

872729



UNIVERSIDAD "DON VASCO", A.C.

INCORPORACIÓN No. 8727-29 A LA
Universidad Nacional Autónoma de México

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

"Las funciones de la bolsa de trabajo municipal,
factor determinante en la satisfacción de las
necesidades de empresas y buscadores de
empleo de la ciudad de Uruapan, Mich.
(Enero - Diciembre 2003)".

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

PRESENTA:

Karina Alejandra González Angel



UNIVERSIDAD
"DON VASCO" A.C.

URUAPAN, MICH., OCTUBRE DE 2005

m343823

**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.

*“Para tí Mamá, porque juntas
logramos realizar el sueño
que las dos compartimos”.*

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

INDICE

PÁG.

INTRODUCCION

CAPITULO I EMPRESA.....	6
1.1. Concepto de empresa.....	6
1.2.- Clasificación de la empresa.....	9
1.2.1 Por su tamaño.....	10
1.2.2 Por su actividad o giro.....	14
1.2.3 Por su constitución patrimonial.....	16
1.2.4 Por el origen de su capital.....	18
1.2.5 Por el número de personas que la componen.....	19
1.3. Recursos básicos de una empresa.....	20
1.3.1 Recursos humanos.....	20
1.3.2 Recursos materiales.....	22
1.3.3 Recursos técnicos.....	23
1.4. Objetivos de la empresa.....	24
1.4.1.- Objetivo de producción y/o servicio.....	24
1.4.2.- Objetivo económico.....	25
1.4.3.- Objetivo social.....	25
1.5. El proceso administrativo.....	26
CAPITULO II EL FENOMENO DEL DESEMPLEO.....	29
2.1. Concepto de empleo.....	29
2.2. Concepto de desempleo.....	33
2.3. Tipos de desempleo.....	35
2.4. El desempleo y el enfoque de las teorías económicas.....	36
2.4.1. La teoría clásica.....	37
2.4.2. Teoría marxista.....	38
2.4.3. La teoría keynesiana.....	40
2.4.4. Teoría neoclásica.....	41
2.5. El desempleo y subdesempleo en México.....	42
2.5.1. Desempleo y sus causas.....	43
2.5.2. Subempleo y sus causas.....	46
2.6. Consecuencias del desempleo y subempleo.....	47
2.7 Propuestas de solución al desempleo y subempleo en México.....	49

CAPITULO III BOLSAS DE TRABAJO EXTERNAS Y SUS SERVICIOS.....	51
3.1 Definición de bolsa de trabajo.....	51
3.2 Tipos de bolsa de trabajo.....	52
3.2.1 Públicas.....	52
3.2.2 Privadas.....	53
3.3 Funciones de las bolsas de trabajo externas.....	55
3.4 Principios de la selección de personal y su aplicación a los servicios de bolsa de trabajo.....	57
CAPITULO IV DIRECCION DE DESARROLLO ECONÓMICO Y TURISMO MUNICIPAL.....	61
4.1.- Ubicación geográfica.....	61
4.2 Características generales de la institución.....	62
4.3 Funciones, objetivos y estrategias.....	63
4.4 Organización interna de la institución.....	66
4.5 Proyectos que se desarrollan dentro de la Dirección.....	67
4.6. Características del usuario de la Dirección de Desarrollo Económico y Turismo Municipal.....	72
4.7. La intervención del trabajador social en la Dirección de Desarrollo Económico.....	74
CAPITULO V TRABAJO SOCIAL EMPRESARIAL.....	75
5.1 Antecedentes del trabajo social empresarial.....	75
5.2 Definición de trabajo social empresarial.....	76
5.3 Perfil ideal del Trabajador Social en el área empresarial.....	77
5.3.1 Objetivo del trabajo social empresarial.....	77
5.3.2 Funciones del Trabajado Social Empresarial.....	79
5.3.3 Conocimientos que debe poseer el trabajador social en la empresa.....	82
5.3.4 Capacidades, habilidades y actitudes del Trabajador Social en el área empresarial.....	85
5.4 La participación del Trabajador Social en una Bolsa de Trabajo.....	85
CAPITULO VI INVESTIGACION DE CAMPO.....	89
6.1 Definición del universo.....	89
6.2 Elaboración de instrumentos.....	90
6.3 Recolección de la información.....	91
6.4 Presentación de resultados.....	92

6.5 Análisis de resultados 122

CONCLUSIONES..... 125

PROPUESTA DE INTERVENCION DE TRABAJO SOCIAL

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

INTRODUCCION.

El desempleo en la actualidad es uno de los principales problemas sociales a los que se enfrenta nuestro país, por lo que la Presidencia Municipal de la Ciudad de Uruapan, Mich., a través de la Dirección de Desarrollo Económico y Turismo Municipal lleva a cabo esfuerzos para contribuir a disminuir el problema de desempleo al que se enfrenta nuestra comunidad, en específico la población uruapense, pues dentro de su estructura cuenta con un Departamento de Bolsa de Trabajo, mediante el cual el H. Ayuntamiento pretende ser un puente de unión entre buscadores de empleo y empresas, con la finalidad de coadyuvar en la satisfacción de la necesidad de empleo de la ciudadanía uruapense, así como de satisfacer las necesidades de vacantes de las empresas establecidas en esta ciudad; a través de este departamento se deben otorgar servicios de reclutamiento, selección y colocación de personal mediante la recepción de solicitudes, la realización de una entrevista personalizada en la que determine el perfil y la canalización de las personas hacia las vacantes en que reúnen el perfil.

Sin embargo, en la actualidad, esta Bolsa de Trabajo no lleva a cabo las funciones para las cuales fue creada, debido a que no cuenta con personal capacitado en el área social o de recursos humanos que permita dar un enfoque profesional al servicio que brinda mediante la planeación y organización de las actividades que permitan agilizar y brindar un adecuado servicio basado en las necesidades tanto de Buscadores de Empleo como de empresas, pues en la actualidad la falta de este personal ha dado lugar a un activismo que limita la proyección y realización de las funciones que esta Bolsa de Trabajo debería realizar como son la promoción, difusión, reclutamiento, selección, colocación y seguimiento de los Buscadores de Empleo.

El activismo antes mencionado se caracteriza por:

- 1.- Realizar únicamente la recepción de solicitudes, las cuales son archivadas y no vuelven a ser consultadas para realizar la promoción de los Buscadores de Empleo en vacantes en que reúna el perfil y sea posible su contratación.

2.- Proporcionar datos a los buscadores de empleo de las empresas que solicitaron el servicio para que vayan a la entrevista de trabajo sin llevar a cabo la entrevista para detección del perfil ni tener un contacto con las empresas para saber si sus vacantes ya han sido cubiertas.

3.- Otra de las situaciones es que no se tiene contacto telefónico con las empresas por lo que en ocasiones no se canalizan Buscadores de Empleo que pudieran cubrir las vacantes que registran las empresas.

4.- La falta de comunicación por parte de la Bolsa de Trabajo Municipal hacia las empresas que registran sus vacantes ocasiona que se manden buscadores de empleo a empresas donde ya fueron cubiertas sus vacantes o se envíen hasta después de una semana que fue registrada la vacante.

Estas situaciones hablan de la necesidad de contar con métodos de organización que faciliten su funcionamiento, como el contar con un sistema que permita llevar un control eficiente tanto de vacantes como de buscadores de empleos que se registran en esta Bolsa de Trabajo, que incluya el manejo de solicitudes de empleo mediante un archivo físico, por medio de una base de datos que complemente el manejo de las mismas, así como de métodos e instrumentos que permitan agilizar las diferentes etapas que se deben seguir dentro la Bolsa de Trabajo, pues el no llevar un control adecuado ha ocasionado que tanto empresas como Buscadores de Empleo pierdan credibilidad en los servicios que ofrece, pues el registro de vacantes, así como la recepción de solicitudes ha disminuido notablemente.

Por otro lado, otro de los problemas que se presenta dentro de la Bolsa de Trabajo Municipal es que se tiene una gran demanda de empleo pero por parte de las empresas no se cuenta con oferta de empleo, esto además de ser resultado de la mala situación económica del país, se debe también a que no se realiza ningún tipo de acción para promover y difundir los servicios gratuitos que la Bolsa de Trabajo ofrece a las empresas de este Municipio, por lo que es un número reducido de empresas las que demandan sus servicios, pues la mayoría de las empresas

establecidas en esta ciudad no tienen conocimiento de la existencia de esta Bolsa de Trabajo, disminuyendo así las oportunidades de colocación de los Buscadores de Empleo registrados en ella.

La información recabada de manera informal durante el primer trimestre del año 2003 acerca del comportamiento de esta Bolsa de Trabajo, refleja el impacto de las situaciones problemas descritas anteriormente, pues de aproximadamente 537 solicitudes de empleo recibidas solo 51 personas se han colocado en un empleo por parte de la Bolsa de Trabajo Municipal, estos datos nos hablan de la urgencia de estudiar cada una de las situaciones presentadas en esta instancia para poder determinar y proponer estrategias que lleven al mejoramiento del servicio que brinda ella, pues las situaciones que se presentan actualmente han sido determinantes en su funcionamiento debido a que, el no llevar a cabo las funciones por las que fue creado este departamento ha dado lugar a que se pierda la credibilidad en sus servicios, tanto por parte de las empresas como de Buscadores de Empleo, quienes solicitan cada vez menos los servicios de la Bolsa de Trabajo Municipal, siendo necesario recalcar que por ser una dependencia municipal está obligada a realizar estas funciones de la mejor manera pues su servicio está orientado a la ciudadanía uruapense y es directamente la ciudadanía quien evalúa el servicio que brinda, ya que confía en que el Ayuntamiento de la Ciudad de Uruapan Mich., atenderá su necesidad de contar con un empleo que les permita mejorar su nivel de vida.

Dentro de las áreas de intervención de la licenciatura en Trabajo, el área empresarial se ha convertido en una de las áreas potenciales en la que Trabajador Social puede incursionar de manera exitosa, pues debido a su perfil social cuenta con las herramientas necesarias para desempeñar funciones de área de Recursos Humanos de una manera integral dentro de cualquier empresa, sin embargo, el área empresarial presenta grandes oportunidades de intervención, es por esto el interés en realizar una investigación social dentro de la Bolsa de Trabajo Municipal, pues en ella se presentan actualmente problemas como el activismo y la falta del cumplimiento de funciones por las cuales fue creada este departamento, los objetivos que guían esta investigación son los de conocer en qué medida las funciones de la

Bolsa de Trabajo Municipal responden a las necesidades de las empresas establecidas en esta ciudad y las personas en busca de empleo; analizar, si es necesaria la existencia de un profesionista especializado en el área social o de Recursos Humanos para que el objetivo de la Bolsa de Trabajo sea cumplido y por supuesto determinar cuáles son las funciones necesarias para que ella logre coadyuvar en la disminución del problema de desempleo que se vive en la Ciudad de Uruapan, Mich., ya que se considera que "a menor cumplimiento de las funciones de la Bolsa de Trabajo, menor será la respuesta a la demanda de vacantes en las empresas y a la oferta de trabajo para los Buscadores de Empleo inscritos en ésta".

Esta investigación cuenta con cinco capítulos teóricos y uno donde se realiza una investigación de campo, el primer capítulo teórico esta dirigido a uno de los usuarios de la Bolsa de Trabajo Municipal, la empresa por lo que se considero necesario dedicar un espacio para conocer aspectos como la conceptualización que se ha hecho de la empresa desde su nacimiento hasta la actualidad, los tipos de empresas que existen, los recursos con que éstas cuentan los cuales dependen en gran medida de su tamaño y cuáles son sus objetivos.

El siguiente capítulo aborda el problema social y económico al que se enfrenta gran parte de la población, el desempleo, del cual se aborda su concepto, el enfoque que le dan a este problema las teorías económicas más importantes, los tipos de desempleo que existen, así como las consecuencias a las que lleva.

En el capítulo número tres se retoma información referente a las bolsas de trabajo externas y los servicios que éstas prestan, pues se considera que la Bolsa de Trabajo es una Bolsa de Trabajo externa por lo cual se abordan temas como la definición de Bolsa de Trabajo, los tipos que existen, cuales son sus funciones y la aplicación de los principios que rigen a la selección de personal en las bolsas de trabajo externas.

El capítulo número cuatro está dedicado a la Dirección de Desarrollo Económico y Turismo pues este es el marco de referencia de esta investigación ya que la Bolsa de Trabajo Municipal depende de esta Dirección.

Finalmente el quinto capítulo teórico es referente al Trabajo Social en el área empresarial, con temas como los antecedentes del trabajo social empresarial en México, sus objetivos y funciones, los conocimientos que debe tener un Trabajador Social en el área empresarial, esta información permitirá tener claro lo que este profesionalista puede aportar a dicha investigación.

En el último capítulo se desarrolla la investigación práctica realizada, en donde se diseñó y aplicó un instrumento de investigación, con la finalidad de comprobar la hipótesis del trabajo, para después codificar la información obtenida, analizarla y llegar a una conclusión con la que se desarrolló una propuesta.

CAPITULO I.

EMPRESA.

Dentro del presente capítulo se abordarán temas tan importantes como lo es la definición de empresa, las diferentes clasificaciones que se han hecho de ella; sus objetivos, con la finalidad de recalcar que no son únicamente económicos o de satisfacción material; la importancia de la organización de la empresa y sobre todo el enfoque social y humano de la empresa vista ésta como el factor que determina la satisfacción de las necesidades tanto económicas como sociales de un país, de un estado, de una sociedad y de una familia.

El desarrollo de este capítulo permitirá tener una visión más clara sobre la importancia de la creación y estabilidad de la empresa pues de ella depende el que la sociedad satisfaga las necesidades sociales y económicas a las que se enfrenta cotidianamente. Además de contar con elementos que permitirán explicar la importancia de que se otorgue un servicio de Bolsa de Trabajo que atienda las necesidades de personal que las empresas de acuerdo a su naturaleza presentan y que requieren cubrir, pues del factor humano depende en gran medida su funcionamiento y producción.

1.1. Concepto de empresa.

Al escuchar la palabra empresa la mayoría de las personas pueden imaginar una gran fábrica que se vale de un sin número de máquinas manejadas todas por personas que van de un lado a otro realizando diferentes actividades; sin embargo, esta concepción de empresa no es en todos los casos la correcta, aunque bien es cierto una gran fábrica es una empresa, también lo es un pequeño local en donde un modesto artesano elabora artesanías, o una familia haga pan que será vendido en las tiendas de abarrotes, o quizá algún detalle que adornara la casa de otra familia;

es decir, una empresa se forma en el momento en que es emprendida cualquier actividad realizada ya sea por una sola persona o por un conjunto de personas que tenga como fin la producción de bienes o servicios para obtener ganancias.

De los diferentes conceptos que se han realizado acerca de la empresa, la cual en su más simple conceptualización, se entiende como la acción de emprender una actividad con un riesgo implícito, se observa que existen un sin número de enfoques que van desde el administrativo, el jurídico, el económico y el social por lo que se hace necesario abordar aquellos terminos que permitan esclarecer el concepto.

A la empresa, la Real Academia Española la define como: "una entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de la producción y dedicada a actividades mercantiles o de prestación de servicios, caracterizada por un elevado volumen de capital fijo y circulante, la diversificación de sus productos, mercados y ventas, la gerencia profesional y distanciamiento entre los propietarios y los empleados, que negocian las condiciones de trabajo a través de las representaciones sindicales y patronales institucionalizadas." (NOVUS,2000:391)

Este concepto hace referencia al término de empresa como una entidad preocupada por la producción de bienes y servicios mediante la utilización de el dinero y el trabajo que permitirán generar mayores ganancias.

La empresa abordada desde el punto de vista económico, es concebida como: "Un conjunto de factores de producción coordinados, cuya función es producir y cuya finalidad es determinada por el sistema de organización económica en la que la empresa se halle inmersa" (SUAREZ,1992:113). La perspectiva administrativa se encuentra estrechamente ligada a el aspecto económico pues la define como " la célula del sistema económico capitalista, es la unidad básica de producción, representa un tipo de organización económica que se dedica a cualquiera de las actividades económicas fundamentales en alguna de las ramas productivas de los sectores económicos" .(MENDEZ, 1989:169)

Desde la perspectiva económica y administrativa la empresa está regida siempre por una organización que permitirá realizar labores coordinadas y planificadas que llevará a la producción de bienes, los cuales serán utilizados de acuerdo al sistema en que se desarrolle, es decir, si forma parte del sistema capitalista, el fin de la producción será el lucro para así generar ganancias; de encontrarse inmersa en una economía colectiva (socialista), la finalidad de la producción de la empresa dependerá de los objetivos marcados a nivel nacional, regional o local.

En las definiciones mencionadas anteriormente el factor humano no es tomado en cuenta como un factor determinante para la creación y funcionamiento de la empresa, se hace énfasis sobre todo a un conjunto de factores de producción y se entiende que estos comprenden a la mano de obra proporcionada por el hombre, considerado como un recurso mas entre los materiales y económicos.

Desde el punto de vista jurídico tomando como base el derecho laboral la empresa es definida como: "Unidad organizativa y autónoma dedicada a la producción de bienes o al mantenimiento o prestación de ciertos servicios, dirigidos al consumo de la comunidad y en cuyo seno se desarrollan las relaciones laborales, y con una finalidad lucrativa, ya sea económica o moral, pudiendo gozar o no de personalidad jurídica propia según los casos". (MORO,2000: 373)

El concepto jurídico de empresa aborda entre los componentes de la empresa las relaciones laborales, la empresa no sólo debe de contar con capital y trabajo, también tiene responsabilidad de velar por el bienestar de las personas que laboran dentro de ella, pues de su bienestar depende la producción, las obligaciones laborales que tiene la empresa hacia sus trabajadores se refieren a la atención de las necesidades que determinaran su desarrollo laboral dentro de la empresa, como lo son la necesidades fisiológicas (salud física y mental), las necesidades sociales (contar con una vivienda digna y acceso a los servicios públicos).

Haciendo un recuento de lo retomado anteriormente se puede señalar que la empresa es una realidad material, compuesta por edificios, máquinas, equipos, materias primas y productos elaborados, al hablar de empresa se hace referencia al

capital, es decir, la suma de los recursos económicos y financieros con los que cuenta la empresa para producir y aumentar así sus ganancias; cuenta también con una estructura jurídica que la rige, formada por estatutos, reglamentos, contratos, políticas y normas, que convierten a las personas trabajadoras en sujetos de derecho a ciertos beneficios laborales.

También al hablar de la empresa se hace referencia a una organización, pensando en una división de puestos, jerarquía, responsabilidades, derechos y obligaciones, que tiene como finalidad mantener siempre un orden en el funcionamiento de la empresa.

Abordando el aspecto social de la empresa, ésta se constituye también de "la comunidad humana: inversionistas, directores, gerentes, técnicos especialistas, empleados y obreros que forman una sociedad propiamente dicha uniéndose consciente y libremente para realizar determinadas finalidades económicas, que afectarán o mejoran humanamente hablando múltiples aspectos de su vida". (GUZMAN, 1990:23,24)

Basándonos en estas ideas, la empresa se puede definir entonces como: La unidad económico - social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para lograr estructura organizativa que permita lograr una producción que responda a las necesidades del mercado y el entorno social en que la empresa se desenvuelve.

Después de analizar cada uno de los conceptos acerca de la empresa y su definición desde diferentes puntos de vista, se cuenta ya con una visión más clara de lo que es una empresa y el alcance que tiene dentro de las diversas áreas de la sociedad; el siguiente paso será esclarecer la variedad de empresas que se pueden establecer para tener claro que empresas no sólo son las grandes fábricas con un sin número de máquinas y trabajadores a su servicio.

1.2.- Clasificación de la empresa.

Para clasificar a las empresas se hace uso de diferentes criterios, los cuales pueden ser de acuerdo a su tamaño, la actividad a la que se dedican, los miembros que la forman, el origen de su capital, etc., mismas que a continuación serán abordadas dentro del desarrollo del presente apartado.

1.2.1 Por su tamaño.

Para realizar el análisis de la empresa de acuerdo a su tamaño se abordarán aspectos como el número de trabajadores con que cuenta así como su capital.

A continuación se presenta la clasificación de las Micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), legalmente constituidas, con base en la estratificación establecida por la Secretaría de economía, publicada en el Diario Oficial de la Federación, consideradas de acuerdo al número de trabajadores.:

Estratificación por Número de Trabajadores			
Sector / Tamaño	Industria	Comercio	Servicios
Microempresa	De 0 a 10	De 0 a 10	De 0 a 10
Pequeña Empresa	De 11 a 50	De 11 a 30	De 11 a 50
Mediana Empresa	De 51 a 250	De 31 a 100	De 51 a 100

Fuente: Diario Oficial de la Federación del 13 de diciembre de 2002

Clasificación, según NAFIN, de las empresas por número de trabajadores.

Estrato	Industria	Comercio	Servicios
Microempre sa	1-30	1-5	1-20
Pequeña	31-100	6-20	21-50
Mediana	101-500	21-100	51-100
Grande	500 en adelante	100 en adelante	100 en adelante

Como puede observarse instituciones gubernamentales como SHCP (Secretaría de Hacienda y Crédito Público) y NAFIN (Nacional Financiera) cuentan con diferentes criterios para clasificar a las empresas de acuerdo a su número de trabajadores, por lo que cualquier criterio que se quiera retomar será adecuado siempre y cuando esté avalado por una dependencia gubernamental.

MICROEMPRESA.

Dentro de las características que la distinguen de las demás se encuentran que “realiza ventas anuales hasta de 80 mil pesos, cuenta con una organización de tipo familiar en donde toda la familia se dedica a la producción por lo que muchas veces no cuenta con trabajadores, su dueño proporciona el capital, la dirige, organiza y administra generalmente de manera empírica, su área de abastecimiento es muy pequeña siendo local o regional, además de que en el pago de impuestos se consideran causantes menores”. (MENDEZ, 1989: 275)

De acuerdo a sus características, las microempresas cuentan con ventajas que les permiten mejorar su funcionamiento, como el abarcar un área local permitiéndole brindar un servicio de manera personalizada que atienda las necesidades de sus clientes de una manera más efectiva. Dentro de las desventajas a las que se puede que enfrentar es la baja obtención de ganancias, por no abarcar un área mayor; puede haber fallas e ineficiencias en su producción por no contar con acceso a investigaciones y avances tecnológicos.

La microempresa constituye la inmensa mayoría de los establecimientos productivos, contribuye de manera importante a la generación de empleo, pero no del ingreso nacional, uno de cada dos empleos en la industria lo proporcionan este tipo de establecimientos, contribuye con el 47% a la generación de empleo. (Programa Global para la microempresa, NAFIN, octubre 1997).

Como se puede observar las microempresas tienen una gran importancia para la economía de nuestro país, pues de su estabilidad depende el trabajo de muchas personas, este tipo de empresas es formada la mayoría de las veces por personas

emprendedoras que cuentan con un espíritu empresarial que los lleva a autoemplearse y generar así su propia empresa sin importar a que sector se dediquen.

PEQUEÑA EMPRESA.

“Empresa que realiza ventas superiores a 80 mil pesos y hasta de 1 millón de pesos al año” (Idem).

“La empresa pequeña se caracteriza por venderle en la mayoría de los casos productos a grandes firmas manufactureras las cuales por diferentes razones entienden que es mejor comprar algunas piezas o partes, que dedicar recursos humanos y económicos en fabricarlas ellos mismos”.(LARIS, 1991:10)

Es decir, son aquellas empresas que tienen como finalidad primordial dotar de materia prima a las medianas y grandes empresas que necesitan de proveedores para llevar a cabo la producción de sus bienes o servicios, las pequeñas empresas tienen capacidad para generar empleos, contribuyendo así al desarrollo regional, buscan la actualización tecnológica aunque no cuentan con grandes inversiones ni son excesivas sus ganancias, los dueños cuentan con un conocimiento del área en el que se desarrollan permitiéndole seguir creciendo y prosperando como empresa.

MEDIANA EMPRESA.

“Empresa que realiza ventas mayores de 1 millón y de hasta 2 millones de pesos anuales”. (Idem)

Aunque comparte algunas características con la pequeña empresa entre lo que las distingue es que es administrada por su propio dueño, utiliza maquinaria y equipo; la mediana empresa llega a producir para el mercado nacional e incluso para el internacional, cuenta con ventajas fiscales que dependen de sus ventas y utilidades, cuentan con facilidad económica y material para contar siempre con actualizaciones tecnológicas y sobre todo, por ser la más común junto con la pequeña empresa; tienen capacidad para generar continuamente nuevas fuentes de empleo y su expansión aunque no la lleve a convertirse en gran empresa si genera

una mayor desarrollo regional y nacional; la desventaja mas notoria en lo referente a la mediana empresa es la poca contratación de personal especializado y la insuficiente capacitación y actualización de sus empleados, con lo que buscan reducir gastos de inversión en capital humano y aprovecharlo en la adquisición de maquinaria.

“Empresas medianas y pequeñas, son empresas que empiezan por aprovechar la creciente apertura al exterior, por lo que muchas de ellas tienen un incremento en sus ventas. Sus exportaciones se comportan con un fuerte dinamismo, pero no todas satisfacen sus requerimientos de financiamiento. Para ello, buscan gestionar el acceso a créditos de la banca de desarrollo y la banca comercial.

Dentro de éstas, se identifican empresas que exportan sus productos y otras no. Las empresas exportadoras lo hacen por su orientación y por poseer productos de calidad y son competitivos. Estas han tomado ventajas de la globalización económica y desarrollan una infraestructura orientada hacia los mercados internacionales. Sin embargo, muchas de estas empresas abastecen el mercado interno y su posterior crecimiento depende como se reactiva el poder de compra y los empleos de la población”.(Fuente:<http://www.senado.gob.mx/pyme/mipyme.html>)

EMPRESA GRANDE.

“Aquellas empresas que tienen acceso y participan activamente en los mercados internacionales, lo que les da un ingreso importante de divisas por sus exportaciones. Cuentan con opciones para acceder a los capitales extranjeros, operar con socios extranjeros y cotizar ampliamente en bolsa”. (Fuente <http://www.senado.gob.mx/comisiones/pyme/docs/mipyme.html>)

“Empresa que tiene ventas superiores a los 2 millones de pesos anuales”. (Idem), la estructuración de estas empresas resulta más compleja que las abordadas anteriormente, se requiere de un mayor capital por lo que suelen darse sociedades que facilitan que se tenga una mayor producción, por sus características llegan a dominar un mercado incluso internacional, el número de capital con el que

cuentan así como de personal las obliga a llevar una administración eficiente con la participación de profesionistas encargados de dirigir su funcionamiento así como mantener en actividad las máquinas que intervienen en el proceso de producción.

Esta clasificación es una de las más utilizadas, porque ésta toma como referencia el número de empleados con los que cuenta y el volumen de ventas que la empresa realiza y a la vez permite entender a la empresa de una manera sencilla y con claridad, pues son tomados en cuenta datos objetivos de la empresa.

1.2.2 Por su actividad o giro.

De acuerdo a este criterio las empresas son clasificadas tomando como base la actividad que desarrollen, pudiendo ser de tres tipos subdividas a su vez cada una con base en diferentes criterios.

a) INDUSTRIALES.

"Son aquellas cuya actividad básica es la producción de bienes mediante la transformación y/o extracción de materias primas, las industrias a su vez pueden llegar a subclasificarse en:

b) EXTRACTIVAS.

Aquellas dedicadas a la extracción y explotación de recursos naturales, sin modificar su estados, por ejemplo: empresas mineras o pesqueras

c) MANUFACTURERAS.

Las que se dedican a adquirir materia prima para someterla a un proceso de transformación; al final del cual se obtendrá un producto con características y naturaleza diferentes a los originales, por ejemplo, empresas de productos alimenticios, de vestido, de papel.

d) AGROPECUARIAS.

Son aquéllas cuya función básica es la explotación de la agricultura y la ganadería, por ejemplo empresas pasteurizadoras de leche, ejidos, cooperativas.

e) COMERCIALES.

Son aquel tipo que se dedican a adquirir cierta clase de bienes o productos, con el objeto de venderlos posteriormente en el mismo estado físico en que fueron adquiridos, aumentando al precio de costo o adquisición un porcentaje. Este tipo de empresas son intermediarias entre el productor y el consumidor y se clasifican en:

- **MAYORISTAS.** Son aquellas que realizan ventas a gran escala a otras empresas (minoristas), que a su vez distribuyen el producto.

- **MINORISTAS O DETALLISTAS.** Son aquellas que venden productos al menudeo, o en pequeña cantidad, directamente al consumidor.

- **COMISIONISTAS.** Son aquellas que se dedican a vender artículos que los fabricantes les dan a consignación percibiendo por ello una comisión.

f) DE SERVICIOS.

Son aquellas en las que, con el esfuerzo del hombre, producen un servicio para la mayor parte de una colectividad en determinada región, sin que el producto objeto del servicio tenga naturaleza corpórea, éstas se clasifican en:

- **SIN CONCESION.** Aquellas que no requieren más que en algunos casos licencia de funcionamiento por parte de las autoridades, por ejemplo: escuelas, universidades, hoteles, centros deportivos, etc.

- **CONCESIONADAS POR EL ESTADO.** Aquellas cuyo índole es de carácter financiero como las compañías de seguros, afianzadoras, casas de bolsa, etc.

- **CONCESIONADAS NO FINANCIERA.** Aquellas autorizadas por el Estado, pero sus servicios no son de carácter financiero, por ejemplo; empresas de transporte terrestre, empresas para el suministro de gas, gasolina y agua". (RODRIGUEZ, 2000: 3-5)

La clasificación de empresas de acuerdo a su actividad resulta muy compleja, pues aunque por su actividad, éstas se pueden clasificar en industriales, comerciales y de servicios, cada una de ellas a su vez se subclasifican lo que permite abarcar a

todas las empresas pudiendo situar a cada una de las empresas en alguna de estas clasificaciones sin importar el tamaño de la empresa.

1.2.3 Por su constitución patrimonial.

Al clasificar a la empresa de acuerdo al origen de su capital se toma en cuenta de donde proviene el dinero que se va a invertir para realizar la producción de los bienes o servicios que la empresa ofrecerá, es así como son clasificadas en tres grupos: Privadas, Públicas y Sociales o Cooperativas.

EMPRESAS PRIVADAS.

Las empresas privadas son aquellas que cuentan con capital privado, es decir las personas que invierten en ella lo hacen con el interés de generar ganancias y así acrecentar su capital; "los empresarios evalúan el mercado produciendo o generando servicios que les generan ganancias y para producir contratan obreros a los cuales se les pagara un salario por su trabajo, así como medios de producción (maquinaria, herramientas, etc)". (Llano, 1991; 31)

EMPRESAS PUBLICAS O NACIONALES.

"Empresa cuyo capital, en su totalidad o en su mayoría es propiedad del Estado, de una Comunidad Autónoma o de una Corporación Local, la creación de empresas públicas en los diferentes países ha respondido a motivaciones diversas: provisión de bienes y servicios básicos para la sociedad, reforzar o suplir la falta de iniciativa privada en determinados sectores productivos, frenar la entrada de capital extranjero, desarrollar actividades capital - intensivas de elevado contenido tecnológico, etc., ... Los fines u objetivos de la empresa pública se identifican los del sector público: eficiencia asignativa, estabilidad y pleno empleo, crecimiento económico y redistribución de la renta". (SUAREZ, 1992: 113,114)

Son empresas públicas las creadas por el Estado con la finalidad única de satisfacer aquellas necesidades de las personas que por si solas no son capaces de satisfacer, o que no son atendidas por las empresas privadas por el hecho de que se tendría que invertir una gran cantidad de dinero y la ganancia no sería suficiente, estas empresas se centran generalmente en el sector servicios como lo es la luz eléctrica, la pavimentación, drenaje, etc, llegando incluso a convertirse en monopolios por el alto costo que representa invertir en la atención de estas necesidades. Aunque no es su principal objetivo, estas empresas generan también ganancias con las cuales se realiza el pago de salarios a los trabajadores que brindan su mano de obra. De esta manera el Estado se convierte también en empresario con la finalidad de satisfacer necesidades sociales.

Las empresas públicas se subclasifican en:

“DESCONCENTRADAS. Aquellas que tienen determinadas facultades de decisión limitadas, que manejan su autonomía y presupuesto, por ejemplo: Comisión Nacional Bancaria, Instituto Nacional de Bellas Artes.

DESCENTRALIZADAS. Aquellas en la que se desarrollan actividades que compiten al Estado y que son de interés general, pero están dotadas de personalidad, patrimonio y régimen jurídico propios como PEMEX.

ESTATALES. Pertenecen al Estado, adoptan una forma externa de sociedad privada, tiene personal jurídica propia y se dedican a una actividad económica, como Ferrocarriles Nacionales.

MIXTAS O PARAESTATALES. En éstas existe la participación del Estado y las particulares para producir bienes o servicios, como Altos Hornos de México”.(RODRIGUEZ,2000; 5-7)

“Son aquellas que se forman con la fusión del capital público y privado, la proporción en que se combinen los capitales puede ser muy diversa”. (MENDEZ, 1989: 278)

Al hablar de empresas mixtas se hace referencia a la asociación de capital público y privado, es decir se forma de dinero del Estado y de personas particulares;

por ejemplo los bancos cuentan con inversión pública y privada, donde el estado aporta mayor capital, pero no siempre tiene que ser así, puede darse el caso en que la inversión sea mayor por parte de una empresa privada.

1.2.4 Por el origen de su capital.

La clasificación de acuerdo a su origen se refiere al lugar de donde provienen las inversiones, pudiendo ser nacionales, extranjeras o mixtas.

NACIONALES.

Las empresas nacionales son las que se establecen por iniciativa y con capital de los residentes del país, personas mexicanas (o del lugar de origen) o el propio Estado que establecen sus empresas dentro del país con la finalidad de dedicarse a la producción y distribución de bienes y servicios.

INTERNACIONALES.

Las empresas internacionales son aquellas que se establecen en un país donde el capital no es aportado por empresarios originarios del lugar, las empresas extranjeras se caracterizan por encontrarse en un país industrializado y con el objeto de aumentar sus ganancias coloca filiales en otro(s) país(es), algunos ejemplos notables son Pepsi, Coca cola, Ford, etc.

MIXTAS.

Estas empresas son formadas con capitales nacionales y extranjeros, la existencia de éstas se da por que las leyes de muchos países no permiten el establecimiento de empresas 100% extranjeras por lo que para que éstas entren al país se tienen que unir con una nacional, ya sea pública o privada.

MULTINACIONALES.

“Son empresas formadas por capital público de varios países y se dedica a un giro o actividad que beneficie a los países que la forman”. (Ibid: 277)

1.2.5 Por el número de personas que la componen.

SOCIEDAD COLECTIVA.

Esta sociedad es definida de manera jurídica como: "Sociedad mercantil en la que los socios, que participan aportando capital, industria o trabajo, responden personal y solidariamente por las deudas sociales". (ESPASA,1999: 931)

SOCIEDAD COMANDITARIA.

Al igual que la anterior está formada por socios, con la diferencia de presentar socios con responsabilidad limitada a los que se les denomina comanditarios, los cuales tienen responsabilidades de acuerdo a los fondos que aportan y no tienen la libertad de participar en la administración de la sociedad; y los colectivos que al igual que en la sociedad colectiva responden de manera personal y solidaria a la sociedad pudiendo ser partícipes de la organización y manejo de la sociedad.

SOCIEDAD ANONIMA.

"Sociedad mercantil integrada por los tenedores de las acciones en que se divide íntegramente su capital, quienes no responden personalmente por las deudas de la sociedad". (SUAREZ,1992 :923)

SOCIEDAD LIMITADA.

"Sociedad mercantil integrada por socios que han de realizar aportaciones en dinero o evaluables en dinero al capital social, que se divide en participaciones iguales, acumulables e indivisibles que no se incorporan a títulos negociables ni pueden denominarse acciones, los socios no responden personalmente por las deudas sociales". (Idem)

Las clasificaciones analizadas anteriormente son las más importantes, pues tomándolas como referencia podemos clasificar con mayor facilidad cada una de las empresas.

El conocer las diferentes clasificaciones de las empresas brinda un panorama más amplio de la importancia de las empresas como generadoras de riqueza para

un país y como principales generadoras de fuentes de empleo, así como de las necesidades a las que éstas se enfrentan de acuerdo al tipo de empresa que son.

1.3. Recursos básicos de una empresa.

“Toda empresa para lograr sus objetivos requiere de una serie de recursos, entendidos éstos como los elementos que administrados correctamente, le permitirán o facilitaran alcanzar sus objetivos”(ARIAS,1997: 24) estos recursos son:

1.3.1 Recursos humanos.

Es el recurso más importante con el que cuenta una empresa porque si no se contara con el factor humano para controlar, manejar, reparar, suplir a las máquinas; así como organizar, dirigir y controlar el funcionamiento administrativo de una empresa, seria imposible concebir la empresa como tal; pues los recursos técnicos, económicos y materiales de nada sirven si no se cuenta con la mano del hombre que se encargue de hacerlos funcionar, los recursos humanos de una empresa pueden ser divididos de la siguiente manera:

“OBREROS. Son las personas que se encargan de operar las maquinas o realizar labores físicas dentro del lugar de trabajo”, (RODRIGUEZ, 2000:10) por lo que pueden ser calificados cuando se requiere que cuenten con conocimientos o habilidades especiales antes de ingresar a un puesto, como los operadores de montacargas, seleccionadores, aux. de mantenimiento, etc., y no calificados que comprenden los puestos en los cuales la empresa no requiere un conocimiento o experiencia previa para ocupar un puesto.

EMPLEADOS. El trabajo que ellos realizan requiere de mayor esfuerzo intelectual y de servicio, al igual que los obreros se clasifican como calificados y no calificados de acuerdo al conocimiento y experiencia previa que tengan acerca del puesto a desempeñar, algunos ejemplos son: aux. administrativos, aux. contables, secretarias, etc.

"SUPERVISORES. Su función es la de vigilar el cumplimiento exacto de los planes, órdenes e instrucciones señaladas, su característica es el predominio e igualdad de las funciones técnicas sobre las administrativas" (Idem), este puesto requiere que la persona que lo ocupa cuente con una experiencia previa que le permita supervisar a los empleados y obreros que están a su cargo, como puede ser un supervisor de planta, jefe de área, supervisor de calidad, etc.,

"TECNICOS. Son las personas que con base en un conjunto de reglas o principios científicos, aplican la creatividad" (Idem), por lo general son personas con carrera técnica especializados en diferentes áreas como informática, electricidad, electromecánica, etc.

EJECUTIVOS. Es el personal en quien predomina la función administrativa sobre la técnica, el personal ejecutivo esta a cargo de asesorar y administrar las actividades que se realizan dentro de la empresa, aportando sus conocimientos y experiencia para el control administrativo.

DIRECTORES. Son aquellas personas cuyas funciones principales son las de fijar objetivos, políticas, planes generales y revisar los resultados finales; Son las personas que se encargan de guiar a todos los demás recursos humanos por el camino correcto para lograr el objetivo de la empresa.

CARACTERISTICAS DE LOS RECURSOS HUMANOS.

"No pueden ser propiedad de la empresa, a diferencia de los otros recursos, los humanos implican una disposición voluntaria de la persona. Si los objetivos de la organización son valiosos y concuerdan con los objetivos personales, los individuos pondrán a disposición de la organización los recursos humanos que poseen y su máximo esfuerzo" (GALICIA,1997: 25). Este punto se refiere al hecho de que todas las personas tienen la libertad de escoger el trabajo que más convenga y satisfaga sus necesidades, de ésto dependerá que la empresa cuente o no con el personal que necesita.

“Las experiencias, los conocimientos, las habilidades, etc., son intangibles; se manifiestan solamente a través del comportamiento de las personas en las organizaciones, los miembros de ellas prestan un servicio a cambio de una remuneración económica y afectiva” (Idem). Los recursos humanos condicionan su trabajo siempre por el pago de un salario, pero además para que los recursos humanos permanezcan dentro de una empresa es necesario que dentro de ella se dé un ambiente de convivencia sano y agradable que le permita al trabajador disfrutar su trabajo.

“Los recursos humanos son escasos; no todo mundo posee las mismas habilidades, conocimientos, etc. En términos generales entre más escaso resulte un recurso más solicitado será” (Ibid:26). Este punto resulta muy interesante pues habla de la importancia de los conocimientos y habilidades individuales de las personas.

1.3.2 Recursos materiales.

“Estos recursos comprenden el dinero, las instalaciones físicas, los muebles, la maquinaria utilizada para la producción, las materias primas, etc”. (RODRIGUEZ, 2000:11)

BIENES MATERIALES. Estos se conforman por los bienes muebles e inmuebles con los que cuenta la empresa como lo son los edificios, sus instalaciones, el terreno donde está establecida la empresa, sus sucursales, de igual forma sus máquinas, herramientas de trabajo, etc., estos bienes tienen como finalidad incrementar la productividad de la empresa para generar mayores ganancias que permitan adquirir mas recursos materiales.

MATERIAS PRIMAS. Se refiere a todos los elementos que son fundamentales para generar el producto o servicio que brinda la empresa, como la madera, harina, hierro, etc. También se toma en cuenta a los productos que auxilian en el proceso de producción como los aceites, combustible, etc. Por ejemplo, en una empresa dedicada a la fabricación de muebles, su principal materia prima es la

madera, y para la elaboración de los muebles es necesario contar con materias como son los barnices, tornillos, pegamento, etc.

DINERO. Toda empresa para contar con bienes materiales y materias primas debe de tener efectivo disponible para adquirirlos, necesita contar con dinero para realizar los pagos diarios, además del destinado a la inversión para generar mayores ingresos que le permitan crecer y contar con mayor presupuesto para su desarrollo, del dinero con que cuente la empresa depende la adquisición de bienes materiales y materias primas, así como el salario a sus trabajadores.

1.3.3 Recursos técnicos.

Aquí se incluyen los sistemas, procedimientos, organigramas, instructivos, etc. con los que cuenta una empresa y que son determinantes para el logro de los objetivos de la empresa. Estos recursos deben estar coordinados con los recursos humanos para su realización.

- A) "SISTEMAS DE PLANEACION. Se enfoca a la actividad de proyectar la vida de la empresa a lo largo del tiempo buscando nuevos caminos y adaptándose a los cambios.
- B) SISTEMAS ORGANIZATIVOS. Estos se refieren a la forma como debe estar estructurada la empresa; marca las diferentes funciones de cada puesto, su estructura jerárquica, grados de responsabilidades de acuerdo al puesto que se desempeña, etc.
- C) SISTEMAS OPERATIVOS. Son el conjunto de hombres y actividades que relacionadas entre si persiguen el logro de un objetivo común, mediante la transferencia de información y de procedimientos bien definidos, ejemplos de estos son: producción, compras, comercializaciones, contabilidad, etc". (Idem)

Después de analizar cada uno de los recursos básicos de la empresa se puede rescatar que para el funcionamiento de una empresa es necesario siempre que estos recursos sean empleados de manera que se pueda obtener de ellos el

máximo beneficio, tomando en cuenta que los recursos técnicos y materiales deben de ser siempre manejados y controlados por los recursos humanos, que son indispensables para el funcionamiento de cualquier empresa pues sin sus conocimientos, habilidades, destrezas sería imposible la producción de bienes y servicios de una empresa.

1.4. Objetivos de la empresa.

Hasta el momento se puede entender que el fin inmediato de toda empresa es el de a través de la producción y distribución de bienes o servicios obtener un beneficio máximo o cuándo menos que recupere la inversión hecha; sin embargo resulta necesario recalcar que la empresa no tiene como único objetivo generar ganancias, pues los objetivos que persigue la empresa están determinados también por los actores que intervienen en ella (inversionistas, trabajadores, etc.), es así como se puede hacer una diferenciación de objetivos particulares de cada sector de la empresa de acuerdo a sus intereses personales.

Los objetivos perseguidos dentro de una empresa son denominados "objetivos organizacionales, los cuales son determinados por la propia organización y el medio en el que se desenvuelve, divididos en objetivos de producción, objetivos económicos y objetivos sociales, dirigido cada uno a varios grupos de personas". (ARIAS:1997, 23)

1.4.1.- Objetivo de producción y/o servicio.

La realización de este objetivo beneficia directamente a los clientes o usuarios de los bienes o servicios que la empresa brinda, es decir la empresa debe perseguir siempre otorgar calidad en sus productos, innovar para mejorar sus servicios, así sus clientes preferirán siempre sus servicios.

Para cumplir con el objetivo de producción, las empresas invierten en la obtención de nuevas y mejores maquinarias, en la contratación de personal calificado

que atienda las necesidades que los clientes presentan, para mantenerse así como una empresa competitiva que le permita seguir creciendo su ámbito de trabajo y generar así mayores ganancias.

1.4.2.- Objetivo económico.

Estos objetivos son tomados en cuanto por los empresarios como los más importantes, pues el cumplimiento de éstos permitirá tener una estabilidad económica de la empresa, cuando la empresa genera ganancias económicas tiene mayores oportunidades de crecer.

El contar con beneficios económicos los inversionistas se sienten seguros de haber invertido su dinero en dicha empresa y se generaran así mayores expectativas por su parte buscando acrecentar la empresa para seguir generando mayores ganancias.

Al cumplir el objetivo económico, los inversionistas tienen la posibilidad de saldar deudas, pues por lo general una empresa siempre tendrá acreedores que le conceden préstamos para su funcionamiento; así, de lograrse el objetivo económico, se tendrán posibilidades de pagar deudas y mejorar la empresa para brindar una mejor producción.

1.4.3.- Objetivo social.

El objetivo social de una empresa abarca diferentes grupos de personas desde los trabajadores que laboran para ella, sus familias, la comunidad en la que se desarrolla e incluso el país.

Este objetivo tiende a satisfacer los grupos de personas que van a proporcionar su esfuerzo a la empresa, es decir, su mano de obra, pues éste generara el pago de salarios por parte de la empresa que permitirá a las personas satisfacer sus necesidades personales y las de su familia tanto fisiológicas como sociales, pues las personas tendrán acceso a los servicios de salud, alimentación, recreación, etc. , contando así con un mejor nivel de vida, es por eso que el objetivo

social de la empresa es el de generar y mantener fuentes de trabajo para la población.

El objetivo social de la empresa comprende también el lograr que la población tenga acceso a los bienes o servicios que la empresa otorga, es decir, que los costos no sean elevados para que las personas puedan satisfacer sus necesidades y sobretodo que sus productos no sean nocivos a la comunidad.

“La empresa debe siempre procurar que sus materias primas y servicios necesarios para su producción sean de la región para lograr un bienestar socioeconómico, mantenerse al corriente en sus obligaciones tributarias, contribuyendo así al mejoramiento de los servicios públicos”. (GUZMAN,1990:20,21)

1.5. El proceso administrativo.

Es de vital importancia rescatar el proceso administrativo dentro de una empresa, pues así se tendrá una mayor visión de la importancia del factor humana dentro de ella. Para tener claro qué es el proceso administrativo, es necesario, como primer paso, tener en cuenta el significado de la administración, la cual se define como: “La ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales por medio de una estructura formal y a través del esfuerzo humano”. (Fernandez,1991:111), es decir, dentro de una empresa u organización siempre se debe de llevar a cabo el proceso administrativo el cual se dá a través del logro de objetivos que ya se han retomado anteriormente los cuales son: el de servicio, el social y el económico; el contar con una estructura formal que persiga la utilización equilibrada de recursos humanos (colaboradores), materiales (dinero e instalaciones), técnicos (sistemas y procedimientos); por lo que “la integración dota a la estructura de las partes necesarias de acuerdo con el esquema de la organización por lo que obtendrá buenos colaboradores, fondos suficientes y adecuada inversión y utilización de sistemas y procedimientos acorde con la magnitud de la empresa”. (Idem, 114).

El proceso administrativo requiere:

"PLANEAR: Primer momento del proceso administrativo por medio del cual se define un problema se analizan las soluciones del pasado y se esbozan planes y programas" (Ibidem).

Consiste en determinar cursos concretos de acción, es decir consiste en anticiparse a las condiciones futuras en que habrá de encontrarse la empresa, la planeación implica la definición de elementos como: la misión, visión, objetivos, estrategias, políticas, valores; así como la determinación de presupuestos, programas, pronósticos y procedimientos.

ORGANIZACIÓN: Es la etapa a través de la cual se define la estructura de la empresa, así como las funciones, obligaciones y responsabilidades de sus integrantes, los elementos que la comprenden son: la definición de la estructura organizacional, de funciones, obligaciones, responsabilidades, jerarquías y sistemas de información dentro de la empresa.

INTEGRACIÓN: Es el proceso a través del cual se incorporan a la empresa las personas necesarias para lograr los objetivos y hacerse cargo de las funciones, obligaciones y responsabilidades, los elementos que comprenden a la integración son: Reclutamiento interno y externo, selección, capacitación, desarrollo humano y relaciones laborales.

LIDERAZGO: Es el proceso a través del cual se guían, orientan, conducen o motivan a las personas de una organización hacia el logro de los objetivos. Este proceso implica el fomento a la motivación, comunicación, supervisión y liderazgo.

CONTROLAR: Apreciación del resultado de la acción comparándola con el plan y programa; evalúa las causas de las desviaciones y posibles medidas de corrección que ameriten en el extremo iniciar un nuevo plan y programa." (Ibidem).

Esta etapa permite verificar los resultados reales del funcionamiento de la empresa, comparándolos contra lo que se había planeado, a través de la medición de resultados y el análisis de la información.

La implementación del proceso administrativo dentro de una empresa permite cumplir con sus objetivos institucionales, atender y vigilar sus recursos, sobre todo el

humano pues éste es partícipe de los planes o programas que se implementen, ya que atenderse las problemáticas será posible que éstos cuenten con las condiciones de trabajo necesarias, así como incentivos a su trabajo, y estabilidad laboral.

De la realización del proceso administrativo depende sobre todo la estabilidad de la empresa y con ello las oportunidades de trabajo para las personas.

El abordar el tema referente a la empresa, su definición, concepto, tipos y objetivos que ésta persigue permite darse cuenta de la importancia de la empresa para el desarrollo de la sociedad y a la vez la necesidad de abordar el tema del trabajador y sus derechos dentro de su lugar de trabajo, ya sea que trabaje para una empresa nacional o privada, del tamaño que ésta fuere siempre la empresa necesitará de mano de obra la cual estará siempre protegida por las leyes del país que velan y rigen las relaciones obrero patronales, sin embargo, actualmente, en nuestro país se viven situaciones que dificultan el empleo de las personas por lo que es necesario realizar acciones que combatan el desempleo.

CAPITULO II

EL FENOMENO DEL DESEMPLEO.

Actualmente en nuestro país existen diversos problemas sociales a los que las personas se tienen que enfrentar en su vida cotidiana, el desempleo es uno de ellos, este problema afecta no sólo la estabilidad económica de una persona, sino también la familiar y de la sociedad en que se desenvuelve. La falta de oportunidades de empleo suficientes, en cantidad y calidad, es uno de los problemas más agobiantes a que se enfrentan las sociedades contemporáneas.

El capítulo a desarrollar a continuación, tiene como principal objetivo realizar un análisis general acerca del tema del desempleo, por lo que se partirá de una definición conceptual que permita comprender cómo los economistas tratan de explicar el desempleo, para estar en condiciones de analizar los diferentes tipos de desempleo, sus causas y consecuencias en la sociedad y contar así con una visión que permita comprender por qué el desempleo actualmente es considerado uno de los problemas sociales más preocupantes del país.

2.1. Concepto de empleo.

El término empleo desde el punto de vista de la Organización Internacional del Trabajo(OIT), abarca tres dimensiones: Supone hablar del ejercicio de una actividad productiva; a través de esta noción se implican unos ingresos para el hombre que realiza esa actividad; y mediante el empleo, el hombre adquiere socialmente un determinado nivel de vida que deriva del ejercicio de esa tarea en un ámbito social específico. Por nivel de vida se entiende el grado de bienestar material de que dispone una persona, clase social o comunidad para sustentarse y disfrutar de la existencia; las necesidades esenciales que deben satisfacerse para que el nivel de vida alcance un mínimo decoroso son:

ALIMENTACION, diaria y suficiente para reparar las energías consumidas en la vida y el trabajo cotidianos.

VESTIDO, Suficiente ropa y calzado para poder estar limpio y protegido contra la intemperie.

ALOJAMIENTO, que reúna las condiciones necesarias para dar abrigo en condiciones saludables y provisto de algunos enseres domésticos y muebles.

SEGURIDAD, protección contra el robo o la violencia, contra la pérdida de posibilidades de empleo y contra la pobreza debida a enfermedad o vejez.

SERVICIOS ESENCIALES, agua potable, obras de saneamiento, asistencia médica; transportes públicos, así como servicios educativos y culturales que permitan a todos los hombres, mujeres y niños desarrollar plenamente sus dotes y facultades.

Los alimentos, la ropa y el alojamiento son bienes que el hombre debe procurarse por sí mismo, por lo que para disfrutarlos debe pagarlos con su dinero generado de su trabajo; la seguridad y los servicios corresponden a los gobiernos y autoridades públicas, corresponde normalmente a los ciudadanos costear los servicios públicos, de modo que cada individuo debe ganar lo suficiente para contribuir con su parte, además de lo necesario para su sustento y el de su familia.

Es por eso que todo individuo en edad de trabajar, mayor de 12 años, tiene el derecho a contar con un empleo que le permita vivir de una manera digna y que además de satisfacer necesidades materiales le permita desarrollarse en un ámbito laboral agradable.

El concepto de empleo y trabajo se encuentran íntimamente ligados, pues el que una persona cuente con empleo supone la realización de un trabajo que le permita contar con una remuneración económica para satisfacer sus necesidades básicas. En nuestro país la Constitución Política de ley suprema que rige a cada uno de los mexicanos en su artículo 123 referente al trabajo y la previsión social, establece que: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo

conforme a la ley”, (IFE,2003:127) es clara la protección que nuestra ley suprema brinda a la población con la finalidad de velar por la protección y el cumplimiento de los derechos así como de sus obligaciones al momento de establecer relaciones obrero-patronales, el artículo 123 regula todos los aspectos referentes a todo contrato de trabajo como son: La duración de la jornada de trabajo, el establecimiento de salarios mínimos, los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, etc.

El artículo 123 establece también que: “El congreso de la Unión, sin contravenir a las bases existentes en este artículo, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo y entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores”.(IFE,2003:127,137)

En cumplimiento a la disposición del artículo 123 de la Constitución Mexicana es que fue expedida la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de ser el principal instrumento que se encargue de regular el trabajo con la finalidad de que éste siempre brinde al ser humano la oportunidad de mejorar su nivel de vida, es por eso que para hacer el análisis del tema referente al trabajo se hará referencia a lo dictado en esta ley.

La Organización Internacional del Trabajo define al trabajo como “un medio para sustentar la vida y satisfacer las necesidades básicas pero es también la actividad mediante la cual las personas afirman su propia identidad, tanto a sí mismas como ante quienes les rodean. El trabajo es crucial para el ejercicio de opciones personales, para el bienestar de la familia y para la estabilidad de la sociedad” (OIT,1990;36).

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en su artículo No. 8 estipula que “se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”, en su artículo 3 determina que “el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo

presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familiar.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, un "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos" (Art. 4 y 8 Ley Federal del Trabajo).

Para retomar el tema referente al empleo se debe tomar como referencia las diferentes normas y lineamientos que la Ley Federal del Trabajo marca para el establecimiento de las relaciones laborales.

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario estipulado en un contrato individual de trabajo, quedando prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores.

La ley Federal del Trabajo prohíbe: Trabajos para menores de catorce años; una jornada mayor que la permitida por esta ley; una jornada inhumana, horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años, un salario inferior al mínimo definido como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, que debe ser remunerador, e igual al que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia y en caso de que éste sea un salario mínimo, entendido éste como la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos, así mismo "los salarios mínimos generales que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundo se aplicarán en ramas determinadas de

la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales". (IFE,2003:128)

La jornada de trabajo, definida como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, debe ser fijada por el trabajador y el patrón en cuanto a su duración sin que exceda de los máximos legales. Las jornadas de trabajo pueden ser: Jornada diurna, la comprendida entre las seis y las veinte horas; nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas; mixta es la que comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y o más, se reputará jornada nocturna. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta, en caso necesario, la jornada de trabajo podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos con goce de salario íntegro.

2.2. Concepto de desempleo.

Existen diferentes conceptos acerca del desempleo, por lo que es necesario abordar diferentes autores que permitan comprender con claridad dicho término.

En su concepción más simple el término desempleo es definido como "Falta de Trabajo" (Diccionario, 2001: 352), por otro lado, retomando el punto de vista económico, éste es definido como la "situación de una economía en la que parte de sus factores productivos se hallan sin utilizar" (SUAREZ,1992:98), por factores productivos se entiende la tierra, trabajo y capital, es decir, al retomar este concepto se puede entender que el desempleo es la falta de aprovechamiento de los recursos con que se cuenta, así, por ejemplo, las tierras que pueden aprovecharse para el cultivo de semillas o granos y no son utilizadas se encuentran desempleadas, de igual forma haciendo referencia al factor trabajo, una persona se encuentra desempleada cuando su mano de obra no es aprovechada.

El mismo autor hace la observación de que es común utilizar el término desempleo como sinónimo de paro aunque éste no siempre es así, el término paro hace referencia a la "Interrupción o término de la jornada laboral. Situación de incapacidad de una economía para absorber toda la fuerza laboral existente. Situación de la persona que reuniendo todas las condiciones requeridas al efecto carece de un puesto de trabajo" (Ibid: 209), como se puede observar el término paro se refiere específicamente a la desocupación de la mano de obra y la situación que algunas personas tienen que enfrentar al no contar con un trabajo.

"Cuando se utiliza la palabra paro se suele querer hacer referencia al desempleo de la mano de obra o factor trabajo. Sin embargo cuando se utiliza el término desempleo, se puede hacer referencia también al insuficiente grado de utilización o desaprovechamiento de cualquier recurso productivo y no sólo del factor trabajo" (Ibid: 210).

Realizando un análisis de ambos términos se puede concluir que aunque el término desempleo es mayormente utilizado para referirse a la situación que vive una persona al no contar con un puesto de trabajo, el término más adecuado para referirse a esta situación es el de paro; Esta aclaración se hace únicamente debido a que dentro del desarrollo de los temas que comprende este capítulo se hará referencia al desempleo como sinónimo de paro, recordando que es el desempleo de la mano de obra el tema que se abordará.

Una vez revisados los conceptos de paro y desempleo se puede decir que el desempleo es la situación en que una persona en edad de trabajar "mayor de 12 años y menor de 65" (MENDEZ,1994:261) que cuenta con las capacidades necesarias para prestar un trabajo personal ya sea humano, intelectual o material a otra persona física o moral no lo pueda hacer debido a causas ajenas a su voluntad, ocasionándole que no cuente con una retribución económica que le permita satisfacer sus necesidades. La Organización Internacional del Trabajo define al trabajo como "un medio para sustentar la vida y satisfacer las necesidades básicas, es también la actividad mediante la cual las personas afirman su propia identidad, tanto a sí mismas como ante quienes les rodean. El trabajo es crucial para el ejercicio de

opciones personales, para el bienestar de la familia y para la estabilidad de la sociedad”.

2.3. Tipos de desempleo.

Existen diferentes tipos de desempleo originados por diferentes causas cada uno de ellos, por lo que a continuación se presentan aquellos que se dan con mayor frecuencia dentro de nuestra sociedad para poder así tener una visión más amplia acerca de este tema.

DESEMPLEO ESTACIONAL.

“Paro que se produce en determinadas épocas del año en actividades de temporada, en la que después de períodos de mucho trabajo siguen otros de muy poco” (SUAREZ,1992:210), este tipo de desempleo se da por ejemplo en la agricultura pues durante la época de siembra o cosecha los agricultores cuentan con trabajo, sin embargo, una vez terminada ésta, viene un periodo en el que no hay actividad en el campo por lo que quedan desempleados.

DESEMPLEO FRICCIONAL.

“Paro que se produce como consecuencia de la falta de un acoplamiento instantáneo entre la oferta y la demanda de trabajo” (Idem), los trabajadores necesitan un cierto tiempo para cambiar de empresa, de lugar de residencia o de oficio, el desempleo friccional se refiere a aquellas personas que dejan sus puestos de trabajo antiguos para buscar uno mejor, este cambio de un lugar de trabajo a otro requiere cierto tiempo por lo que es lógico que durante este cambio la persona tenga que quedar desempleada por unos días. “Cuando la situación de desempleo es elegida por el propio trabajador, abandonando un empleo anterior, bien porque las condiciones de trabajo no le satisfagan o por cualquier otra razón” (SUAREZ,1992:210,211). Este tipo de desempleo obedece únicamente a las causas personales del trabajador; este tipo de desempleo también es conocido como voluntario.

DESEMPLEO TECNOLÓGICO.

Se produce como consecuencia de la mecanización y automatización creciente de los procesos productivos de las empresas. Ello tiene un doble efecto negativo sobre el empleo: Reduce generalmente las necesidades de personal, y deja anticuados los conocimientos y las habilidades de los trabajadores, que habrán de ser sustituidos por otros si no se capacitan para utilizar la nueva tecnología.

DESEMPLEO ENCUBIERTO.

“Situación que se da con mucha frecuencia en los países desarrollados en los sectores agrícolas y de servicios, en los que trabaja mucha más población activa de la realmente necesario y con un salario bastante menor que el valor de su productividad marginal racional” (Idem:210), este tipo de desempleo hace referencia a por ejemplo a profesionistas que tiene un salario equivalente al de un obrero o un empleado, o que debido a la falta de oferta de empleo se ven en la necesidad de aceptar un trabajo donde no requieran llevar a la práctica sus conocimientos, es decir, están trabajando pero no perciben un pago acorde a sus capacidades, ni una satisfacen personal y laboral, un ejemplo podría ser un administrador que trabaje como agente de ventas. El desempleo encubierto también es conocido como subempleo.

2.4. El desempleo y el enfoque de las teorías económicas.

Al analizar las razones del desempleo resulta importante estudiar las teorías económicas que tratan de explicar la razón por la que existe el desempleo, basándose de antemano en la conciencia de que no hay ningún modelo que pueda explicar de manera general este tema, principalmente porque cada una de ellas ha sido formulada en distintas épocas y situaciones sociales como económicas, pues “una teoría es un intento de dar una explicación simplificada de algunos aspectos de la experiencia que se consideran más importantes en relación con el problema de que se trata; en este caso el desempleo” (DUDLEY, 1966:225), desde luego que hay muchas otras teorías importantes que abordan también el tema pero no serán

abordadas, por ahora, aunque es necesario conocerlos, se hará cuando se emprenda un estudio más completo de las doctrinas económicas, situación que no se persigue dentro de esta investigación. Para el desarrollo de este apartado se tomarán como referencia la teoría clásica, el marxismo representado por Karl Marx, la teoría Keynesiana y los Neoclásicos.

2.4.1. La teoría clásica.

Esta teoría de manera general habla de la existencia de un equilibrio natural dentro de la sociedad pues en ella se encuentre la intervención de una Mano Invisible, por lo que el Estado no debe intervenir en la economía, Adam Smith considera que “ La sociedad y el estado deben liberar las iniciativas individuales para que, sin trabas ni reglamentaciones y gracias a la suma de las energías y los afanes de los hombres, pueda prosperar el bienestar general y la riqueza de las naciones; todo ello regulado por las leyes naturales de la vida económica basadas en los principios del libre mercado y de la beneficiosa competencia” (OCEANO,2002:751).

Los salarios deben ser fijados entre obreros y patrones basándose en la oferta y la demanda, éste le debe permitir al obrero garantizar su subsistencia y la de su familia, los clásicos están en contra de la reglamentación del salario mínimo, argumentando que “las reducciones de los salarios disminuirán el desempleo...en un sistema de competencia salarios inferiores significa precios inferiores, y los precios inferiores dan como resultado un aumento de las ventas. Como se vende más se tendrá que producir más y se emplearán más obreros” (DUDLEY, 1966:210,211), es decir cuando en una economía los salarios son bajos, el precio de las cosas también lo es, por lo que las personas compran más dándose mayor demanda de productos y el empresario para satisfacer dicha demanda debe contratar más número de trabajadores de los que estaban laborando, regulándose así la oferta y demanda de empleo, Adam Smith de acuerdo a la ley natural de la libre competencia (acción de la mano invisibles que regula la economía de un país) afirma que: “Unos y otros (patrones y obreros) conspiran entre sí separadamente: unos para elevar y otros para disminuir el salario del trabajo... Los dueños forman siempre una liga tácita, pero uniforme y constante, para impedir que los salarios suban, pero cuando hay

escasez de mano de obra se produce la concurrencia y los dueños que se disputan los obreros rompen por si mismo el convenio tácito y natural que ha estipulado contra los aumentos de los salarios" (Ibid:213).

Tomando como base la necesidad de dejar actuar en completa libertad las leyes naturales, esta teoría considera que los beneficios individuales son el beneficio de una nación, por otro lado, esta teoría considera que "el Estado tiene el deber ineludible de acabar con los antinaturales obstáculos que se oponen al libre comercio y a la libre iniciativa de los hombres, el papel del Estado debe reducirse al mantenimiento del orden interno, la defensa de las fronteras y el funcionamiento de obras públicas no lucrativas para la iniciativa privada caminos, puertos, etc" (Ibid:212).

A manera de conclusión, en forma general, se puede decir que para los clásicos el desempleo se debe a que los salarios son demasiado elevados, por lo que los patrones prefieren contratar a menor cantidad de trabajadores con la finalidad de disminuir costos, entonces la solución para remediar el problema es la reducción de salarios a los trabajadores y así estar en condiciones de contratar más personas en busca de empleo.

2.4.2. Teoría marxista.

Esta teoría establece que el trabajador, nunca recibe la totalidad del valor de su trabajo: entre lo que percibe y el valor de lo que produce hay siempre una diferencia a la que denomina plusvalía, el empresario siempre buscará mantener los salarios a un nivel bajo que permita la subsistencia del trabajador y lograr una jornada de trabajo lo más prolongada posible, ocasionando la lucha de clases entre el burgués y el proletariado.

"Otra forma de aumentar los beneficios se consigue aumentando la productividad, mediante la racionalización de los procesos productivos, el aumento del ritmo de trabajo y la introducción de maquinaria, con el fin de disminuir el coste de la producción" (OCEANO,2002:756), al aumentar la utilización maquinaria a la

cual define como el capital fijo por ser recursos materiales y técnicos con los que cuenta la empresa como los edificios, equipo, herramienta; será de menor necesidad contratar trabajadores a los que denomina capital variable pues no son propiedad directa de la empresa para realizar las labores que ahora pueden realizar de forma mecanizada las máquinas, esta opinión queda confirmada en la siguiente cita textual la cual afirma que “ a medida que aumenta la maquinaria y disminuye la mano de obra se produce un incremento del capital variable a expensas del fijo” (Idem).

Por otro lado, “los empresarios pretenden contrarrestar la baja de beneficios al invertir en mano de obra mediante un aumento de la producción y de las ventas, pero como el poder adquisitivo de los trabajadores no sólo no aumenta si no tiende a disminuir, la creciente oferta del producto no encuentra salida en el mercado, produciendo una crisis cíclica, motivada por una superproducción” (Idem), esta afirmación permite darnos cuenta de que es necesario la oferta de salarios suficientes que permitan a las personas adquirir las mercancías o productos elaborados por las empresas con la finalidad de que se generen ventas y por lo tanto ganancias.

Marx afirma que “el sistema genera una superioridad creciente de las empresas que trabajan con mayor volumen de capital contante (grandes fabricas y empresas) que paulatinamente absorben a las pequeñas y medianas empresas originando una creciente masa de desempleados aumentado el exceso de mano de obra, desapareciendo la pequeña burguesía (pequeña industria y comercio) que serán ahora proletariado” (OCEANO,2002:756), la existencia de sólo dos clases sociales, la burguesía y el proletariado, pone de manifiesto la lucha de poderes pues solo la clase burguesa cuenta con posibilidades de prosperar económicamente; al contrario del proletariado que no tiene ninguna oportunidad para formar parte de la burguesía pues es necesario contar con un capital económico que le permita prosperar.

2.4.3. La teoría keynesiana.

La crisis económica a la que se enfrenta el mundo capitalista en 1924 originó grandes cambios en las ideas economistas que hasta la fecha imperaban, surgiendo así la obra de John Maynard Keynes, que se pronuncia en contra de la expresión de Adam Smith acerca del concepto de la intervención de la mano invisible que regula de manera natural las irregularidades que se dan en la economía del país y que de igual forma logrará que los problemas económicos se resuelvan; Keynes se da cuenta de que las crisis económicas del capitalismo no obedecen a leyes naturales por lo que trata de explicar dichas crisis y busca también políticas adecuadas que permitan resolver los problemas que surgen de éstas; Keynes tiene como principal propósito explicar las causas que originan el desempleo.

Keynes niega lo que la teoría clásica afirma que "las reducciones de salarios pueden constituir un factor importante en la restauración del empleo cuando hay un paro amplio, sostiene que el empleo no está determinado por los contratos de salarios entre obreros y patrones; argumenta que el empleo depende de la demanda efectiva más bien que del nivel de los salarios monetarios" (Ibid, 210).

Para Keynes la intervención de la acción de mano invisible que regularía el desempleo de una manera natural era lenta por lo que opinaba que era necesario "emplear algún procedimiento de carácter monetario o fiscal para contrarrestar las fluctuaciones en la demanda agregada que habían causado por principios de cuentas el paro" (Idem), así es como afirma la importancia de la intervención económica del Estado para que la economía no caiga en crisis, "el Estado capitalista no sólo debe impulsar la inversión privada sino que él mismo debe intervenir" (MENDEZ, 1992:42), ésto con la finalidad de cuando el Estado atraviese por una crisis económica y se genere un alto nivel de desempleo, el Estado intervenga para incrementarlo y disminuir las graves consecuencias que originan. Keynes propone 3 mecanismos a utilizar para asegurar el pleno empleo, los cuales son la implementación de la política monetaria y la tasa de interés; la política de gasto en la que el Estado invierte en aquellos ámbitos económicos prioritarios y la política fiscal, a través de la que se hace llegar fondos para realizar las distintas actividades.

2.4.4. Teoría neoclásica.

Para los neoclásicos “Todo desempleo es voluntario... ocurre en recesiones cuando los trabajadores sobre estiman las alzas futuras de los índices de precios, haciendo que no acepten ofrecimientos salariales nominales que aceptarían si estuvieran correctamente informados de los precios” (MORLEY, 1999:34)

“La gente deja un trabajo cuando espera obtener otro mejor en otra parte. Según la teoría los empleados prevén un nivel demasiado alto durante las recesiones. Los desempleados rechazan los trabajos porque piensan que el salario es demasiado bajo” (Idem).

Una vez analizadas las teorías económicas más importantes que desarrollan el tema del desempleo, se puede detectar que cada una de éstas puede ser aplicada en diferentes realidades, por ejemplo, en las economías desarrolladas será posible la intervención de la mano invisible reguladora natural de los desajustes económicos; sin embargo en los países subdesarrollados o en vías de desarrollo resulta necesaria la implementación de la teoría Keynesiana pues para el desarrollo del país es necesaria la actuación del Estado en el diseño e implementación de estrategias que aminoren el problema del desempleo.

“Keynes pensaba que la economía capitalista tenía fluctuaciones cíclicas que van de periodos de prosperidad con un nivel de empleo razonable, a periodos de recesión y depresión con distinto grados de paro o desempleo masivo. Estos periodos de recesión con paros masivos es lo que Keynes trataba de evitar con la intervención del estado, que tendería a incrementar el nivel de empleo” (MENDEZ, 1994: 93), el gobierno actúa de manera activa, sin embargo el que esta teoría haya sido realizada en un periodo de crisis limita su eficacia pues el gobierno realiza acciones paternalistas para la disminución del desempleo lo cual sólo aminora temporalmente este problema dando soluciones inmediatas y a corto plazo.

2.5. El desempleo y subdesempleo en México.

Con la finalidad de conocer por qué actualmente el desempleo y subempleo en México son de los problemas de mayor preocupación para el desarrollo del país, es necesario conocer diferentes conceptos que ampliarán la información hasta el momento analizada, como primer paso resulta necesario distinguir de qué manera se integra la población total del país, ésta se forma por hombres y mujeres los cuales se pueden dividir de acuerdo a su edad en:

Población sin edad de trabajar que comprende a todos los menores de 12 años y mayores de 65; población en edad de trabajar, integrada por todas las personas de más de 12 años y de menos de 65, la población en edad de trabajar a su vez se divide en dos.

- Población Económicamente Inactiva (PEI), Integrada por todas las personas mayores de 12 años y menores de 65 que no se encuentran ocupadas o desocupadas en la semana anterior al censo; está formada principalmente por estudiantes, amas de casa e incapacitados físicos.
- Población Económicamente Activa (PEA), también llamada potencialmente productiva, que comprende a la población que trabaja, a la que tiene una ocupación remunerada. Incluye a las personas que realizan actividades lucrativas y a las que no reciben remuneración por su actividad; dentro de esta población existen 3 clasificaciones.
 - Población ocupada, es la que tiene una ocupación remunerada en el momento del censo, es decir recibe un pago por su trabajo. La población ocupada se refiere a aquellas personas que cuentan con un empleo en donde se les paga su trabajo a través de un salario o remuneración económica y cuentan con las prestaciones sociales que les permiten satisfacer sus necesidades.
 - Población desempleada, es aquella que, estando en posibilidades y con capacidad de trabajar, no realiza ninguna ocupación remunerada.

- Población subempleada, está constituida por personas que tiene bajos niveles de ocupación, que están semiocupadas, que no desarrollan sus potenciales de fuerza de trabajo de acuerdo con sus capacidades.

Se toma como referencia el desempleo y subempleo porque ambos engloban los diferentes tipos de desempleo a los que se ha hecho referencia anteriormente, dentro de la presente investigación se retomara el desempleo abierto y el subempleo, pues en su mayoría la población que acude a solicitar los servicios de Bolsa se encuentra en esta situación, es por lo que es necesario retomar como las diferentes causas y consecuencias del desempleo abarcan aspectos tanto sociales como económicos, siendo de mayor para esta investigación relacionados a la influencia que este ah tenido sobre el aspecto social de la población.

2.5.1. Desempleo y sus causas.

El desempleo abierto hace referencia a aquellas personas que se encuentran sin trabajo y aunque realicen una búsqueda de empleo, no logran encontrarlo, la siguiente cita textual permite ampliar esta afirmación, "El desempleo abierto combina una situación con un comportamiento, la situación es no haber trabajado en la semana de referencia; el comportamiento es haber realizado una búsqueda activa del trabajo que no se tiene" (ADMINISTRATE HOY,1999:9), un desempleado abierto es alguien que mantiene las suficientes expectativas como para procurar emplearse en una actividad laboral. Existen personas desempleadas que por diferentes causas no tienen el interés de emplearse por lo que no realizan ninguna acción para salir de esta situación, el desempleo abierto no contempla a estas personas.

Actualmente se presentan diferentes causas o situaciones que originan que las personas, debido a algunas características que serán descritas durante el desarrollo de este apartado se encuentren desempleadas o les resulte más difícil emplearse, "Dentro las diferentes causas motivos del desempleo abierto se encuentra la cesantía, el desplazamiento de empresas por otras en el mercado o la

desaparición de algunas actividades ante un nuevo contexto económico, la terminación del trabajo, la insatisfacción en el trabajo" (Idem).

El aumento de la demanda laboral femenina por parte de los empresarios se define como: "El crecimiento de la participación laboral femenina está estrechamente relacionado a la urbanización del país." (EL COTIDIANO,2000:118) este problema surge por el estancamiento que se vive en el campo y su aprovechamiento origina que las personas emigren del campo a la ciudad, lo que da como resultado que en la ciudades grandes haya una cantidad mayor de mujeres trabajando que en las áreas rurales, porque en estas ciudades se presentan mayores oportunidades de trabajo de servicios y de oficina, áreas en las cuales las mujeres participan más usualmente.

Por otro lado "la participación femenina en el empleo se ha visto favorecida en el país por el incremento de empresas que demandan trabajos en los cuales la mujer ha tenido siempre cierta ventaja competitiva, como es el caso del ensamblaje y el vestido" (Idem).

En la actualidad los sectores que mayor crecimiento han tenido son el de comercio y de servicios por lo que se ha dado una mayor demanda de fuerza laboral femenina pues "las ocupaciones consideradas como propias para ellas, o neutras, se encuentran en el sector de los servicios. En cambio, las actividades que ocupan preferentemente fuerza de trabajo masculina (la agricultura y la mayor parte de las industrias) han reducido su capacidad de generación de empleos en casi todas partes" (COMERCIO EXTERIOR, 1999:252).

Realizando un análisis de esta situación es necesario tomar en cuenta que las familias anteriormente se sostenían económicamente con el trabajo realizado por el padre de familia empleado en labores industriales o del campo, por lo que al darse una disminución en las actividades de este sector las demás personas que forman parte del núcleo familiar que anteriormente pudieron dedicarse exclusivamente al estudio o a los quehaceres del hogar han tenido que integrarse a la actividad laboral, trayendo como consecuencia "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" (Ibid 257).

LA DISMINUCION EN LA EDAD LABORAL.

“El porcentaje de personas ocupadas que desempeñan una ocupación asalariada disminuye conforme avanza la edad, en el grupo de 40 a 45 años sólo la mitad de los trabajadores trabaja por un salario y al llegar a los 60 años apenas un tercio conserva esa posición” (Idem).

El rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo se debe a la creciente participación de las mujeres, ya que la estructura por edades de la fuerza de trabajo femenina es más joven que la masculina, sin embargo, la principal explicación está en que las personas se retiran de la fuerza de trabajo a edades cada vez más tempranas debido a la escasez de puestos de trabajo.

LA DISMINUCION EN ALGUNAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

La población económicamente activa del país se enfrenta actualmente a diversos cambios en la demanda de trabajadores por parte de las empresas, por ejemplo, en años anteriores el sector agropecuario era uno de los que mayor fuerza laboral ocupaba, sin embargo la situación por la que atraviesa actualmente el campo en México ha ocasionado que estas personas se enfrenten al desempleo, mientras que el sector servicios aumenta la demanda de trabajadores.

“La debilidad de la industria nacional frente a la competencia externa también se expresa en el cierre de empresas... La subutilización de la planta industrial, la quiebra de empresas en algunas ramas y la modernización tecnológica han dejado sin empleo a vastos grupos de obreros, incluidos algunos que cuentan con altos grados de niveles de calificación específica adquiridos durante años de trabajo, y frenado el ritmo de crecimiento del empleo en el conjunto de la industria” (COMERCIO EXTERIOR, 1999:253).

2.5.2. Subempleo y sus causas.

Para distinguir a las personas que se encuentran subempleadas se toman en cuenta tres criterios:

1.- Tiempo. Se refiere a las personas que trabajan menos tiempo del que podrían trabajar o del que marca la ley, de ocho horas diarias, como los trabajadores del campo que sólo trabajan en determinadas épocas del año.

2.- Remuneración. Personas que reciben menos de un salario mínimo por su trabajo, o los profesionistas que reciben un salario que le corresponde a un obrero o empleado.

3.- Ocupación. Personas que se dedican a actividades que no requieren mucha calificación, aunque ellas tengan una preparación profesional.

“Los ocupados que no reciben ingreso y los ocupados con ingresos menores a un salario mínimo son prácticamente subempleados, se encuentran “ocupados” pero con ingresos nulos o insuficientes y sin seguridad social” (Ibid:257).

LAS HORAS LABORALES.

En México la jornada laboral comprende 8 horas diarias con excepciones de acuerdo al turno, reduciéndose a 7 si es nocturno o con periodos de descanso si éste es un horario quebrado, esta observación se hace debido a que una de las causas que llevan al subempleo es precisamente el que algunas personas en edad de trabajar no disponen del tiempo necesario para laborar 8 horas diarias debido a que cuentan con otras obligaciones que también demandan su atención como, es el caso de las mujeres que “de acuerdo a la división tradicional del trabajo, las convierte en responsables exclusivas de las tareas hogareñas y del cuidado de los hijos, inhibiendo su participación en el empleo asalariado, ya que en México la mayor parte de los puestos de trabajo son asalariado de tiempo completo” (Idem), por lo que se ven obligadas a realizar diversas actividades que les permitan autoemplearse o engrosar las filas del empleo informal en los que no se tiene acceso a la seguridad social ni a salarios regulados por la ley.

SOBREOFERTA DE TRABAJO CALIFICADO.

En la actualidad, todos los niveles de educación se enfrentan al subempleo, pero en especial el superior, pues "el ritmo de crecimiento de los egresados o graduados de las universidades públicas y privadas muestra que en general, desde hace varias décadas se ha presentado un sobreoferta de trabajo calificado... los profesionales se han empleado como técnicos, con la que pierden incentivos para graduarse, pues basta con egresar de una licenciatura para trabajar como técnicos medios" (COMERCIO EXTERIOR:2000,967).

Los jóvenes que recién egresan de la licenciatura son los que se enfrentan con mayor frecuencia a esta situación, pues además de la poca demanda de personas con escolaridad superior parte de las empresas debido a la demanda de salarios altos por parte de los miembros de este nivel escolar, se enfrentan también a la demanda de experiencia laboral en los puestos ofertados, es decir, las empresas no invierten en capacitación para sus trabajadores, por lo que requieren personas capacitadas para ser empleadas; por otro lado, los profesionistas de nivel superior se enfrentan a una mayor oferta de puestos de nivel técnico pues las empresas consideran que las demandas salariales de los profesionales técnicos por su preparación académica no pueden ser elevadas y además debido a la duración de su formación escolar se enfrentan de una manera mas rápida a la realidad laboral, lo que les permite tener mayor experiencia sobre los profesionales de nivel superior, por esta razón la mayoría de las veces los profesionales de nivel superior se ven obligados a ocupar un puesto de nivel técnico, perdiendo así en muchas ocasiones sus expectativas de desarrollo profesional.

"Si una persona desempleada se ve forzada a tomar un trabajo para sobrevivir, sin importar la calidad de éste, la problemática del mercado laboral mexicano está pues en el subempleo" (EL COTIDIANO, 2000:123).

2.6. Consecuencias del desempleo y subempleo.

LA DESINTEGRACION FAMILIAR.

“El cambio en la composición de la fuerza de trabajo origina dos procesos simultáneos: la feminización y rejuvenecimiento, que afectan la organización de la vida social y familiar” (COMERCIO EXTERIOR,2001:152).

En los últimos años, el ritmo de incorporación de las mujeres al trabajo remunerado se ha acelerado, dándose cambios en las pautas matrimoniales, el descenso de la fecundidad y la mejoría de los niveles educativos de las mujeres. La sustitución de productos elaborados en el hogar por bienes y servicios comprados en el mercado; la oferta de aparatos y productos que simplifican las tareas domésticas; la diversificación del consumo, y la caída o estancamiento de los ingresos individuales, ha hecho necesario que las mujeres contribuyan al ingreso familiar, debido a la ausencia de ambas figuras paternas en el núcleo familiar llega a originar problemas sociales como la delincuencia y drogadicción en los jóvenes, con este comentario no se quiere dar a entender otra cosa sino las consecuencias de la oferta de bajos salarios que no permiten satisfacer todas las necesidades de una familia.

MIGRACION.

“Otros indicadores del desequilibrio presente en el mercado de trabajo de México, son el incremento de las migraciones de mexicanos hacia Estados Unidos y el enorme contingente de personas de entre 12 y 59 años que no trabajan ni buscan trabajo, no estudian ni realizan trabajo doméstico en sus hogares y tampoco reciben pensión alguna ni están incapacitados para trabajar” (COMERCIO EXTERIOR,1999:257)

EL AUTOEMPLEO.

“La insuficiente creación de empleos asalariados, han dado lugar a un crecimiento inusitado de actividades de pequeña escala y de trabajo no salariado, sobre todo en el comercio y en determinados servicios, como la preparación de alimentos, las actividades de reparación y el transporte” (Ibid:254), la falta de empleos y de salarios que satisfagan las necesidades básicas del individuo como son las de resolver sus necesidades de salud, vivienda y vestido ha llevado al autoempleo, caracterizándose por no contar con un salario fijo y estar determinados por el volumen de ventas.

En México el autoempleo sigue guardando su importancia como estrategia de supervivencia en sectores de población que no se vinculan a mercados de trabajo ni manifiestan la intención de hacerlo, como lo es el caso de las mujeres, quienes debido a la frecuente discriminación de que son objeto por ser casadas o con hijos por parte de los empleadores, y de la división tradicional del trabajo que inhibe su participación en el empleo asalariado, se ven obligadas a acudir al autoempleo como alternativa de solución al desempleo.

2.7 Propuestas de solución al desempleo y subempleo en México.

El hecho de que el trabajo constituya la fuente primordial de ingresos de la mayoría de las familias mexicanas sin que se disponga de seguro de desempleo, aunado a la carencia de ahorro, hace que los problemas ocupacionales de México se manifiesten más que en aumentos en la tasa de desempleo abierto, en la precarización del empleo asalariado y no asalariado en un número creciente del proveedores de ingreso por familiar.

“El problema más importante de nuestro país es el del desempleo. Generar empleos productivos y justamente remunerados, es lo esencial de toda política económica. Desempleo, subempleo, y bajos salarios para los que tienen empleo, no es, ni puede ser la aspiración de ninguna sociedad” (EL COTIDIANO,1997:63). El problema del desempleo es prioritario a nivel nacional, para su solución es necesario avanzar en diversas vías de manera simultánea.

Estas vías pueden ser:

1.- Impulsar y reforzar los programas emergentes de empleo temporal, sobre todo en las zonas agropecuarias y regiones deprimidas, donde las carencias de empleo son mayores, pero conforme la economía crezca y existan más recursos estos empleos se deben aumentar para eliminar rezagos.

2.- Impulso a la inversión pública en actividades intensivas de mano de obra como la construcción de obras de infraestructura y vivienda.

3.- Formalizar el sector informal de la economía. Buena parte del subempleo se encuentra en el sector informal, aplicar medidas para formalizarlo. Cientos de miles de micronegocios formalizados pueden florecer y desarrollarse, esto se puede lograr impulsando políticas de fomento a las micro, pequeñas y medianas empresas ya que en éstas se concentran gran parte de la fuerza de trabajo.

5.- Junto al impulso a la inversión material, se debe fomentar la inversión en la capacitación de la mano de obra, es necesario dar gran impulso a estas nuevas formas de capacitación y atender sobre todo a las mujeres, a los jóvenes y a los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas.

6.- "Atender el problema del empleo, tanto en cantidad como en calidad, como en mejores remuneraciones y mayor participación en la organización de procesos de producción, es decir revalorar el trabajo, la cuestión del empleo debe verse como parte del impulso a una nueva cultura laboral, a nuevas relaciones laborales donde se dignifique el trabajo humano". (Ibid: 65) De igual forma el fortalecimiento en servicios sociales intensivos en empleo "El Estado debe manejar todo lo referente al empleo; información, estadísticas, bolsa de trabajo, seguro de desempleo en forma eficiente y oportuna. (MENDEZ, 1994: 273), la intervención del Estado en la atención del problema del desempleo se basa también en servicios de promoción y colocación de personas que se encuentran desempleadas o subempleadas y desean acceder a mejores oportunidades de empleo, estas acciones que emprende el Estado siempre y cuando atiendan las necesidades de la población local donde se brinda el servicio, serán de gran apoyo para los desempleados y subempleados pues éstos tendrán la oportunidad de conocer las ofertas laborales que ofrezcan salarios y condiciones de trabajo justas y regidos por la ley.

CAPITULO III

BOLSAS DE TRABAJO EXTERNAS Y SUS SERVICIOS.

Para la realización de la presente investigación se considera necesario realiza un análisis de los servicios que una Bolsa de Trabajo debe de ofrecer para así tener un conocimiento amplio de las diferentes funciones que debe desempeñar; es necesario considerar que aunque no es el objetivo de esta investigación analizar el funcionamiento de las diferentes bolsas de trabajo en esta ciudad, sí resulta de interés conocer que tipo de bolsas de trabajo funcionan en la ciudad, por lo que se retoma también información acerca del funcionamiento de estas.

3.1 Definición de bolsa de trabajo.

Primero que nada es necesario retomar los diferentes conceptos que existen de los diversos medios que se valen las empresas para hacerse llegar de personas con las características necesarias para cubrir un puesto, a estos medios se les denomina fuentes de reclutamiento.

Las fuentes de reclutamiento pueden ser internas o externas a la institución o empresa; dentro de las internas se pueden distinguir las recomendaciones de los empleados que laboran dentro de la empresa, que proponen a sus amigos, familiares, etc. para ocupar el puesto vacantes; las externas consisten en recurrir a anuncios en prensa, radio, televisión e internet y por su puesto a los servicios que ofrecen las bolsas de trabajo de la localidad con la finalidad de hacerse llegar de posibles candidatos a ocupar la vacante: sin embargo es necesario recalcar que una bolsa de trabajo también puede ser interna o externa, la primera es aquella con la que cuenta la empresas y cuando se presenta alguna vacante se consultan las solicitudes de algunos candidatos que ya se habían presentado anteriormente y no cubrieron el perfil requerido para el puesto que entonces estaba vacante o de personas que únicamente dejaron su solicitud para ser considerados en futuros

puestos acordes a su perfil profesional o laboral, por lo que al surgir otro puesto vacante se consultan aquellas posibles solicitudes que se consideren reúnen los requisitos necesarios.

Por otro lado, una Bolsa de Trabajo externa es aquella que “atiende al empleados que requiere personal en las empresa y a trabajadores desempleados que buscan empleo” (MADRIGAL,2001:44), de acuerdo a esta definición se toma en consideración que su función básica es la de dotar a una institución o empresa de personas que satisfagan sus necesidades de contratación de personal, para así además de satisfacer las necesidades de la organización empresarial, el desempleado satisfaga también su necesidad de empleo.

3.2 Tipos de bolsa de trabajo.

Las bolsas de trabajo externas, objeto de interés de esta investigación pueden ser clasificadas en públicas o privadas.

3.2.1 Públicas.

“Proporcionan servicios de asistencia eficaz en la búsqueda de empleados, tiene oficinas de empleo locales a lo largo de todo un Estado, llevan una lista actualizada de los empleados potenciales y sus capacidades. Empleados sin habilidad alguna, con cierto conocimiento, concedores, técnicos y profesionales, pueden ser reclutados a través de estas agencias. Una ventaja de las Bolsas de Trabajo públicas es que sus servicios son gratuitos para los usuarios” (Ibid;46).

Las Bolsas de Trabajo Públicas son creadas generalmente por el Estado o impulsadas por él con la finalidad de promover la generación de empleos en las diferentes localidades, el beneficio de las Bolsa de Trabajo públicas radica en que “ el servicio público de empleos conoce más sobre las fuentes de diversos tipos de obreros, relativamente a la demanda, por lo que de saber el promedio de los patrones, se encuentra en situación de ayudarle a reclutar solicitantes para trabajos conforme a sus propias especificaciones. Igualmente el servicio público de empleo

puede pulsar un más amplio mercado de mano de obra que lo que ordinariamente puede alcanzar un sólo patrón. Su valor constante se determina en gran parte por el uso que de él hagan los patrones voluntariamente como medio de reclutamiento y selección” (PIGORS,1990:279).

Las Bolsas de Trabajo Públicas resultan de gran ayuda en el proceso de reclutamiento y selección que las empresas tienen que emprender al momento en que surge la necesidad de cubrir algún puesto vacante. Los beneficios que estas bolsas de trabajo ofrecen son que por ser un servicio gratuito pueden brindar a las empresas mayor número de candidatos posibles a ocupar el puesto, pues por lo general sus bolsas de trabajo internas no cuentan con el suficiente número de opciones para realizar la mejor elección, además de no requerir ningún tipo de inversión económica por parte de la empresa para adquirir este servicio, ya que únicamente es necesario que la empresa tome la decisión de acudir a estas agencias.

En la ciudad de Uruapan el servicio de Bolsa de Trabajo brindado por el Servicio Estatal de Empleo dependiente de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social de Michoacán y la Bolsa de Trabajo Municipal dependiente del gobierno Municipal de la ciudad, forman parte de esta clasificación.

3.2.2 Privadas.

“Las bolsas de trabajo privadas mantienen una extensa lista de candidatos que poseen las habilidades necesarias para desempeñar varios trabajo. Las bolsas de trabajo privadas cobran una cierta cantidad por sus servicios, las cuál deberá ser cubierta y sea por el solicitante o el contratante” (LARIS,1991:120).

Dentro de las Bolsas de Trabajo Privadas se pueden distinguir diferentes tipos de agencias, algunas seleccionan cuidadosamente a sus candidatos, otras refieren a un grupo de personas no calificadas para que el contratante efectúe la selección, en el caso de la ciudad de Uruapan, las Bolsas de Trabajo Privadas forman parte de dos instituciones las cuales son Cámara Nacional de Comercio (CANACO) y la Cámara

Nacional de Industria de la Transformación (CANACINTRA), las cuales dentro de los servicios a los socios inscritos en ellas ofrecen el servicios de Bolsa de Trabajo para satisfacer sus necesidades de recursos humanos, la cual les canaliza posibles candidatos a cubrir el puesto, y una vez cubierto, la empresa paga cierta cuota económica por los servicios prestados.

Resulta importante hacer mención de lo establecido en el título sexto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos referente al trabajo y la previsión Social en su artículo 123 establece que: "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular. En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia". (IFE,2003:133) Es clara la protección que la Constitución Política prevé a las personas en busca de trabajo, como se puede observar la instituciones privadas de reclutamiento profesional están obligadas a brindar servicio gratuito a las personas que buscan trabajo, aunque en algunas ocasiones esto no es así, pues por lo general al ser colocados en un empleo deben realizar un pago por el servicio prestado.

Una vez hecha la diferenciación del tipo de Bolsa de Trabajo establecidas en la ciudad de Uruapan, como siguiente paso se realizará un análisis de las funciones y servicios que cada una de estas ofrece a sus usuarios, cabe destacar que estas bolsas tienen como principales funciones realizar el reclutamiento de personas en busca de empleo, con la finalidad de promover sus servicios ante las empresas a través de una selección de los candidatos más idóneos para ocupar el puesto, selección que de acuerdo a la estructura y organización de la Bolsa de Trabajo puede incluir una entrevista de selección y detección de perfil, verificación de referencias personales y laborales, aplicación de exámenes psicométricos y la presentación o canalización de los posibles candidatos a cubrir la vacante para que sea ella quien tome la decisión final acerca de la contratación de la persona propuesta; haciendo énfasis en que la empresa realizará un proceso de selección y contratación de personal acorde a sus necesidades.

3.3 Funciones de las bolsas de trabajo externas.

En este apartado se hará referencia a las diferentes funciones que una Bolsa de Trabajo puede realizar, se consideran como sus principales funciones el reclutamiento y selección de personas en busca de empleo, la canalización y seguimiento de las personas colocadas, aunque dichas funciones pueden variar de acuerdo al funcionamiento interno de cada una de ellas. Desafortunadamente, en la actualidad, las referencias bibliográficas acerca del tema de Bolsa de Trabajo como tal son muy reducidas, por lo que es necesario tomar como referencia las funciones que un departamento de Recursos Humanos realiza.

PROMOCION.

Esta función corresponde al medio a través del cual las Bolsas de Trabajo dan a conocer sus servicios tanto a las personas en busca de empleo como a las empresas, por lo regular la promoción se hace a través de diferentes medios de comunicación de acuerdo a los recursos económicos con que se cuente, los medios de comunicación mayormente usados son: la radio, periódicos locales, volantes, internet y radio. Con la realización de promoción de los servicios de las Bolsas de Trabajo se busca principalmente atraer solicitantes para los puestos vacantes, por lo general a través de la promoción se dan a conocer los requisitos que cada una de las Bolsas pide a la persona para integrarse a ellas.

RECLUTAMIENTO.

Con la llegada de las personas a la Bolsa de Trabajo, se está entonces en la etapa de reclutamiento, la cual se da en el momento en que los solicitantes entregan los requisitos necesarios para integrarse a la bolsa de trabajo a la que acude. Una vez cubiertos estos requisitos, se prosigue a realizar el proceso de selección que cada uno de las Bolsas de Trabajo realice.

SELECCIÓN.

“Implica escoger entre los candidatos a aquel que reúna los requisitos del puesto, los cuales deben estar relacionados directamente con las tareas” (ADMINISTRATE HOY,1998:39).

Este proceso consiste en elegir a los candidatos apropiados para cubrir el perfil solicitado. Para la realización de este paso las Bolsas de Trabajo utilizan diferentes instrumentos internos que les ayudan en la realización de la selección, en la que se incluye la realización de una entrevista de selección la cual es definida como “una forma estructurada de comunicación interpersonal generalmente entre dos personas, con un objetivo determinado y con la finalidad de obtener información relevante para tomar decisiones benéficas para ambas partes” (Ibid:40). El principal objetivo de esta entrevista es rescatar datos generales de la persona como el grado de escolaridad, edad, experiencia laboral, expectativas laborales y el sueldo, para que una vez realizada esta entrevista se analice qué personas cumplen con los requisitos del puesto y proceder a la canalización del candidato a la empresa que solicita el personal.

CANALIZACION A ENTREVISTA DE TRABAJO CON LA EMPRESA SOLICITANTE.

La canalización de personas a entrevista de trabajo consiste en que, una vez detectados los posibles candidatos a cubrir la vacante registrada, son enviados a entrevista de trabajo en la empresa que solicita el personal, cada una de las bolsas de trabajo implementa diferentes formatos para realizar esta canalización, éstos formatos por lo general incluyen la identificación de la Bolsa de Trabajo que envía a la persona, dicha identificación incluye el nombre de la Bolsa de Trabajo, el logotipo institucional, el nombre y puesto de la persona que canaliza a la persona, además, los datos generales que identifican a la personas enviada como su nombre y el nombre del puesto en el que se considera cubre los requisitos que la empresa pide. Dicha identificación debe ser presentada por la persona en la empresa en que se va a hacer la entrevista para que ésta se entere que ya ha pasado por un proceso de

selección que le permite continuar con el procedimiento de selección que cada empresa realiza de manera particular.

SEGUIMIENTO DE VACANTES Y PERSONAS REGISTRADAS EN LA BOLSA.

Esta función se refiere al contacto que las Bolsas de Trabajo tiene con las personas que se registran como con las empresas que registran sus vacantes en ellas.

El seguimiento a las personas en busca de empleo se caracteriza generalmente por dar información acerca de las nuevas vacantes que se registran dentro de la Bolsa, algunas mantiene contacto telefónico con las personas a las que se les comunica en caso de haberse registrado una nueva vacante en que la persona cubra el perfil con la finalidad de que ésta tenga la oportunidad de acudir a la empresa a entrevista de trabajo.

El seguimiento de vacantes como las demás funciones se realizan de acuerdo a la organización interna del funcionamiento de cada una de las bolsas de trabajo de manera general, cuando una vacante se cubre, se informa vía telefónica a la Bolsa de Trabajo en donde se registró si la persona que cubrió la vacante fue canalizada por la bolsa, se registra el nombre de la persona que cubrió el puesto así como la fecha de contratación.

3.4 Principios de la selección de personal y su aplicación a los servicios de bolsa de trabajo.

Como se mencionó anteriormente las funciones que las diferentes Bolsas de Trabajo realizan se enfocan directamente a las que se realizan dentro de un departamento de recursos humanos en una empresa, es por eso que se considera importante retomar los principios que debe tener el encargado de realizar la selección de personal, los cuales rigen también a la persona o el conjunto de personas que laboran dentro de una Bolsa de Trabajo, pues la mayoría de sus acciones o actitudes al realizar la función de reclutamiento y selección con las

personas que buscan empleo serán determinantes para su futuro laboral y personal. Los principios que deben regir un seleccionador de personal son:

COLOCACION.

“Es muy común seleccionar a los candidatos teniendo en cuenta solamente un puesto en particular; pero parte de la tarea del seleccionador es tratar de incrementar los recursos humanos de la organización por medio del descubrimiento de habilidades como actitudes que puedan aprovechar los candidatos en su propio beneficio y en el de la organización. Así pues, si un candidato no tiene las habilidades necesarias para un determinado puesto, pero se le considera potencialmente un buen prospecto por otras características personales, es necesario descubrir otras habilidades, las cuales puedan ser requeridas en otra parte de la organización o en otra ocupación dentro de la misma” (ARIAS, 1997:259).

El principio de colocación se puede orientar a las funciones de las Bolsas de Trabajo como la responsabilidad que tienen las personas que laboran dentro de ellas de realizar la función de selección de una manera totalmente objetiva, donde se puedan identificar las áreas potenciales en las que la persona pueda desarrollarse laboralmente para buscar siempre opciones que le ayuden en su desarrollo personal y si en el momento en que se recibe la solicitud de empleo no está registrado algún puesto donde la persona cubra el perfil necesario dar seguimiento a ésta con la finalidad de que tenga verdaderas oportunidades de empleo.

ORIENTACIÓN.

“Tradicionalmente se ha considerado a la organización como un sistema aislado de su medio. Por tanto, si un candidato no era aceptado, simplemente se rechazaba; pero no hay que olvidar que la organización se encuentra dentro de un sistema económico, social, cultural, político, etc., y que por ello cumplirá con sus objetivos sociales si ayuda a resolver los problemas del país. Es necesario considerar la labor del seleccionador en un sentido más amplio y teniendo como marco de referencia los problemas de su ocupación y desempleo en el país.

Sin embargo, en la práctica sucede frecuentemente lo contrario. Es muy común que si el candidato no es considerado adecuado, sencillamente se le mienta y se le diga que su solicitud será estudiada y que después se le avisará el resultado. La verdad es que se le rechazó y simplemente se deja al tiempo que resuelva el problema: que el candidato encuentre otro empleo. Queda desde luego, a la propia habilidad del seleccionador, realizada esta orientación para que sea adecuada, sin menoscabar los principios éticos necesarios" (Ibid:259,260).

Este principio de orientación tiene una gran importancia para el servicio de las Bolsas de Trabajo, pues se debe tener presente que además de las labores de reclutamiento y selección de personal, se debe procurar promocionar ante las personas en busca de empleo, opciones que les permitan mejorar sus capacidades laborales e incluso adquirir nuevas, que les permitan tener mayores oportunidades de acceso a trabajos que les brinden no sólo una oportunidad de empleo sino también de superación laboral.

El personal que labora dentro de una Bolsa de Trabajo debe procurar mantener una comunicación constante con las empresas a través de la cual pueda conocer los resultados de la selección que la empresa realiza con las personas canalizadas a cubrir su puesto vacante, con la finalidad de conocer las causas por las cuales la persona no fue aceptada para cubrir el puesto, para en caso de deberse a la falta de capacitación, orientarlo a las instituciones que le brinden servicios de actualización y capacitación para el trabajo.

Como se puede observar, las funciones de la Bolsa de Trabajo no son actividades aisladas, sino que éstas tienen un fin que permitirá el mejoramiento constante de sus servicios y la confianza de sus usuarios en los servicios que ésta les brinda.

ÉTICA PROFESIONAL.

"Parece que muchos seleccionadores no se han dado cuenta cabal de las enormes implicaciones éticas y humanas de su trabajo, a juzgar por la proliferación de oficinas de selección que no cumplen los más elementales principios éticos de esa función. Es imprescindible insistir en que el proceso de selección implica una

serie de decisiones. Ahora bien, esas decisiones *pueden afectar a la vida futura del candidato*. Si no es aceptado, si se le coloca en un puesto para el cual no tiene habilidades; para el cual tiene más capacidad de la necesaria, etc., son circunstancias que pueden convertirse en fuente de frustraciones para el candidato y que, por tanto, pueden minar su salud mental y la de su familia. Es imprescindible, pues, que el seleccionador tenga plena conciencia de que sus actividades pueden afectar, a veces definitivamente, la vida de otras personas. Es ésta una gravísima responsabilidad” (Ibid:260).

CAPITULO IV

DIRECCION DE DESARROLLO ECONÓMICO Y TURISMO MUNICIPAL.

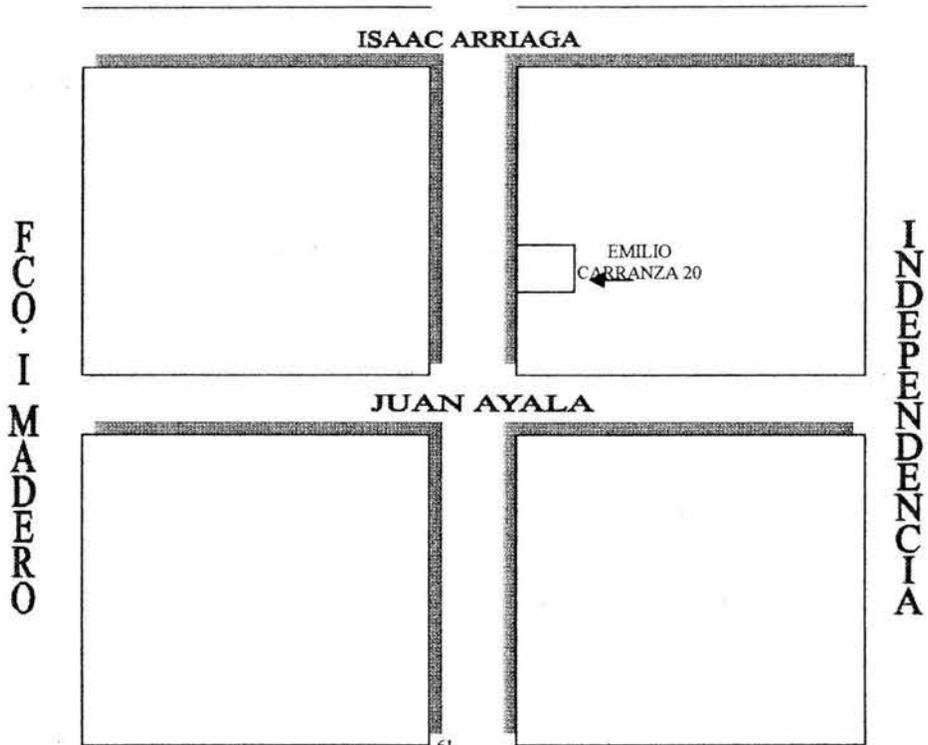
4.1.- Ubicación geográfica.

LOCALIZACION: Uruapan, Michoacán.

RAZON SOCIAL: Dirección de Desarrollo Económico y Turismo Municipal.

DOMICILIO: Emilio Carranza No. 20 Col. Centro.

UBICACIÓN GEOGRÁFICA: Se encuentra ubicada entre las calles de Independencia y Francisco I Madero, en la colonia Centro de esta ciudad de Uruapan, Mich.



4.2 Características generales de la institución.

La Dirección de Desarrollo Económico y Turismo Municipal es una institución Pública perteneciente al H. Ayuntamiento de Uruapan, en ella se ofrece orientación y asesoría en cuanto a la prestación de servicios a la sociedad en general, misma que se caracteriza por buscar un crecimiento económico, así como el desarrollo de la industria y el comercio en nuestra ciudad.

Su cobertura de acción es muy amplia, es decir, atiende los niveles local, regional, nacional e internacional, en distintas actividades y modalidades como lo son la Bolsa de Trabajo Municipal, proyectos para las micro y pequeñas empresas en el municipio a nivel nacional e internacional, el crecimiento económico, así como la proyección económica del Municipio hacia el extranjero, vinculación con inversionistas, entre muchas otras actividades relacionadas con el ramo económico y turístico de nuestra ciudad.

La población a la que dirige su atención es abierta, pues cualquier persona que requiera de los servicios de esta Dirección puede acudir a ella, para que se le dé una orientación adecuada en cuanto a sus necesidades, siempre y cuando estas sean de carácter económico o turístico, como las de carácter laboral como es la búsqueda de empleo por parte de la ciudadanía uruapense, o la solicitud de vacantes por parte de las empresas establecidas en el municipio, asesoría y orientación acerca de los diferentes proyectos que apoyan e impulsan al pequeño y mediano comerciante, así como a los artesanos de nuestra región para que ellos se conviertan en fuerza productiva. Atiende también necesidades de capacitación laboral, empresarial y comercial con la finalidad de que las personas cuenten con las herramientas necesarias para triunfar en la creación de sus negocios y también logran que éste crezca.

La Dirección de Desarrollo Económico y Turismo Municipal fue creada aproximadamente hace 6 años, durante la 1ª. Gobernación de la Sra. Mary Doddoly Murguía con la finalidad de impulsar y fomentar el desarrollo económico de nuestro

municipio y logra con ésto una mayor proyección del municipio hacia el exterior. Esta Dirección fue impulsada por inquietud del sector empresarial, pues era necesario contar con un organismo del Ayuntamiento que impulsara y fomentara el desarrollo del sector empresarial.

4.3 Funciones, objetivos y estrategias.

FUNCION:

“Apoyar la actividad emprendedora de los Uruapenses, ofreciendo información confiable, asesoría y apoyo en trámites para iniciar y operar unidades productivas y competitivas en el mercado global, creando un clima propicio para que el empresario se acerque al Gobierno Municipal y se trabaje estrechamente para fomentar el Desarrollo Económico, llevando a cabo proyectos que sienten las bases para un crecimiento económico sostenido a mediano y largo plazo.

OBJETIVO GENERAL:

Coadyuvar en la creación de las condiciones necesarias para que en el Municipio de Uruapan se fortalezca y crezca la actividad económica, generando con ello más empleos y mejorando la calidad de vida, en las actividades: agrícola, ganadera, forestal, acuícola, industrial, comercial, turística, comunicación, transportes y servicios.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Coordinación con las autoridades competentes, para aplicar una política de inversiones y atracción de capitales.

Impulsar la concertación de convenio o acuerdo que tengan por objeto otorgar facilidades para el establecimiento en el municipio de fuentes de trabajo o de inversiones de elevada rentabilidad económica.

ESTRATEGIAS.

Revisión de los reglamentos relacionados con la actividad económica en el municipio, propiciando la desregulación y simplificación administrativa que estimule la inversión y creación de fuentes de empleo.

Llevar a cabo la realización de ferias, exposiciones y congresos, de nivel nacional e internacional, cuyo objetivo será la promoción de actividades comerciales, agropecuarias y turísticas.

Propiciar la firma de convenio entre empresario y productores para el incremento de las exportaciones.

Vinculación con la SRE (Secretaría de Relaciones Exteriores) a través del programa para las comunidades mexicanas en el exterior, para la difusión de productos así como su mercado

Aprovechar los recursos, mecanismos y ventajas de acceder a los foros de comercio internacional.

Organizar misiones comerciales, para establecer contactos de negocios y empresas de Uruapan con otras ciudades del mundo.

Difundir y apoyar los programas federales y estatales en materia de comercio internacional.

Propiciar la creación de un fideicomiso municipal de apoyo a las exportaciones para pequeñas y medianas empresas.

Mantener contacto con los inversionistas a través de las embajadas y consulados para la promoción de las potencialidades del municipio.

Fortalecer la cadena productiva local e incrementar el número de empresas que se dediquen al comercio exterior.

Consolidar a Uruapan como un gran centro regional de comercio, servicios y equipamiento, así como sede de eventos con proyección a nivel nacional e internacional.

Vincular los diferentes organismos y dependencias relacionadas con el comercio exterior para que desarrollen la difusión, promoción, asesoría, capacitación y evaluación de proyectos, ofreciendo oportunidades a todos los sectores económicos del municipio.

Integrar y aplicar los programas de reordenamiento del comercio en vía pública.

Promover inversiones en sectores financieros, comerciales y turísticos con la finalidad de crear corredores de servicios integrales en la ciudad.

Promover ante los gobiernos federal y estatal para el establecimiento de la micro, pequeña y mediana empresa.

Asesorar y organizar grupos de ciudadanos interesados en formar empresas sociales bajo el esquema cooperativo, para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales.

Impartir capacitación básica especializada empresarial a la ciudadanía que desee formar cooperativas de consumo y de producción, que pretenda hacer crecer estructuras empresariales de participación social, generadoras de empleo e ingreso.

Desarrollar procesos para el fortalecimiento de la economía municipal: reforzando su influencia regional y nacional, Impulsar las actividades productivas y tecnológicas para la diversificación y establecimiento de nuevas empresas con prioridad a los sectores económicos locales, mediante esquemas que atiendan al mejoramiento de ingresos de la población, sobre todo a la menos favorecida, y a esquemas de desarrollo sustentable.

Fomentar el desarrollo de infraestructura y servicios, como papel clave en la creación y ubicación de nuevas entidades empresariales y para la modernización de las existentes.

Promover las condiciones óptimas de infraestructura, servicios y equipamiento necesarias para el desarrollo económico, en las comunidades rurales de mayor población e inhibir los fenómenos migratorios"(PRESIDENCIA MUNICIPAL,2002,35).

4.4 Organización interna de la institución.

Actualmente la Dirección de Desarrollo Económico y Turismo Municipal está organizada de la siguiente manera.



DIRECCION.

Su principal función radica en dirigir y supervisar el funcionamiento adecuado de la Dirección de Desarrollo Económico en todas sus áreas, así como tener vinculación con los empresarios de la región con la finalidad de brindar una atención adecuada a sus proyectos o inversiones dentro del municipio, para así lograr el objetivo de esta Dirección.

SUBDIRECCIÓN DE TURISMO MUNICIPAL.

La principal función de esta subdirección radica en planear, dirigir y supervisar todo lo relacionado con el fomento y promoción del turismo dentro de este Municipio de Uruapan, Mich.

Dentro de esta Subdirección se cuenta con personal de apoyo, el cual consiste en 2 personas encargadas del área administrativa y 2 personas encargadas de la atención a salas, pues la Casa Regional de las Artesanías, se encuentra a cargo de esta subdirección.

DEPARTAMENTO DE PROYECTOS PRODUCTIVOS.

Su responsabilidad radica en orientar a la población acerca de los programas existentes tanto en el municipio como a nivel estatal dirigidos al financiamiento de proyectos productivos de micro y medianos empresarios del municipio y sus localidades.

VENTANILLA UNICA DE ATENCION EMPRESARIAL

En este departamento se brinda asesoría y orientación a los empresarios del municipio acerca de los diferentes trámites necesarios para el registro de sus empresas y productos, así como la realización de los mismos ante la presidencia municipal.

BOLSA DE TRABAJO MUNICIPAL.

Su responsabilidad se refiere al manejo y control de la Bolsa de Trabajo Municipal, realizando las funciones de reclutamiento, selección y colocación de personal en las empresas usuarias de esta Bolsa de Trabajo.

Dentro de esta Dirección no se cuenta con manuales de organización, procedimientos e inducción, sin embargo la realización de estos manuales forman parte de un proyecto del Ayuntamiento sobre organización y definición de puestos el cual se esta implementando durante el presente año y se espera poder contar con estos manuales, para los meses de julio o agosto.

4.5 Proyectos que se desarrollan dentro de la Dirección.

TIPO DE ESTRATEGIA. Económica.

PROYECTO: Propiciar una cultura de autogestión en el productor de áreas rurales y el desarrollo de una mentalidad empresarial, como una vía para involucrar al productor en su propio desarrollo.

LOCALIDAD: Municipio de Uruapan.

UBICACIÓN: Municipio de Uruapan.

DESCRIPCIÓN: Capacitación y orientación a los productores en general en la formación de asociaciones y en el conocimiento de los distintos programas de apoyo al campo.

PARTICIPANTES: Instancias de Gobierno Federal, Estatal, Municipal y productores.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO: Federación, Estado, Municipio.

COSTO DEL PROYECTO: No estimado

ETAPA DE REALIZACIÓN: A corto plazo.

TIPO DE ESTRATEGIA: Económica.

PROYECTO: Microparques industriales.

LOCALIDAD: Uruapan.

UBICACIÓN: Uruapan.

DESCRIPCIÓN: Promover la creación del parque industrial regional, convenir con municipios colindantes de Taretán y Ziracuaretiro.

PARTICIPANTES: Dirección de Desarrollo Económico y Ziracuaretiro.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO: Federación, Estado, Municipio e iniciativa privada.

COSTO DEL PROYECTO: No estimado.

ETAPA DE REALIZACIÓN: A mediano plazo.

TIPO DE ESTRATEGIA: Económica.

PROYECTO: Ventanilla única de atención y gestión empresarial.

LOCALIDAD: Uruapan.

UBICACIÓN: Dirección de Desarrollo Económico y Turismo.

DESCRIPCIÓN: Brindar información completa a la ciudadanía sobre trámites para iniciar un nuevo negocio de cualquier giro.

PARTICIPANTES: Ciudadanía en general.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO: Estado.

COSTO DEL PROYECTO: Gasto corriente.

ETAPA DE REALIZACIÓN: Urgente.

TIPO DE ESTRATEGIA: Económica.

PROYECTO: Bolsa de Trabajo Municipal.

LOCALIDAD: Uruapan.

UBICACIÓN: Uruapan.

DESCRIPCIÓN: Con el fin de mantener una relación entre las personas que necesitan empleo y las empresas, establecer la Bolsa de Trabajo Municipal, analizando en primer lugar las necesidades de la oferta y demanda de trabajo.

PARTICIPANTES: Estado, Municipio.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO: Estado, Municipio.

COSTO DEL PROYECTO: Presupuesto gasto corriente.

ETAPA DE REALIZACIÓN: A corto plazo.

TIPO DE ESTRATEGIA: Económica.

PROYECTO: Programa de inversión en el sector turismo.

LOCALIDAD: Uruapan.

MUNICIPIO: Uruapan.

DESCRIPCION: Desarrollar programas para la mayor inversión en sector turístico.

PARTICIPANTES: Dirección de Desarrollo Económico y Presidencia Municipal.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO: Federación, Estado, Municipio.

COSTO DEL PROYECTO: Gasto Corriente.

ETAPA DE REALIZACIÓN: A mediano plazo.

TIPO DE ESTRATEGIA: Económica.

PROYECTO: Impulsar el espíritu emprendedor.

LOCALIDAD, Uruapan.

UBICACIÓN: Uruapan.

DESCRIPCION: Desarrollar e implementar las estrategias y/o programas necesarios a fin de impulsar el espíritu emprendedor de jóvenes en especial, y de toda la población en general. Con proyectos específicos tales como la creación y promoción de una feria del empleo y la vinculación educativa con industriales.

PARTICIPANTES: Municipio e iniciativa privada.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO: Municipio e iniciativa privada.

COSTO DEL PROYECTO: Gasto corriente.

ETAPA DE REALIZACIÓN: A mediano plazo.

TIPO DE ESTRATEGIA: Económica.

PROYECTO: Programa de inversión en el sector industrial.

LOCALIDAD: Uruapan.

UBICACIÓN: Uruapan.

DESCRIPCION: Desarrollar programas para la inversión en el sector industrial y el establecimiento de nuevas empresas.

PARTICIPANTES: Dirección de Desarrollo Económico y Presidencia Municipal.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO: Federación, Estado, Municipio y Mujeres beneficiadas.

COSTO DEL PROYECTO: Gasto corriente.

ETAPA DE REALIZACIÓN: A mediano plazo.

TIPO DE ESTRATEGIA: Económica.

PROYECTO: Generar fuentes de empleo.

LOCALIDAD: Uruapan.

UBICACIÓN; Uruapan.

DESCRIPCION: Atracción de empresas nacionales e internacionales y de nuevas inversiones de empresarios locales. Así como la capacitación para el autoempleo y la creación de empresas familiares.

PARTICIPANTES: Federación, Estados, Municipio y Empresas.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO: Federación, Estados, Municipio y Empresas.

COSTO DEL PROYECTO: No estimado.

ETAPA DE REALIZACION: A corto plazo.

4.6. Características del usuario de la Dirección de Desarrollo Económico y Turismo Municipal.

USUARIOS DE PROYECTOS PRODUCTIVOS.

Las personas que accesan a este departamento se caracterizan por ser mayores de edad, ambos sexos, en su mayoría casados, distinguiéndose como principal característica el contar con un negocio que requiera de la obtención de apoyo económico para el desarrollo y crecimiento de su empresa o bien contar con la solvencia económica necesaria que avale su capacidad para responder a los requisitos que los programas que se manejan dentro de la Dirección de Desarrollo Económico.

Las personas que acuden a este departamento pertenecen a zonas urbanas y rurales del Municipio, en su mayoría cuentan con vivienda propia, que cuenta con todos los servicios públicos, la escolaridad de las personas es variada, pues asisten personas con escolaridad de primaria o incluso con nivel superior de estudios, debido a que las personas pertenecen a Zonas urbanas o rurales el tipo de familia al que pertenecen puede ser nuclear o extenso.

USUARIOS DE LA VENTANILLA UNICA DE ATENCION EMPRESARIAL.

Se caracterizan por ser personas mayores de edad, con negocio propio, por lo cual no tienen acceso a servicios médicos públicos, pertenecen a la clase media con un nivel económico alto, la escolaridad que predomina es de nivel medio superior o superior, tienen acceso a los servicios de luz, agua, teléfono, drenaje, pavimentación, transporte, es decir todos los servicios públicos básicos.

USUARIOS DE LA SUBDIRECCION DE TURISMO.

Las personas que accesan a esta subdirección se caracterizan por ser artesanos, pertenecientes a las distintas localidades del Estado y el Municipio, ellos cuentan con un nivel escolar básico, en ocasiones no saben leer y escribir, viven en

zonas rurales, pertenecen a una familia extensa, forman parte de organizaciones artesanales, de igual forma esta subdirección atiende al turismo en general, tanto nacional como internacional, no teniendo una clasificación del nivel económico, ocupación, tipo de vivienda, etc.

USUARIOS DE LA BOLSA DE TRABAJO MUNICIPAL.

Con base a los informes realizados por esta Bolsa de Trabajo se puede decir que las personas que forman parte de la Bolsa de Trabajo Municipal, son hombres y mujeres, siendo en su mayoría los hombres quienes más demandan su servicio, con escolaridades que van desde nivel primaria hasta nivel superior, la escolaridad predominante es la media superior con carrera como auxiliar contable y secretariado, se caracterizan por ser personas desempleadas o en busca de un mejor empleo, la edad de las personas va de los 15 a los 70 años aproximadamente, distinguiéndose por desempeñar puestos de obrero y nivel administrativo. En lo referente al estado civil de las personas que acuden a buscar empleo, en su mayoría son personas casadas o madres solteras. Las personas con Licenciatura en el área contable y administrativas son las que más requieren de los servicios de esta bolsa. En un menor nivel las licenciaturas en las áreas sociales y biológicas para los cuales desafortunadamente no existe mucha oferta de trabajo y se tienen que desempeñar en puestos administrativos como secretarias, auxiliares contables y administrativos, ventas, etc.

Estas personas pertenecen principalmente a la zona urbana y suburbana de la ciudad, con un nivel socioeconómico medio o bajo, por lo general egresados de escuelas públicas y viven en casas construidas de material concreto con acceso a servicios públicos como luz, teléfono, drenaje, transporte, pavimentación; en su mayoría acuden a servicios de salud privados, pues debido a que son personas desempleadas no pueden tener acceso al IMSS o ISSSTE, el tipo de familia que predomina es la extensa por lo que no cuentan con vivienda propia.

4.7. La intervención del trabajador social en la Dirección de Desarrollo Económico.

Dentro de la Dirección de Desarrollo Económico y Turismo Municipal, el departamento de Trabajo Social, sin embargo, tiene conocimiento de la intervención y desempeño profesional debido a que durante los años de 1999 a 2001, la Lic. Norma Cecilia Montero Ríos prestó su servicio social, diseñó e implementó el programa de Bolsa de Trabajo así como los diferentes proyectos que formaron parte de este, logrando un servicio eficiente tanto a empresas como Buscadores de Empleo, mediante funciones como reclutamiento, selección, colocación, y capacitación de personal en las diferentes empresas del municipio, a la par y debido a su formación profesional, desarrolló investigaciones que permitieron elaborar un tabulador de salarios municipal y proyectos de capacitación a buscadores de empleo, debido a su desempeño durante su práctica institucional, se dio su contratación, encargándose del adecuado funcionamiento de esta Bolsa de Trabajo. En la actualidad no existe un Trabajador Social dentro de esta Dirección.

Por lo anterior se puede decir que el Trabajador Social, dentro de esta Dirección cuenta con las herramientas profesionales para desempeñarse dentro del departamento de Bolsa de Trabajo, pues cuenta con las habilidades para desempeñar funciones de reclutamiento, selección, colocación, seguimiento, promoción y difusión que dentro de una Bolsa de Trabajo se desempeñan.

CAPITULO V

TRABAJO SOCIAL EMPRESARIAL.

5.1 Antecedentes del trabajo social empresarial.

Con el desarrollo del capitalismo contemporáneo y el desarrollo y expansión de la ciencia y tecnología que llevó a la concentración de la riqueza en manos de unos pocos, la existencia de dos clases sociales: la burguesía dueña del capital y el proletariado obligado a vender su mano de obra para generar bienes y servicios, da como resultado la marginalidad de la mayoría (proletariado) generando un aumento en el número de personas necesitadas, originando la intervención del Estado y la legislación social aspectos que originan la necesidad de la intervención del Trabajador Social en la empresa; pues las leyes que el Estado decretó para intervenir en los problemas sociales producidos por los cambios económicos de la época necesitaban de una profesión que implementara dichas leyes y ésta fue el Trabajo Social.

En México la intervención del Trabajador Social en el área empresarial tiene sus inicios de una manera empírica, pues en la época del Cardenismo, con el impulso al campo y la repartición de tierra se realiza una sectorización de la población trabajadora, la cual se estructura de la siguiente manera: "Campesinos, obreros y débiles sociales: para los primeros se destinan recursos para apoyar su producción; a los segundos se les organiza y se promueve el cumplimiento de sus demandas y para los terceros se crea un organismo que los asista" (TRABAJO SOCIAL, 1990:51). Es así como impulsó al movimiento obrero organizado regido por la Confederación de Trabajadores Mexicanos, mediante el cual se exige el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo: a pesar de la intervención del Estado en la regulación de las relaciones obrero-patronales la acción del Trabajo Social. En esta época sus actividades se enfocaban directamente a funciones asistenciales como la alfabetización, promoción de actividades como cocina, costura y lograr así el cumplimiento de los objetivos planteados por el gobierno de esa época.

“Productos de la contradicción capital-trabajo del sistema capitalista emanaron del interior de las empresas nuevos fenómenos sociales en las relaciones laborales, manifestadas como necesidades sociales que demandaban ser atendidas, por lo que el empresario requería de un profesional calificado que administrará eficientemente los recursos que disponía para atenuar la problemática generada” (Idem), por lo que en la actualidad, la actuación e intervención del Trabajador Social se basa en la atención de todos los problemas y necesidades sociales a los que se enfrentan la población, basado en un método de intervención que le permite establecer acciones para atender dichas necesidades. Actualmente, el sentido humano al que la empresa se orienta genera la necesidad de la empresa, de conocer el ambiente en el que se desenvuelven sus trabajadores y que es determinante para la producción y rendimiento dentro de su centro de trabajo, por lo que se hace necesaria la intervención del Trabajador Social.

5.2 Definición de trabajo social empresarial.

Serán retomados diferentes conceptos del área empresarial que diferentes autores se han dado a la tarea de realizar para así estar en condiciones de dar un punto de vista personal sobre la intervención del Trabajador Social en una empresa.

Es necesario tomar en cuenta que toda organización ya sea de educación, salud, asistencia o industrial tiene como principal objetivo ser productiva y en la medida que satisfaga sus necesidades, será el grado de productividad que tenga, por eso es que de la organización, estabilidad y engranaje de sus miembros, se logra la finalidad de una organización, siendo éste el principal objetivo del Trabajo Social empresarial que es definido como:

“Conjunto de actividades que tratan de movilizar esfuerzos de la comunidad empresarial, formada por todos los que en ella laboran el sentido de que ésta contribuya de manera efectiva a la opción de condiciones de trabajo que permitan que el hombre tenga mayor participación y que puedan realizarse a través de un trabajo productivo debidamente remunerado” (ANDER-EGG, 1989:35).

“La profesión que funge de enlace entre los diferentes sectores que intervienen en los procesos productivos humanizando las interrelaciones y promoviendo el incremento en la productividad a través del impulso de diferentes sistemas de incentivos para los trabajadores, así como la elevación de los niveles de vida de este sector” (TRABAJO SOICAL, 1990:35).

Estas definiciones nos permiten identificar la importancia de la intervención del Trabajador Social en el área empresarial, pues como profesional que centra sus servicios en la atención a individuos, grupo y comunidades, el Trabajador Social interviene en la regulación de las relaciones obrero-patronales surgidas al momento de la firma del contrato laboral, siendo entonces su principal quehacer el ser punto de equilibrio entre la satisfacción de las necesidades y la autorrealización personal del trabajador a través de un trabajo justo y remunerado que lo incentive para lograr así el aumento en la productividad de la empresa y generando mayores ganancias al empresario.

5.3 Perfil ideal del Trabajador Social en el área empresarial.

Para conocer cuales son las características que el Trabajador Social debe poseer para desarrollarse dentro del área empresarial a continuación se analizaran los objetivos de su intervención, las funciones que realiza dentro de esta área, los conocimientos que debe poseer, así como las capacidades, habilidades y actitudes necesarias para llevar a cabo una adecuada intervención profesional.

5.3.1 Objetivo del trabajo social empresarial.

OBJETIVO GENERAL:

“Participar multidisciplinariamente en el equipo de profesionales del área de recursos humanos de las distintas empresas e industrias para promover la satisfacción de las necesidades socioeconómicas y laborales de los trabajadores y su familia, elevando los niveles de vida de este sector.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Estudiar la evolución histórica del desarrollo industrial, identificando las necesidades y demandas de los sectores involucrados en este proceso.
- Identificar las legislaciones y las políticas de Estado en materia laboral, así como las instancias que las operacionalizan y regulan.
- Estudiar diferentes teorías sobre desarrollo organizacional, productividad, relaciones industriales, etc., que permitan la comprensión de los procesos que se dan dentro de la empresa o industria.
- Desarrollar programas tendientes a mejorar la educación, capacitación, así como la seguridad e higiene en el trabajo.
- Justificar la ampliación de las prestaciones que acumulen el desarrollo laboral y la estabilidad del trabajador.
- Establecer mecanismos que fomenten la interacción comunicación entre los distintos grupos de trabajadores.
- Organizar diferentes tipos de cooperativas o sistemas de ayuda mutua, de interés en beneficio para los trabajadores.
- Elaborar los estudios económicos-sociales correspondientes a la selección en el personal de nuevo ingreso.
- Teorizar las experiencias desarrolladas por los Trabajadores Sociales del área" (TRABAJO SOCIAL, 1990: 53).

Los objetivos que el Trabajador social tiene en su intervención dentro del área empresarial resultan muy complejos, pues éstos persiguen tanto la satisfacción de necesidades de los trabajadores como de los empresarios, como se vio ya en la definición del Trabajo Social Empresarial, por lo que el cumplimiento de estos objetivos requiere la implementación de diferentes funciones que llevarán al logro del conjunto de dichos objetivos.

5.3.2 Funciones del Trabajo Social Empresarial.

Tomando en cuenta el perfil real del Trabajador Social en el área empresarial, se consideran funciones básicas las de reclutamiento y selección, seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento, relaciones públicas, coordinación y prestaciones diversas y de apoyo las de investigación, administración, divulgación y educación; sin embargo en este apartado serán tomadas en cuenta tanto funciones básicas como las de apoyo las cuales se abarcaran con base en el artículo "El perfil del Trabajador Social en el área empresarial", publicado en la revista de Trabajo Social en el año 1990 y que resulta muy completo en cuanto al estudio de la intervención de este profesionista en el área empresarial.

INVESTIGACION.

La función aquí abarcada es necesaria para conocer la realidad social y empresarial al que se enfrenta en su lugar de trabajo, con la finalidad de diseñar e implementar diferentes alternativas que lleven a la satisfacción de necesidades de trabajadores como el establecimiento de sistemas de estímulos e incentivos, sistemas escalafonarios y cambio de categoría, así como la actualización constante en temas de seguridad industrial y bienestar social; detectar necesidades internas como capacitación adiestramiento de trabajadores, todo enfocado a un aumento en la productividad.

ADMINISTRACION.

Esta función comprende la búsqueda de la optimización de recursos intra y extra institucionales, a través del diseño de manuales de normas y procedimientos que permita controlar los procedimientos administrativos dentro de la empresa simplificando así los trámites que obstaculicen las prestaciones y los servicios de los trabajadores en la empresa.

Participar en la presupuestación y administración de los recursos humanos y materiales de la empresa y con base en ésta diseñar y participar en planes, programas y proyectos dentro de la empresa cuya base sea la promoción y desarrollo del trabajador y la empresa, siempre en coordinación con los departamentos que conforman la empresa.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

El trabajador Social a través de esta función participa en la elaboración o determinación de los criterios a tomar en cuenta para la selección del personal, para después realizar entrevistas que permitan reclutar posibles candidatos a ocupar un puesto; participa en la selección del personal a través de la realización del estudio socioeconómico o pruebas de conocimientos y habilidades y realizar la contratación de trabajadores comunicándoles derechos y obligaciones al momento del establecimiento de las relaciones obrero-patronales.

Dentro de esta función el Trabajador Social desarrolla e implementa programas de inducción al puesto en coordinación con las demás áreas de la empresa.

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Diseña, organiza, coordina y gestiona ante dependencias y organizaciones educativas y/o gubernamentales en conjunto con las áreas operativas de la empresa, programas de capacitación y adiestramiento industrial y profesional para el mejoramiento del desempeño del trabajo.

Participa en la evaluación del personal para el otorgamiento de estímulos, así como para sucesión y ascenso del personal.

SEGURIDAD E HIGIENE.

Planea, organiza, desarrolla y evalúa acciones para el mejoramiento de la higiene y seguridad industrial.

Vigila el cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos por las dependencias encargadas de este ámbito para inspeccionar y vigilar el buen funcionamiento de las instalaciones industriales.

RELACIONES PUBLICAS.

Desarrollar un espíritu de trabajo y compañerismo entre jefes y subalternos, que permitan la plena identificación con su centro de trabajo, viéndose reflejado en

mejores servicios, y la creación de un sentido de pertenencia mediante la promoción de la convivencia social.

EDUCACION.

Esta función abarca diferentes tipos de Educación siempre basados en el diseño y detección de las necesidades y problemas a los que se enfrenta la empresa, el trabajador, su familia y el grupo social en el que se desenvuelve, así puede organizar, dirigir y ejecutar programas, proyectos y acciones encaminadas a la Educación sexual, laboral, para el trabajo, para la salud, etc.

PRESTACIONES DIVERSAS.

La realización de esta función comprende la mediación entre autoridades empresariales y trabajadores para lograr el cumplimiento así como el otorgamiento de prestaciones sociales a los trabajadores como incapacidad, jubilación, otorgamiento de créditos a los trabajadores.

COORDINACION.

Esta función la cumple en todo momento de su intervención pues su acción requiere de la participación de diferentes áreas, instituciones, o grupos sociales para implementar y llevar a la práctica lo planeado, requiere canalizar al trabajador a la institución que atienda sus necesidades.

ASESORIA.

Orientar en el ámbito laboral al trabajador y la empresa acerca de los diversos trámites, reglamentos, derechos y obligaciones a los que están sujetos en su relación obrero-patronal.

Orientar legalmente a los trabajadores en el ámbito civil y familiar en caso de problemas de divorcio, patria potestad o cualquier otro problema legal, incluye también la orientación en la búsqueda de soluciones a problemas personales del trabajador que repercuten en su trabajo.

DIVULGACION.

Promueve información sobre prestaciones laborales, obligaciones de trabajo y patronos, políticas de la empresa y los sistemas de seguridad e higiene; a través de diferentes medios de comunicación como periódicos murales, carteles, volantes o personalmente todo de acuerdo a los recursos con que cuente dentro de la empresa. Organiza también eventos para reconocer al empleado mas destacado, etc.

SISTEMATIZACION.

Esta función puede ser considerada como la más importante dentro de todas las áreas de intervención del Trabajador pues en ella es donde se plasma, teoriza todos los diferentes procesos, actividades que se realizan permitiendo contar con bases teóricas que den a conocer las diferentes acciones desarrolladas y sus resultados para así diseñar alternativas y estrategias de acción organizada con la finalidad de mejorar la intervención profesional.

ENSEÑANZA.

Esta función engloba la transmisión de sus conocimientos a aquellas personas que pudieran aprovecharlos, así como la retroalimentación bibliográfica con otros profesionistas o colegas con la finalidad de enriquecer conocimientos.

5.3.3 Conocimientos que debe poseer el trabajador social en la empresa.

Resulta de gran importancia distinguir los conocimientos esenciales que todo Trabajador Social debe tener para aplicarlos no sólo en el área empresarial sino en todas las áreas de intervención profesional de calidad, estos conocimientos son tomados del artículo publicado por la Lic. Ma. De Lourdes Apodaca Rangel en su artículo llamado "El perfil Educativo y Profesional de Trabajador Social" en la que indica que el Trabajador social requiere contar con conocimientos de:

TRABAJO SOCIAL.

Para identificar su objeto de intervención y conocer las funciones y objeto de la profesión y sus áreas de intervención profesional y ampliar los diferentes modelos de

intervención profesional de caso, grupo y comunidad de acuerdo a la situación a la que se enfrente.

POLITICA SOCIAL

Para analizar el Estado tomando en cuenta las clases sociales, que determinan la acción de la Política Social; orientar y conocer temas de legislación social como derecho laboral, sindical, civil y familiar.

ECONOMIA.

Para conocer y poder analizar la estructura social y económica del país y como determinan el desarrollo de la sociedad mexicana, para estar en condiciones de conceptualizar las necesidades, carencia y conflictos a los que se enfrenta su población.

TEORÍA SOCIAL.

“Para comprender la complejidad de la interacción humana y tener los elementos que permitan fortalecer sus metodologías para captar los procesos sociales y poder incidir en su transformación” (Grajales,2003: 204).

PSICOLOGIA SOCIAL.

Comprender los diferentes problemas a los que se enfrenta un individuo y su contexto familiar, laboral y grupal, para así conocer sus motivaciones, emociones y mecanismos de respuesta y poder intervenir en esas problemáticas a través de técnicas de intervención como dinámicas de grupo, entrevistas y terapias con la finalidad de originar las relaciones humanas y los procesos de comunicación social.

ADMINISTRACION SOCIAL.

Para elaborar planes, programas y proyectos que le permitan organizar, dirigir y coordinar diferentes estrategias de intervención y planeación para la organización empresarial y también elaborar presupuestos reales acerca del costo e inversión de cada uno de los proyectos.

Como se puede ver, la intervención del Trabajador Social en empresa es una de las áreas de intervención que requiere de una diversidad de conocimiento para

llegar al cumplimiento de sus objetivos y sobre todo representa una de las áreas de mayor proyección, pues es un reto para los profesionistas en Trabajo Social interesados en esta área brindar y compartir sus experiencias laborales que permitan aumentar la información de su quehacer profesional en una empresa, ya que la principal limitante para el conocimiento de su intervención es la falta de sistematización de la práctica de los Trabajadores Sociales que laboran en esta área.

SITUACION INTERNACIONAL CONTEMPORANEA.

Para conocer los problemas económicos y políticos a los que se enfrenta el país y repercuten en su población, así como en la sociedad, la familia y por lo tanto en los lugares de trabajo, el tener conocimiento de estas situaciones otorga herramientas que permiten al trabajador social un mejor desempeño en su centro de trabajo, pues estará consciente de la situación obrero-patronal al que se enfrenta.

NECESIDADES Y PROBLEMAS SOCIALES.

Para identificar las situaciones a las cuales se enfrentará en el desarrollo de su ejercicio profesional y a las cuales debe siempre abordar de manera objetiva a través de un conocimiento extenso del origen, causas y consecuencias que surgen de las necesidades y problemas sociales a los que se enfrentan las personas.

INVESTIGACION SOCIAL.

Para contar con las herramientas necesarias que le permitan investigar y analizar las situaciones que pudieran presentarse dentro de la empresa que impidan el adecuado funcionamiento de su centro de trabajo y así proponer alternativas de solución a los problemas.

ESTADISTICA APLICADA A LA INVESTIGACION SOCIAL.

Para aplicar técnicas de análisis e interpretación matemáticas y estadísticas en la cuantificación de resultados de investigaciones.

5.3.4 Capacidades, habilidades y actitudes del Trabajador Social en el área empresarial.

Dentro de las capacidades y habilidades necesarias dentro del área empresarial destacan las siguientes:

Diseñar planes y programas, evaluar procesos, ejercer autoridad, identificar situaciones y problemas sociales, diseñar y llevar a cabo procesos de investigación social, establecer diagnósticos sociales, analizar el comportamiento que se espera de los problemas y condiciones laborales, implementar acciones que lleven a la solución de la problemática social, identificar los recursos humanos y materiales para dar solución a los problemas, trabajar en equipo, coordinar acciones, optimizar recursos, participar multi e interdisciplinariamente, relacionar la teoría con la práctica, formar grupos, participar en procesos educativos, atender problemáticas individuales, sistematizar procesos sociales, desarrollar la especificidad de Trabajo Social.

Otras capacidades y habilidades necesarias son para: observar, entrevistar, aplicar cuestionarios, aplicar dinámicas de grupos, de educación social y promoción social, orientar a la población, elaborar informes, programas y presupuestos.

Las actitudes necesarias dentro del área empresarial son: el tener apego a las políticas empresariales, ser solidario con sus compañeros de trabajo, respetar la delimitación de los campos profesionales, compartir sus experiencias y conocimientos, tener iniciativa y creatividad, tener sentido de responsabilidad, respetar la dignidad humana, ser críticos, objetivo y justo, actuar sin paternalismo, no fomentar la dependencia, adecuar su comunicación al nivel de las personas y sobre todo respetar la decisión de las personas en la solución de los problemas.

5.4 La participación del Trabajador Social en una Bolsa de Trabajo.

El conocer el perfil que el Trabajador Social debe poseer para desempeñar dentro del área empresarial, así como las funciones que una Bolsa de Trabajo realiza, permite analizar que podría aportar un Trabajador Social al desarrollarse profesionalmente dentro de una Bolsa de Trabajo, pues aunque esta no sea una

empresa se considera que permite llevar a cabo las funciones a desarrollarse dentro de esta área.

Para analizar la participación del Trabajador Social dentro de una Bolsa de Trabajo resulta necesario determinar el objetivo que este profesional tendría al laborar dentro de ella, el cual sería: Contribuir de manera efectiva en la disminución del problema del desempleo mediante la promoción de empleos justos y remunerados a través de la implementación de estrategias que permitan la satisfacción tanto de personas en busca de empleo, como de empresas en busca del personal adecuado para cubrir sus puestos vacantes.

De acuerdo a lo mencionado en el párrafo anterior el Trabajador Social debe además de promocionar empleos; vigilar que estos cumplan con los requisitos especificados en el Artículo 123 Constitucional así como en la Ley Federal del Trabajo emanada del mismo, orientar a las personas que acuden a una Bolsa de Trabajo como una opción en la búsqueda de empleo para que estos identifiquen sus habilidades y capacidades laborales lo que les permitirá ampliar sus oportunidades de empleo.

El Trabajador Social dentro de una Bolsa de Trabajo lleva a cabo diferentes funciones las cuales son:

INVESTIGACION: Para conocer la realidad al que se enfrenta en su lugar de trabajo, para así diseñar e implementar diferentes alternativas que atiendan las necesidades o problemas que pudieran interferir con el cumplimiento de su objetivo laboral, así como la actualización constante en temas referentes al proceso de reclutamiento y selección de personal, relaciones obrero-patronales, prestaciones sociales y todos los temas que fueren necesarios para brindar una atención profesional.

ADMINISTRACION: Para lograr la optimización de los recursos intra y extrainstitucionales, la función de la administración incluye también poner en práctica el proceso administrativo que implica; el diseño de manuales de organización y procedimientos, que servirán para controlar cada uno de los procedimientos que se desarrollan dentro de una Bolsa de Trabajo, así como el diseño de planes,

programas y proyectos para la atención de las necesidades detectadas a través de la investigación.

PROMOCION: Para dar a conocer los servicios que ofrece su lugar de trabajo principalmente hacia las empresas para así contar un mayor número de oportunidades de empleo para las personas que acuden en busca de empleo, la promoción se realiza principalmente en anuncios en periodicos, radio e internet.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL: Esta función se considera de suma importancia dentro de una Bolsa de Trabajo, pues de una adecuada recepción de solicitudes en donde se identifique el Trabajador Social con el Buscador de Empleo dependerá el que este pueda ser enviado a una empresa que le permita desarrollar sus habilidades así como satisfacer sus necesidades.

CAPACITACION: Para implementar acciones que permitan el mejoramiento de las habilidades, conocimientos y destrezas que los Buscadores de Empleo tienen y puedan así ser competitivos dentro del mercado laboral; la capacitación implica también el desarrollo de habilidades en aquellas personas que no cuentan con ninguna experiencia laboral.

COORDINACION: Esta función resulta importante para el Trabajador Social dentro de una Bolsa de Trabajo, pues la mayoría de sus acciones requiere de la participación de diferentes instituciones como el Servicio Estatal de Empleo, la Secretaria del Trabajo, instituciones educativas, entre otras, las cuales harán posible llevar a la practica lo planeado, pues estos son organismos especializados en el área laboral permitiendo así brindar una atención mas completa a los usuarios.

ASESORIA: Para orientar sobre todo a los Buscadores de Empleo sobre los derechos y obligaciones que como trabajador debe de tener, así como orientar en temas legales referentes a las relaciones laborales.

SISTEMATIZACION: Para dar a conocer las acciones desarrolladas así como resultados para mejorar su intervención profesional.

En cuanto a las actividades que el Trabajador Social realiza dentro de una Bolsa de Trabajo se encuentran: Investigar sobre programas de capacitación laboral impartidos por la Secretaría de Trabajo y Prevision Social, realizar entrevista a los solicitantes de empleo para detectar su perfil laboral, verificar referencias laborales, aplicar exámenes psicometricos a los Buscadores de Empleo, elaborar requisiciones de personal por parte de las empresas, difundir vacantes en medios de comunicación, elaborar informes que permitan evaluar los servicios, archivar solicitudes de empleo y requisiones de personal, participar en eventos relacionados con la promoción al empleo como ferias del empleo o la red de vinculación empresarial, dar seguimiento a los buscadores de empleo colocados.

CAPITULO VI

INVESTIGACION DE CAMPO.

6.1 Definición del universo.

El universo de trabajo de esta investigación está conformado por:

El personal que ha estado a cargo de la Bolsa de Trabajo Municipal desde el momento de sus creación a la fecha, siendo un total de 3 personas, aplicándoseles a cada una de ellas una cédula de entrevista.

El Director de Desarrollo Económico y Turismo Municipal, forma parte también del universo de trabajo, pues es de esta Dirección de quien depende la Bolsa de Trabajo Municipal objeto de esta investigación, a él al igual que al personal se le aplicó una cédula de entrevista.

Y, finalmente, las empresas que solicitan en la actualidad con mayor frecuencia los servicios de esta Bolsa de Trabajo, con base en los registros existentes en ella, fue posible determinar que un total de 22 empresas utilizan el servicio de esta Bolsa de Trabajo de una manera frecuente, el instrumento fue dirigido a la persona encargada del departamento de Reclutamiento y Selección de Personal, o en su caso a la persona que se encarga de registrar las vacantes de la empresa en la Bolsa de Trabajo Municipal.

Las empresas a las que se les aplicó el cuestionario fueron:

Hotel Mansión del Cupatitzio.

Hospital Civil J. Jesús Silva.

La Nacional.

Serlimym.

Barnices y Lacas Irurena.

López Impresores.

Centro Fester.
Hospital El Angel.
Chocolatera Moctezuma.
Empacadora San Lorenzo.
Agua Purificada Lyder.
Agua de Uruapan.
Vela Gas.
Comercial Bavi.
Luna y Cía.
Productos para construcción Ledesma.
Vida Empresarial.
Ferretería El Porvenir.
Universidad Don Vasco.
Autos Vial.
Seguridad Privada de Michoacán.
Plásticos del Cupatitzio.

6.2 Elaboración de instrumentos.

La elaboración de instrumento para el personal que ha estado al frente de la Bolsa de Trabajo Municipal se realizó con base en la operacionalización de la hipótesis de esta investigación (Ver anexo 1), el cual consistió en una cédula de entrevista con un total de 26 preguntas abiertas (Ver anexo 2) con la finalidad de conocer la opinión de cada una de ellas con respecto a las variables que comprenden la hipótesis.

En lo referente al instrumento dirigido al Director de Desarrollo Económico y Turismo Municipal, éste también fue realizado con base en la operacionalización de la hipótesis (ver anexo 1), el cual consistió en un cédula de entrevista integrada por 13 preguntas abiertas (ver anexo 3).

Finalmente se realizó un cuestionario dirigido a las 22 empresas que utilizan con mayor frecuencia los servicios de Bolsa de Trabajo Municipal, el instrumento contiene un total de 14 preguntas, de las cuales 12 son preguntas cerradas y 2 abiertas (ver anexo 4).

6.3 Recolección de la información.

Al momento de la recolección de la información en lo referente al personal de la bolsa de trabajo, la prueba piloto, se realizó a la actual persona a cargo de la misma, en la que se hicieron algunas correcciones referentes a la redacción de algunas preguntas, para después aplicar el instrumento ya corregido; sin embargo, pese a que las personas que han estado a cargo de la Bolsa de Trabajo han sido 3, no fue posible aplicar el instrumento a una de ellas, pues menciona que no tiene autorización para otorgar ningún tipo de información referente a sus puestos anteriores, motivo por el cual la información que se presenta, aclaramos, fue brindada por la primer persona a cargo de la Bolsa de Trabajo, así como por la persona que actualmente ocupa el cargo. La realización de la entrevista se hizo de manera personal, habiendo disponibilidad por parte de las personas entrevistadas quienes de manera cordial brindaron la información requerida.

En cuanto a la cédula de entrevista aplicada al Director de Desarrollo Económico, esta fue realizada conforme a lo planeado, afortunadamente no se presentó ningún inconveniente, en un principio la cédula de entrevista estaba integrada por 11 preguntas, sin embargo durante el transcurso de la entrevista fue necesario anexar 2 preguntas más que complementaron la información proporcionada por el Director.

Para la recolección de la información con las empresas usuarias de la Bolsa de Trabajo Municipal, en primer lugar, se realizó una prueba piloto a 7 empresas de las cuales se observó necesario replantear algunas de las preguntas para su mayor comprensión, una vez hechas las correcciones; el instrumento tuvo que ser aplicado vía telefónica a cada una de las empresas, ésto debido a que los responsables del área de recursos humanos por cuestiones de trabajo no pudieron otorgar el tiempo necesario para aplicar el cuestionario de manera personal, afortunadamente se logró aplicar el instrumento a las 22 empresas contempladas en esta investigación, a pesar de que la información se obtuvo de manera telefónica, los responsables del área de Recursos Humanos a los que se aplicó este instrumento proporcionaron el tiempo necesario para la aplicación del cuestionario.

6.4 Presentación de resultados.

Los resultados obtenidos después de la aplicación de los instrumentos diseñados se presentaran de la siguiente manera:

En primer lugar se realiza una descripción de la entrevista realizada tanto a la persona que estuvo a cargo en el inicio de la Bolsa de Trabajo como a la persona que actualmente ocupa el cargo.

En segundo lugar se presenta la descripción de la entrevista realizada al Director de la Dirección de Desarrollo Económico y Turismo Municipal.

Finalmente, se presentan los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario dirigido a las empresas usuarias de la Bolsa de Trabajo, para esta presentación cada una de las preguntas que componen el cuestionario fue representada mediante un cuadro que contiene: la pregunta, sus variables y la frecuencia de cada una de las variables, una gráfica que refleja los resultados de cada una de las preguntas, y por último, una interpretación de los resultados arrojados.

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA REALIZADA AL PERSONAL QUE ESTUVO A CARGO DE LA BOLSA DE TRABAJO MUNICIPAL EN SUS INICIOS.

1.- ¿Cuál es su grado escolar?

Lic. en Trabajo Social.

2.- ¿Considera que su formación profesional determinó su contratación en la Bolsa de Trabajo Municipal?

SI, porque en el momento de la creación de la Bolsa de Trabajo Municipal se consideró necesario el perfil de la Lic. en Trabajo Social, gracias a que el jefe inmediato tenía conocimiento de la carrera.

3.- ¿Cuál fue el periodo en el cual se mantuvo a cargo de la Bolsa de Trabajo?

Junio de 1999 – Enero 2001.

4.- ¿Durante el periodo que estuvo laborando en la Bolsa de Trabajo Municipal, cuál era el objetivo de su trabajo?

Brindar un servicio ágil y oportuno para satisfacer necesidades de empresas en la búsqueda de personal acorde a sus necesidades, así como a los ciudadanos que buscan empleo.

5.- ¿Durante el periodo que laboró en la Bolsa de Trabajo Municipal, utilizaba algunos instrumentos o elementos para regir el funcionamiento de la misma?

Sí, requisición de personal, seguimiento de personal colocado, evaluación de servicio, solicitud de empleo, canalización a entrevista, referencias laborales.

6.- ¿Considera usted que la organización de la Bolsa de Trabajo era la adecuada?

Sí, porque atendía todo el procedimiento que se seguía dentro de la Bolsa de Trabajo.

7.- ¿Al momento de acudir los buscadores de empleo a solicitar los servicios de Bolsa de Trabajo, qué procedimiento seguía usted?

Recepción de solicitud de empleo, entrevista, análisis de viabilidad de candidato, verificación de referencias, aplicación de examen psicométrico si la empresa lo solicitaba, canalización a entrevista, colocación y seguimiento.

8.- ¿Al momento de solicitar las empresas el servicio de la Bolsa de Trabajo para el registro de una vacante, qué procedimiento se seguía para la canalización de Buscadores de empleo?

Las empresas se comunicaban vía telefónica para el llenado del formato de requisición.

9.- ¿Cuáles fueron los recursos técnicos y materiales con que contó para el manejo de la Bolsa de Trabajo?

Extensión telefónica, espacio dentro de la oficina, silla, escritorio, no se contaba con recursos técnicos.

10.- ¿Qué funciones realizaba en la Bolsa de Trabajo?

Reclutamiento, selección, colocación, difusión, administración las cuales forman parte del área empresarial.

11.- ¿Qué actividades realizaba en la Bolsa de Trabajo?

Entrevista, examen psicométrico, chequeo de referencia, archivo.

12.- ¿Qué conocimientos y habilidades o destrezas considera como indispensables que debe tener un encargado de Bolsa de Trabajo?

Conocimientos de administración, de pruebas psicométricas, habilidad para trabajar con gente y facilidad de palabra.

13.- ¿Su jefe inmediato realizaba supervisiones de su desempeño?

Si.

¿En qué consistían estas supervisiones y con qué periodicidad se realizaban?

Entrega de informe mensual a jefe inmediato y Presidente Municipal.

14.- ¿Qué datos o información se rescataban durante las supervisiones?

Mensualmente se hacían estadísticas de colocación y registro de vacantes y trimestralmente se realizaba una evaluación cualitativa con los usuarios sobre el servicio de la Bolsa de Trabajo para detectar problemas y así hacer adecuaciones necesarias.

15.- ¿Realizaba evaluaciones de los resultados de la Bolsa y que información se rescataba en éstas?

Si. Opinión en cuanto a la atención que les brindaba el personal de Bolsa de Trabajo, en cuanto al procedimiento.

16.- ¿Realizó cambios en la organización de la Bolsa de Trabajo cuando usted ocupó el puesto de encargada de la Bolsa de Trabajo?

No, porque las deficiencias que se encontraban eran en cuanto a falta de recursos técnicos y económicos.

17.- ¿Realizaba una planeación de las actividades de la Bolsa de Trabajo?

Si, se diseñaba semanalmente cronograma de actividades.

18.- ¿Su jefe inmediato conocía la manera como se llevaba el manejo de la Bolsa de Trabajo?

Si.

19.- ¿Qué estrategias implementó para dar a conocer los servicios de la Bolsa de Trabajo a las empresas?

Spots en Radio, televisión, mantas y envío por fax de cartas a empresarios.

20.- ¿Aproximadamente cuál era el número de empresas que registraban con mayor frecuencia vacantes?

40 empresas

21.- Durante el tiempo que laboró en la Bolsa de Trabajo Municipal ¿aumentó o disminuyó el número de empresas solicitantes y por qué razón?

Aumentó por el servicio y la difusión del proyecto, así como el apoyo tanto del jefe inmediato y presidente municipal.

22 ¿Qué tipo de puestos se registraban con mayor frecuencia y cuál considera usted que era la razón por la que predominaban estos puestos?

Puestos operativos, porque son los más inestables y los que existen en mayor número.

23.- ¿Cuál era el grado escolar que predominaba en las solicitudes recibidas en la Bolsa de Trabajo?

Secundaria.

24.- ¿Cuántas solicitudes se recibían en promedio mensualmente y cuántas personas se colocaban?

No se recuerda el dato.

25.- ¿Cuáles son los problemas a los que se enfrentó con los buscadores de empleo?

Poca oferta de trabajo para profesionistas.

26.- ¿Cuál fue la principal limitante a la que se enfrentó durante su desempeño como encargada de la Bolsa de Trabajo Municipal?

No se contaba con recursos materiales como el teléfono o el fax para servicio de la Bolsa de Trabajo.

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA REALIZADA A LA ACTUAL PERSONA A CARGO DE LA BOLSA DE TRABAJO MUNICIPAL.

1.- ¿Cuál es su grado escolar?

Secundaria

2.- ¿Considera que su formación profesional determinó su contratación en la Bolsa de Trabajo Municipal?

NO Porque en ese momento era necesario cubrir la vacante pues no había personal a cargo del puesto.

3.- ¿Cuál fue el periodo en el que se mantuvo a cargo de la Bolsa de Trabajo

Octubre 2002 – a la fecha.

4.- ¿Durante el periodo que ha estado laborando en la Bolsa de Trabajo Municipal, cuál ha sido el objetivo de su trabajo?

La colocación de personal.

5.- ¿Durante el periodo que ha laborado en la Bolsa de Trabajo Municipal, usted utiliza instrumentos o elementos para regir el funcionamiento de la misma?

No.

6.- ¿Considera usted que la organización de la Bolsa de Trabajo es la adecuada?

No, porque no existe una reglamentación adecuada.

7.- ¿Al momento de acudir los buscadores de empleo a solicitar los servicios de Bolsa de Trabajo, qué procedimiento sigue usted?

Recepción de documentos para checar veracidad de datos.

8.- ¿Al momento de solicitar las empresas el servicio de la Bolsa de Trabajo para el registro de una vacante que procedimiento sigue para la canalización de Buscadores de Empleo?

Se solicita el perfil de la vacante vía telefónica.

9.- ¿Cuáles son los recursos técnicos y materiales con que cuenta para el manejo de la Bolsa de Trabajo?

Equipo de computo, línea telefónica, oficina, y papelería.

10.- ¿Qué funciones realiza en la Bolsa de Trabajo?

Reclutamiento, selección y colocación.

11.- ¿Qué actividades realiza en la Bolsa de Trabajo?

Recepción de documentos y canalización.

12.- ¿Qué conocimientos y habilidades o destrezas considera como indispensables que debe tener un encargado de Bolsa de Trabajo?

Trato con la gente, reclutamiento y organización.

13.- ¿Su jefe inmediato realizaba supervisiones de su desempeño?

Si

¿En qué consisten estas supervisiones y con qué periodicidad se realizan?

El jefe inmediato solicita un reporte mensual.

14.- ¿Qué datos o información se rescatan durante las supervisiones?

Se realizan estadísticas de personas registradas, colocada y el número de registro de vacantes.

15.- ¿Realiza evaluaciones de los resultados de la Bolsa con los de ésta y qué información se rescataba en éstas?

No se realizan estas evaluaciones porque no se cuenta con un formato para esta actividad.

16.- ¿Realizó cambios en la organización de la Bolsa de Trabajo como encargada de la Bolsa de Trabajo?

SI. Se implementaron formatos para canalización de personal, spots en radio y publicación de vacantes en prensa para el mejor funcionamiento de la Bolsa de Trabajo.

17.- ¿Realiza una planeación de las actividades de la Bolsa de Trabajo?

No

18.- ¿Su jefe inmediato conoce la manera como se llevaba el manejo de la Bolsa de Trabajo?

No.

19.- ¿Qué estrategias implementó para dar a conocer los servicios de la Bolsa de Trabajo a las empresas?

Envío de invitación por escrito ofreciendo los servicios.

20.- ¿Aproximadamente cuál es el número de empresas que registran con mayor frecuencia vacantes?

20 empresas

21.- Durante el tiempo que ha laborado en la Bolsa de Trabajo Municipal ¿aumentó o disminuyó el número de empresas solicitantes y porque razón?

Aumentó, por la difusión que se le dio y el servicio prestado.

22 ¿Qué tipo de puestos se registran con mayor frecuencia y cuál considera usted que es la razón por la que predominan estos puestos?

Puestos de obreros o ayudantes porque son los puestos de mayor rotación.

23.- ¿Cuál es el grado escolar que predomina en las solicitudes recibidas en la Bolsa de Trabajo?

Preparatoria o equivalente.

24.- ¿Cuántas solicitudes se reciben en promedio mensualmente y cuantas personas se colocan?

400 solicitudes recibidas y 40 colocados.

25.- ¿Cuáles son los problemas a los que se enfrenta con los buscadores de empleo?

Pocas oportunidades de empleo para profesionistas y personas sin experiencia, la gente no toma con seriedad el servicio porque no van a entrevista.

26.- ¿Cuál es la principal limitante a la que se ha enfrentado durante su desempeño como encargada de la Bolsa de Trabajo Municipal?

Falta de apoyo económico para implementar propuestas

**RESULTADOS DE LA ENTREVISTA REALIZADA AL DIRECTOR DE
DESARROLLO ECONÓMICO Y TURISMO MUNICIPAL.**

1.- ¿En qué fecha se creó la Bolsa de Trabajo Municipal y cual fue el objetivo por la que fue creada?

La Bolsa de Trabajo fue creada en el año 2000 con el objetivo de brindar a la ciudadanía un servicio para la colocación en empresas, así como servicios a los empresarios para la contratación de personal.

2.- ¿Cuántas personas han estado a cargo de la Bolsa de Trabajo y cuál ha sido su grado de escolaridad respectivamente?

A cargo de la Bolsa de Trabajo han estado 3 personas.

La primera persona encargada de la Bolsa de Trabajo Municipal cuenta con la Licenciatura en Trabajo Social, se encargó de diseñar el proyecto de Bolsa de Trabajo Municipal, ella ocupó el cargo hasta el mes de diciembre de 2001.

La siguiente persona a cargo de la Bolsa de Trabajo Municipal cuenta con la Carrera Técnica en Secretariado, inició sus labores en el mes de enero del año 2002.

A partir del mes de octubre del año 2002 a la fecha, la persona a cargo de la Bolsa de Trabajo Municipal cuenta con el nivel escolar de preparatoria.

3.- ¿Considera que el nivel escolar de estas personas fue determinante para el adecuado funcionamiento de la Bolsa de Trabajo?

Cuando estuvo la Licenciada en Trabajo Social su grado escolar fue determinante pues sabía el manejo que se debía de hacer en una bolsa de trabajo.

La persona que es Técnica en Secretariado, aunque no tenía un grado escolar de acuerdo a las necesidades del departamento en el que se requieren conocimientos de reclutamiento de personal y selección, tuvo iniciativa y visión para continuar con el trabajo iniciado por la anterior encargada, otorgando un servicio similar.

Actualmente, el nivel escolar y además la falta de iniciativa de la persona encargada de la Bolsa de Trabajo ha sido un obstáculo para su adecuado funcionamiento, pues desconoce el mecanismo de trabajo del departamento y no ha dado continuidad a las funciones que se realizaban

4.- ¿Cuáles son las funciones que realizó cada una de las personas que ha estado a cargo del funcionamiento de la Bolsa de Trabajo?

La Licenciada en Trabajo Social realizó funciones de recepción, canalización y seguimiento así como de aplicación de exámenes psicométricos.

La siguiente persona a cargo de la Bolsa de Trabajo Municipal realizó funciones de recepción de solicitudes de empleo, canalización a entrevista de trabajo seguimiento telefónico con las empresas.

Actualmente la persona a cargo de la Bolsa de Trabajo recibe los documentos que se requieran para ingresar a la Bolsa de Trabajo y otorga los datos de la empresa que solicita el personal para que él acuda a entrevista.

5.- ¿De acuerdo a su criterio, qué actividades realizaban cada una de las personas que han estado a cargo de la Bolsa de Trabajo que contribuyeron al logro del objetivo de ésta?

Cuando la Bolsa de Trabajo inició sus labores se realizaban distintas actividades, como la publicidad hacia las empresas, se tenía constante comunicación con las empresas y tenía interés en la mejora continua de la Bolsa de Trabajo.

Al haber cambio del personal se siguieron realizados estas funciones y sobre todo la amabilidad de la persona a cargo hacia los buscadores de empleo ayudó a mejorar la imagen de la ciudadanía hacia la Bolsa de Trabajo.

La actual persona a cargo no realiza ningún tipo de actividad que contribuya al logro del objetivo, por lo que éste se ha ido perdiendo, a causa de situaciones como el desinterés y la falta de tiempo para la atención del departamento.

6.- ¿Cuál es la principal razón por la que estas personas han dejado el cargo?

La Licenciada en Trabajo Social dejó el cargo por cambio de lugar de trabajo y la Técnica En Secretariado cambio de área de trabajo a una Dirección en donde cubre el puesto de secretaria.

7.- ¿Realiza supervisión periódica de las actividades y resultados de la Bolsa de Trabajo, cada cuanto tiempo se realiza esta supervisión?

Mensualmente se solicita a la encargada de Bolsa de Trabajo la entrega de un informe sobre el comportamiento de la Bolsa en donde se registran datos como el número de solicitudes recibidas durante el mes, número de personas enviadas a entrevista, número de personas colocadas, las vacantes registradas, así como los puestos que se registran con mayor frecuencia y la lista con los nombres de personas colocadas.

8.- ¿Qué información rescata en estas supervisiones (cualitativa, cuantitativa)?

Principalmente la información que se rescata con los informes son datos estadísticos para saber y comparar mes con mes el flujo de demanda que hay, los cuales son archivados para que anualmente la encargada de la Bolsa de Trabajo elabore un reporte final de actividades.

La información cualitativa se obtiene por los comentarios y quejas que hacen tanto las empresas como Buscadores de Empleo, ya sea vía telefónica a esta Dirección, o directamente en Presidencia Municipal.

9.- ¿En cada uno de los periodos cómo considera que fue el grado de aceptación tanto de usuarios y Buscadores de Empleo de los servicios que brinda la Bolsa de Trabajo Municipal y cuál considera que fue la razón?

Cuando laboró la Trabajadora Social en la Bolsa de Trabajo tuvo una buena aceptación por parte de empresas y Buscadores de Empleo, pues el servicio en ese entonces era considerado como muy completo y con seriedad.

En el caso de la Técnica en Secretariado se logró mantener esa aceptación pues aunque los servicios de la Bolsa de Trabajo se enfocaron a la recepción,

canalización y colocación de personas en busca de empleo, el servicio que se brindó a los usuarios se caracterizó por ser cordial.

Actualmente la atención que se otorga es regular, pues ya no existe la misma atención y cordialidad sobre todo a los buscadores de empleo, disminuyendo también el número de empresas que solicitan el servicio.

10.- ¿Ha propuesto o implementado cambios para mejorar la Bolsa de Trabajo?

Se han hecho siempre propuestas a las diferentes encargadas de la Bolsa de Trabajo, pues a través del Servicio Estatal de Empleo se obtiene información sobre diferentes programas o formatos que se pueden adecuar a las necesidades de la Bolsa de Trabajo Municipal, siempre tomando en cuenta que la encargada es quien debe aceptar e implementar estas propuestas.

Algunas de las propuestas que se han llevado a cabo son: El formalizar las solicitudes de los Buscadores de Empleo, solicitándoles cartas de recomendación y comprobante de estudios con la finalidad de realizar el chequeo de referencias laborales y comprobar su escolaridad, así como la realización de un periódico mural con información laboral y de vacantes.

11.- ¿De acuerdo a su opinión personal cuál considera que debe ser el perfil de la persona a cargo de la Bolsa de Trabajo?

El profesional en Trabajo Social tiene el perfil necesario porque sabe proponer alternativas y cuenta con las herramientas para llevarlas a cabo.

Sin embargo, no sólo los conocimientos teóricos son necesarios, pues debe interesarse en el área empresarial con iniciativa, para que tenga un buen desempeño laboral.

12.- ¿Considera que en sus inicios la Bolsa de Trabajo contó con los recursos técnicos y materiales necesarios para su funcionamiento?

En los inicios de esta Bolsa de Trabajo, los recursos técnicos y materiales no eran los suficientes para su funcionamiento, pues sólo se contaba con una máquina de escribir, papelería y mobiliario.

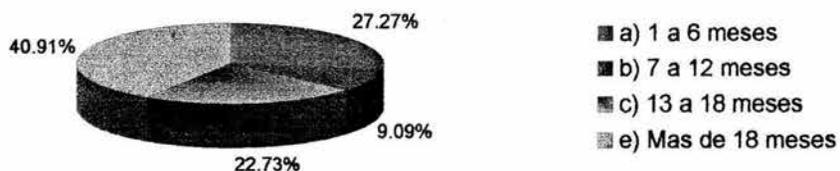
13.- ¿Actualmente la Bolsa de Trabajo Municipal cuenta con los recursos técnicos y materiales necesarios?

Actualmente se cuenta con los recursos como oficina, línea telefónica y computadora, por lo general se utilizan adecuadamente aunque en ocasiones se utilizan en cuestiones personales.

**RESULTADOS DEL CUESTIONARIO APLICADO A LAS EMPRESAS
USUARIAS DE LA BOLSA DE TRABAJO MUNICIPAL.**

PREGUNTA 1.- ¿Cuánto tiempo tiene de utilizar los servicios de Bolsa de Trabajo Municipal?		
Opciones	Frec. Absoluta	Frec. Relativa %
a) 1 a 6 meses	6	27.27
b) 7 a 12 meses	2	9.09
c) 13 a 18 meses	5	22.73
e) Mas de 18 meses	9	40.91
TOTAL	22	100

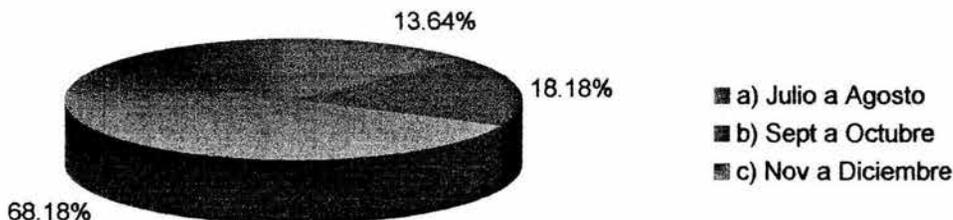
GRAFICA 1: ¿Cuánto tiempo tiene de utilizar los servicios de bolsa de trabajo?



La mayoría de las empresas encuestadas mencionan utilizar los servicios desde el momento en que se creó la Bolsa de Trabajo Municipal en el año 2000, por lo que la información proporcionada por éstas permitirá conocer su opinión sobre algunas de las variables consideradas en la hipótesis de esta investigación, así como su punto de vista acerca del procedimiento que sigue la Bolsa de Trabajo Municipal para canalizar personas a entrevista de trabajo, la atención que recibe por parte del personal a cargo de la oficina y sobre todo, el grado de respuesta que este departamento da a su demanda de personal, a lo largo de sus 3 años de funcionamiento.

PREGUNTA 2.- ¿Cuándo fue la última vez que solicitó los servicios de la Bolsa de Trabajo Municipal?		
Opciones	Frec. Absoluta	Frec. Relativa %
a) Julio a Agosto	3	13.64
b) Sept a Octubre	4	18.18
c) Nov a Diciembre	15	68.18
TOTAL	22	100

GRAFICA 2: ¿Cuándo fue la última vez que solicitó los servicios de la Bolsa de Trabajo Municipal?

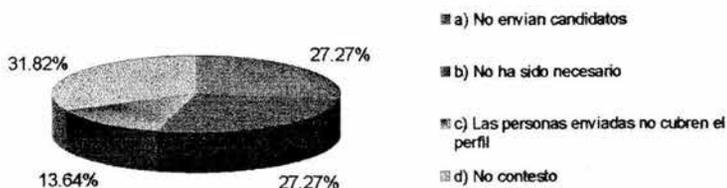


Aunque la mayoría de las empresas encuestadas recurre actualmente a la Bolsa de Trabajo, como una opción para captar personal, se puede observar también que aproximadamente un porcentaje considerable de las empresas tiene más de un mes de no utilizar el servicio, por lo que es importante retomar esta información para conocer las razones por las que no lo han hecho y poder determinar si se debe a un servicio deficiente por parte de la Bolsa de Trabajo o a causas internas de las empresas. Esta información será rescatada en el siguiente cuestionamiento.

PREGUNTA 3.- En caso de no utilizar los servicios por más de un mes, ¿por qué razón no lo ha hecho?

Opciones	Frec. Absoluta	Frec. Relativa %
a) No envían candidatos	6	27
b) No ha sido necesario	6	27
c) Las personas enviadas no cubren el perfil	3	14
d) No contesto	7	32
TOTAL	22	100

GRAFICA 3: En caso de no utilizar los servicios por más de un mes, ¿por qué razón no lo ha hecho?

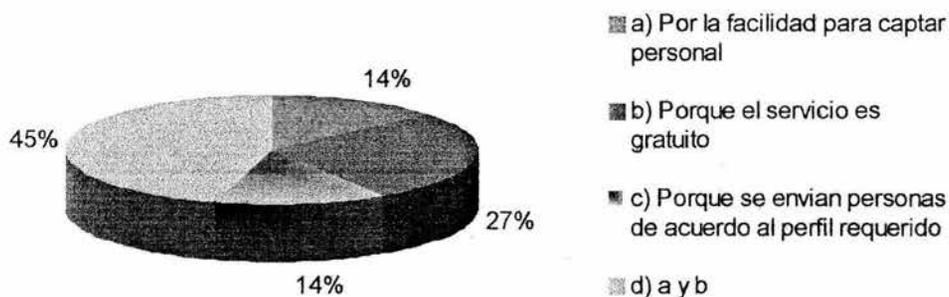


Como se puede observar, la principal causa por la que las empresas han dejado de utilizar los servicios de Bolsa de Trabajo Municipal es porque no reciben una atención que les permita agilizar sus necesidades de contratación de personal. Las empresas manifiestan que al inicio del funcionamiento de esta Bolsa de Trabajo se enviaban diferentes opciones de candidatos para elegir a la persona a ocupar el puesto, cada uno de ellos acorde al perfil solicitado para el puesto, se tenía constante comunicación telefónica por parte del personal para saber si el puesto había sido cubierto y de no ser así, se seguía promocionando su vacante, situación que en la actualidad y a partir de aproximadamente año y medio no ha sido así, pues en la mayoría de las ocasiones las personas que envían no cubren ni siquiera requisitos básicos del puesto como la escolaridad y la edad.

PREGUNTA 4: ¿Cuál es la principal razón por la que utiliza los servicios de la Bolsa de Trabajo Municipal?

Opciones	Frec. Absoluta	Frec. Relativa %
a) Por la facilidad para captar personal	3	14
b) Porque el servicio es gratuito	6	27
c) Porque se envían personas de acuerdo al perfil requerido	3	14
d) a y b	10	45
TOTAL	32	100

GRAFICA 4: ¿Cual es la principal razón por la que utiliza los servicios de la Bolsa de Trabajo Municipal?

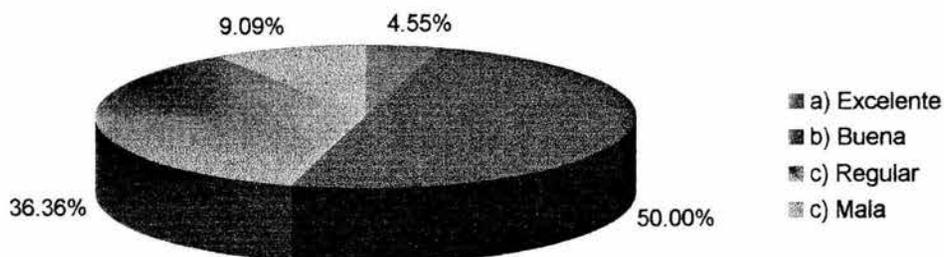


Resulta preocupante conocer que menos del 10% de las empresas que utilizan los servicios de Bolsa de Trabajo Municipal recurran a la Bolsa de Trabajo Municipal porque consideran que se envían personas de acuerdo al perfil requerido, pues con ésto se tiene un reflejo de que dicha bolsa está dejando de lado su principal función: brindar a los empresarios diferentes opciones de candidatos para cubrir sus puestos vacantes, situación que de seguirse presentando ocasionará que cada día, la demanda de trabajo sea mucho mayor respecto a la oferta de trabajo que se tiene.

PREGUNTA 5: ¿La atención por parte del personal de Bolsa de Trabajo se ha caracterizado por ser?

Opciones	Frec. Absoluta	Frec. Relativa %
a) Excelente	1	4.55
b) Buena	11	50.00
c) Regular	8	36.36
c) Mala	2	9.09
TOTAL	22	100

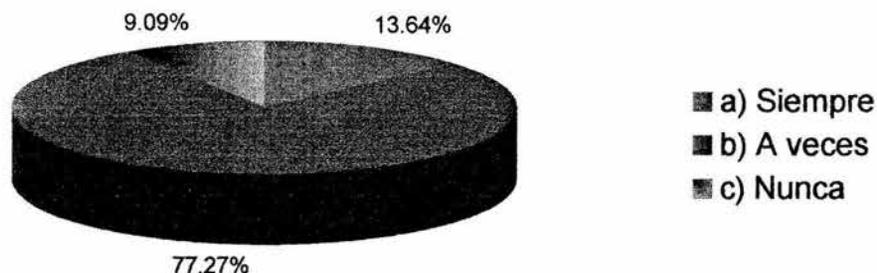
GRAFICA 5: ¿La atención por parte del personal de Bolsa de Trabajo se ha caracterizado por ser?



Dentro de las opiniones que las empresas expresaron referentes a esta pregunta, sobresale el que la mayoría de éstas consideran que al inicio de esta Bolsa de Trabajo recibieron una excelente atención, sin embargo, conforme transcurrió el tiempo se realizaron cambios de personal y esta atención fue decreciendo, disminuyó la comunicación con ellas, así como el número de personas enviadas a la entrevista, las cuales incluso no presentaban ninguna identificación que acreditará su envío por parte de la Bolsa de Trabajo, incluyendo ocasiones en las que el empresario no conocía a la persona responsable del departamento, perdiendo así la comunicación.

PREGUNTA 6: ¿Considera usted que las personas canalizadas a entrevista cubren el perfil requerido para el puesto?		
Opciones	Frec. Absoluta	Frec. Relativa %
a) Siempre	3	13.64
b) A veces	17	77.27
c) Nunca	2	9.09
TOTAL	22	100

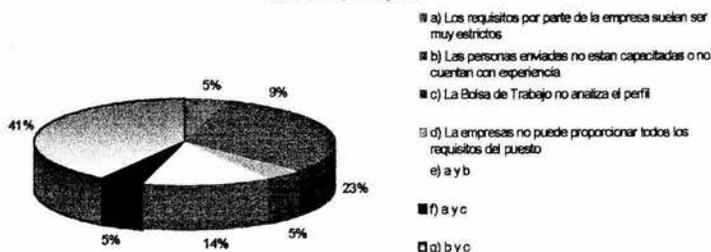
GRAFICA 6: ¿Considera usted que las personas canalizadas a entrevista cubren el perfil requerido para el puesto?



Como se puede observar las empresas manifiestan que en la actualidad sólo ocasionalmente las personas que envía la Bolsa de Trabajo cubren con el perfil que requiere, pues es frecuente que envíen para puestos con una escolaridad de secundaria personas que han cursado el nivel superior o viceversa, otra situación es que, aunque se insiste respecto a la edad máxima necesaria para un puesto, se envían personas que rebasan esta edad, generando a la empresa pérdida de tiempo y también para las personas que buscan empleo.

PREGUNTA 7: ¿Cuál considera que es la principal razón por la que las personas canalizadas a entrevista a veces o nunca cubran con el perfil requerido?		
Opciones	Frec. Absoluta	Frec. Relativa %
a) Los requisitos por parte de la empresa suelen ser muy estrictos	1	5
b) Las personas enviadas no están capacitadas o no cuentan con experiencia	2	9
c) La Bolsa de Trabajo no analiza el perfil	5	23
d) La empresa no puede proporcionar todos los requisitos del puesto	1	5
e) a y b	3	14
f) a y c	1	5
g) b y c	9	41
TOTAL	22	100

GRAFICA 7: ¿Cuál considera que es la principal razón por la que las personas canalizadas a entrevista a veces o nunca cubran con el perfil requerido?

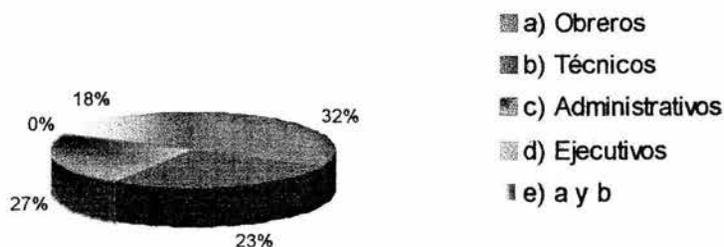


Dentro de las razones por las que las empresas consideran que es frecuente que las personas no cubran con el perfil destacan el que las personas enviadas no están capacitadas o no cuentan con experiencia, esto debido a que generalmente después de salir de la escuela no tienen acceso a cursos de capacitación o actualización para renovar sus conocimientos, problema frecuente entre los jóvenes que debiera de ser considerado por la Bolsa de Trabajo y emprender acciones de investigación, promoción y gestión con las dependencias correspondientes, lo que les permitiría mejorar su capacitación laboral y así tener mayores oportunidades de empleo. También es necesario recalcar que algunas empresas reconocen que quizá este problema se debe a que existen puestos en los que no se les tiene autorizado proporcionar el sueldo que se ofrece o que no hay mucha flexibilidad en cuanto a los requisitos de sus puestos.

PREGUNTA 8: ¿Para qué tipo de vacante utiliza con mayor frecuencia los servicios de Bolsa de Trabajo?

Opciones	Frec. Absoluta	Frec. Relativa %
a) Obreros	7	32
b) Técnicos	6	27
c) Administrativos	5	23
d) Ejecutivos	0	0
e) a y b	5	18
TOTAL	22	100

GRAFICA 8: ¿Para que tipo de vacante utiliza con mayor frecuencia los servicios de Bolsa de Trabajo?



Esta gráfica refleja que los puestos que se registran con mayor frecuencia en la Bolsa de Trabajo Municipal son los de nivel obrero y técnico para los cuales las empresas requieren personas con escolaridad mínima de primaria y máxima de nivel medio superior, puestos en los cuales el salario promedio ofrecido es de \$600.00 pesos semanales, quedando con menores oportunidades de empleo las personas que cuentan con un nivel de escolaridad mayor al bachillerato, las cuales por lo general buscan percibir un salario semanal mínimo de \$800.00. Esta situación refleja que no hay una reciprocidad entre la demanda y oferta de trabajo que se presenta en la Bolsa de Trabajo Municipal, pues actualmente las personas que cuentan con una escolaridad de licenciatura o más, no cuentan con oportunidades de empleo dentro de esta Bolsa de Trabajo.

PREGUNTA 9: ¿Cuál es la razón por la que registra con mayor frecuencia este tipo de vacante?

Opciones	Frec. Absoluta	Frec. Relativa %
a) Son los puestos de mayor rotación	16	72.73
b) Puestos predominantes en la empresa	6	27.27
TOTAL	22	100

GRAFICA 9: ¿Cuál es la razón por la que registra con mayor frecuencia este tipo de vacante?

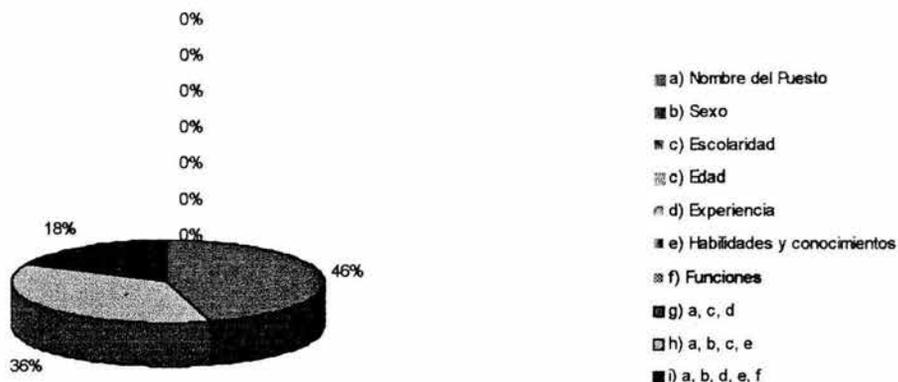


- a) Son los puestos de mayor rotación
- b) Puestos predominantes en la empresa

Realizando un análisis del por qué los puestos que se registran con mayor frecuencia son los obreros y técnicos, es necesario tomar en cuenta que la mayoría de las empresas establecidas en la ciudad son pequeñas y medianas empresas en las cuales predominan estos niveles, los cuales por lo general tiene un alto índice de rotación debido a la carga de trabajo y el bajo salario percibido, dándose así una oferta de trabajo poco remunerada, razón por la que muchas veces las personas en busca de empleo prefieren esperar por un mejor trabajo.

PREGUNTA 10: ¿Al momento de su registro de vacante qué información se pide referente al puesto?		
Opciones	Frec. Absoluta	Frec. Relativa %
a) Nombre del Puesto	0	0
b) Sexo	0	0
c) Escolaridad	0	0
c) Edad	0	0
d) Experiencia	0	0
e) Habilidades y conocimientos	0	0
f) Funciones	0	0
g) a, c y d	10	46
h) a, b, c, e	8	36
i) a, b, d, e, f	4	18
TOTAL	22	100

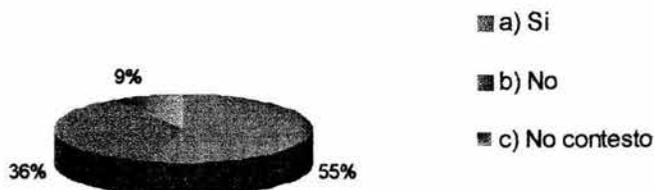
GRAFICA 10: ¿Al momento de su registro de vacante que información se pide referente al puesto?



Los principales datos que las empresas tienen que proporcionar a la Bolsa de Trabajo al registrar sus vacantes son: el nombre del puesto, edad, sexo y escolaridad, así como el sueldo ofrecido, dejando de lado datos como la experiencia necesaria para ocupar el puesto, habilidades y conocimientos que deben de tener los candidatos, y sobre todo las funciones a desempeñar, los cuales son importantes al momento de realizar un análisis de puestos, pues la Bolsa de Trabajo debe de cumplir con la función de ser el primer filtro que la empresa tiene para reclutar y seleccionar a las personas idóneas para cubrir sus puestos vacantes; pero como se puede corroborar en preguntas anteriores, esta función de enviar candidatos idóneos al puesto, no está atendiendo las necesidades de las empresas.

PREGUNTA 11: ¿Considera usted que la información requerida por la Bolsa de Trabajo Municipal rescata la información necesaria para el envío adecuado de candidatos?		
Opciones	Frec. Absoluta	Frec. Relativa %
a) Si	12	55
b) No	8	36
c) No contesto	2	9
TOTAL	22	100

GRAFICA 11: ¿Considera usted que la información requerida por la Bolsa de Trabajo Municipal rescata la información necesaria para el envío adecuado de candidatos?

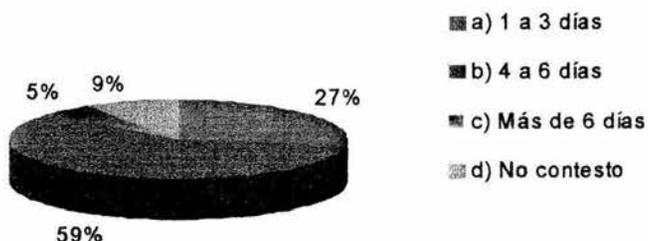


De las 22 empresas encuestadas 20 de ellas contestaron esta pregunta, 12 de ellas consideran que los datos que brindan son los necesarios para que la bolsa de trabajo envíe candidatos a entrevista porque son estos los datos básicos del puesto y posteriormente ellos hacen una depuración para quedarse con aquel que cuente con la experiencia y habilidades requeridas.

En su mayoría las empresas consideran que los datos proporcionados son los necesarios para que se envíen candidatos a entrevista, sin embargo, opinan que el problema radica en que el personal encargado de enviar candidatos no pone la suficiente atención en estos datos pues las personas enviadas suelen no cubrir todos los requisitos, por lo que una vez recibidas todas las solicitudes, realizan una depuración para quedarse con las personas que cuentan con la experiencia y habilidades requeridas y realizar con ellos el proceso de selección.

PREGUNTA 12: ¿Después de su registro de vacante cuánto tiempo después se tiene respuesta en cuanto al envío de candidatos?		
Opciones	Frec. Absoluta	Frec. Relativa %
a) 1 a 3 días	6	27
b) 4 a 6 días	13	59
c) Más de 6 días	1	5
d) No contesto	2	9
TOTAL	22	100

GRAFICA 12: ¿Después de su registro de vacante cuanto tiempo después se tiene respuesta en cuanto al envío de candidatos?



Por lo general, la canalización de personas a entrevista de trabajo se comienza después de cuatro días de registrada la vacante, por lo que muchas veces cuando las personas comienzan a llegar a entrevista, el puesto ya se cubrió o ya se tienen los posibles candidatos al puesto. La razón por la que el tiempo de respuesta es tardado se debe a que actualmente no existe un procedimiento interno para el manejo de la Bolsa de Trabajo, limitando las posibilidades para contactar con las personas que dejan sus documentos y que cuentan con los requisitos necesarios para los puestos que se registran, disminuyendo con ésto la posibilidad de contratación de las personas enviadas por parte de la Bolsa de Trabajo Municipal.

En algunos casos el tiempo de respuesta es de 1 a 3 días por lo regular, debido a que se ofrece buen salario y las personas muestran mayor interés en dichos puestos.

PREGUNTA 13: ¿El personal de la Bolsa de Trabajo le ha dado a conocer a usted el procedimiento que realiza para el envío de Buscadores de Empleo a entrevista?		
Opciones	Frec. Absoluta	Frec. Relativa %
a) Si	12	55
b) No	8	36
c) No contesto	2	9
TOTAL	22	100

GRAFICA 13: ¿El personal de la Bolsa de Trabajo le ha dado a conocer a usted el procedimiento que realiza para el envío de Buscadores de Empleo a entrevista?

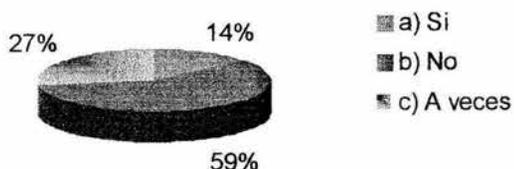


La mayoría de las empresas manifiestan que el personal de la Bolsa de Trabajo si les ha dado a conocer el procedimiento que siguen para enviar a las personas a entrevista, cuatro de ellas hacen mención de que la Bolsa de Trabajo recibe solicitudes, entrevista a las personas y si cubre la mayoría de los requisitos los envían directamente a entrevista. Los 3 restantes mencionan que reciben la solicitud, los entrevistan, checan sus referencias telefónicamente y los envían a entrevista a la empresa. Las empresas que comentan que no saben cuál es el procedimiento que se lleva para enviar personas a entrevista mencionan que sería importante conocerlo pues así podrían entender por qué en ocasiones se tarda en enviar personas a entrevista o por qué no son enviadas personas, además de que se tendría mayor confianza en los servicios, pues en ocasiones se percibe que no se hace una selección adecuada de las personas enviadas, es decir, que consideran importante promover los servicios de esta Bolsa de Trabajo Municipal para mejorar su imagen para con las empresas que solicitan sus servicios.

PREGUNTA 14: ¿Una vez enviadas las personas a entrevista, La Bolsa de Trabajo da seguimiento a éstas?

Opciones	Frec. Absoluta	Frec. Relativa %
a) Si	3	14
b) No	13	59
c) A veces	6	27
TOTAL	22	100

GRAFICA 14: ¿Una vez enviadas las persona a entrevista, La Bolsa de Trabajo da seguimiento a estas?

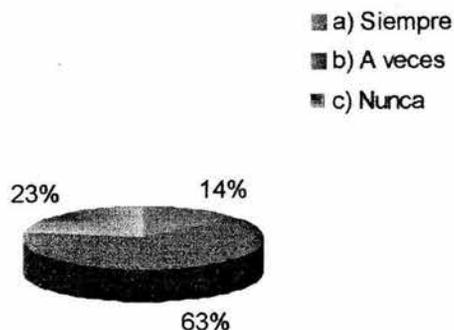


Como se puede observar, las empresas encuestadas manifiestan que la Bolsa de Trabajo no da seguimiento a las personas que envían a la entrevista, pues por lo general sólo tienen contacto telefónico con ella cuando registran la vacante y en algunas ocasiones llaman por teléfono para saber si ya se cubrió el puesto; por lo general son las empresas quienes llaman cuando el puesto ha sido cubierto. Las empresas que mencionan que sí da seguimiento a las personas enviadas, mencionan que es a través de llamadas telefónicas para saber si ya se cubrió el puesto. Es importante recalcar que una de las funciones primordiales de una Bolsa de Trabajo debe ser la de dar seguimiento a cada una de las personas inscritas en ella, para promover su trabajo en distintas empresas y en caso de que no sea contratado conocer las causas por las cuales no se da su contratación, quizá se deba a falta de capacitación, su actitud en las entrevistas, o falta de interés. Esta información se rescata al tener contacto con las empresas a las que se acude a la entrevista. Por lo que es de vital importancia que este seguimiento se realice.

PREGUNTA 15: ¿El servicio que ha recibido por parte de la Bolsa de Trabajo, satisface sus necesidades de captación de recursos humanos?

Opciones	Frec. Absoluta	Frec. Relativa %
a) Siempre	3	14
b) A veces	14	63
c) Nunca	5	23
TOTAL	22	100

GRAFICA 15: ¿El servicio que ha recibido por parte de la Bolsa de Trabajo, satisface sus necesidades de captación de recursos humanos?

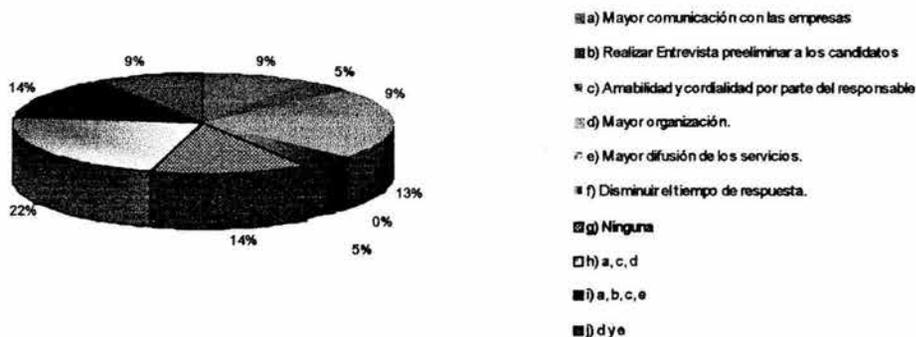


Resulta preocupante conocer que sólo en ocasiones el servicio que la Bolsa de Trabajo ofrece satisface las necesidades de las empresas, pues ese es el objetivo que persigue este departamento, lo cual refleja que es necesario implementar estrategias que permitan realizar los cambios necesarios para mejorar la labor de la Bolsa de Trabajo, de continuar con esas opiniones el número de empresas seguirá disminuyendo, pues como se puede observar en el cuestionario aplicado al personal que ha laborado en la Bolsa de Trabajo al inicio, se tenía un promedio de 45 empresas solicitantes del servicio y en la actualidad este número ha disminuido a 22, lo que ocasiona que los Buscadores de Empleo tengan menores oportunidades para obtener empleo.

PREGUNTA 16: ¿Qué sugerencias puede hacer para el mejoramiento del servicio de la Bolsa de Trabajo Municipal?

Opciones	Frec. Absoluta	Frec. Relativa %
a) Mayor comunicación con las empresas	2	9
b) Realizar Entrevista preliminar a los candidatos	1	5
c) Amabilidad y cordialidad por parte del responsable	2	9
d) Mayor organización.	3	14
e) Mayor difusión de los servicios.	0	0
f) Disminuir el tiempo de respuesta.	1	5
g) Ninguna	3	14
h) a, c, d	5	23
i) a, b, c, e	4	14
j) d y e	2	9
TOTAL	22	100

GRAFICA 16: ¿Que ugerencias puede hacer para el mejoramiento del servicio de la Bolsa de Trabajo Municipal



La pregunta anterior hace notar la necesidad de emprender estrategias para mejorar el servicio de Bolsa de Trabajo Municipal y a la vez nos da un panorama general de las áreas en que consideran es necesario poner especial atención. Como se puede apreciar las sugerencias que se hacen son respecto a establecer un procedimiento para el manejo adecuado de la Bolsa de Trabajo Municipal, contar con personal capacitado para el manejo de la Bolsa de Trabajo que analice el perfil de cada uno de los puestos y agilice el tiempo de respuesta a las empresas, permitiendo dar cumplimiento a las funciones de ella y mejorar la respuesta a la demanda de vacantes en la empresas y la oferta de trabajo para los buscadores de empleo.

6.5 Análisis de resultados.

Vinculando los cuestionarios aplicados, se puede decir que la Bolsa de Trabajo Municipal en sus inicios se basó en un proyecto estructurado que delimitó sus funciones y actividades a realizar, es claro que debió de contar con limitaciones, sin embargo, la importancia de la realización de evaluaciones continuas permitió detectar a tiempo problemáticas del departamento para que estas fueran atendidas y mantener un funcionamiento aceptable por sus usuarios. Se contaba con la organización necesaria para regir el funcionamiento de la Bolsa de Trabajo Municipal, lo cual permitió cumplir con funciones como el reclutamiento, selección, promoción y administración; sin embargo, la situación actual de esta Bolsa de Trabajo se presenta con grandes contrastes pues los instrumentos aplicados reflejan la desorganización interna del departamento, actualmente no se trabaja con objetivos claros y definidos; la organización planteada en un inicio ya no se lleva acabo, se realizan actividades que lejos de mejorar el servicio a los usuarios son el reflejo del activismo que actualmente se vive en esta Bolsa, además, conforme ha transcurrido el tiempo, las funciones se han dejado de realizar debido a que el personal a cargo no cuenta con el perfil necesario para desempeñarse como responsable de ella.

Resulta preocupante conocer que el director no conoce el grado escolar con el que cuenta la persona que está a cargo actualmente de la Bolsa de Trabajo, pues él piensa que tiene preparatoria cuando en realidad cursó el nivel secundaria; es necesario mencionar que si bien la actual persona a cargo del departamento no cuenta con la preparación académica necesaria, ésta no es la razón fundamental de la problemática de la Bolsa de Trabajo Municipal, pues si ésta al iniciar sus labores hubiera recibido una capacitación respecto a los objetivos, funciones y actividades a realizar en la Bolsa de Trabajo contaría con las herramientas básicas para atender a sus usuarios, sin embargo actualmente no se cuenta con una estructura formal de la Bolsa de Trabajo Municipal, por lo que la falta de objetivos, funciones y actividades claras y definidas pueden ser causa del activismo. Es importante recalcar que el Director considera al Trabajador Social como el profesionista ideal para hacerse cargo del manejo de la Bolsa de Trabajo, opinión que viene a confirmar que en la

actualidad el perfil del personal no es el adecuado para el manejo de la Bolsa de Trabajo Municipal.

Por otro lado, se observa también que no se cuenta con una línea de mando claramente definida, ya que el director menciona que las decisiones del funcionamiento son tomadas directamente por el personal a cargo del departamento, situación que ha ocasionado que el servicio no satisfaga las necesidades de las empresas que demandan personal, es claro que el director es consciente de los errores y limitantes del personal, pero no ha tomado la iniciativa para una propuesta de solución a las problemáticas.

Él Director no ha dado seguimiento a las funciones que la Bolsa de Trabajo debería realizar, pues muestra un insuficiente conocimiento del funcionamiento de la Bolsa de Trabajo Municipal; en los resultados de la entrevista realizada menciona por igual funciones y actividades, el que no tenga claro estas cuestiones significan una clara limitante en el desarrollo de las funciones y actividades que la Bolsa de Trabajo Municipal debiera realizar, pues definitivamente si el jefe inmediato de la persona a cargo no cuenta con el suficiente conocimiento de las funciones y actividades que se desarrollan en una Bolsa de Trabajo las expectativas del desarrollo del departamento serán muy pobres, generando con ésto un estancamiento en los servicios que se ofrecen.

Por otro lado, la falta del trabajo en equipo entre Director y la persona encargada de la Bolsa de Trabajo para la detección y solución de problemas, y sobre todo la falta de interés por parte de la encargada de la Bolsa de Trabajo para proponer o llevar cabo acciones para mejorar el funcionamiento, ha ocasionado la insatisfacción de los servicios por parte de las empresas pues considerando el desempeño de la Bolsa de Trabajo desde sus inicios, éste ha decaído considerablemente, ya que en un inicio, el número de empresas que solicitaban sus servicios con mayor frecuencia era un promedio de 40 empresas y en la actualidad es de 22.

Otro de los problemas que actualmente se presenta en la Bolsa de Trabajo Municipal es el de no realizar un adecuado análisis de los puestos que se registran,

pues las personas que se canalizan a entrevista de trabajo no cumplen con el perfil que necesita la empresa, esta situación origina que el número de empresas que solicita disminuya, reflejando que actualmente la Bolsa de Trabajo Municipal no cuenta con una aceptación de sus servicios por parte de las empresas, pues la mayoría de ellas utiliza sus servicios por ser gratuitos y no por la calidad en el servicio.

Las empresas son quienes ofertan oportunidades de empleo para las personas que acuden en busca de empleo a esta Bolsa de Trabajo, sin embargo como se puede observar, no hay reciprocidad entre la oferta y demanda de empleo. Definitivamente, la falta de oportunidades de empleo es uno de los principales problemas a los que se enfrenta el país entero, como bien se puede apreciar en el caso de la Bolsa de Trabajo Municipal, se reciben solicitudes tanto de personas con escolaridad básica así como de personas con niveles de licenciatura, sin embargo las ofertas de trabajo para las personas con este nivel de escolaridad son escasas, pues las empresas registran en su mayoría puestos de nivel obrero o técnicos donde requieren una escolaridad de secundaria o carrera técnica, una de las razones por las que no se registran puestos de mayor jerarquía puede ser la incertidumbre por parte de las empresas de que si la Bolsa de Trabajo no tiene la capacidad para enviar personas con las características mínimas para un puesto como el de obrero, menor capacidad tendrá para enviar personas para puestos superiores, quedando con menores oportunidades las personas que cuentan con un nivel de escolaridad mayor al bachillerato. Esta situación refleja que las empresas se dan cuenta del deficiente servicio que ofrece la Bolsa de Trabajo, por lo que es clara la necesidad de llevar a cabo acciones para atender las situaciones que se presentan en ella.

CONCLUSIONES.

Los resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos diseñados dan como consecuencia la comprobación de la hipótesis planteada en esta investigación, pues definitivamente a través del análisis de la información se puede afirmar que, a menor cumplimiento de las funciones de la Bolsa de Trabajo Municipal, menor será la demanda de vacantes en las empresas y la oferta de trabajo para los buscadores de empleo inscritos en ella.

Por otro lado los objetivos específicos de esta investigación se han logrado también, pues a través de ésta se identificaron las situaciones que propician que la Bolsa de Trabajo Municipal actualmente no cumpla con el objetivo de coadyuvar en la disminución del problema existente en la Ciudad de Uruapan, Mich.

Se logró conocer que actualmente, las funciones de la Bolsa de Trabajo Municipal no satisfacen las necesidades de sus usuarios, pues no se aplica un procedimiento para el manejo adecuado de ella, así, como tampoco, un proceso de supervisión y evaluación de sus servicios que permita responder a la demanda de vacantes en las empresas y a la oferta de trabajo para los buscadores de empleo.

Se logró determinar que el perfil de la persona que labora actualmente como encargada de la Bolsa de Trabajo no es el adecuado para su manejo, por lo que resulta necesario contar con un profesionista especializado en el área social o de recursos humanos con cualidades como la iniciativa y la empatía con los usuarios.

Por otro lado, se concluye que no se presenta reciprocidad entre la demanda y oferta de trabajo, y esto se debe además a que éste es un problema social latente en la comunidad y que no se llevan a cabo estrategias o acciones que promuevan los servicios de la Bolsa de Trabajo Municipal.

El desconocimiento de las funciones que el Director de Desarrollo Económico tiene sobre el desempeño del personal y la problemática a la que se enfrenta ocasiona que no se detecten los problemas o necesidades que se presentan, por lo que no se llevan a cabo estrategias o acciones que lleven a la solución de los problemas.

Con la identificación de estas situaciones, se cumple también el objetivo de proporcionar elementos de juicio que permitan analizar y proponer estrategias para lograr llevar a cabo las funciones de la Bolsa de Trabajo y así mejorar la respuesta a la demanda de vacantes en las empresas y a la oferta de trabajo para las personas en busca de empleo.

PROPUESTA DE INTERVENCION DE TRABAJO SOCIAL.

PROGRAMA PARA LA ORGANIZACIÓN Y PROMOCION DE LA BOLSA DE TRABAJO MUNICIPAL.

NATURALEZA DEL PROGRAMA.

Este programa ha sido creado para intervenir con la persona que se encuentra actualmente a cargo de la Bolsa de Trabajo Municipal y el Director de Desarrollo Económico buscando su capacitación para mejorar el servicio que se ofrece, por otro lado, se enfoca a la organización interna de la Bolsa de Trabajo Municipal y finalmente se orienta también a promocionar los servicios de esta Bolsa de Trabajo hacia las empresas, con la finalidad de aumentar el número de ofertas de trabajo registradas en ella.

Por lo que el presente programa está integrado por tres proyectos: el primero dirigido a la capacitación laboral de las personas a cargo de la Bolsa de Trabajo Municipal, el segundo referente a la organización interna de la Bolsa de Trabajo y el tercero enfocado a la difusión de los servicios en las empresas uruapenses.

FUNDAMENTACIÓN.

El surgimiento de este programa se debe a que con la realización de esta investigación fue posible detectar diversas problemáticas presentadas en la Bolsa de Trabajo Municipal, las cuales han ocasionado que las funciones para las cuales fue creada no se cumplan, disminuyendo así tanto el número de vacantes que se registran, como el número de oportunidades de trabajo a las que las personas en busca de empleo tienen acceso. Los problemas que se han detectado son: que

actualmente no se cuenta con un procedimiento establecido para el manejo de Bolsa de Trabajo Municipal, la falta de acciones para promover los servicios de esta Bolsa de Trabajo hacia las empresas disminuyendo la oportunidad de empleo para la ciudadanía, ésto ocasionado porque en la actualidad, el perfil del personal no es el adecuado para el manejo de la Bolsa de Trabajo Municipal, lo cual se agrava aun más pues se detectó un insuficiente conocimiento de las funciones de este departamento por parte del Director de Desarrollo Económico, así como una escasa supervisión, motivos por los que los problemas presentados no han sido atendidos para lograr mejorar los servicios que se brindan actualmente.

Las situaciones descritas anteriormente dan lugar a realizar un trabajo de capacitación y concientización de la importancia del funcionamiento del departamento dirigida tanto a la persona responsable a cargo de esta Bolsa de Trabajo como al Director de Desarrollo Económico, pues logrando esto, se estará en posibilidades de brindar un mejor servicio a los usuarios y sobre todo, realizar acciones en equipo para resolver las situaciones problemas que pudieran presentarse dentro de esta Bolsa de Trabajo. Este programa incluye un proyecto donde se busca establecer una organización interna del departamento propiciando que las funciones y actividades de la Bolsa de Trabajo Municipal sean claras y atiendan las necesidades específicas de la misma, agilizando con esto el servicio que otorga pues se considera una propuesta para dejar a un lado el activismo predominante en ella. Finalmente, se propone la implementación de un proyecto de difusión de los servicios hacia las empresas ya que actualmente el número de solicitantes ha disminuido en un 50% respecto a las empresas que solicitaban los servicios en un inicio a la Bolsa de Trabajo, por lo que resulta importante realizar estrategias que lleven al aumento de las empresas para así tener una mayor oferta de trabajo para las personas que acuden a esta instancia Municipal con la finalidad de encontrar trabajo.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Implementar acciones que lleven a la organización interna de la Bolsa de Trabajo Municipal, así como mejorar la promoción y difusión de los servicios que ofrece a las empresas para lograr una mejor atención a las necesidades que presentan tanto a la ciudadanía en busca de empleo como a las empresas Uruapenses que requieren cubrir sus puestos vacantes.

OBJETIVOS ESPECIFICIOS:

- Organizar internamente el funcionamiento de la Bolsa de Trabajo de manera metodológica, con la finalidad de tener eficiencia en el servicio que ofrece la Bolsa de Trabajo.
- Realizar una difusión de manera personalizada dirigida a las empresas, para dar a conocer los servicios que la Bolsa de Trabajo ofrece con la finalidad de aumentar el número de empresas que utilizan sus servicios y por lo tanto el número de vacantes registradas.
- Proporcionar al personal de Bolsa de Trabajo Municipal una capacitación acerca del adecuado manejo de este departamento, buscando con ello mejorar la atención que el personal ofrece a sus usuarios.

METAS.

Establecer un procedimiento interno de la Bolsa de Trabajo Municipal que se lleve a cabo al 100%, en el que se especifiquen de manera clara y objetiva las funciones y actividades a desempeñar en esta área sin importar el personal que se encuentre laborando.

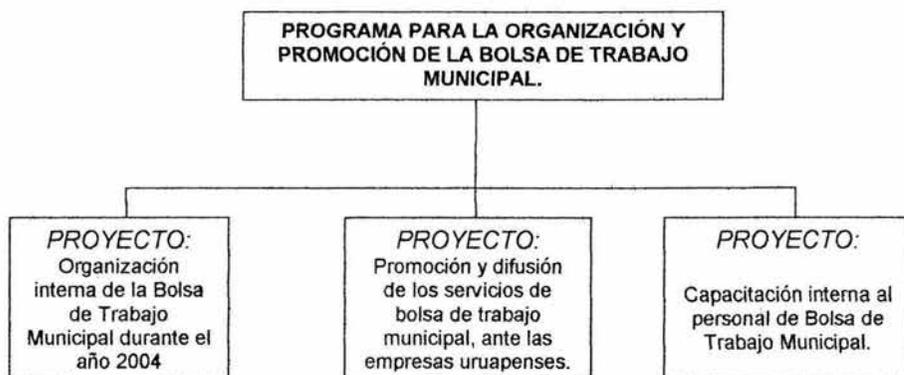
Promover y difundir los servicios de Bolsa de Trabajo Municipal al menos en el 80% de las empresas que generan mayor cantidad de empleo en la ciudad de Uruapan, Mich.

Que el personal de la Bolsa de Trabajo Municipal cuente al menos con la capacitación básica para hacerse cargo de dicho departamento.

UBICACIÓN EN EL TIEMPO Y EL ESPACIO.

La implementación de este programa será en la Dirección de Desarrollo Económico y Turismo Municipal ubicada en la calle Emilio Carranza número 20 en la colonia Centro de la Ciudad de Uruapan, Mich., lugar donde también se encuentra la Bolsa de Trabajo Municipal.

PROYECTOS QUE COMPRENDE:



“PROYECTO DE ORGANIZACIÓN INTERNA DE LA BOLSA DE TRABAJO MUNICIPAL DURANTE EL AÑO 2004”.

NATURALEZA DEL PROYECTO.

Descripción del proyecto.

El presente proyecto se encuentra enfocado a la organización interna de la Bolsa de Trabajo Municipal, debido a que se considera urgente realizar diversas acciones que permitan mejorar el servicio que se brinda en ella, por esto es que se contemplan diversas actividades a desarrollar, como la elaboración de un manual de procedimientos interno, y la creación de un tabulador de salarios, entre muchas otras que serán detalladas en este proyecto y que en su conjunto buscan contribuir al crecimiento de la Bolsa de Trabajo. Es pues una propuesta de planeación interna en el departamento, en el que se busca delimitar y llevar a cabo las funciones debe brindar para mejorar así la atención que ofrece tanto a Buscadores de Empleo como a las empresas que requieren de personal.

Fundamentación

La realización de este proyecto es el resultado de un proceso de investigación realizado. El principal problema que se presenta actualmente en la Bolsa de Trabajo Municipal y que limita en gran medida el servicio que brinda, es que no cuenta con métodos de organización que faciliten su funcionamiento, debido a que no tiene un sistema que de acuerdo a las características específicas de esta Bolsa de Trabajo permita llevar un control eficiente de sus miembros. Se detectó también que dentro de las funciones a cumplir por parte de ésta, se encuentra la de implementar métodos eficaces para el seguimiento de cada una de las personas que son canalizadas a empresas mediante el diseño de formatos que agilicen las diferentes etapas que se siguen dentro de la Bolsa de Trabajo, como el de requisición de

personal, canalización de buscadores de empleo, entrevista de seguimiento al personal colocado, y otros.

Es por lo anterior que se diseñó el presente proyecto que permitirá contar con una estructuración para el control de esta Bolsa de Trabajo de acuerdo a cada una de sus necesidades, para brindar así un mejor servicio a sus usuarios, pues se debe tomar en cuenta que la Bolsa de Trabajo Municipal por formar parte del H. Ayuntamiento debe esforzarse por ser la mejor dentro de las bolsas de trabajo que funcionan dentro de nuestro municipio y sólo a través de su organización se lograra este objetivo.

Marco Institucional.

Se define a La Presidencia Municipal de Uruapan, Michoacán como el marco institucional de este proyecto pues de ella forma parte la Dirección de Desarrollo Económico y Turismo Municipal, de la que a su vez depende el departamento de Bolsa de Trabajo Municipal, área de intervención para la que se contempla la implementación de este proyecto, pues como departamento de H. Ayuntamiento de este Municipio, es necesario que tenga un funcionamiento que atienda las necesidades de la población uruapense.

Objetivo General.

Organizar internamente el funcionamiento de la Bolsa de Trabajo de manera metodológica, con la finalidad de tener eficiencia en el servicio que ofrece.

Objetivos específicos.

- Establecer una Metodología para el funcionamiento de la Bolsa de Trabajo Municipal.
- Delimitar y organizar cada una de las funciones que el personal de la Bolsa de Trabajo debe cumplir para brindar un servicio eficiente y de calidad a sus usuarios.

- Planear cada una de las actividades a seguir dentro de la Bolsa de Trabajo basándose en las necesidades que presenta actualmente esta Bolsa de Trabajo.
- Dar seguimiento a cada una de las empresas que requieren de los servicios de la Bolsa de Trabajo Municipal

Metas.

- Que el 100% de las solicitudes recibidas tengan un seguimiento dentro de la Bolsa de Trabajo.
- Que aumente al menos un 50% el número de personas colocadas.

Beneficiarios.

Los beneficiarios con la realización de este proyecto, se pueden clasificar como directos e indirectos.

Los buscadores de empleo son en primer lugar beneficiarios directos pues al implementar métodos diseñados para atender sus necesidades de empleo sus oportunidades de trabajo serán mayores y tendrán la seguridad de que en la Bolsa de Trabajo recibirán un servicio profesional que los oriente acerca de las diferentes opciones de empleo dentro del municipio.

La Bolsa de Trabajo Municipal es también beneficiario directo, pues la realización de este proyecto le permitirá ser reconocido como un departamento organizado con una metodología propia y formas de organización eficientes.

Las empresas usuarias de esta Bolsa de Trabajo son también beneficiarias directas, debido a que tendrán la seguridad de que los buscadores de empleo canalizados a cubrir sus vacantes han tenido ya en Bolsa de Trabajo Municipal un proceso metodológico de Selección y Reclutamiento, facilitando así su proceso de contratación de personal.

Por otro lado, los beneficiarios indirectos de este proyecto son principalmente las familias de los Buscadores de Empleo, pues al tener mayores oportunidades de contratación sus familias tendrán una mayor seguridad económica.

Productos.

Mediante la realización de la organización interna de la Bolsa de Trabajo como producto final se contempla lograr que la Bolsa de Trabajo Municipal delimite cada una de sus funciones y éstas sean llevadas a cabo con cada uno de sus usuarios, para que así se distinga de entre todas las demás establecidas en este Municipio por ser la mejor en el servicio que brinda y que tanto buscadores de empleo como empresas prefieran sus servicios.

Metodología y técnicas.

Para la realización de este proyecto se iniciará una investigación documental con la finalidad de rescatar información, que permita realizar actividades fundamentales como la elaboración del manual de procedimiento y el tabulador de salarios, la observación será empleada también con la finalidad de conocer la realidad y ajustar la información obtenido al caso específico de la Bolsa de Trabajo Municipal.

Falta página

N° 135

CARTA DESCRIPTIVA

No. De act.	Fecha	Actividad y/o tarea	Objetivo	Responsable	Material nec.
1	Act. Diaria	Recepción de solicitudes	Realizar un control de las solicitudes recibidas	Encargado de Bolsa de Trabajo y Auxiliar	Formato de control de canalizaciones
2	Act. Diaria	Entrevista a Buscadores de Empleo	Determinar el perfil del Buscador de empleo	Encargado de Bolsa de Trabajo y Auxiliar	Formato de control de canalizaciones para el registro de información.
3	Act. Diaria	Canalización a entrevista de trabajo	Brindar a los Buscadores de empleo la oportunidad de una entrevista de trabajo de acuerdo a su perfil	Encargado de Bolsa de Trabajo y Auxiliar	Formato de canalización a entrevista
4	Act. Diaria	Registro de vacantes	Registrar las requisiciones de personal de las empresas usuarias de Bolsa de Trabajo	Encargado de Bolsa de Trabajo y Auxiliar	Formato de Requisición de vacantes y formato de registro de vacantes.
5	Act. Diaria	Llamadas telefónicas a Buscadores de empleo que cubren el perfil de los puestos solicitados por las empresas.	Informar y dar seguimiento a los Buscadores de empleo registrados en bolsa de trabajo	Auxiliar de Bolsa de Trabajo	Teléfono
6	Act. Diaria	Contacto con las empresas que han registrado vacantes para saber si aun siguen vigentes o ya han sido cubiertas.	Dar seguimiento a cada una de las vacantes registradas por las empresas en esta Bolsa de Trabajo	Auxiliar de Bolsa de Trabajo	Teléfono
7	Semanalmente	Actualización de las vacantes en periódico mural	Informar a los buscadores de empleo de las ofertas de empleo vigentes en la Bolsa de Trabajo	Auxiliar de Bolsa de Trabajo	Pizarrón de corcho, computadora. Papelería, relación de vacantes.
8	Semanalmente	Supervisión de vacantes publicadas en prensa	Supervisar que la información publicada sea la correcta	Encargado de Bolsa de Trabajo y Auxiliar	Periódico, Telefono.

CARTA DESCRIPTIVA

No. De act.	Fecha	Actividad y/o tarea	Objetivo	Responsable	Material nec.
9	Semanalmente	Reporte de solicitudes recibidas	Tener un registro constante del comportamiento de la Bolsa de Trabajo	Encargado de Bolsa de Trabajo y Auxiliar	Libreta de registro de vacantes y control de canalizaciones
10	Semanalmente	Archivo de solicitudes recibidas	Llevar un control de las solicitudes recibidas para así facilitar el seguimiento de las mismas	Auxiliar de Bolsa de Trabajo	Folders, broches baco, etiquetas
11	Semanalmente	Actualización del registro de vacantes en la computadora	Registrar cada una de las solicitudes recibidas para facilitar el manejo de la información	Auxiliar de Bolsa de Trabajo	Computadora.
12	Mensualmente	Aplicación de cuestionarios de evaluación del servicio a los Buscadores de empleo	Evaluar y conocer la opinión que los buscadores de empleo tienen sobre el servicio que les brinda la Bolsa de Trabajo	Encargado de Bolsa de Trabajo y Auxiliar	Cuestionario de evaluación.
13	Mensualmente	Visita a empresas usuarias de la Bolsa de Trabajo	Tener una vinculación directa con las empresas usuarias de la Bolsa de Trabajo para así lograr mayor presencia y realizar una evaluación de los servicios que se prestan a las empresas.	Encargado de Bolsa de Trabajo	Viáticos
14	Mensualmente	Coordinación con SEE y CANACO	Tener contacto directo con estas bolsas de trabajo e intercambiar información que permita establecer una vinculación de trabajo.	Encargado de Bolsa de Trabajo	Viáticos
15	Mensualmente	Acudir a las reuniones organizadas por la red de vinculación empresarial	Tener contacto con las empresas establecidas en el municipio para promover y difundir los servicios que ofrece la Bolsa de Trabajo Municipal.	Encargado de Bolsa de Trabajo	Viáticos

CARTA DESCRIPTIVA

No. De act.	Fecha	Actividad y/o tarea	Objetivo	Responsable	Material nec.
16	Mensualmente	Realización de un informe del comportamiento de la Bolsa de Trabajo	Informar al Director de Desarrollo Económico el comportamiento de la Bolsa de Trabajo así como de las evaluaciones que los empresarios y buscadores de empleo hacen a la Bolsa para modificar o ratificar estrategias para el buen funcionamiento de la Bolsa de Trabajo	Encargado de Bolsa de Trabajo.	Computadora, papelería.
17	enero a febrero de 2004	<p style="text-align: center;">Diseño y Realización del Manual de procedimientos de la Bolsa de Trabajo Municipal</p> Investigación documental y teórica. Diseño y elaboración de formatos. Realización del manual de procedimientos	Ordenar de manera sistemática y metodológica cada una de las actividades llevadas a cabo dentro de la Bolsa de Trabajo	Encargado de Bolsa de Trabajo.	Información documental, Computadora, formatos de registro de información,
18	Agosto a Octubre de 2004	<p style="text-align: center;">Elaboración del Tabulador de salarios Municipal</p> Investigación documental. Contactación con personal capacitado. Elaboración de formatos de recopilación de información. Contactación vía telefonica con las empresas para recopilación de información. Codificación e interpretación de los datos obtenidos Presentación de la información obtenida en la realización del tabulador de salarios.	Realizar una investigación teórica y metodológica y de campo que permita conocer el promedio de salarios ofrecidos por las empresas del Municipio	Encargado de Bolsa de Trabajo	Información documental, computadora, papelería, formato para el registro de información, telefono, fax.

DETERMINACION DE LOS RECURSOS NECESARIOS.

Humanos

- Responsable de Bolsa de Trabajo: Deberá contar con un perfil profesional que le permita detectar las necesidades sociales que presenta la población y tenga la capacidad de hacer un análisis objetivo de la personalidad del individuo para determinar el perfil del puesto al que se canalizará, así como conocimientos que le permitan programar y ejecutar líneas de acción que mejoren día con día el servicio que brinda la Bolsa de Trabajo.
- Auxiliar: Deberá ser una persona con espíritu emprendedor, con capacidad organizacional, que le permita auxiliar en cada una de las actividades realizadas en la Bolsa de Trabajo, así como disponibilidad para ser capacitada en el proceso a desempeñar en dicha bolsa y pueda brindar una atención eficiente a los usuarios de la Bolsa de Trabajo.

Materiales:

Dentro de los recursos materiales necesarios para la adecuada implementación del proyecto se encuentran:

- 1 oficina asignada para Bolsa de Trabajo, pues dentro del proceso de selección y colocación de los buscadores de empleo es necesario contar con privacidad para poder obtener la información necesaria para determinar su perfil y opciones de empleo.
- Muebles de oficina: 2 escritorios y 4 sillas, en donde el personal de Bolsa de Trabajo atenderá a los usuarios de Bolsa de Trabajo.
- 1 archivero: Donde archivarán las solicitudes recibidas en Bolsa de Trabajo.
- 1 Pizarrón de Corcho para elaborar el periódico mural en donde se publicarán vacantes.

- Material de papelería como libreta para el registro de Buscadores de empleo canalizados a entrevista, hojas para la elaboración de formatos, marcadores, chinchetas, pastas, plástico adherible, etc la cantidad de material necesario no puede ser especificado pues será de acuerdo a las necesidades de la Bolsa de Trabajo.

Técnicos.

- Una computadora para la realización del archivo de control de solicitudes recibidas, en donde se registrarán los datos más importantes de los Buscadores de empleo y facilitar así su consulta, así como para la elaboración de formatos para el control de la Bolsa de Trabajo, la realización del material para publicar en el periódico mural.
- Una impresora pues es necesario imprimir los formatos necesarios para el control de la Bolsa de Trabajo, así como para publicar vacantes e información en el periódico mural, la elaboración del manual de procedimientos y el tabulador de salarios, así como las actividades diarias que requieran de la impresión de un documento.
- Una base de Datos, aunque se planea utilizar por mayor viabilidad un archivo de excel para la captura de los datos de solicitudes recibidas, sería ideal contar con una Base de Datos o programa computacional de recursos humanos que permitiera un control más eficiente y rápido de los datos antes mencionados.
- Una línea telefónica y fax, estos recursos técnicos son parte fundamental para el funcionamiento de toda Bolsa de Trabajo pues es la forma mediante la cual se puede estar en constante comunicación con los usuarios de la Bolsa de Trabajo.

El contar o no con estos recursos puede ser determinante en el adecuado funcionamiento de la Bolsa de Trabajo.

COSTOS DE EJECUCION Y PRESUPUESTO.

No se considera necesario realizar un presupuesto para la realización de este proyecto pues actualmente se cuenta con la mayoría de los recursos requeridos como lo es: oficina, computadora, mueble de oficina, impresora, pizarrón, material de papelería, se cuenta con este material debido a que es parte del gasto corriente asignado a la Dirección de Desarrollo Económico y para la obtención de lo recursos necesarios es necesario formular una requisición del material necesario, que en este caso sería necesario adquirir es:

CONCEPTO	CANTIDAD	C/ UNITARIO	TOTAL
Contratación de línea telefónica	1	\$ 2,500.00	\$ 2,500.00
Compra de Fax	1	\$ 3,000.00	\$ 3,000.00
TOTAL			\$5,500.00

ADMINISTRACION DEL PROYECTO.

En lo que respecta a la administración de la realización de este proyecto las funciones y responsabilidades se proponen sean de la siguiente manera.

RESPONSABLE:

Sus funciones consisten en el diseño de este proyecto, presentación ante el Director de Desarrollo Económico, diseño y elaboración de formatos a utilizar en cada una de las actividades a desempeñar, aplicación de evaluación de los servicios ofrecidos por la Bolsa de Trabajo, capacitación a la auxiliar de Bolsa de Trabajo para el desempeño de las funciones de reclutamiento, selección y colocación de los buscadores de empleo y atención a empresas.

Director de Desarrollo Económico y Turismo Municipal.

Su principal función es la de realizar la gestión necesaria ante Presidencia Municipal para que sean autorizados los recursos necesarios para la realización de este proyecto.

Supervisión del desarrollo del proyecto para en coordinación con el responsable del proyecto evaluar resultados mensualmente y de ser necesario hacer las modificaciones necesarias para lograr el objetivo del proyecto.

INDICADORES PARA LA EVALUACION DEL PROYECTO.

El proceso de evaluación de este proyecto tendrá diversas fases y se diseñaran instrumentos para llevar a cabo una evaluación que permita conocer el impacto que se logrará con su realización.

A través de la realización del informe mensual de la Bolsa de Trabajo se evaluará el comportamiento mensual de la Bolsa de Trabajo, así mismo se podrá comparar mes con mes el desarrollo de la misma.

Se diseñará un instrumento de evaluación para ser aplicados mensualmente a empresas y Buscadores de Empleo, con la finalidad de conocer su opinión sobre el desempeño de la Bolsa de Trabajo.

La evaluación de este proyecto será mensual, y se obtendrán datos estadísticos con información medible y comparable, así como información de la opinión de los usuarios de ella a través de la aplicación de los cuestionarios a los usuarios de la Bolsa de Trabajo, así se podrán realizar las adecuaciones necesarias de ser necesario.

FACTORES QUE CONDICIONAN EL IMPACTO DEL PROYECTO.

Los factores que pueden interferir con la realización del proyecto pueden ser: Que se dé nuevamente un cambio de domicilio de las oficinas de la Dirección de Desarrollo Económico, pues se podrían dar situaciones de pérdida de contacto con las empresas y Buscadores de Empleo.

Que no se cuenta con el acceso a una línea telefónica, pues es el principal instrumento de trabajo de esta Bolsa de Trabajo, ya que a través de ella se tiene comunicación tanto con Empresas como con Buscadores de Empleo.

Que no se cuente con el personal capacitado para llevar el manejo de la Bolsa de Trabajo, pues las actividades descritas en este proyecto requieren de un profesionista con un perfil social que atienda las necesidades que se puedan presentar durante la realización de este proyecto.

Que el personal de la Bolsa de Trabajo no cuente con el tiempo requerido para el desarrollo de cada una de las actividades descritas y programadas a realizarse.

“PROYECTO DE PROMOCION Y DIFUSION DE LOS SERVICIOS DE BOLSA DE TRABAJO MUNICIPAL, ANTE LAS EMPRESAS URUAPENSES”.

NATURALEZA DEL PROYECTO.

Descripción del proyecto.

El presente proyecto se encuentra enfocado a la promoción y difusión de la Bolsa de Trabajo Municipal dentro de las diferentes empresas del municipio, debido a que actualmente la promoción y difusión que se realiza es únicamente a través de medios de publicidad como prensa y radio.

Dentro del presente proyecto se detallan diversas actividades enfocadas a realizar una promoción personalizada en las empresas que se encuentran en el municipio, mediante el diseño de material con contenido de los servicios que brinda la Bolsa de Trabajo, el cual será difundido en las empresas mediante la realización de visitas a empresas en las que a través de una entrevista con el encargado del departamento de Recursos Humanos se difundirá esta información, para después realizar un seguimiento con estas empresas con la finalidad de mantener vigente la coordinación con ellas.

Fundamentación

La realización de este proyecto es el resultado del proceso de investigación realizado con la finalidad de detectar la problemática a la que se enfrenta actualmente la Bolsa de Trabajo Municipal y que es determinante en el funcionamiento actual de ésta, es así como se determinó que es necesario establecer estrategias que atiendan el problema de falta de difusión de los servicios en las diferentes empresas ubicadas en el municipio, pues se detectó que las empresas no tienen conocimiento de los servicios que pueden recibir por parte de la Bolsa de Trabajo.

Actualmente la difusión y promoción de la Bolsa de Trabajo está dirigida principalmente a los Buscadores de Empleo a través de medios de publicidad como es el radio y la prensa, por lo que existe un gran número de personas en busca de empleo que acuden a solicitar los servicios de Bolsa de Trabajo Municipal, siendo urgente difundir los servicios en las empresas uruapenses para aumentar con ésto el número de vacantes que se registren en la Bolsa de Trabajo Municipal.

Localización

Se define a La Presidencia Municipal de Uruapan, Michoacán como el marco institucional de este proyecto pues de ella forma parte la Dirección de Desarrollo Económico y Turismo Municipal, de la que a su vez depende el departamento de Bolsa de Trabajo Municipal, área de intervención para la que se contempla la implementación de este proyecto, pues como departamento de H. Ayuntamiento de este Municipio es necesario realizar una promoción y difusión de los servicios en las empresas ubicadas en esta ciudad.

Objetivo general.

Realizar una difusión de manera personalizada dirigida a las empresas, para dar a conocer los servicios que la Bolsa de Trabajo ofrece, con la finalidad de aumentar el número de empresas que utilizan sus servicios y por lo tanto el número de vacantes registradas.

Objetivos específicos.

- Diseñar material de promoción que describa los servicios que ofrece la Bolsa de Trabajo a las empresas, para ser difundido en las empresas del municipio.
- Que las empresas establecidas en el municipio conozcan la labor de la Bolsa de Trabajo Municipal.

- Renovar la imagen de la Bolsa de Trabajo ante las empresas establecidas en el municipio.

Metas.

Renovar la imagen de la Bolsa de Trabajo Municipal en el 100% de las empresas que solicitan actualmente los servicios de la Bolsa de Trabajo Municipal.

Promover y difundir los servicios de Bolsa de Trabajo Municipal al menos en el 80% de las empresas que generan mayor cantidad de empleo en la ciudad de Uruapan, Mich.

Aumentar en al menos 60% el número de vacantes que se registran mensualmente en la Bolsa de Trabajo Municipal.

Beneficiarios.

Los beneficiarios directos de este proyecto son, en primer lugar, la Bolsa de Trabajo Municipal, debido a que contara con material de promoción y difusión de sus servicios para difundir a todas las empresas establecidas y de nueva creación que generen empleos y necesiten de los servicios de esta Bolsa de Trabajo. Las empresas son también beneficiarias, pues tendrán un conocimiento detallado de las diferentes funciones que esta Bolsa de Trabajo ofrece y contarán con la seguridad de que recibirán un servicio que atienda sus necesidades de manera eficaz.

Por otro lado se beneficiaran también los Buscadores de empleo, pues contarán con mayor oportunidades de empleo, debido a que las empresas conocerán la seriedad de la Bolsa de Trabajo y sabrán que existe un proceso que avala que las personas inscritas en esta Bolsa de Trabajo son personas que pueden desempeñarse adecuadamente dentro de cualquier centro de trabajo.

Productos.

El principal producto de este proyecto es el contar con material de difusión para las empresas de la ciudad, a través del cual se pretende renovar la imagen de la Bolsa de Trabajo Municipal, así como brindar servicio a un mayor número de empresas y ampliar así el número de empresas atendidas y el número de Buscadores de empleo colocados.

METODOLOGIA Y TECNICAS.

Para la realización de investigación se emplearan tecnicas como la de la exposicion en donde se darán a conocer los servicios de la Bolsa de Trabajo hacia las empresas, la principal función a desarrollar es la de promoción y difusión mediante estrategias publicitarias en medios de comunicación y finalmente se empleará también la técnica de la entrevista como medio para promocionar los servicios de manera individualizada.

CARTA DESCRIPTIVA.				
No. Act.	Actividad y/o tarea	Objetivo	Responsable	Material nec.
1	Elaboración del material de difusión de los servicios de la Bolsa de Trabajo Municipal	Contar con material para entregar en las visitas a empresas de la ciudad	Coordinador del área de diseño de Presidencia Municipal	Papelería, computadora e impresora
2	Organización de la reunión con empresas de la ciudad en donde se difundirán el material elaborado.	Presentar al sector empresarial los servicios de Bolsa de Trabajo Municipal.	Encargado de Bolsa de Trabajo	Equipo de computo, línea telefónica y material de papelería
3	Invitar a las empresas a la reunión organizada para promover los servicios de Bolsa de Trabajo Municipal.	Confirmar el número de empresas que acudirán a la presentación	Encargado de Bolsa de Trabajo	Línea telefónica y fax.
4	Llevar a cabo la reunión con las empresas de los servicios que ofrece la Bolsa de Trabajo	Que las empresas conozcan los servicios de Bolsa de Trabajo y así se logre incrementar el número de usuarios	Encargado de Bolsa de Trabajo	Espacio físico, equipo de computo y papelería.
5	Contacto con empresas para calendarización de visitas a empresas	Realizar una programación de las visitas a empresas que no estuvieron presentes en la reunión de presentación	Encargado de Bolsa de Trabajo y Auxiliar	Línea Telefónica.
6	Realización de las visitas a empresas	Difundir el servicio de la Bolsa de Trabajo Municipal a las empresas que generan mayores oportunidades de empleo.	Encargado de Bolsa de Trabajo.	Material de difusión y viáticos.
7	colocación de mantas, spots en radio y prensa dando promoción a los servicios que ofrece la Bolsa de Trabajo Municipal.	Contar con diferentes alternativas que permitan promocionar de manera constante los servicios de Bolsa de Trabajo tanto a empresas como buscaodres de empleo.	Encargado de Bolsa de Trabajo.	Recurso económico gestionado ante Presidencia Municipal.
8	Seguimiento telefónico con las empresas	Que las empresas se sientan satisfechas con el servicio que ofrece la Bolsa de Trabajo Municipal para aumentar el número de empresas usuarias.	Encargado de Bolsa de Trabajo.	Línea telefónica.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CARTA DESCRIPTIVA.

No. Act.	Actividad y/o tarea	Objetivo	Responsable	Material nec.
1	Elaboración del material de difusión de los servicios de la Bolsa de Trabajo Municipal	Contar con material para entregar en las visitas a empresas de la ciudad	Coordinador del area de diseño de Presidencia Municipal	Papeleria, computadora e impresora
2	Organización de la reunión con empresas de la ciudad en donde se difundirán el material elaborado.	Presentar al sector empresarial los servicios de Bolsa de Trabajo Municipal.	Encargado de Bolsa de Trabajo	Equipo de computo, linea telefónica y material de papeleria
3	Invitar a las empresas a la reunión organizada para promover los servicios de Bolsa de Trabajo Municipal.	Confirmar el número de empresas que acudirán a la presentación	Encargado de Bolsa de Trabajo	Linea telefónica y fax.
4	Llevar a cabo la reunión con las empresas de los servicios que ofrece la Bolsa de Trabajo	Que las empresas conozcan los servicios de Bolsa de Trabajo y así se logre incrementar el numero de usuarios	Encargado de Bolsa de Trabajo	Espacio físico, equipo de computo y papeleria.
5	Contacto con empresas para calendarización de visitas a empresas	Realizar una programación de las visitas a empresas que no estuvieron presentes en la reunión de presentación	Encargado de Bolsa de Trabajo y Auxiliar	Linea Telefónica.
6	Realización de las visitas a empresas	Difundir el servicio de la Bolsa de Trabajo Municipal a las empresas que generan mayores oportunidades de empleo.	Encargado de Bolsa de Trabajo.	Material de difusión y viaticos.
7	colocación de mantas, spots en radio y prensa dando promoción a los servicios que ofrece la Bolsa de Trabajo Municipal.	Contar con diferentes alternativas que permitan promocionar de manera constante los servicios de Bolsa de Trabajo tanto a empresas como buscaodres de empleo.	Encargado de Bolsa de Trabajo.	Recurso económico gestionado ante Presidencia Municipal.
8	Seguimiento telefónico con las empresas	Que las empresas se sientan satisfechas con el servicio que ofrece la Bolsa de Trabajo Municipal para aumentar el número de empresas usuarias.	Encargado de Bolsa de Trabajo.	Linea telefónica.

DETERMINACION DE LOS RECURSOS NECESARIOS.

HUMANOS.

- Una persona responsable del diseño del material de promoción, así como de la organización de una reunión en donde se expondrán a las empresas los servicios que ofrece la Bolsa de Trabajo y la realización de visitas a empresas.
- Una persona que apoye en las actividades programadas en este proyecto.

MATERIALES.

Dentro de los recursos materiales necesario para la adecuada implementación del proyecto se encuentran:

Material de papelería como hojas, carpetas, lápices, etc.

Técnicos

1 computadora para la realización del material de promoción.

1 impresora para la impresión del material.

1 línea telefónica y fax los cuales serán utilizados frecuentemente durante la implementación de este proyecto para entablar comunicación con las empresas.

1 cañón para realizar la proyección durante la exposición a realizarse con las empresas para dar a conocer el servicio que ofrece la Bolsa de Trabajo.

COSTOS DE EJECUCION Y PRESUPUESTO.

Para la implementación de este proyecto serán utilizados recursos con los que cuenta la Dirección de Desarrollo Económico, por lo que se contempla que se tendrán que obtener únicamente los siguientes recursos, los cuales se gestionarán para su dotación a la Presidencia Municipal.

Material de papelería.	\$ 250.00
Renta de cañón	\$300.00
Viáticos para la realización de visitas a empresas	\$300.00
TOTAL	\$850.00

INDICADORES PARA LA EVALUACION DEL PROYECTO.

El principal indicador para la evaluación de este proyecto será el aumento en el número de empresas que demandan los servicios de la Bolsa de Trabajo Municipal, pues de lo contrario si las empresas no se interesan en los servicios ofrecidos, éste será un indicio que el proyecto no cumplió con los objetivos por los cuales fue diseñado.

FACTORES QUE CONDICIONAN EL IMPACTO DEL PROYECTO.

Que el personal del departamento de recultamiento y selección de las empresas a las que está dirigido el proyecto no se muestre interesado en la información que se difundirá, o no cuenten con el tiempo necesario para que se les dé a conocer el materila de promoción que pretende difundir.

“CAPACITACION INTERNA AL PERSONAL DE BOLSA DE TRABAJO MUNICIPAL”.

NATURALEZA DEL PROYECTO.

Descripción del proyecto.

El presente proyecto se encuentra enfocado a la capacitación del personal a cargo de la Bolsa de Trabajo Municipal, pues se considera urgente emprender acciones que permitan al personal ofrecer un mejor servicio a los usuarios de este departamento, en el se contemplan talleres donde se darán a conocer diversos temas que lleven a una comprensión de las funciones de esta Bolsa de Trabajo y su concientización de la importancia del llevarlas a cabo

Fundamentación.

A través de los resultados obtenidos al término de esta investigación se pudo confirmar que en la actualidad el perfil del personal no es el adecuado para el manejo de la Bolsa de Trabajo Municipal, lo cual genera la existencia de diversos problemas como el que la mayoría de las ocasiones las personas canalizadas a entrevista no cumplan con el perfil necesario para los puestos que se registran y sobre todo que no se planean estrategias o acciones que promuevan y mejoren los servicios que ofrece la Bolsa de Trabajo Municipal. Por estas razones es que se considera necesaria la capacitación de la persona a cargo de la Bolsa de Trabajo, con la finalidad de que cuente con herramientas o conocimientos que le permitan ofrecer calidad en el servicio que ofrece, además al tener ella mayores conocimientos, se busca también que proponga y establezca diferentes acciones en beneficio de la Bolsa de Trabajo Municipal.

Se considera necesario dar a conocerle temas que le permitan identificar las funciones que debe desempeñar la Bolsa de Trabajo Municipal, como son el reclutamiento y selección de personal que implica llevar a cabo técnicas lógicamente estructuradas como la entrevista de selección, el chequeo y análisis de referencias

laborales, el análisis del perfil de los Buscadores de Empleo, temas que son fundamentales que maneje el personal a cargo, se busca la participación en esta capacitación del Director de Desarrollo Económico, pues también se considera necesario su concientización en cuanto a la importancia de la supervisión y el desarrollo de un trabajo en equipo con la persona a cargo de la Bolsa de Trabajo para detectar los problemas que se presenten y buscar soluciones, pues se observó que actualmente esto no se realiza, situación que determina también el que no se desarrollen las funciones que debe realizar la Bolsa de Trabajo Municipal.

De no implementarse ninguna acción de capacitación como ha sucedido hasta la fecha, se seguirán presentando los problemas del activismo y desconocimiento de los temas referentes al reclutamiento, selección, capacitación, promoción, difusión y administración funciones que debieran de realizarse dentro de esta Bolsa de Trabajo y que como se ha podido determinar en los resultados arrojados en esta investigación, actualmente no se llevan a cabo, generando la disminución de empresas que utilizan actualmente los servicios de Bolsa de Trabajo Municipal.

Localización.

Se define a La Presidencia Municipal de Uruapan, Michoacán como el marco institucional de este proyecto pues de ella forma parte la Dirección de Desarrollo Económico y Turismo Municipal, de la que a su vez depende el departamento de Bolsa de Trabajo Municipal, área de intervención para la que se contempla la implementación de este proyecto, pues como departamento de H. Ayuntamiento de este Municipio es necesario que tenga un funcionamiento que atienda las necesidades de la población y empresas uruapenses.

OBJETIVO GENERAL.

Proporcionar al personal de Bolsa de Trabajo Municipal una capacitación acerca del adecuado manejo de este departamento, buscando con ello mejorar la atención que el personal ofrece a sus usuarios.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

Realizar talleres dirigidos al personal encargado de la Bolsa de Trabajo Municipal que le permitan contar con la capacitación necesaria para desempeñar el cargo.

Lograr la participación del Director de Desarrollo Económico y Turismo Municipal en la realización de los talleres, con la finalidad de crear un equipo de trabajo que permita el mejoramiento en los servicios que ofrece la Bolsa de Trabajo Municipal.

Metas.

Que mejore en un 100% el desempeño laboral de la persona que se encuentra a cargo de la Bolsa de Trabajo Municipal.

Que al menos el 80% de las empresas que solicitan el servicio de Bolsa de Trabajo se sientan satisfechas con la atención que el personal a cargo les ofrece.

Que en el 100% de las solicitudes recibidas se realice un proceso de reclutamiento y selección por parte de la persona a cargo de la Bolsa de Trabajo Municipal.

Beneficiarios.

Las personas beneficiadas con la realización de este proyecto son:

La Bolsa de Trabajo Municipal, pues el personal de esta contará con una capacitación que le permitirá brindar una mejor atención a los usuarios de ella.

Las personas que buscan empleo y acuden a solicitar los servicios de Bolsa de Trabajo Municipal, pues el personal de Bolsa de trabajo contará con los conocimientos para realizar con cada uno de ellos un proceso en el que se detectará su perfil así como las opciones de empleo a los que pueden acceder.

Las empresas usuarias de esta Bolsa de Trabajo son también beneficiarias de este proyecto pues al contar el personal que canaliza a los posibles candidatos a entrevista con la capacitación necesaria para seleccionar a las personas que cumplen con los requisitos del puesto registrado, tendrán la garantía que cuentan un fuente de reclutamiento externa que les permite agilizar el proceso de selección y contratación de personal.

Productos.

Mediante la realización de la organización interna de la Bolsa de Trabajo como producto final se contempla dejar a un lado el activismo que caracteriza actualmente a este departamento.

Metodología y técnicas.

Se contempla la realización de diferentes talleres en donde se expondrán temas referentes al proceso de reclutamiento y selección de personal. Para la realización de estos talleres se contempla la intervención de un asesor laboral por parte de el Servicio Estatal de Empleo, pues éste cuenta con los conocimientos teóricos necesarios para realizar estas exposiciones.

Se realizará una recopilación de información a través de diversos libros y publicaciones referentes a los temas a tratar en cada uno de los talleres la cual será empleada como instrumento de apoyo de cada uno de éstos.

CARTA DESCRIPTIVA.

No. Sesión	Tema	Objetivo	Tallerista	Material nec.	Tecnica
1	Generalidades acerca del proceso de reclutamiento y selección de personal	Que la encargada de la Bolsa de Trabajo Municipal conozca este proceso y su aplicación a la Bolsa de Trabajo Municipal.	Asesor laboral del SEE.	Proyector de acetatos, rotafolio, información documental de apoyo.	Exposición
2	El analisis de la solicitud de empleo.	Dar a conocer la importancia del analisis de la Solicitud de Empleo y la información que esta arroja	Asesor laboral del SEE.	Proyector de acetatos, copias con información documental	Exposición
3	Técnicas de recopilacion de información acerca del desempeño profesional de un candidato.	Proporcionar información que la permitan a la Encargada de Bolsa de Trabajo Municipal contar con herramientas para realizar un análisis del perfil laboral de los usuarios.	Asesor laboral del SEE.	Rotafolio, Copias con información documental	Exposición y ejercicios practicos.
4	La importancia de la planeación para el logro de objetivos.	Fomentar en el personal a cargo de la Bolsa de Trabajo como en el Director de Desarrollo Económico, la importancia de la realización de una planeación de actividades que persigan mejorar el servicio de Bolsa de Trabajo.	Asesor laboral del SEE.	Proyector de acetatos, copias con información documental	Exposición, lluvia de ideas.
5	Calidad en el servicio	Propiciar que la persona a cargo de Bolsa de Trabajo se de cuenta de la importancia de brindar un servicio eficiente y oportuno a los usuarios de esta Bolsa de Trabajo	Asesor laboral del SEE.	Proyector de acetatos, hojas de maquina y copias con información documental.	Exposición.
6	La supervision aplicada a la Bolsa de Trabajo Municipal.	Que tanto la encargada de la Bolsa de Trabajo Municipal como el Director reflexiones sobre la importancia de la realización de una supervisión periodica para atender los problemas que se presentan.	Asesor laboral del SEE.	Proyector de acetatos, rotafolio, información documental de apoyo.	Exposición, lluvia de ideas y ejercicios practicos.

CARTA DESCRIPTIVA.

7	La detección de necesidades.	Informar al persona a cargo de la Bolsa de Trabajo el procedimiento a implementar para realizar una detección de necesidades que le permita realizarla dentro del departamento.	Asesor laboral del SEE.	Información documental de apoyo.	Exposición y lluvia de ideas y ejercicio práctico.
8	Diseño y elaboración de proyectos.	Que el encargado de la Bolsa de Trabajo Municipal conozca la forma en que se debe diseñar un proyecto, con la finalidad de que cuente con las herramientas para diseñar estrategias para el mejoramiento de la Bolsa de Trabajo.	Asesor laboral del SEE y Lic. en Trabajo Social.	Proyector de acetatos e información documental.	Exposición y ejercicios practicos.
9	Cierre del proyecto	Realizar un análisis de la información proporcionada para determinar si se logro con el objetivo de brindar capacitación al personal de Bolsa de Trabajo Municipal.	Encargado de Bolsa de Trabajo Municipal y asesor laboral.	Hojas de máquina y rotafolios	Diálogo.

DETERMINACION DE LOS RECURSOS NECESARIOS.

Humanos

- Asesor Laboral del Servicio Estatal de Empleo: El cual será encargado de realizar las exposiciones de los temas programados..
- Auxiliar del expositor: Este será, el personal de Bolsa de Trabajo, quien se encargará de asegurarse de que se cuente con todo el material necesario para la realización de cada uno de los talleres.

Materiales.

- Espacio físico para la realización de este taller, se contempla que este espacio en una de las salas de la Dirección de Desarrollo Económico Municipal.
- Material de papelería como hojas, lápices, acetatos, copias y rotafolios.
- Pintarrón.

Técnicos.

- Proyector de acetatos.

COSTOS DE EJECUCION Y PRESUPUESTO.

Al igual que los anteriores proyectos se realizará un presupuesto de aquellos materiales con los que no cuente la Dirección de Desarrollo Económico Municipal los cuales serán gestionados ante la Presidencia Municipal

CONCEPTO	TOTAL
Viáticos a expositor	\$ 1,000.00
Material de papeleria	\$ 250.00
TOTAL	\$1,250.00

ADMINISTRACION DEL PROYECTO.

La administración del proyecto estará a cargo del encargado de la Bolsa de Trabajo, pues es su responsabilidad supervisar que cada una de las exposiciones programadas se realicen así como de encargarse de que se cuente con todo el material necesario para llevar a cabo todo lo programado; por otro lado, la gestión de los recursos está a cargo tanto del personal encargado como del Director de Desarrollo Económico.

INDICADORES PARA LA EVALUACION DEL PROYECTO.

Al término de cada uno de los talleres programados se realizarán evaluaciones dirigidas al personal de Bolsa de Trabajo, con la finalidad de conocer su opinión sobre el tema expuesto y la aplicación que tendría en este departamento, para determinar qué temas son los que es necesario reafirmar para mejorar su comprensión y cumplir así con el objetivo de este proyecto.

FACTORES QUE CONDICIONAN EL IMPACTO DEL PROYECTO.

La principal situación que se puede presentar, limitante para el desarrollo de este proyecto es que no se cuente con la participación por parte del personal del Servicio Estatal Empleo, pues se contempla necesaria su participación ya que este personal maneja los temas establecidos en este proyecto.

Otro limitante sería el que no se brinde autorización por parte de la Dirección de Desarrollo Económico para la realización de esta capacitación, pues de no realizarse, la problemática detectada en esta investigación acerca de la falta de capacitación del personal de Bolsa de Trabajo originará que se continúe con el activismo que actualmente se presenta.

BIBLIOGRAFÍA.

- **Arias Galicia Fernando**, Administración de Recursos Humanos, Editorial Trillas, México, 1997.
- **Ander Egg Ezequiel**, Diccionario de Trabajo Social, Editorial Ateneo, México, 1986.
- **Ander Egg Ezequiel**, Hacia una metodología de Trabajo Social, primera edición, Buenos Aires, 1976.
- **Ander Egg Ezequiel**, Metodología de Trabajo Social, editorial Humanitas, Argentina, 1989.
- **Castellanos, Marie C**, Manual de Trabajo Social, Editorial Científica, México, 1999.
- "Desarrollo Histórico de la profesión en México", **Revista de Trabajo Social**, No. 43, UNAM Julio – Septiembre 1990.
- **Dudley Dilard**, La teoría económica de John Maynard Keynes teoría de una economía monetarista, primera edición, editorial aguilar, México, 1966.
- "El trabajo Social contemporáneo", **Revista de Trabajo Social**, UNAM, No. 14 Julio-Septiembre 1996, Mexico.
- "El empleo y la calificación de la mano de obra", **Revista de comercio exterior**, Vol. 50, No. 11, México, Noviembre de 2000.
- "Factores determinantes del empleo en México", **Revista de comercio exterior**, Vol.15, No. 5, México, Mayo de 2001.
- **Fernández Arena**, El Proceso Administrativo, 2ª Edición, Edit. Diana, México, Septiembre 1991.
- **Gómez Mendoza Anabel**, Funciones del trabajador social en las empresas privadas y de servicios de la Cd. De Uruapan, Mich, 1994, UDV Tesis licenciatura en Trabajo Social.

- **Grajales Valdespino Carolina**, Teoría Social I, UNAM – ENTS, primera edición, México, 2003.
- **Guzmán Valdivia Isaac**, La sociología de las empresas, Editorial Jus, sexta edición, México, 1990.
- **Instituto Federal Electoral**, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Quinta edición, México 2003.
- **Johansen Bertoglio Oscar**, Anatomía de la empresa: una teoría general de las organizaciones sociales, Editorial Limusa tercera edición, México 1988.
- “Keynes en busca de una economía sin escasez”, **Revista de Comercio Exterior**, Vol. 50, No. 12, México, Diciembre de 2002.
- “La situación actual del empleo, desempleo y subempleo en México”, **Revista el cotidiano**, Año 16, México, Marzo-Abril 2000.
- **Laris Casilla Francisco Javier**, Acerca de la planificación de la pequeña y mediana empresa, México 1991
- **Lucas Ortueta Ramón de**, Organización científica de las empresas, Editorial Limusa, cuarta edición, México, 1983.
- **Manual de Organización del H. Ayuntamiento de Uruapan** 2002.
- **Méndez Morales José Silvestre**, Economía y la empresa, Editorial Mc. Graw Hill, segunda edición, México, 1989.
- **Méndez Morales José Silvestre**, Problemas económicos de México, Editorial Mc. Graw Hil, tercera edición, México, 1994.
- **Méndez Morales José Silvestre**, Fundamentos de economía, Editorial Mc Graw Hill, tercera edición, México, 1992.
- **Milanés G. Salvador**, Inflación y desempleo, Editorial Edamex, México, 1991.
- **Morley Samuel A**, Inflación y desempleo, Editorial interamericana, México 1999.
- **Oficina Internacional del Trabajo**, Introducción al estudio del trabajo, Editorial Limusa, tercera edición, México 1990.

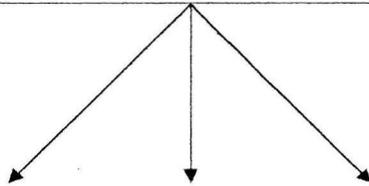
- "Perfil profesional del Trabajador Social en el área empresarial, **Revista de Trabajo Social**, UNAM, Octubre-Diciembre 1990
- **Pickle Hal B., Abrahamson Royce L.**, Administración de empresas pequeñas y medianas, número 44, Editorial Limusa, México 1990.
- **Plan Municipal de Desarrollo de Uruapan, Mich**, 2002-2004
- **Reyes Ponce Agustín**, Administración de empresas, Editorial Limusa, tercera edición, México, 1996.
- **Rodríguez Valencia Joaquín**, Organización contable y administrativa de las empresas, Editorial Ecafsa, segunda edición, México, 1997.
- **Rodríguez Valencia Joaquín**, Como organizar pequeñas y medianas empresas, Editorial Ecafsa, cuarta edición, México, 2000.
- **Sánchez Mejorada Cristina**, Historia y metodología de Trabajo Social, ediciones quinto sol, segunda edición, México 1998.
- **Suárez Suárez Andrés S**, Diccionario de economía y administración, Editorial Mc. Graw Hill, cuarta edición, España 1992.
- "Tendencias del empleo en México", **Revista de comercio exterior**, Vol. 2, No.12, México, Marzo de 1999

ANEXOS

ANEXO 1

A MENOR CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES DE LA BOLSA DE TRABAJO, MENOR SERA LA RESPUESTA A LA DEMANDA DE VACANTES EN LAS EMPRESAS Y A LA OFERTA DE TRABAJO PARA LOS BUSCADORES DE EMPLEO INSCRITOS EN ESTA.

VARIABLE DEPENDIENTE
FUNCIONES DE LA BOLSA DE TRABAJO MUNICIPAL.



X1

No se ha establecido un procedimiento para el manejo adecuado de la bolsa de trabajo municipal

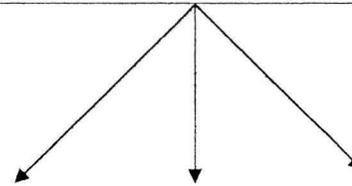
X2

El perfil del personal no es el adecuado para el manejo de la bolsa de trabajo municipal

X3

Desconocimiento del funcionamiento, y de la supervisión por parte de los encargados de la Dirección a que corresponde la Bolsa de trabajo

VARIABLE INDEPENDIENTE
RESPUESTA A LA DEMANDA DE VACANTES EN LAS EMPRESAS Y A LA OFERTA DE TRABAJO PARA LOS BUSCADORES DE EMPLEO.



Y1

Las personas canalizadas no cumplen con el perfil necesario para el puesto.

Y2

No se planean estrategias o acciones que promuevan los servicios de la Bolsa de Trabajo en las empresas

Y3

No hay reciprocidad entre la demanda y oferta de trabajo que se presenta en la Bolsa de Trabajo Municipal.

ANEXO 2

GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDA AL PERSONAL DE BOLSA DE TRABAJO MUNICIPAL.

Nombre: _____

Escolaridad: _____

- 1.- ¿Considera que su formación profesional determinó su contratación en la Bolsa de Trabajo?
- 2.- ¿Cuál fue el periodo en el cual se mantuvo a cargo de la bolsa de Trabajo?
- 3.- ¿Durante el periodo que estuvo laborando en la Bolsa de Trabajo Municipal, cuál era el objetivo de su trabajo?
- 4.- ¿Durante el periodo que laboró en la Bolsa de Trabajo Municipal utilizaba algunos instrumentos o elementos para regir el funcionamiento de la misma?
- 5.- ¿Considera usted que la organización de la Bolsa de Trabajo era la adecuada?
- 6.- ¿Al momento de acudir los buscadores de empleo al solicitar los servicios de Bolsa de Trabajo, qué procedimiento seguía usted?
- 7.- ¿Al momento de solicitar las empresas el servicio de Bolsa de Trabajo, para el registro de una vacante que procedimiento se seguía para la canalización de buscadores de empleo?
- 8.- ¿Cuáles son los recursos técnicos y materiales con que contaba para el manejo de la bolsa de trabajo?
- 9.- ¿Qué funciones realizaba en la Bolsa de Trabajo?
- 10.- ¿Qué actividades realizaba en la Bolsa de Trabajo?
- 11.- ¿Qué conocimientos y habilidades o destrezas considera como indispensables que debe tener un encargado de la Bolsa de trabajo?
- 12.- ¿Su jefe inmediato realizaba supervisiones de su desempeño?
En caso de ser afirmativa la respuesta, ¿en consistían estas supervisiones y con qué periodicidad se realizaban?
- 13.- ¿Qué datos o información se rescataban durante las supervisiones?

- 14.- ¿Realizaba evaluaciones de los resultados de la Bolsa de Trabajo con los usuarios de esta? De ser afirmativa su respuesta ¿Qué información se rescataba en éstas?
- 15.- ¿Realizó cambios en la organización de la Bolsa de Trabajo cuando usted ocupó el cargo de encargada de la Bolsa de Trabajo?,
En caso de haber realizado cambios, cuáles fueron éstos y por qué?
- 16.- ¿Realizaba una planeación de las actividades de la Bolsa de Trabajo?
¿De realizar una planeación de actividades, de que manera se diseñaba?
- 17.- ¿Su jefe inmediato conocía la manera como se llevaba el manejo de la Bolsa de Trabajo?
- 18.- ¿Las empresas buscan sus servicios o ustedes a las empresas?
- 19.- ¿Qué estrategias implemento para dar a conocer los servicios de Bolsa de Trabajo a las empresas?
- 20.- ¿Aproximadamente cuál era el número de empresas que registraban con mayor frecuencia vacantes?
- 21.- Mencione las 10 empresas que registraban con mayor frecuencia vacantes
- 22.- Durante el tiempo que laboró en la Bolsa de Trabajo Municipal ¿aumentó o disminuyó el número de empresas solicitantes y por qué razón?.
- 23.- ¿Cuántas solicitudes se recibían en promedio mensualmente y cuántas personas se colocaban?
- 24.- ¿Qué tipo de puestos se registraban con mayor frecuencia y cuál considera usted que era la razón por la predominaban estos puestos?
- 25.- ¿Cuál era el grado escolar que predominaba en las solicitudes recibidas en bolsa de Trabajo?
- 26.- ¿Cuál fue la principal limitante a la que se enfrentó durante su desempeño como encargada de la Bolsa de Trabajo Municipal?

ANEXO 3

GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDA AL DIRECTOR DE DESARROLLO ECONOMICO Y TURISMO MUNICIPAL.

- 1.- ¿En que fecha se creó la Bolsa de Trabajo Municipal y cuál fue el objetivo por la que fue creada?
- 2.- ¿Cuántas personas han estado a cargo de la Bolsa de Trabajo y cuál ha sido su grado de escolaridad respectivamente?
- 3.- ¿Considera que el nivel escolar de estas personas fue determinante para el adecuado funcionamiento de la Bolsa de Trabajo?
- 4.- ¿Cuáles son las funciones que realizó cada una de las personas que ha estado a cargo del funcionamiento de la Bolsa de Trabajo?
- 5.- ¿De acuerdo a su criterio, qué actividades realizaban cada una de las personas que han estado a cargo de la Bolsa de Trabajo y considera usted que estas actividades contribuyeron al logro del objetivo de esta?
- 6.- ¿Cuál es la principal razón por la que estas personas han dejado el cargo?
- 7.- ¿Realiza supervisión periódica de las actividades y resultados de la Bolsa de Trabajo, cada cuánto tiempo se realiza esta supervisión?
- 8.- ¿Qué información rescata en estas supervisiones (cualitativa, cuantitativa)?
- 9.- ¿En cada uno de los periodos cómo considera que fue el grado de aceptación tanto de usuarios y Buscadores de Empleo de los servicios que brinda la Bolsa de Trabajo Municipal y cuál considera que fue la razón?
- 10.- ¿Ha propuesto o implementado cambios para mejorar la Bolsa de Trabajo?
- 11.- ¿De acuerdo a su opinión personal cuál considera que debe ser el perfil de la persona a cargo de la Bolsa de Trabajo?
- 12.- ¿Considera que en sus inicios la Bolsa de Trabajo contó con los recursos técnicos y materiales necesarios para su funcionamiento?
- 13.- ¿Actualmente la Bolsa de Trabajo Municipal cuenta con los recursos técnicos y materiales necesarios?

- c) La bolsa de Trabajo no analiza el perfil d) La empresa no puede proporcionar todos los requisitos del puesto ____

8.- ¿Para qué tipo de vacante utiliza con mayor frecuencia los servicios de Bolsa de Trabajo?

- a) Obreros ____ b) Técnicos ____ c) Administrativos ____ d) Ejecutivos ____

9.- ¿Cuál es la razón por la que registra con mayor frecuencia este tipo de vacante?

10.- ¿Al momento de su registro de vacante que información se le pide referente al puesto?

- a) Puesto ____ b) Sueldo ____ c) Habilidades y Conocimientos ____ d) Experiencia
e) Sexo ____ f) Escolaridad ____ g) Edad ____ h) Funciones

11.- ¿Considera usted que la información requerida por la Bolsa de Trabajo Municipal rescata la información necesaria para el envío adecuado de candidatos?

- a) Si ____ b) No ____ ¿Por qué? _____

12.- ¿Después de su registro de vacante cuánto tiempo después se tiene respuesta en cuanto al envío de candidatos?

- a) 1 a 3 días _____ b) 4 a 6 días _____ c) Mas de 6 días _____

13.- ¿El personal de la Bolsa de Trabajo le ha dado a conocer a usted el procedimiento que realiza para el envío de Buscadores de Empleo a entrevista de trabajo?

- a) Si ____ b) No ____ En caso de ser afirmativa Por favor descríbalo
-

14.- ¿Una vez enviadas las personas a entrevista, la Bolsa de Trabajo da seguimiento a estas personas?

- b) Si ____ c) No ____ En caso de ser afirmativa su respuesta, ¿cómo se da este seguimiento?
-
-

15.- ¿El servicio que ha recibido por parte de la Bolsa de Trabajo Municipal satisface sus necesidades de reclutamiento de recursos humanos?

a).- Siempre _____

b) A veces _____

c) Nunca _____

16.- ¿Qué sugerencias puede aportar para el mejoramiento del servicio de la Bolsa de Trabajo Municipal?
