamente bien y es muy especial para el agrado de todos y cada uno de nosotros. Pues todas las actividades que llevamos a cabo han sido para enseñanza de nuestra y sobre todo estamos obteniendo un conocimiento que nos ha servido para tener una buena elección de trabajo y una buena fuente de empleo. Es provechosa para nosotros ya que nos servirá para educarnos en el ámbito laboral".

ANÓNIMO

"En lo personal este curso me ha servido de mucho porque he aprendido a valorar más mis trabajos, se trabajó en equipo haciendo cosas manuales, investigaciones, desarrollando habilidades numéricas, reuniendo información estadística, conocimos instrumentos de medición llevando a cabo una pequeña exposición escrita y oral de cada instrumento, hubo mucha comunicación por parte de cada integrante del grupo.

Agradezco mucho a la maestra la atención que tiene para cada uno de nosotros, el interés que pone en cada clase. Yo sé que en el futuro todo esto me servirá para poder elegir un buen trabajo, saber como desarrollarme, hablar, ir a una buena compañía y superarme cada día más y ser la mejor".

SANDOVAL COMAS WENDY

"En el tiempo que llevamos del curso ha sido excelente, ya que la licenciada AURA LOURDES MORO SÁNCHEZ es una persona bastante competente y eficaz al realizar o desempeñar las actividades que estipula el programa del curso, en este caso: Habilidades Básicas, Trabajo y Búsqueda de Empleo, ya que los pocos conocimientos o muchos que nos a apropiado son totalmente provechosos.

Por lo cual informo que ha sido de mi total agrado, ya que hemos aprendido a desenvolvernos a dialogar y a ser más accesibles con los demás, mostrando una confianza en uno mismo y sobre todo seguridad que no existía con anterioridad, nuestras actitudes son totalmente diferentes y más positivas.

En cuanto a las técnicas y dinámicas han sido excelentes, porque al practicarlas o realizarlas obtuvimos la capacidad de desarrollar todas nuestras aptitudes y poder desarrollarnos tanto como personal como socialmente conociendo nuestras cualidades y conociéndonos a nosotros mismos.

Todo esto nos ha ayudado y servido lo suficiente para sentirnos mejor como persona y enfrentar cada una de los obstáculos que se nos presenten y también para poder realizar, una buena elección de trabajo y un buen empleo, sobre todo para tener la madurez suficiente para realizar cualquier tipo de trabajo o actividad y tener un mejor ámbito laboral.

Por último quisiera agregar... que la licenciada Aura es una persona honesta y nos ha brindado el apoyo, por lo tanto me gustaría que también se le diera el apoyo en cuanto al material para poder desempeñar mejor su trabajo.

MONICA HERNÁNDEZ QUINTERO

"Considero que desde un punto de vista muy particular, el curso de habilidades básicas y búsqueda de empleo es una excelente opción para la comunidad mexicana que desea superarse profesionalmente en el ámbito laboral, pues dicho curso ofrece alternativas para mejorar el autoestima y fomentar el compañerismo con dinámicas muy bien elaboradas rompiendo con el esquema de la enseñanza tradicional.

Una de las claves primordiales del éxito de este curso es el instructor que más que un instructor es un compañero activo, pues se involucra de tal manera que no hay nerviosismo ni inhibiciones de parte de los integrantes del grupo.

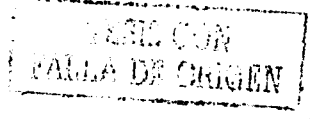
Para finalizar quisiera añadir que me parece aplaudible el hecho que las autoridades mexicanas se preocupen por una buena preparación para obtener un buen empleo, claro dependiendo esta última frase de los intereses muy particulares de los individuos que tomen este curso.

RICARDO TORRES ABARCA

"Antes de comenzar este curso mi vida era diferente sentía que no me tenía la suficiente confianza para poder dialogar con alguien ajeno a mí, no podía presentarme a pedir un trabajo con toda seguridad sin pensar que lo tenía todo a manos llenas desconfiando de toda la gente con la idea de dar a cambio de recibir algo, esperando a que si me sentía agradecida por alguien agradecerla a ese alguien, no existiendo un diálogo adecuado con esas palabras que siempre ponemos de "este", "o sea" "por ejemplo" etc.

Al iniciar este curso yo no tenía ninguna noción de lo que se trataba ni siquiera que el instructor fuera de sexo femenino o masculino, ya que cuando posteriormente dimos paso al incorporarnos la primera actividad a desarrollar fue la de la presentación y el instructor fue instructora, yo me sentía confundida esperando lo que fuera a suceder ese día, de esa primera semana fue para mí la mejor semana porque realizamos diferentes actividades, pero lo que más me gustó, fue la de la pirámide más grande clara en equilibrio con diferentes elementos día a día conviviendo todas juntas. La siguiente

235



semana fue diferente algo inexplicable porque todos nos sentíamos como una familia porque empezamos uno a uno a contarnos sus problemas personales sin necesidad de obligar a nadie desahogando ese sentimiento guardado en cada uno de todos nosotros sabiendo de antemano que éramos apoyados por todos. Después cuando estábamos en las matemáticas "OCH" que aburrido pero en el grupo con diferentes técnicas fue padísimo porque si no sabíamos algo unos nos apoyaban y si otros no sabían las apoyábamos siendo una experiencia muy inolvidable de las matemáticas a olvidándose que realizamos un medio de transporte en grupo y en el equipo desarrollamos un camióncito bien bonito de ahí los demás equipos realizaron un barco pirata y un microbius de dos plantas con materiales desechables y realizamos estadísticas de diferentes puntos clara todos llegando al mismo punto pero con la diferente forma de trabajar por equipos, también realizando la comunicación oral y escrita, sabiendo que yo tenía muchas faltas de ortografía y viendo que no es muy difícil componerlo, simulando al igual un proceso de trabajo realizado mi equipo el proceso de julias, otro equipo realizó un vestido de china problema, y el otro un alfilerero, todo muy padrísimo. Después realizamos sistemas de medición todos experimento los aparatos de medición que conocíamos y los que no y gracias a eso los aprendimos a manejar también cuando expusimos los de comercio y productividad.

No es muy fácil estar delante de un grupo y exponer las actitudes y temas que se dominan pero gracias a este curso lo he podido lograr y más aún cuando se convive con personas ajenas a ti y sin embargo creo yo que todas están aquí por algo y no por casualidad y que gracias a este curso se aprende a poder conocer a la gente convivir con ella y poder dialogar con ella porque para mí en especial cada uno de mis compañeros y compañeras son unas personas especiales.

En este curso he aprendido a descubrir las habilidades que yo tenía ocultas dentro de mí sabiendo algunas que ya existían pero que no sabía cómo sacarlas y otras que las utilizaba a diario y no sabía cómo aprovecharlas, también dando las gracias a la instructora que a logrado en todos nosotros poner una gran confianza de si mismos pudiendo realizar lo que siempre nos daba miedo enfrentarnos.

A un mes de este curso me siento una persona diferente, una persona que a un mes acaba de nacer dándose confianza en sí mismo logrando saber que para poder llegar y realizar algo lo único que se necesita es la confianza de sí mismo y es lo que mucha gente pierde pero yo en este curso recuperé, ahora puedo conversar con cualquier persona sintiendo una gran seguridad de mis palabras, que si voy a pedir un trabajo es con paso firme y lo que pensé dejar irse se quedó conmigo, que si me agreden verbalmente no hacer lo mismo sino que tomar las cosas tal y como son sin necesidad de hacer lo mismo que la demás gente hace, no ser egoísta con mígo misma y saber que los triunfos están delante de mí y me están esperando impacientes y que voy por ellos."

RAMÍREZ ESCAMILLA VIANEY ELIZABETH

LIC LAURA SANCHEZ

Con un cordial saludo me dirijo a usted para informarle que el curso que estoy tomando de Habilidades Básicas y Búsqueda de Empleo es para mi una gran oportunidad para mi desarrollo personal. Todo lo que se ha impartido aquí hasta la fecha ha sido muy interesante, desarrollar habilidades que no habíamos contemplado.

Este curso nos ha servido para comunicarnos con los demás de manera muy congruente y fácil. También tenemos una gran amistad con los compañeros que nos vemos como si nos conociéramos de hace mucho tiempo y que se ha desarrollado un ambiente muy agradable.

El primer día para mí fue un día muy especial ya que no conocía a nadie pero la experiencia de conocerme y conocer a la licenciada Aura y damos cuenta de su cordialidad como persona, para mí fue una luz de esperanza para seguir luchando. Cuando llegue aquí yo me sentía deprimida a pesar de que tenía un trabajo, pero no llenaba mis expectativas y cuando me dijeron del curso no lo pensé tanto y renuncie a él. No me arrepiento puesto que decidí luchar por una experiencia así. He cambiado tanto que tanto mis amistades como mi familia lo han notado yo en lo personal me sentí diferente y muy contenta de haber tenido la oportunidad de estar en este curso.

Gracias, mí por la oportunidad a C'IDEPECA así como a la Licenciada Aura ya que ella con su cordialidad y su amistad a sabido guarnos y hacernos sentir con mucha confianza nos ha demostrado que todos los que nos encontramos aquí podemos desarrollar muchas cosas que no nos hablamos permitido o por inseguridad o por miedo.

Gracias a su profesionalismo y a su capacidad de dar sin recibir nada hemos podido lograr un mejor conocimiento del ser humano. Este curso con el programa que tiene ha sido de mi agrado ya que todos los puntos son de interés general.

MARIA MARGARITA PEREZ NAVARRO

En el curso que estoy tomando tiene no una sino varias finalidades, una de ellas es formar de todos uno solo es decir no hemos complementado tan bien y esto es a raíz de las dinámicas grupales, el hecho de platicar unos con otros. Las dinámicas nos han descubierto tantas y tantas habilidades que no nos habíamos dado cuenta que las tenemos, las dinámicas nos han servido para pulirlas más.

Las matemáticas al igual que el español (ortografía) nos sirve tanto y esto también se ve en el curso.

De igual manera las habilidades, dinámicas matemáticas, español y algunas más que se desarrollan recreativamente eso es lo que nos ha motivado para seguir aquí al igual que la motivación de la profesora. Aura, tiene una manera de manejar al grupo y claro está nosotros así lo queremos y le echamos muchas ganas porque hemos visto que yo no soy como los mismos. Hemos cambiado gracias a lo que hemos aprendido en este curso.

Siento que si sirve para que una persona pueda desarrollarse si este curso sale bien va a ser benéfico para muchas personas; a nosotros si nos está sirviendo. Gracias por el curso.

ANA CRISTINA HERNÁNDEZ SANTILLAN

TESIS CON
FALTA DE ORIGEN

México D.F., a 23 de Noviembre de 1998.

Lic. Lucia Laura Sánchez López.
JEFA DE LA UNIDAD DEPARTAMENTAL
DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN
DEL EMPLEO EN COYOACAN.
PRESENTE.

Por medio de la presente hago constar que la ciudadana Maria Rosa Heriberta Sanchez Morales, que esta en capacitación en la especialidad de Auxiliar de Educadora con fecha 21 de Septiembre al 19 de Noviembre de 1998., En la empresa el INSTITUTO PRE-ESCOLAR GRIMM, en domicilio OSA MENOR N° 61 COL. PRADO CHURRUBUSCO.

Sera contratada con fecha de _____ por tiempo _____ con sueldo de _____

Motivos por no contratación

La Srta. Maria Rosa C. Sanchez Morales no fue contratada, ya que tenemos cubierto el personal docente, pero se dedució en contratación en cuanto se presente alguna baja.

ATENTAMENTE
PROPIETARIA

[Handwritten signature]



INSTITUTO PRE-ESCOLAR

GRIMM

Atte. Patricia Fuentes Jimenez R.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

237

3021

SERVICIO DE EMPLEO DEL DISTRITO FEDERAL
PROGRAMA DE BECAS DE CAPACITACION PARA TRABAJADORES 1998
CE DE P E C A COYOACAN
INFORMACION CONCENTRADA
EGREGADOS

FECHA DE ELABORACION: 21 DE JULIO DE 1998

LIC. LUCIA LAURA SANCHEZ LOPEZ
AUT. RESPONSABLE DEL PROGRAMA EN EL CEDEPECA

CENTRO DE CAPACITACION	DENOMINACION DEL CURSO	FECHA		IBC	EJE					ESTADO CIVIL				DEP. ECONOMICOS				EDAD (AÑOS)				ESCOLARIDAD			EXP. LABRAL				TIEMPO DE EMP. (MESES)				FUENTE DE RECLUTAMIENTO	
		INICIO	TERMINO		ECRER	M	P	S	C	V	O	DJ	AT	SV	NA	SA	AB	18-24	25-29	30-34	35-44	PRIM	SEC	OTRO	CON	SEM	6-3	4-6	7-36	3ND	P.A.			
CECATI # 167	AUXILIAR CONTABLE 00236	18/05/98	10/07/98	12	2	4	8	1	1	2	12	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	12	0	1	3	8	0	12		
CECATI # 167	PELUQUERIA 00278	25/05/98	23/06/98	17	0	17	0	4	0	0	17	0	0	0	0	7	4	3	3	4	11	2	13	4	8	0	9	0	0	17				
CECATI # 167	PELUQUERIA 00279	25/05/98	23/06/98	16	0	15	7	5	2	2	15	1	0	0	5	3	3	5	6	6	6	2	13	3	3	1	17	0	16					
CECATI # 167	CORTE Y CONFECCION 00282	25/05/98	23/07/98	17	0	17	5	6	1	4	17	0	0	0	3	6	4	4	6	8	8	3	13	4	0	2	15	0	17					
CECATI # 13	TAPICERO 00281	25/05/98	23/07/98	19	7	12	11	6	0	2	16	3	0	0	8	4	6	1	5	16	0	7	12	1	5	13	0	12						
CECATI # 13	REFINADO DE METALES 00280	1/06/98	30/06/98	17	5	12	7	1	0	3	17	0	0	0	16	2	3	2	4	7	7	7	15	3	3	11	0	12						
CECATI # 13	TAPICERO 00338	15/06/98	13/08/98	18	10	8	0	4	0	0	12	1	0	0	2	2	4	5	0	5	3	11	7	4	1	13	0	16						
CECATI # 13	CORTE Y CONFECCION 00339	15/06/98	13/08/98	16	0	16	10	1	2	4	16	0	0	0	3	6	3	4	14	1	0	15	3	2	14	0	15							
CECATI # 13	SERIGRAFIA 00341	15/06/98	13/08/98	19	12	7	17	1	0	3	19	0	0	0	10	3	0	0	0	0	0	5	14	5	0	1	5	0	18					
CECATI # 13	DIJUNO TECNICO 00327	15/06/98	13/08/98	11	7	4	6	1	0	2	11	1	0	0	1	1	1	1	2	4	1	11	1	3	1	7	11	11						
C. DE TRABAJO SAN PABLO TEPETLAPA	CORTE Y CONFECCION 00140	15/06/98	13/07/98	21	0	20	4	16	11	1	21	0	0	0	2	2	11	1	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21				
CECATI # 66	ACTUALIZACION SECRETARIAL 00375	15/06/98	13/08/98	24	0	16	6	0	0	1	18	0	0	0	4	2	1	1	2	6	1	17	1	4	1	13	1	14						
CECATI # 66	RESERVO CONTINUA ALIM Y BEBIDAS 00383	15/06/98	13/08/98	16	8	0	13	1	0	2	13	3	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16				
CECATI # 13	SERIGRAFIA 00353	22/06/98	20/08/98	16	10	6	13	2	0	1	16	0	0	0	2	1	0	1	13	2	15	1	7	3	6	0	16							
CECATI # 13	OFFSET BASICO 00359	22/06/98	21/07/98	10	7	3	7	1	0	2	10	0	0	0	7	1	2	0	0	0	9	1	9	1	6	1	3	10	10					
TOTAL POR CEDEPECA				245	74	171	137	57	0	45	230	9	0	0	179	46	81	25	57	14	48	150	77	64	30	151	0	245						

240

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

SEPCIO DE EMPLEO DEL DISTRITO FEDERAL
PROGRAMA DE DECS DE CAPACITACION PARA TRABAJADORES 1998
CE DE P E C A COYOACAN
INFORMACION CONCENTRADA
EGRESADOS

FECHA DE ELABORACION: 17 DE AGOSTO DE 1998

LIC. LUCIA LAURA SANCHEZ LOPEZ
AUT. RESPONSABLE DEL PROGRAMA EN EL CEDEPECA

CENTRO DE CAPACITACION	DENOMINACION DEL CURSO	FECHA		BEG.	M3D	ESTADO CATH.	DEP. ECONOMICOS	EDAD (AÑOS)				ESCOLARIDAD			EXPER. LABORAL				TIEMPO DE EMP. (MESES)				FUENTES RECLUTAM.							
		INICIO	TERMINO					EGRES.	M	F	S	C	V	O	02	07	8 Y MAS	10-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	PRIM	SEC.	OTROS	CON	SIN	0-3
CECATI # 13	REPARACION DE MAQUINA DE COSER 00361	22/06/98	23/08/98	20	1	10	4	5	1	1	19	1	0	5	6	7	2	0	10	1	13	7	7	0	13	0	20			
COVALER COYOACAN	REP. APAR. ELECTRODOMESTICOS (FMS)	22/06/98	21/07/98	19	10	9	10	4	0	5	15	0	0	7	5	5	2	1	8	10	16	3	3	5	11	0	19			
CECATI # 157	RECURSOS BASICAS 00401	23/06/98	25/08/98	14	5	5	7	1	0	6	14	0	0	7	5	2	0	1	10	3	8	6	1	0	8	0	14			
CECATI # 157	BASICAS 00400	23/06/98	25/08/98	10	5	11	12	2	0	1	15	1	0	12	2	2	1	1	8	7	14	2	6	0	10	10	10			
CECATI # 13	RECURSOS BASICAS 00401	24/06/98	25/08/98	16	1	11	10	0	0	0	16	0	0	8	7	1	0	1	5	10	12	4	7	2	7	0	16			
ESC. EMILIANO ZAPATA	BASICO DE CALZADO 00303	21/06/98	27/08/98	17	1	11	5	5	0	3	17	0	0	7	0	1	0	5	4	3	11	6	2	4	11	0	17			
MUNICIPIO DE COYOACAN	PLUMERIA 00118	11/06/98	18/08/98	1	0	1	1	0	0	0	2	0	0	0	0	3	0	1	2	0	2	1	1	0	1	0	2			
CECATI # 157	PELUQUERIA 00476	27/07/98	25/08/98	10	1	10	7	8	0	4	15	0	0	4	5	5	5	5	14	0	6	13	1	0	18	0	19			
CECATI # 157	PELUQUERIA 00479	27/07/98	25/08/98	17	2	10	6	8	7	1	17	0	0	6	5	4	2	4	7	0	14	3	7	2	12	0	17			
CECATI # 13	ENCUADERNACION 00477	27/07/98	25/08/98	19	7	12	13	5	0	1	10	0	0	11	2	3	3	5	13	2	14	5	2	6	11	0	19			
ESC. EMILIANO ZAPATA	CARPINTERIA BASICA 00506	10/08/98	01/11/98	20	17	3	13	6	0	1	20	0	0	12	7	1	0	1	13	6	15	2	5	3	8	0	20			
CECATI # 157	AUX. CONTABLE OP. PAQ 00559	24/08/98	20/11/98	19	5	10	14	4	0	1	18	1	0	11	5	3	0	0	2	17	18	1	5	7	7	0	19			
CECATI # 157	AUX. CONTABLE OP. PAQ 00556	24/08/98	20/11/98	17	4	13	10	5	1	1	17	0	0	11	4	1	1	0	5	12	16	1	1	6	10	0	17			
CECATI # 157	SERIGRAFIA 00524	17/08/98	14/10/98	19	10	7	15	2	0	2	19	0	0	13	4	1	1	1	12	6	19	0	8	4	7	0	19			
CECATI # 157	ACTUALIZACION SECRETARIAL 00575	17/08/98	14/10/98	16	0	16	6	4	0	0	16	0	0	0	7	3	0	0	5	11	15	1	1	3	12	0	16			
TOTAL POR CEDEPECA						251	84	167	144	64	3	41	248	2	0	120	73	42	16	39	118	94	193	58	61	42	148	251		

TRABAJOS CON FALLA DE ORIGEN

60x40

SERVICIO DE EMPLEO DEL DISTRITO FEDERAL
 PROGRAMA DE BECAS DE CAPACITACION PARA TRABAJADORES 1958
 CE DE P. E. C. A. COYACAN
 INFORMACION CONCENTRADA
 EGRESADOS

FECHA DE ELABORACION: 21 DE SEPTIEMBRE DE 1958

LIC. LUCIA LAURA SANCHEZ LOPEZ
 AUT. RESPONSABLE DEL PROGRAMA EN EL CEDEPECA

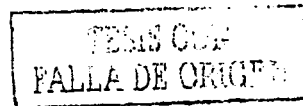
CENTRO DE CAPACITACION	DENOMINACION DEL CURSO	FECHA		BEC.	EDAD			ESTADO CIVIL	DEP. ECONOMICOS				EDAD (AÑOS)				ESCOLARIDAD			EXP. LABORAL	TIEMPO DESEMPEÑADO (MESES)				FUENTE DE RECLUTAMIENTO			
		INICIO	TERMINO		EGRES.	M	P		S	C	V	C	D3	42	R Y MAS	18-5	20-25	26-31	46-45		PRIM	SEC.	OTROS	CON	6M	6-3	4-4	7-MAS
CECATI # 157	SERIGRAFIA 0073	17/09/58	15/10/58	19	10	5	15	3	0	1	1	5	0	11	3	2	3	2	11	6	10	0	0	0	0	13	0	15
CECATI # 157	HOJALATERIA Y PINTURA 0073	31/09/58	29/10/58	14	14	0	11	2	0	1	1	0	0	11	1	1	1	1	6	7	11	3	2	4	8	0	14	
CECATI # 157	INSTALACIONES ELECTRICAS (007)	31/09/58	27/11/58																									
CECATI # 157	REPARACION DE MOTORES 0058	31/09/58	27/11/58																									
CECATI # 157	ELECTRICIDAD AUTOMOTRIZ 0059	31/09/58	27/11/58																									
CECATI # 157	ACTUACION SECRETARIAL 0072	14/09/58	12/11/58	17	4	13	11	3	1	2	16	1	1	0	7	2	0	0	7	11	11	0	2	2	10	0	17	
CECATI # 167	PELLUCILLA 00732	21/09/58	20/10/58	20	0	20	5	0	0	0	17	3	0	0	5	5	4	1	11	3	11	7	1	2	17	0	20	
CECATI # 167	PELLUCILLA 00734	21/09/58	20/10/58	16	2	14	0	0	0	4	15	1	0	2	3	1	2	10	4	11	4	5	2	1	16	0	16	
CECATI # 167	EGATE Y CONFICCION 00731	21/09/58	19/11/58	16	0	16	0	0	0	7	15	0	0	1	0	3	5	4	0	6	10	5	1	1	17	0	16	
CECATI # 167	EGATE Y CONFICCION 00733	21/09/58	19/11/58	15	0	15	2	0	0	5	13	2	0	2	7	5	0	0	7	10	5	1	0	14	0	15		
TOTAL POR CEDEPECA				120	26	94	57	37	0	25	106	12	0	49	29	22	21	21	50	10	91	29	7	17	96	0	120	

242

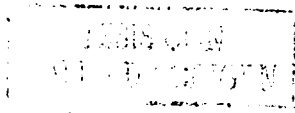
TESIS CON FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFÍA

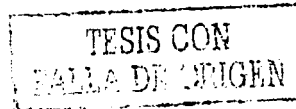
1. Aguilar Monteverde Alonso et.al. México y América Latina. Crisis-globalización-alternativas. Problemas económicos. 2ª. Edición. México 1998. Editorial Nuestro Tiempo, S. A. 144 p.
2. Baena Paz Guillermina Calidad total en la educación superior. (Ensayo) 2ª. Edición, México 1994. Marc Ediciones S.A. de CV. 87 p.
3. Baena Paz Guillermina, Montero Sergio. Tesis en 30 días, lineamientos prácticos y científicos 15ª edición. México, Editores Mexicanos Unidos S. A. 1998. 100 p.
4. Baena Paz Guillermina, Manual para elaborar trabajos de investigación documental. 15ª edición. México, Editores Mexicanos Unidos S. A. 1998. 124 p.
5. Boletín informativo de la Cámara Nacional de Comercio Boletín Informa. Junio de 1999, año 2 No. 19
6. Damm Arnal Arturo. México 1989-1994. perspectivas económicas. México, Editorial Diana, 1989. 101 p.
7. Díaz Barriga Ángel Criterios y valoraciones de los empleadores respecto a los egresados universitarios (reporte de Investigación) UNAM, 1992. Centro de Estudios sobre la Universidad.
8. Forrester Viviane El horror económico. Argentina 11ª reimpresión 1998, editorial Fondo de Cultura Económica S.A. 166 p.
9. Gaceta Oficial del Departamento del Distrito Federal del 1º de febrero de 1998 No. 185.
10. Gallardo Ester. Tesis de licenciatura en pedagogía, Acatlán UNAM. Conceptualización de la profesión de licenciado en pedagogía a partir del mercado laboral. Mayo 2000.
11. Gould Beí Giacomo. Vinculación Universidad-Sector Productivo. Una reflexión sobre la planeación y operación de programas de vinculación. México, 1997 editorial Asociación Nacional de universidades e instituciones de Educación Superior. ANUIES. (Colección Biblioteca de la Educación Superior. 236 p.
12. Huerta G. Arturo. Causas y remedios de la crisis económica de México. México, 1996 editorial Diana. 166 p.
13. INEGI. Anuario estadístico del Distrito Federal, 1995 y 1996.
14. Malo Salvador y Velásquez Jiménez Arturo (coordinadores) La calidad en la educación superior en México: una comparación internacional. México, editorial Porrúa, 1998. (Colección Problemas Educativos de México. 526 p.
15. Pág. INEGI con base en el 11º censo general de población y vivienda 1990, 1991; así como conteo de población y vivienda 1995. México 1996.



16. Poder Ejecutivo Federal. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000. México 1995. 177 p.
17. Poder Ejecutivo Federal. Secretaría de Trabajo y Previsión Social Programa de empleo, capacitación y defensa de los derechos laborales 1995-2000. México 1996, 94p.
18. Revista del Consejo Nacional Técnico de la Educación. Vol. VII* 4º época No. 35 Enero-marzo/81.
19. Rojas Soriano Raúl, Investigación-Acción en el aula enseñanza -aprendizaje de la metodología. Editorial Plaza y Valdés. México 1999, 5º Edición.
20. Secretaría de Desarrollo Económico del DDF. Programa de Fomento Económico de la Ciudad de México: Políticas y acciones de corto y mediano plazo. Acciones para superar la emergencia económica y dar impulso al crecimiento sustentable, Junio de 1995.
21. Secretaría de Educación Pública Poder Ejecutivo Federal. Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000, 1996. México. 172 p.
22. Secretaría de Trabajo y Previsión Social Informe de labores 1996-1997. México 1997, 98p.
23. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Empleo. Programa: Habilidades básicas y búsqueda de empleo. México D. F. 1998.
24. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B". Dirección General de Empleo, Dirección del Servicio Nacional de Empleo. Guía para la organización de ferias de empleo. 8 p.
25. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B". Dirección General de Empleo, Dirección del Servicio Nacional de Empleo. Proyecto de Modernización de los Mercados de Trabajo. Componente: Mecanismos de Ajuste del Mercado de Trabajo. 1992. 68 p.
26. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B". Dirección General de Empleo, Dirección del Servicio Nacional de Empleo. Guía para la Constitución de Sistemas de Empleo. 13 p.
27. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B". Dirección General de Empleo, Dirección del Servicio Nacional de Empleo. Programa de Becas de capacitación para Trabajadores: procedimiento para el reclutamiento y selección del aspirante a Beca, manual de la entrevista (D-001-02-87) 1987 23 p.
28. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B". Dirección General de Empleo, Dirección del Servicio Nacional de Empleo. Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores: procedimiento para el reclutamiento y selección del aspirante a Beca 55 p.
29. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B". Dirección General de Empleo, Dirección del Servicio Nacional de Empleo. Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores: procedimiento para el reclutamiento y selección del aspirante a Beca, (D-001-01-87) 1987 23 p.



30. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B". Dirección General de Empleo, Dirección del Servicio Nacional de Empleo. **Procedimientos para la Detección de Necesidades de Capacitación.**
31. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B". Dirección General de Empleo, Dirección del Servicio Nacional de Empleo. **Plan de Emergencia para los Mercados de Trabajo en Crisis.** 15 p.
32. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B". Dirección General de Empleo, Dirección del Servicio Nacional de Empleo. **Manual de Procedimientos para la Colocación de Trabajadores.**
33. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B". Dirección General de Empleo. Dirección del Servicio Nacional de Empleo. **Capacitación y Empleo. Evaluación del Programa de Becas de Capacitación para Desempleados.** México, 1995, 80p.
34. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B". Dirección General de Empleo. Dirección del Servicio Nacional de Empleo. **Primer estudio de evaluación del Programa de Iniciativas Locales y de Ocupación temporal (PILEOT) 1996.** (Proyecto de Modernización de los Mercados de Trabajo, programa de apoyo a la evaluación política de empleo) 113 p.
35. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B". Dirección General de Empleo. Dirección del Servicio Nacional de Empleo. **Proyecto de Modernización de los Mercados de Trabajo: Fortalecimiento del Servicio Nacional de Empleo y Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores.** 14 p
36. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B". Dirección General de Empleo. Dirección del Servicio Nacional de Empleo. **Manual de inducción del Servicio Nacional de Empleo.** 1996.
37. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B". Dirección General de Empleo. Dirección del Servicio Nacional de Empleo. **Proyecto de Modernización de los Mercados de Trabajo II. Perfil de los componentes: Calidad Integral y Modernización (CIMO) y Mecanismos de Ajuste de los Mercados de Trabajo (MAMT)**
38. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B". Dirección General de Empleo. Dirección del Servicio Nacional de Empleo. **Capacitación mixta a micro y pequeñas empresa (MyPES). Lineamientos de operación.** México, 1998
39. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. **Guía técnica para la formulación de planes y programas de capacitación y adiestramiento en la empresa.** USECA 1981.
40. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. **Manual de capacitación y adiestramiento para el extensionismo industrial.** México, 1984.
41. Sotelo Valencia Adrián. **Globalización y Precariedad del Trabajo en México.** México 1999 editorial El caballito, S.A. 191 p.
42. SPP; STYPS, SEP, IMSS. **Manual único de Operación de los Programas de Desarrollo Regional.** (Anexo C-1) Programas regionales de Empleo. 105 P.



43. Suárez Zozaya María Herlinda. Educación – Empleo en México: elementos para un juicio político. Instituto de Investigaciones Sociales. UNAM. México 1966.
44. Valle Flores Ángeles. "El egreso profesional y el empleo en crisis". En Pacheco Méndez Teresa. La profesión su condiciona social en instituciones. CESU – UNAM. 1977

TERMINADO CON
VALIA DE EMPLEO