



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ZARAGOZA**

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN AL TALLER PARA
BUSCADORES DE EMPLEO**

TESINA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

PRESENTA

LILIANA ANTÓN CASTILLO

JURADO:

TUTOR: LIC. LUZ MARÍA ROJAS BAUTISTA

MTRA. MARÍA DEL REFUGIO CUEVAS MARTÍNEZ

LIC. JORGE IGNACIO SANDOVAL OCAÑA

MTRO. SERGIO CARLOS EDUARDO OCHOA ÁLVAREZ

MTRO. EDGAR PÉREZ ORTEGA

México, DF. 2007



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.

AGRADECIMIENTOS

A mi Papá Guillermo Antón

Aunque lo afectivo, la presencia física, el apoyo moral y económico son importantes para mí, siempre ha sido mas importante tu aprobación, tus consejos y los momentos que puedes compartir conmigo. Gracias por apoyarme todo éste tiempo y ser parte esencial para lograr una meta más en mi vida.

Mi respeto y admiración siempre para ti. Te QUIERO MUCHO PAPI.

A mi Mamá Martha Yancor

Ciertamente “Padre” no es el que engendra sino el que cría, y con tus cuidados, desvelos, consejos, firmeza y el apoyo económico formaste a la mujer responsable que soy y que ha logrado poco a poco sus metas. Gracias MAMÁ por todo lo que en éste pequeño espacio no puedo escribir pero que haz hecho y sigues haciendo por mí y mí hermano.

Moy y Rocío

Gracias por que a través de su “unión” yo me volví más importante en la vida de mi hermano, y con los consejos de ambos logré concluir éste proyecto tan importante para mí. Gracias hermanito, cuñada y a mi niño hermoso!!!!!! Joshúa.

A Josefina, Eva, Mauricio y Mayra por todo el apoyo emocional, la confianza brindada, el espacio que abrieron en su casa y corazón para mí, la sabiduría y todo lo que me han dado y ofrecido. Gracias.

Blanca, Gaby y Bianca

Porque los “hechos” cuentan y las “palabras“ son un fuerte impulso para continuar. Gracias.

A mis asesores

Por el apoyo y consejos para que éste proyecto se enriqueciera y fuera una realidad. Gracias.

INDICE

RESUMEN	3
INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO I CRISIS ECONÓMICA EN MÉXICO	
1.1 Crisis económica 1970-2006	6
1.2 Modelos económicos de desempleo	15
CAPITULO II DESEMPLEO	18
2.1 Crisis en mano de obra mexicana	19
2.2 Principales causas que generan desempleo	22
2.3 Alternativas en busca de trabajadores	25
2.3.1 Ferias de empleo	26
2.3.2 Servicio de Empleo	27
CAPITULO III UNIDAD DELEGACIONAL DE SERVICIO DE EMPLEO	
3.1 Servicio Nacional de Empleo	29
3.2 Funciones básicas del Servicio Nacional de Empleo	30
3.2.1 Unidades de Servicio de Empleo	32
3.2.2 Unidad Delegacional del Servicio de Empleo en Tláhuac	33
3.3 Misión y visión del Servicio de Empleo	37
CAPITULO IV TALLER PARA BUSCADORES DE EMPLEO	
4.1 Factores psicosociales en el trabajo	39
4.2 Taller para buscadores de empleo	40
4.3 Situación personal	47
4.4 Dónde buscar empleo	48
4.5 Planeación y organización de la búsqueda de empleo	49
4.6 Estrategias para la entrevista y la solución de exámenes de selección	50
4.7 La contratación	54
CAPITULO V MODIFICACION AL PROGRAMA “PRUEBA PILOTO BUSQUEDA DE EMPLEO”	
5.1 Situación personal	55
5.2 Planeación y organización de la búsqueda de empleo	57
5.3 Estrategias para la entrevista y la solución de exámenes de selección	58

PROBLEMÁTICA	63
PROPÓSITO	63
MÉTODO	63
ANÁLISIS Y CONCLUSIONES	64
REFERENCIAS	73
ANEXOS	77

RESUMEN

El creciente desempleo es una manifestación de las irregularidades de la política económica aplicada al no responder a la demanda de mayores fuentes de trabajo, con salarios, sueldos y prestaciones, que garanticen mejores niveles de vida para los trabajadores y sus familias.

El perjuicio que se genera en el país con esta situación crea un panorama socio-político y psicológico que tiende a agudizarse, ya que son demasiadas las necesidades laborales que se tienen.

Por ello la creación de nuevas alternativas para la población desempleada, como herramienta de solución tentativa para el problema del desempleo el gobierno ha creado una serie de programas (ferias de empleo, unidades delegacionales de servicio de empleo, talleres para buscadores de empleo y otras fuentes de búsqueda como son el periódico, Internet, agencias de colocación, volantes y propaganda, etc.) que tienen como objetivo ofrecer alternativas a los ciudadanos para que éstos cuenten con una fuente de ingreso. Uno de estos programas ésta enfocado directamente a ofrecer oportunidades de empleo y capacitación a personas que no están laboralmente activas. Esta oportunidad se brinda a través de la Dirección General de Empleo y Capacitación, la cual cuenta con 16 unidades ubicadas en cada delegación política del DF.

Dichas delegaciones tienen como objetivo canalizar a los desempleados con los empleadores demandantes de mano de obra. Sin embargo, las personas que son canalizadas, muchas de las veces no cuentan con las herramientas necesarias para obtener buenos resultados durante el proceso de búsqueda de empleo.

Por ello surge la necesidad de modificar e implementar nuevas técnicas y herramientas en la impartición del taller para buscadores de empleo (elaboración de trípticos, rotafolios, periódico mural, orientación en la elaboración del currículum vitae y cartas de recomendación; implementación de dinámicas grupales y materiales de apoyo para el desarrollo del taller, etc.) las cuales se espera que permitan, por una parte, la fluidez o agilidad en el desarrollo del taller y por otra, que el buscador de empleo adquiera herramientas útiles para su colocación en una empresa.

INTRODUCCIÓN

No cabe duda que uno de los problemas más importantes del mundo actual es la carencia de trabajo de suficiente calidad, de suficiente dignidad y de suficiente retribución para un porcentaje muy alto de la población. La amenaza de desempleo es ahora una posibilidad cada vez más real para muchos, la cual llega a producir en la persona una serie de cambios en su estado psicológico y social, que influye no sólo en ésta sino también en quien integra su alrededor.

El grado en el cual una sociedad puede asegurar a sus integrantes el acceso a oportunidades de empleo digno y bien remunerado es un criterio básico para juzgarla. El empleo permite a la persona no sólo asegurar su supervivencia y la de los suyos; es también un camino hacia la realización personal y el desarrollo pleno de su potencial.

Por otra parte, en el empleo, la oportunidad de contribuir a los fines de la sociedad y proyectarse de manera positiva ante la misma, así como buscar la posibilidad de igualarse a sus semejantes son los principales motivos por los cuales el individuo al verse desempleado, tiene como prioridad integrarse nuevamente de manera satisfactoria al mercado laboral.

Sin embargo el desempleado debe contar con las herramientas suficientes que le permitan de manera satisfactoria en todo su proceso de búsqueda de empleo obtener resultados positivos.

En la búsqueda de los caminos que permitan garantizar a todos los individuos la posibilidad de un empleo digno y bien remunerado radica el reto fundamental de la acción gubernamental por implementar nuevos programas los cuales apoyaran a desempleados a encontrar una fuente laboral.

Para ello, las oficinas públicas de empleo identifican a los individuos desempleados y recomiendan puestos vacantes, teniendo los solicitantes las habilidades requeridas y la disponibilidad para el empleo; también ofrecen a través de los talleres para buscadores de empleo, medios que les favorezcan para incrementar sus posibilidades de contratación.

De manera particular, el “taller para buscadores de empleo” fue diseñado para la población que acude al servicio de empleo, aplicando técnicas y herramientas para facilitar dicha búsqueda.

Se imparte con la finalidad de orientar a los usuarios sobre diferentes temáticas relacionadas con su proceso de búsqueda de empleo y que las empresas cuenten con el mejor candidato al momento de realizar la selección de su personal.

La implementación del taller para buscadores de empleo fue de utilidad tanto para el personal que labora en la Unidad Delegacional del Servicio de Empleo (UDSE) como para los participantes del mismo, en el sentido que se lograron cubrir los objetivos al incorporar a la población desempleada y subempleada a cursos de capacitación de corto plazo (de uno a seis meses, dependiendo del

programa de capacitación) con el propósito de facilitar su acceso al empleo e incrementar su empleabilidad, así como desarrollar e implementar los mecanismos necesarios que permitieron apoyar a los trabajadores de empresas en situación de suspensión temporal de relaciones de trabajo, aprovechando ese tiempo para capacitarlos, coadyuvando con ello a elevar su productividad y la competitividad de las empresas. Otros objetivos logrados fueron diseñar herramientas para facilitar la búsqueda de empleo a los desempleados, así mismo, aumentar los cursos de “habilidades básicas” y los “talleres para buscadores de empleo”, en éste se diseñaron y elaboraron varios complementos tales como trípticos, periódico mural, rotafolio, para apoyar a los participantes en su búsqueda, al igual que se implementaron dinámicas relacionadas a la mejor integración de los buscadores.

De manera general, el presente trabajo se encuentra estructurado con cinco capítulos. El primer capítulo fundamenta teóricamente el problema del desempleo a través de las crisis económicas que a vivido México, específicamente, del periodo de 1970 al año 2001; además por medio de los modelos económicos de desempleo, se pretende fortalecer el sustento teórico del trabajo.

El segundo capítulo hace referencia al desempleo en diferentes aspectos como: crisis en mano de obra; causas que generan desempleo; alternativas en la búsqueda de empleo; y algunas medidas que implementa el gobierno para proteger al mismo. Tomando en cuenta el periodo anterior al 2006.

El tercer capítulo aborda como el gobierno del Distrito Federal (DF) en colaboración con otras instituciones implementa una serie de programas, los cuales serán descritos con la finalidad de conocer sus objetivos o acciones para tratar de sobrellevar o disminuir el creciente desempleo.

El capítulo cuatro hace referencia al taller para buscadores de empleo, el cual surge cómo una herramienta para orientar a las personas desempleadas en diferentes temáticas relacionadas a su proceso de búsqueda; además de ser el capítulo central para llevar a cabo la propuesta de modificación a dicho taller.

El capítulo cinco aborda sugerencias para un mejor funcionamiento de las actividades desarrolladas en la UDSE Tláhuac; específicamente para el taller, incluye los fundamentos teóricos de las modificaciones propuestas; la implementación de dinámicas grupales; y recomendaciones tanto para los buscadores de empleo como para el personal que capacita o coordina las diferentes actividades llevadas a cabo en dicha unidad.

CAPÍTULO I CRISIS ECONÓMICA EN MÉXICO

1.1 Crisis económica 1970-2006

Algunas causas sobre la economía empobrecida de México son las siguientes: la característica mayor del comercio exterior deriva de ser México un país exportador de materias primas, en cuya producción está comprometido un porcentaje todavía muy importante de la actividad productora, lo que significa que se concurre a un mercado ajeno, controlado por extranjeros, en la cual la influencia es muy limitada y en el que los precios se fijan sin tener en cuenta lo que el país necesita, sus costos y requerimientos. Algodón, café, metales, concentrados de minerales, ganado, petróleo, camarón, tomate, azufre, son los principales artículos de exportaciones. Así mismo, lo inestable del mercado de estos productos; la circunstancia de que a él concurren tantos países que lo hacen tan competitivo; y el hecho de que países como México, sean tan débiles económicamente forman un rasgo importante en el debilitamiento considerable de cualquier esfuerzo para aumentar el ritmo de desarrollo (Mújica , 1960).

México ha vivido diferentes crisis económicas, básicamente por su propia estructura socioeconómica, trayendo consigo un ritmo acelerado y creciente de desempleo, así como una evidente recesión económica, la cual se trata de una situación económica en la que la capacidad para producir del capital en su conjunto supera la capacidad del mercado para comprar, es decir, existe un excedente económico de producción. El período de prosperidad del capitalismo transcurrió desde el fin de la última Guerra Mundial hasta la primera mitad de la década de 1960 (Ramos, 1970).

Al iniciarse la segunda mitad de 1971 el estallido de una crisis, que de tiempo atrás venía gestándose, vino a configurar una nueva y complicada situación que habría de afectar el curso de la política exterior como resultado de la combinación de diversos factores.

Entre aquellos factores cuyo origen es doméstico sobresalen la contracción económica y la búsqueda de recuperación del prestigio gubernamental; los que se desprenden de las variaciones en el escenario internacional son principalmente, las tendencias empeñadas en la redistribución del poder mundial y, por último el deterioro de las relaciones mexicano-norteamericanas desde el cambio de poderes federales en diciembre de 1970. También, que la inconvertibilidad de dólares en oro; el congelamiento de los precios, rentas y dividendos por un plazo de 90 días; la reducción del gasto gubernamental y la imposición de una sobretasa del 10% a la mayoría de las importaciones, fueron decisiones que repercutieron con diferente intensidad en todos los países vinculados a los mercados mundiales capitalistas (El colegio de México, 1972).

El crecimiento económico de un país está íntimamente ligado a su política de comercio exterior. En el caso de México no sólo ha habido una relación estrecha entre éste y el proceso de industrialización y entre este último y la estrategia de comercio exterior (sustitución de importaciones), sino que, adicionalmente, dicha estrategia comercial se ha visto convertida en una de las limitantes del crecimiento del país.

Una política comercial coherente debe ser el resultado de un plan nacional de desarrollo, de un plan de industrialización, y de una definición congruente de instrumentos estatales para regular y fomentar el flujo de mercancías que se comercian con otros países (Ramos, 1970).

La variable fundamental en la determinación de la intensidad de capital pareció ser la escala de producción, esto se explicaba por el hecho de que en las empresas grandes existían mayores posibilidades de sustituir mano de obra por maquinaria y equipo; además, estos establecimientos tenían acceso a fuentes de financiamiento y podían obtener mejores condiciones en la compra de bienes de capital. Por ejemplo, en 1970 la fabricación de maquinaria eléctrica y no eléctrica representó apenas el 7.9% de la producción bruta total de la industria manufacturera.

Diversos organismos y empresas estatales pretendieron dar mayor apoyo a esta industria en vista de las elevadas importaciones que se proyectaron para el período 1970-1980. También, la industria petroquímica fue una de las actividades más dinámicas de la industria manufacturera, su ritmo de crecimiento anual entre 1965-1971 fue de alrededor de 20% a precios constantes (Nadal, 1977).

Los sectores productivos como: la industria eléctrica, la petroquímica básica, la industria automotriz, la apertura al capital extranjero, el fomento del turismo, por mencionar algunos, contribuyeron al florecimiento del capitalismo mexicano, pero escondiendo graves desigualdades sociales y regionales, dando paso a un esquema de desarrollo autolimitativo (El colegio de México, 1972).

La población marginal de México necesita para progresar, dejar de tener ingresos a un nivel de subsistencia. Si se tiene en cuenta el hecho de que mediante la especialización del trabajo, la agricultura y la mecanización de las labores agrícolas, es suficiente para sustentar al resto de la población. Una economía próspera, no puede funcionar sin un nivel de precios estable y tampoco sin una estructura de tenencia y explotación de la tierra que permita el desarrollo efectivo de la producción de alimentos y de materias primas de origen agropecuario.

Tal estructura de tenencia y explotación de la tierra tiene que permitir la explotación eficiente y por lo tanto debe ser en esencia, el propio agricultor que materialmente se dedica a su explotación quien ostente la tenencia de la misma. Los precios de garantía efectivos estimulan la producción agropecuaria, y por lo tanto, es indispensable su presencia efectiva si se desea que exista el volumen de inversión necesario de acuerdo a las necesidades existentes en un momento dado (Ramos, 1970).

Las principales causas internas de la inflación, la cual será entendida como el desequilibrio entre la producción (insuficiencia) y el circulante (exceso), son las siguientes:

- Producción agropecuaria insuficiente
- Emisión excesiva de circulante que no está respaldado por la producción

- Excesivo afán de lucro de los fabricantes de mercancías
- Excesivo afán de lucro de los comerciantes
- Espiral precios-salarios
- Actividades especulativas, así como acaparamiento y ocultamiento de mercancías
- Elevadas tasas de interés y deficiente canalización del crédito bancario
- La devaluación

Y en términos generales, las causas externas son las siguientes:

- Afluencia excesiva de capitales externos
- Exceso de exportaciones
- Especulación y acaparamiento a nivel mundial, que permiten el control de la producción, de los costos y de los precios de muchos artículos como alimentos, maquinaria y tecnología.
- Los centros financieros internacionales exigen el pago puntual de intereses y amortizaciones de la deuda; como ésta no se puede pagar, hay que producir más circulante y seguir pidiendo prestado para pagar deudas anteriores.
- Los países imperialistas imponen condiciones de compra y venta a los países atrasados y dependientes que, como México, se ven sujetos a disposiciones que los perjudican.

La economía es el principal factor condicionante del marco de vida de los individuos. El inicio de la crisis económica de México se toma a partir del año de 1970 (último año de gobierno del Lic. Gustavo Díaz Ordaz) pues se considera a éste como el final de una etapa de crecimiento estable sin inflación, denominada desarrollo estabilizador y prácticamente el fin del que se llamó “milagro mexicano” (Tello, 1985).

A continuación en la tabla # 1 se describen las etapas de inflación de varias décadas:

Tabla # 1 Inflación en diferentes sexenios

PRESIDENCIA	AÑO	INCREMENTO ANUAL
Luís Echeverría Álvarez (1970-1976)	1971	5.2 %
	1972	5.0%
	1973	15.7 %
	1974	21.9 %
	1975	10.5 %
	1976	27.2 %
José López Portillo (1976-1982)	1977	20.7 %
	1978	16.2 %
	1979	20.0 %
	1980	29.8 %
	1981	28.7 %
	1982	98.8 %
Miguel de la Madrid Hurtado	1983	80.8 %

(1982-1988)	1984	59.2 %
	1985	63.7 %
	1986	105.7 %
	1987	159.2 %
	1988	51.7 %
Carlos Salinas de Gortari	1989	19.7 %
(1988-1994)	1990	29.9 %
	1991	18.8 %
	1992	11.9 %
	1993	8.0 %
	1994	7.0 %
Ernesto Zedillo Ponce de	1995	51.97 %
León (1994-2000)	1996	27.7 %
	1997	15.7 %
	1998	18.6 %
	1999	2.32 %
	2000	8.96 %
Vicente Fox Quesada	2001	4.4 %
(2000-2005)		
	2002	5.7%
	2003	3.98%
	2004	5.19%
	2005	3.335

Fuente: www.mexicomaxico.org/voto

Se mencionan algunas observaciones al respecto de la inflación:

- La inflación, de hecho, arranca en 1973, año en que el aumento del índice de precios llega a 15.7%
- En el periodo 1970-1988, el promedio anual de inflación se incrementa más del doble en cada sexenio, ya que con Echeverría Álvarez dicho promedio es de 14.2%, con López Portillo, de 35.7% y en el sexenio de De la Madrid Hurtado, de 86.7%
- Los años con inflación más baja son 1971, 1972, 1993, 1994 y 2001
- Los años con inflación más elevada son 1982, 1986 y 1987

Se indican algunas consecuencias de la inflación:

- Pérdida del poder adquisitivo
- Inversión insuficiente
- Encarecimiento
- Elevación de ganancias
- Reducción de ahorros
- Desencadenamiento de la espiral precios-salarios
- Descontento generalizado
- Movilización en contra de la inflación
- Incremento de la ola de violencia y asaltos
- Aumento de la economía subterránea, es especial el comercio ambulante

- Desabasto, sobre todo de productos básicos como azúcar, huevo, frijol, arroz
- Conductas psicológicas de la gente, que actúa a veces en forma irracional y surgen problemas de frustración y malestar, que a su vez desencadenan una desmotivación y, por ende, descenso de la productividad (Méndez, 2003).

Hasta 1970 y por un lapso de 22 años, la inflación en México se mantuvo estable, dentro de un rango del tres al cinco por ciento anual, generalmente igual y quizá, en alguno de aquellos años anteriores al 70, hasta menor que la de Estados Unidos; por lo mismo el tipo de cambio del peso contra el dólar, también se mantuvo estable a razón de \$12.50 pesos por dólar, considerándose al peso como moneda fuerte, incluso para intercambio internacional.

Por el contrario, el período de 12 años correspondiente a Luís Echeverría y José López Portillo, se caracterizó fundamentalmente por lo siguiente:

- Un incremento excesivo del gasto público (gasto corriente gubernamental) provocó que los egresos excedieran a los ingresos, por lo cuál hubo que financiarse con deuda interna, deuda externa e impresión de billetes.
- En gran parte, el desequilibrio de las finanzas del gobierno se inició cuando éste decide acelerar indiscriminadamente, la supuesta nacionalización de empresas de todos tipos, las cuales fueron adquiridas utilizando fondos públicos. Esto sin contar que al ser mal administradas generaron gigantescas pérdidas y por lo mismo, un mayor déficit presupuestal.
- También, como consecuencia del exceso de gasto público, aumentó el circulante, o sea el total de dinero en efectivo y cheques que transitaba en todo el país. Esto a su vez generó alto poder de compra y por lo mismo un incremento en la demanda de productos en el mercado y por la misma razón (ley de la oferta y la demanda) aumento de los precios.
- Con el aumento de precios se inicio el ciclo inflacionario, la gente comenzaba a perder poder adquisitivo, el gobierno de corte populista decide aumentar los salarios para compensarlo. Así se inicio y continuó la espiral inflacionaria sin control.
- Los aumentos de salarios nunca son suficientes y jamás logran alcanzar a los precios, por lo que el pueblo en general pierde poder adquisitivo. La justicia social no se aplica y el injusto reparto de la riqueza amplía más su brecha, los ricos son más ricos y los pobres aún más pobres (los ricos se benefician por el aumento generalizado en las tasas de interés que el gobierno se ve obligado a aumentar para evitar la fuga de capitales o bien precisamente por el conocimiento de información privilegiada que les permite cambiar su dinero a dólares, antes de que se dé una devaluación brusca de la moneda).
- La diferencia de inflaciones de México- Estados Unidos de América (EUA) acumulada durante varios años, sin ningún ajuste del tipo de cambio, sobrevalúa al peso; es decir el peso mexicano puede comprar mucho más en el extranjero que aquí. Los productos extranjeros se abaratan y crece el contrabando. Por el contrario las exportaciones

disminuyen, al aumentar los costos de producción y encarecerse la fabricación de productos hechos en México. La entrada de divisas cae y bajan las reservas.

- Ante la falta de acción oportuna del gobierno y las tendencias socializantes de la economía, los analistas económicos observan el crecimiento alarmante del endeudamiento exterior, aunado a la sobrevaluación de la moneda y todo esto da lugar a una compra masiva de dólares, para protegerse de una inminente devaluación de la moneda.
- Ante la fuga de capitales, se agudiza la crisis, los niveles de sobrevaluación son insostenibles, el gobierno se queda sin divisas que respalden su moneda y por lo tanto decide devaluar (Tello, 1985).

Así mismo, García y Serra (1984), en la tabla # 2 indican que las etapas de crecimiento inflacionario fueron las siguientes:

Tabla # 2 Etapas de crecimiento inflacionario

ETAPA	PERÍODO	PRESIDENTE
Crecimiento Inflacionario	1935-1952	
	1935-1940	Lázaro Cárdenas
	1941-1946	Manuel Ávila Camacho
	1947-1952	Miguel Alemán
Crecimiento con estabilidad	1953-1970	
	1953-1958	Adolfo Ruiz Cortines
	1959-1964	Adolfo López Mateos
	1965-1970	Gustavo Díaz Ordaz
Crecimiento Hiperinflacionario	1971-1982	
	1971-1976	Luís Echeverría
	1977-1982	José López Portillo

La inflación representa una forma de redistribuir el ingreso, ya que los empresarios y comerciantes elevan los precios de sus productos con objeto de que no disminuya su tasa de ganancia; al mismo tiempo, las personas que obtienen ingresos fijos (obreros y empleados principalmente) ven disminuido su poder adquisitivo por el incremento de precios (Méndez y Morley, 1983).

La única forma de que no disminuya el poder adquisitivo de los trabajadores es que el salario real (el conjunto de bienes y servicios que pueden comprar los trabajadores con el importe de su salario; el salario nominal es la cantidad de dinero que recibe el trabajador como pago por sus servicios) se incremente en la misma proporción que los precios. Los precios son el reflejo inmediato de la inflación; por ello, los índices de precios sirven para estimar la inflación (Méndez y Morley, 1983).

Con respecto a lo anterior, se indica lo siguiente:

- En el sexenio de Salinas de Gortari, el promedio anual de inflación fue de 15.9% y de 22.5% en la administración de Ernesto Zedillo
- El primer año del sexenio del presidente Fox, la inflación bajo a 4.4%, siendo la más baja de todo el periodo antes mencionado (Méndez, 2003)
- La tasa de desempleo abierto entre la población económicamente activa fue en junio de 2000 de 3.2 %, el más alto en el sexenio de Fox. De acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), tan sólo en ese mes el número de desempleados aumentó en 200 mil personas, y en casi 350 mil desde junio del año pasado (1999)
- Al cierre del primer semestre del 2003, todas las mediciones sobre el nivel de desempleo reflejaron un deterioro del panorama laboral y las pocas plazas que se crearon fueron, en términos generales, de baja calidad y en malas condiciones
- En el sector formal se perdieron 20 mil 342 puestos de trabajo en el primer semestre, según reporte del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). La tasa de condiciones de ocupación ascendió a 8.9% de los ocupados totales, frente al 8 % registrado en el mismo mes del año pasado (2001) según reportó el INEGI. Esto equivalió a que por lo menos 3.6 millones de personas laboraron en condiciones críticas, 421 mil más que en el mismo periodo del 2002 (www.coparmex.org.mx).

La inflación ésta escapa una y otra vez al control gubernamental y se ha convertido ya en un fenómeno crónico e imposible de erradicar, es decir, la inflación latinoamericana no es demanda, sino resultado de desequilibrios estructurales, localizados fundamentalmente en el comercio exterior, en la provisión de alimentos y productos básicos y en la desintegración existente entre las diversas ramas y escalones del proceso industrial (Emmerich, 1991).

De allí en adelante la economía mexicana entra en una prolongada crisis, de la cuál, no se ha podido recuperar. El período que siguió al Lic. Miguel de la Madrid heredó toda una cauda de gravísimos problemas, que nunca se afrontaron con decisión en ese lapso, se dieron los más altos índices de inflación anual (105.7% en 1986 y 159.20% en 1987) y aparte del deslizamiento permanente del tipo de cambio, (ajuste que se aplicó diariamente o devaluación diaria), se produjo otro ajuste devaluatorio en 1986 (www.cmq.edu.mx/documentos/Revista/revista5/est2.pdf)

Durante el período del Lic. Carlos Salinas de Gortari, se modificaron radicalmente las políticas económicas, pasando a primer término la lucha contra la inflación y el saneamiento y privatización de la economía nacional.

La inflación habría bajado de tres dígitos en 1987 a un solo dígito previsto para el año de 1993 (fue de 8.01% al final del año 1993) y el deslizamiento del tipo de cambio del peso frente al dólar se habrá disminuido de manera substancial. (<http://www.frerservers.com/voto/sobrevalo2.htm>).

Para 1994, a solo un año de haberse firmado el Tratado de Libre Comercio (TLC) entre los EUA y México, este último país sufrió una de las más severas crisis financieras en su historia contemporánea. La crisis fue precipitada por problemas sociopolíticos como: el levantamiento del Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN) y el asesinato de José Francisco Ruiz Massieu quien fuera secretario del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del Partido Revolucionario Institucional (PRI), que ahuyentaron a inversionistas de cartera los cuáles ayudaban a financiar el déficit en la cuenta corriente a través de bonos, denominados Tesobonos, a corto plazo cuyo valor se había sido fijado en base al dólar estadounidense, para así atraer también inversionistas extranjeros (Ocampo, 1996).

En diciembre de 1994, cuando la opinión pública se inclinaba a pensar que las crisis económicas se habían desterrado para siempre del escenario nacional, el anuncio de una nueva devaluación del peso cimbró los pilares en los que se había fincado un optimismo desbordado, que había tardado seis años en construirse, y unos cuantos días, en desmoronarse.

La economía mexicana tras una profunda reforma estructural en pro de una mayor liberación de los mercados y después de que se habían logrado avances sustanciales en el combate en la inflación y en las disciplinas fiscal y monetarias, demandaba ajustes más severos, pero menos prolongados, en el nivel de actividad económica y el bienestar, y, por último, activó mecanismos que, al arrastrar a las instituciones financieras, pusieron en riesgo el sistema de pagos del país.

Este último elemento impulsó a las autoridades a emprender una estrategia de rescate bancario, que acarreará un costo oneroso para las generaciones actuales y, probablemente, para las venideras. Por ello, la revisión de las causas que propiciaron la crisis financiera se vuelve obligada en dos sentidos: para evitar incurrir en los mismos errores y para fincar, política y moralmente, la responsabilidad de quienes condujeron los destinos del país durante el periodo en que esas causas se incubaron (www.cmq.edu.mx/documentos/Revistas/revista5/est2.pdf).

La devastadora crisis estalló el 20 de diciembre de 1994 cuando el nuevo gobierno del presidente Ernesto Zedillo tuvo que devaluar el peso mediante la ampliación de la banda de flotación en un 15.2%. Durante varios años el gobierno de Carlos Salinas de Gortari mantuvo al peso dentro de un rango específico, 3.5 pesos por dólar, con respecto al dólar, dejándolo flotar sólo dentro de dicho rango, permitiendo así el tener importaciones baratas y una inflación controlada. A consecuencia de esto México tenía un peso muy fuerte que no se justificaba en su poder adquisitivo o en el déficit en la balanza comercial (Sachs, 1993).

Los problemas suscitados en México durante 1994 generaron un clima de alto riesgo para los inversionistas, más aún cuando los países industrializados, especialmente los EU empezaron a aumentar sus tasas de interés (Vázquez, 1997).

Para mediados de 1994 varios expertos entre ellos, el Dr. Rudiger Dornbush, ex maestro del Dr. Pedro Aspe Armella el entonces Secretario de Hacienda, decían que era urgente una devaluación del peso. En la ciudad de México en ese entonces el Secretario de Hacienda y Crédito Público (SHCP) Guillermo Ortiz también pedía la devaluación del peso. A pesar de estas advertencias el gobierno Salinista mantuvo la paridad del peso durante sus últimos meses en el poder y en diciembre de 1994 una renovada tensión política en Chiapas, hizo que se acelerara la salida de capitales del país lo cual redujo el rendimiento de los Tesobonos. En aquel tiempo las reservas del Banco de México ya habían sido considerablemente mermadas y los esfuerzos por mantener al peso redujeron las reservas de \$28,000 millones de dólares a finales del 1993 a \$17,200 millones de dólares para noviembre de 1994 y a menos de \$7,000 millones de dólares para diciembre 20 de 1994, por lo que gobierno de Zedillo no tuvo otra opción más que dejar de apoyar al peso, ampliando así la banda de flotación y luego dejándolo flotar libremente, fusionando así las fuerzas de mercado, para hacer frente a las especulaciones contra el peso.

Contrariamente, la forma en que el presidente Zedillo manejo la devaluación fue ampliamente criticada. El gobierno tomó las medidas que había anunciado no tomaría y el entonces Secretario de Hacienda y Crédito Público, el Sr. Jaime Serra Puche, aseguró ante inversionistas de Wall Street que el peso no sería devaluado y dos días después el peso se deprecio considerablemente. Esta situación en conjunto con el titubeo del presidente Ernesto Zedillo de destituir al Secretario de Hacienda destruyó la poca confianza en el gobierno que para entonces tenían los inversionistas extranjeros y mexicanos que poseían Tesobonos, que era la mayor parte de sus inversiones, y que rápidamente se querían deshacer de ellos, rehusándose a renovarlos. La situación descrita anteriormente y una baja en el Índice de precios y cotizaciones de la Bolsa Mexicana de Valores hizo que el peso se devaluara aun más en vez de ajustarse en una forma ordenada como pretendía el gobierno zedillista. El peso se devaluó de una paridad de 3.5 pesos por dólar el 20 de diciembre de 1994 a 6.3 pesos por dólar al 13 de febrero de 1995, lo cual trajo graves consecuencias para México puesto que las tasas de interés se vieron seriamente afectadas y subieron a niveles que no se veían desde 1982, la deuda externa del gobierno se volvió más cara, así como toda deuda contraída en dólares lo cual amenazó con llevar a la quiebra a los bancos mexicanos.

Lo que finalmente detuvo la crisis financiera, cuando sólo restaban \$3,500 millones de dólares en las reservas del Banco de México en febrero de 1995, fue un paquete de ayuda encabezado por los Estados Unidos. El 9 de enero de 1995 la Reserva Federal de los Estados Unidos y el Banco de México intervinieron para apoyar al peso; el 12 de enero el presidente de los EUA, William Clinton propuso un paquete de ayuda para México.

Debido a la crisis financiera de 1994 -1995, la gran mayoría de los mexicanos se vieron afectados, cientos de miles de familias y negocios fueron llevados a la quiebra debido a las altas tasas de interés en los mercados financieros, la inflación se disparó, se redujo el gasto de gobierno y la inversión privada y el PIB disminuyó notablemente. (<http://www.frerservers.com/voto/sobrevalo2.htm>).

En el año 2000, cuando Fox llegó al gobierno se mostró sorprendido cuando supo que de cada peso que recibe el fisco, 87 centavos estaban comprometidos por adelantado y solamente 13 centavos eran susceptibles de ser invertidos. Sin embargo Fox no inició un plan de austeridad, ni buscó la manera de reducir la evasión fiscal y sí por el contrario insistió en aumentar el IVA en alimentos y medicinas como primera opción. Un claro ejemplo de lo anterior fue que cerca del 60% del gasto total del sector público correspondió a gasto corriente, y de éste, aproximadamente el 51% correspondió al gasto en servicios personales. Es decir, los contribuyentes mexicanos gastaron en administración pública cuatro veces más que el promedio internacional.

La lucha contra el desempleo ha sido una batalla que no se ha logrado ganar. Desde el año 2000 la tasa de desempleo abierto ha aumentado casi un 80%. En principio, hay que señalar que el desempleo provoca que una mayor parte de la población, se incorpore a la economía informal. La mitad de los mexicanos en edad de trabajar, es decir, más de 11 millones, encuentran su principal ingreso económico en el comercio ambulante.

El balance de seis años de gobierno del Presidente Fox devela el fracaso de la estrategia económica, amén de las abundantes contradicciones que van desde las modificaciones tributarias, planteadas para favorecer a la población de mayor poder económico, hasta las afirmaciones acerca de que el ejercicio del gasto público se orientó a la consolidación de la estabilidad macroeconómica del país, con la aplicación de criterios de disciplina presupuestaria y responsabilidad fiscal, dejándonos ver su carencia de capacidad creativa para destinar recursos a la inversión productiva, haciendo intentos desesperados por mostrar una realidad que no correspondió nunca a la situación del país (www.mexicomaxico.org/Voto).

1.2 Modelos económicos de desempleo

Al respecto Méndez y Morley (1983) indican que el modelo del mercado laboral de Keynes explicaba porque la producción y el empleo decaían cuando se reducía la demanda agregada: era una explicación para las depresiones. Los dos exponentes principales de este modelo son Milton Friedman y Edmund Phelps (modelo Friedman-Phelps), el cual esboza que el desempleo era resultado de la heterogeneidad de los trabajadores y de las ocupaciones. Los trabajadores aceptaban voluntariamente el desempleo como un medio de informarse sobre el mercado del trabajo, dedicando todo su tiempo a la búsqueda de una ocupación. Friedman-Phelps sostienen que el problema de la previsión es más difícil para la mano de obra que para la empresa, porque el precio que a ésta le interesa es el de su producto, que es un único precio en el mercado que conoce bien.

La mano de obra, empero, tiene que preocuparse por todo el costo de la vida, porque a los trabajadores les interesa el poder adquisitivo del salario y lo calculan deflacionando su salario nominal por el índice general del costo de vida.

Por otra parte, en el modelo keynesiano, la causa principal del paro hay que buscarla en la insuficiencia de la demanda agregada. Un simple cambio negativo en las expectativas de los empresarios puede provocar una disminución de su demanda de bienes de inversión lo que originará una serie de reacciones en cadena en la que se irá perdiendo empleo sucesivamente en diferentes ramas industriales. La consiguiente disminución en la capacidad adquisitiva de los trabajadores puede agravar el círculo vicioso prolongando indefinidamente la situación de desempleo (Auil, 2004).

En su análisis del mercado laboral, Keynes señaló dos puntos clave, el primero fue que los contratos laborales se estipulan no en términos reales, no en términos nominales o monetarios. Los trabajadores pensarán en términos reales, pero los contratos no se redactan de esa manera. Es decir, el nivel de precios de la economía influye en la posición de la oferta de trabajo, si hay un incremento en la demanda que eleve los precios hará aumentar el número de empleados, y una disminución en los precios hará reducir el empleo.

El segundo punto clave de Keynes fue que los trabajadores se muestran demasiado renuentes a permitir que sus salarios nominales mengüen, es decir, él sostenía que los salarios son inflexibles al descenso. Era más probable que los trabajadores se resistieran a la reducción de sus salarios nominales estando fijos los precios, que a una reducción equivalente en los salarios reales debida a un alza en los precios, manteniendo constantes los salarios nominales. Así, los salarios nominales de los diversos grupos que trabajan determinan la distribución del ingreso de los asalariados; y una disminución equivalente en los salarios reales debida a un alza de precios afecta por igual a todos los trabajadores, reduce el ingreso real, pero no afecta la distribución del ingreso entre los obreros.

La mayor contribución del análisis Keynesiano fue establecer una teoría que explicaba la gran cantidad de desempleo involuntario (cualquier desempleo que se reduce con un alza en el nivel de precios, con tal que los salarios nominales permanezcan constantes) y considerar que como los salarios son inflexibles: se generará desempleo siempre que la demanda agregada disminuya con respecto al salario nominal (Méndez y Morley, 1983).

Finalmente, el modelo del mercado interno de las empresas trata de explicar por qué la existencia de trabajadores en paro, teóricamente dispuestos a aceptar un empleo a cualquier precio, no provoca la caída de los salarios. En cada empresa hay un gran número de puestos de trabajo que requieren cierto grado de confianza en la persona que los ocupa. Para esos empleos se buscarán trabajadores conocidos, que ya lleven un tiempo en la empresa. Muchos otros puestos exigen una formación muy especializada que sólo se consigue permaneciendo mucho tiempo en el mismo empleo (Auil, 2004).

Según la teoría de los mercados laborales internos, la fuerza laboral no es homogénea, sino que se encuentra diferenciada por las capacidades o destrezas adquiridas. Algunas de éstas, como el saber leer, son perfectamente generales, esto es, transferibles de unas ocupaciones a otras.

Es decir, si se trata de destrezas generales, se pueden enseñar sin mucho gasto en escuelas que nada tienen que ver con la firma. Por el contrario, en el caso de las requeridas por trabajo idiosincrásicos, probablemente el obrero sólo se pueda capacitar en el lugar de trabajo, se va aprendiendo por las actividades desempeñadas o por observación. Entonces, o se contrata a personal que aprenda efectuar su trabajo realizándolo (mal al principio), o bien, el demás personal aprende a realizar el trabajo observando mientras lo realizan, o quizá porque lo han tenido que hacer temporalmente.

Resultado de la especificidad de las destrezas es el fraccionamiento de los mercados laborales. Las capacidades específicas para una empresa explican el estrecho vínculo que existe entre muchos obreros y su patrón, cuando las destrezas específicas para una empresa y las referencias sobre los empleados son importantes cabe esperar una fuerte vinculación entre la empresa y el trabajador. De perderse ese nexo, por renuncia o despido, se pierde valioso conocimiento; por el contrario, poco es el costo de perder empleados cuando sus destrezas son generales o de escaso valor, porque es poco el costo del adiestramiento en esas habilidades al contratar un nuevo empleado cuando la demanda aumenta. Los pocos calificados serán los primeros en ser despedidos y los últimos en encontrar ocupación (Méndez y Morley, 1983).

Por tanto, los trabajadores en paro no sirven para ocupar esos empleos y, aunque estuvieran dispuestos a aceptar salarios más bajos, no representan una competencia real para los que ya están empleados desde hace tiempo en la empresa (Martínez, 2001).

CAPITULO II DESEMPLEO

Uno de los problemas graves de la economía mexicana es el de la mano de obra, que se debe al propio funcionamiento del capitalismo atrasado y dependiente, el cual no ha sido capaz de absorber la creciente mano de obra existente en el país.

Los problemas del desempleo y subempleo se agravaron por el rápido crecimiento de la población, al mismo tiempo que se han generado otros, como la falta de preparación y capacitación de obreros y empleados, la necesidad de cuadros técnicos en las industrias, la sobrepoblación relativa del campo, la emigración a las ciudades y los jornaleros (Méndez, 2003).

Al mismo tiempo es necesario tener presente que la fuerza de trabajo constituye una riqueza o recurso importante para el país, y una nación con tantas carencias como México no se puede dar el lujo de desperdiciarla; por ello es necesario resolver este problema, de otra manera podrían provocarse otros más graves.

Es importante mencionar la distribución de la organización de la población, es decir la población total del país, integrada por hombres y mujeres, se puede dividir de acuerdo con su edad en:

- Población en edad de trabajar, integrada por todas las personas de más de 12 años y de menos de 65. En México, se aplica este criterio de edades porque se supone que después de la educación primaria los niños ya se pueden integrar al mercado de trabajo.
- Población sin edad de trabajar, que comprende todos los menores de 12 años y mayores de 65.

A su vez, la población en edad de trabajar se divide en dos:

- Población Económicamente Activa (PEA), que comprende a la población que trabaja, a la que tiene una ocupación remunerada. Incluye a las personas que realizan actividades lucrativas.
- Población Económicamente Inactiva (PEI), integrada por todas las personas mayores de 12 años y menores de 65 que no se encuentran ocupadas está formada principalmente por estudiantes, amas de casa y personas con capacidades diferentes.

La Población Económicamente Activa (PEA), se puede dividir en tres grupos:

- La población activa es la que tiene una ocupación remunerada, es decir, recibe un pago por su trabajo, también se le conoce como población ocupada.
- La población desempleada es aquella que estando en posibilidades y con capacidad de trabajar, no realiza ninguna ocupación remunerada. Se trata de un desempleo involuntario, porque los individuos sí desean trabajar, pero no encuentran dónde. También se le llama desocupación abierta.

- La población subempleada está constituida por personas que tienen bajos niveles de ocupación que no desarrollan sus potenciales de fuerza de trabajo de acuerdo con sus capacidades.

A continuación en la figura # 1 se presenta un esquema de la distribución de la población.

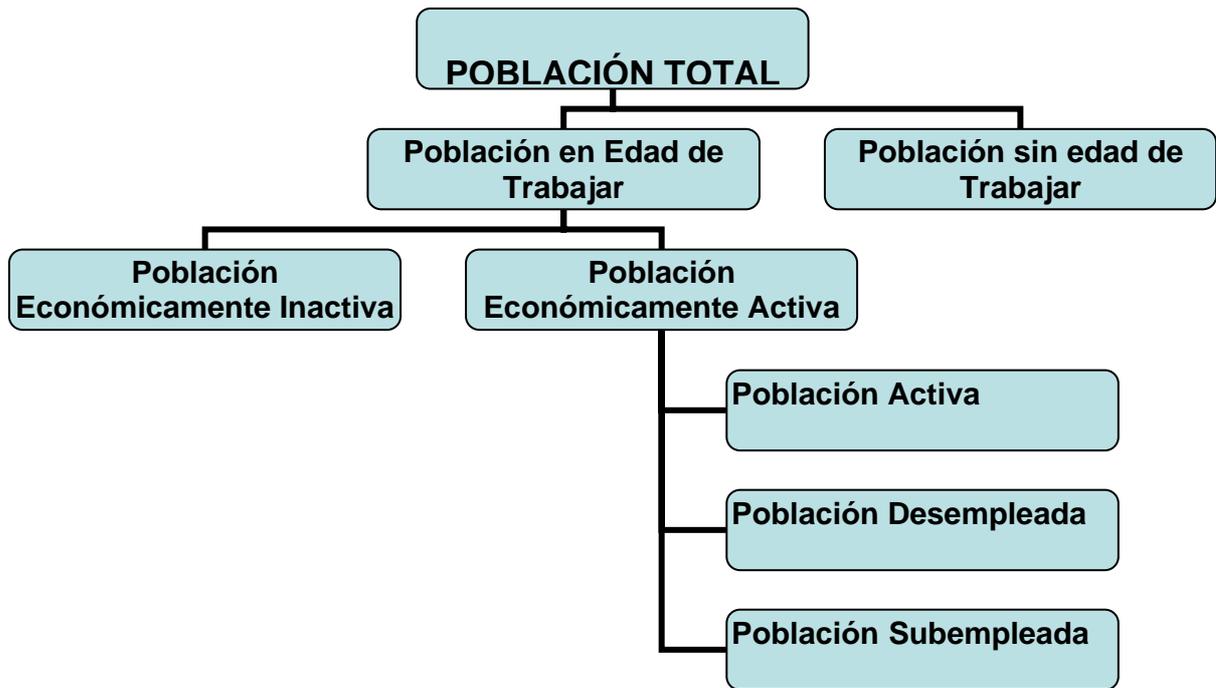


Figura # 1 Distribución de la población total

2.1. Principales causas que generan desempleo

Aunque ya se dijo que los problemas de la mano de obra son inherentes al sistema capitalista y que se agravan en un país dependiente y atrasado como México, las principales causas se pueden resumir de la siguiente manera:

- El sistema económico mexicano ha sido incapaz de proporcionar ocupación remunerada a todos los que la solicitan, lo cual se debe, entre otras causas, al excesivo proteccionismo del Estado hacia la industria, y el descuido hacia las actividades agropecuarias. Esta causa es crónica y se ha ido agravando debido a que la industria se muestra cada vez más incapaz de proporcionar trabajo a los nuevos demandantes, mientras siguen emigrando muchos campesinos a las ciudades.
- Entre las causas crónicas del desempleo se encuentra también la deficiente estructura del mercado interno, ya que la demanda interna está orientada a sectores de altos ingresos, por lo que no es fácil incrementar la producción de artículos populares y menos aún abrir nuevas fuentes de trabajo, lo que a la larga se convierte en un círculo

vicioso. En los últimos años la producción está orientada al mercado externo, con tecnologías ahorradoras de mano de obra, lo cual agrava el problema.

- Las inversiones extranjeras descapitalizan al país, esto provoca que internamente no se incrementen las inversiones productivas que podrían generar nuevos empleos. Muchas nuevas inversiones extranjeras se canalizan al mercado de valores y no generan empleos. Las utilidades derivadas de las inversiones no se canalizan a nuevas inversiones, sino que se aplican a gastos suntuarios, se atesoran o bien van a parar a bancos extranjeros ante el “temor de las devaluaciones”. La salida de capitales de mexicanos hacia el extranjero en los últimos años ha sido muy alta.
- Junto a las anteriores causas del desempleo y subempleo que se arrastran desde hace tiempo, se agrega el problema de la crisis económica que se refleja en despidos masivos y en la no contratación de nuevos trabajadores, además de la copia de modelos extranjeros con tecnologías avanzadas que desplazan mano de obra. Esta crisis se agravó en 1982, 1988, 1995 y 2001, así como las recesiones que ha provocado mayores problemas de mano de obra (Méndez, 2003).

Acerca del desempleo y el subempleo (desempleo encubierto), es evidente que en los últimos años el sistema económico mexicano ha sido incapaz de resolver el problema que se va acumulando, así como de absorber la creciente mano de obra que año con año se incorpora al mercado de trabajo.

Para 1980, de acuerdo con datos y estadísticas del Instituto Nacional del Trabajo (INET), 1 665 000 personas se quedaron sin trabajo por falta de capacitación y fuente de empleo, lo cual originó una tasa de desempleo de 6.2%, en virtud de que había 1 800 000 desempleados y 7 000 000 de subempleados en todo el país (Martínez, 1980).

El problema de la desocupación y la subocupación persiste tanto en el campo como en la ciudad; inclusive el problema del desempleo ha afectado a la población calificada, como es el caso de muchos profesionistas. Se puede afirmar que en el periodo de 1973 a 1982, en México hubo inflación, desempleo y subempleo, con altas y bajas.

Por tanto, las principales causas de desempleo y subempleo en México de 1973 a 1982 fueron:

- El proceso de industrialización y el propio sistema económico nacional, incapaces de proporcionar ocupación remunerada a todos los mexicanos que están en posibilidades de trabajar
- El abandono del sector agropecuario por parte del Estado y su excesivo proteccionismo propició un aparato productivo ineficaz que no pudo absorber la creciente mano de obra
- La orientación del sistema financiero preferentemente a la especulación y a la producción de bienes suntuarios a debilitado el mercado interno y ha concentrado el ingreso en personas que lo gastaron en bienes

suntuarios o en especulación, por lo que se desalentó la inversión productiva y no se abrieron nuevas fuentes de trabajo

- Las inversiones extranjeras directas se canalizaron hacia actividades muy tecnificadas, lo que ahorró mano de obra y no contribuyó a incrementar el número de empleos. A mediano y largo plazos, las inversiones extranjeras descapitalizan al país, pues salen más divisas de las que entran, esto provoca falta de inversiones que generen nuevos empleos
- Las altas utilidades generadas en México no se reinvirtieron al ritmo necesario, sino que se aplicaron a actividades especulativas que no generaron empleos, o bien se atesoraron o se ahorraron en bancos extranjeros, lo que significó descapitalización de la economía nacional (Méndez y Morley, 1983)

Tanto la inflación, como el desempleo y el subempleo, contribuyeron a la mala distribución del ingreso, lo que generó un deterioro progresivo del nivel de vida en un porcentaje elevado de mexicanos que se encuentran marginados.

Por otro lado, el desempleo en sus distintas dimensiones opone tres obstáculos fundamentales al progreso: la frustración por falta de oportunidades de ocupación que experimentan los que no tienen empleo y aquellos que lo tienen, pero que desean trabajar más; la estrechez de mercado, que resulta de la gran parte de la población que no obtiene de su trabajo ingresos bastantes para satisfacer sus necesidades más urgentes; y el desperdicio que constituye para el país la reducida y deficiente utilización de su principal recurso productivo (Méndez y Morley, 1983).

Respecto al problema de la desocupación y subocupación, se resume lo siguiente:

- De la PEA total, la población realmente ocupada ha ido disminuyendo su participación, con una fluctuación de entre 60 y 40%, lo cual quiere decir que la subocupación y desocupación también fluctúa entre 40 y 60%, 14 millones (53.8%), muchos de los cuales forman parte de la economía subterránea.
- La subocupación afecta más a la población rural, ya que en el campo 60% de las personas están subempleadas, en la industria sólo 10% y en los servicios, 30%
- En 1970 se necesitaba crear 60 000 nuevos empleos permanentes anuales para absorber a los jóvenes que se incorporaban al mercado de trabajo en 1980 dicha cifra creció a 80 000 y en 1986, un millón de jóvenes se integran al mercado (Méndez 2003).

Padilla (1985) indica que el desempleo en el sexenio de Miguel de la Madrid (1982-1988) fluctuó alrededor de 15% promedio anual, lo que ha ocasionado que se incremente el subempleo con actividades de subsistencia (economía subterránea) que han proliferado en la ciudad, tales como: venta ambulante; pepenado de basura, compraventa de ropa, papel periódico y otros objetos usados, diversión callejera, lavado y cuidado de coches, prostitución, robo y mendicidad.

En el sexenio de Carlos Salinas de Gortari, con la venta de empresas estatales, se liquidaron o despidieron a trabajadores, lo cual incrementó el desempleo, el subempleo y la economía subterránea (informal).

En los tres primeros años del sexenio de Ernesto Zedillo, la desocupación abierta pasó de 3.2% de la PEA en 1995, a 3.8% en 1997, año en que afectó a 1 512 120 personas.

En 1997 la desocupación y subocupación afectó a 10 107 325 personas, que representaron 25.4% de la PEA, es decir, la cuarta parte de la población económicamente activa tuvo problemas de desempleo.

En el periodo de 1994 a 1998, la economía informal, y en especial al ambulante, creció de manera extraordinaria, que fue donde encontraron empleo los subocupados.

2.2. Protección al empleo 1970-2000

Proporcionar empleo a la población que lo necesite no debe ser visto como una forma de fomentar el crecimiento económico del país, sino como un fin en sí mismo, es decir, hacer real y efectivo el derecho al trabajo que tiene todo ser humano.

La política laboral y salarial es el conjunto de medidas, acciones e instrumentos que toma el Estado con el fin de proteger el empleo y el salario de los trabajadores. Mediante estas políticas es posible resolver los problemas de la mano de obra del país y, por lo tanto, impulsar el desarrollo socioeconómico.

Así, los diferentes gobiernos han aplicado diversas políticas laborales y salariales, tales como:

Características del sexenio de Luis Echeverría Álvarez (1970-1976).

- Se reformó la legislación laboral para que los salarios mínimos se fijaran cada año
- Se tipificó como delito federal el incumplimiento del pago de salarios mínimos
- Se creó el comité nacional mixto de protección al salario mínimo
- Se creó el Fondo Nacional de Fomento y Garantía al Consumo de los Trabajadores, con el objeto de que éstos tengan acceso a los bienes de consumo duradero
- Se creó el Instituto Nacional de Fomento a la Vivienda de los trabajadores para tratar de solucionar sus problemas de vivienda
- Se creó el Fondo de la Vivienda para los Trabajadores al Servicio del Estado
- Se fijó en 8% el reparto de utilidades
- El artículo 123 de la constitución señaló que el salario mínimo debe ser remunerador, suficiente y justo
- Los salarios mínimos generales se elevaron de 27.93 pesos diarios en 1970 a 82.74 pesos en 1976

Características del sexenio de José López Portillo (1976-1982)

- El salario mínimo promedio pasó de 82.74 pesos diarios en 1976 a 318.28 en 1982, con un incremento promedio anual de 20.5%, inferior al aumento de precios, por lo que la pérdida del poder adquisitivo durante el sexenio fue de aproximadamente 35%
- Se fortaleció el funcionamiento del FONACOT (Fondo Nacional de Consumo de los trabajadores).
- El Banco Obrero pasó a manos de la CTM, que lo administraba y controlaba
- Se establecieron tiendas sindicales y se promovieron la formación de sociedades cooperativas de consumo
- Se reconocieron una desocupación abierta de 8% y una subocupación de 50% de la fuerza de trabajo
- El resultado de la política laboral y salarial fue un mayor deterioro del salario real, lo cual obligo a trabajar a la esposa y a los hijos, al mismo tiempo que crecieron el desempleo, el subempleo y la economía subterránea

Características del sexenio de Miguel de la Madrid Hurtado (1982-1988)

- El salario mínimo promedio pasó de 318.28 pesos en 1982 a 7 252.92 en 1988, es decir, se elevaron 2 278.8%, con un incremento promedio anual de 73.75% inferior al promedio anual de la inflación, que fue de 86.7%, lo que ocasionó pérdida del poder adquisitivo del salario
- Las zonas salariales se redujeron a tres áreas geográficas con 86 profesiones identificadas
- Se instrumentaron varios programas estatales de protección al salario y al consumo obrero que no dieron los resultados esperados, aun cuando el presupuesto asignado para ellos fue de varios billones de pesos
- La canasta básica de una familia obrera representó, en 1982, según el Congreso del Trabajo, 46.5% de su salario; en 1988, dicha canasta se cubrió con cerca de 80% del salario
- El desempleo abierto afectó a 14% de la PEA (más de tres millones de personas) y la subocupación a 50% (más de 10 millones de personas)
- Esta política fortaleció el papel de los especuladores, los cuales aumentaron de manera considerable sus ganancias, en tanto que se deteriora el nivel de vida de los trabajadores, que no vieron salida a sus problemas económicos

Características del sexenio de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994)

- En este sexenio se instrumentó el Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (PECE) que hacia fines de 1993 llevó ocho fases y se llamó Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo, una de cuyas características principales fue el control de precios

- De 1988 a 1993 (seis años de vigencia del pacto), el salario mínimo acumuló una pérdida de 32%, debido a que los incrementos salariales fueron menores a la inflación
- De 1988 a 1992, los salarios aumentaron su participación en el PIB al pasar de 25.9% a 27.5%
- Se introdujeron incentivos y bonos a la productividad
- La política laboral y salarial de Carlos Salinas no logro detener la caída del salario, la desocupación y subocupación siguió en aumento y la economía informal se incremento en forma notable

Características del sexenio de Ernesto Zedillo Ponce de León (1994-2000)

- Se reconoció un desempleo abierto de 3.9% en promedio anual durante el sexenio. Los años críticos fueron 1995 en los que el desempleo llego a 6.2%, y 1996, fue de 5.5%
- El salario mínimo general pasó de 13.97 pesos en diciembre de 1994 a 35.12 pesos en diciembre del 2000, es decir se incrementó en seis años 151.4%
- El incremento anual de los salarios mínimos durante el sexenio fue de 17.5%, en tanto que la inflación creció 22.5% en promedio anual, por lo cual hubo una disminución del salario real
- No se crearon suficientes empleos, aunque la PEA creció en más de cinco millones de personas, sólo se generaron alrededor de dos millones de plazas

Características del sexenio de Vicente Fox Quesada (2000-2006)

- En los dos primeros años del sexenio, 2001 y 2002, se crearon alrededor de 400 000 empleos al año y si se considero que se integraron al mercado laboral alrededor de 1 200 000 jóvenes; hay un déficit de 800 000 nuevas plazas que es necesario crear
- En 2002 existieron 19 millones de trabajadores que representaron 48.7% (casi la mitad) de la población económicamente activa que ganaban menos de dos salarios mínimos y no tenían la primaria terminada
- El Gobierno Federal apoyó una nueva cultura laboral y empresarial que benefició no sólo a los empresarios sino también a los trabajadores (Méndez, 2003)
- El salario mínimo promedio nacional, vigente a partir del 1 de enero de 2003 fue de 41.53 pesos, con lo que 100 millones de pesos equivalen a dos millones 407 mil 897 salarios mínimos
- En el Plan Nacional de Desarrollo 2000-2006, Vicente Fox planteó como un compromiso de su gobierno generar condiciones en el país que permitan ofrecer empleos y autoempleos productivos para todos los que lo demanden, así como asegurar el ejercicio pleno del derecho al trabajo y recuperar gradual y sostenidamente el poder adquisitivo del salario

- El tipo de cambio se sostuvo entre 10.35 y 10.55 pesos, y la moneda nacional se mantuvo apreciada respecto a su nivel de cierre de 2002. De hecho, su movimiento hacia 10.50 pesos por dólar estuvo ligado más al desempeño del rendimiento del bono del tesoro estadounidense a plazo de diez años
- Para hacer frente a lo que reconoció como "serio problema de empleo", el presidente Vicente Fox anunció un presupuesto adicional de 100 millones de pesos para programas de capacitación para quienes se quedaron sin trabajo y pudieran sostenerse mientras lo recuperaban o se ocupaban en el autoempleo. Los fondos fueron producto de ahorros alcanzados por su gobierno y fueron destinados a las ciudades con mayores índices de desempleo: el DF y su área metropolitana, Chihuahua, Zacatecas, Tuxpan, Tampico y Salamanca (www.coparmex.org.mx).
- La transparencia y la rendición de cuentas, fue una labor, en la que esa administración se esforzó, pues quedó un largo camino por transitar; hoy es posible tener acceso a diversas fuentes de datos que presentan el actuar de las diferentes entidades y dependencias gubernamentales (www.senado.gob.mx)

2.3. Alternativas en busca de trabajadores

Los empleados que laboran en la compañía constituyen una fuente esencial de posibles candidatos para un puesto. Tanto si se trata de una promoción, como de un movimiento lateral, los candidatos internos ya están familiarizados con la organización y poseen información detallada acerca de las políticas y los procedimientos. Las decisiones de las promociones y transferencias laterales generalmente las toman los gerentes de línea, con escasa participación del departamento de recursos humanos en el proceso.

Las fuentes de reclutamiento de personal con que una empresa puede contar en la actualidad, se dividen en dos grupos: fuentes internas y fuentes externas

- Fuentes Internas. Se les denomina internas, desde el punto de vista en que el reclutador puede consultar la información contenida en su propia empresa, como son:

Familiares y/o amistades del empleado
 Promociones y/o escalafón
 Cartera de Personal (candidatos con diversas características o habilidades)
 Transferencia de la misma empresa
 Sindicatos

- Fuentes Externas. Es cuando las vacantes no pueden cubrirse internamente, y el departamento de recursos humanos debe identificar candidatos de manera externa a la empresa como:

- Volanteo directo e indirecto
- Pancarta
- Buscadores de talentos (Seleccionadoras de Alto Nivel)
- Escuelas
- Bolsa de trabajo
- Espacios publicitarios
- Anuncios radiofónicos
- Periódico
- Juntas de intercambio
- Internet
- Intercambio empresarial
- Agencias de colocación
- Ferias de empleo (UNAM FES Zaragoza, 2005).
- Programas de promoción de información sobre vacantes
- Empleados que se retiran dejando su puesto para ser ocupado por otros empleados
- Referencias y recomendaciones de los empleados
- Candidatos espontáneos
- Referencias de otros empleados

2.3.1 Ferias de empleo

Como fuentes externas de reclutamiento que se utilizaron y fundamentan este trabajo se abordan principalmente la feria de empleo y el servicio de empleo.

Una fuente de reclutamiento que se hace cada día mas popular es la feria de empleo, donde los representantes de las compañías se reúnen para entrevistar a muchos solicitantes durante uno o dos días y suelen especializarse también en la colocación de casos especiales (mujeres, de minorías, o de personas con habilidades diferentes) (Arthur, 1987).

Las compañías que realizan éstas ferias operan de la siguiente manera: en los periódicos aparece avisos del lugar y la fecha en que se realizará la feria; tendrá acceso el público en general que desee conseguir empleo; se invitará a las empresas a llamar por teléfono para obtener información adicional; se tendrá un espacio destinado para cada empresa, manejando un horario determinado; se podrá transmitir algún video que refleje la imagen y dimensiones de la empresa, institución u organismo de que se trate; en cuanto a los entrevistadores, éstos reciben el currículo del personal solicitante otorgando al mismo tiempo una presolicitud o solicitud de empleo formal, según se considere conveniente. Situación con la cual establecerá quien es el candidato mas viable para cubrir el puesto y por consiguiente, iniciar las gestiones de contratación definitiva (UNAM FES Zaragoza, 2005).

Para sacar el mejor provecho del costo que esto implica, se hacen entrevistas breves pero con suficiente profundidad para determinar si hay verdadero interés por parte del candidato. En ésta forma es posible hablar con un número máximo de candidatos y citar posteriormente en la compañía a los que ofrezcan mejores probabilidades de ser buenos empleados para hacerles una entrevista completa.

En las ferias de empleo también se llevan a cabo actividades que ofrecen una magnífica oportunidad de relacionarse con los representantes de otras organizaciones e intercambiar información con ellos.

Es importante considerar que estas campañas son arriesgadas en cuanto a costo y tiempo, porque es difícil predecir con alguna aproximación si se presentará mucha gente, con lo que se podrían llenar varios puestos vacantes, o si solamente acudirán muy pocos aspirantes idóneos. Una medida para protegerse de este riesgo, es preseleccionar a los solicitantes por teléfono o pedirles que manden por anticipado sus currículos (Arthur, 1987).

2.3.2 Servicio de empleo

El Servicio de Empleo (SE) es otra fuente de reclutamiento de empleados, que presta sus servicios gratis, clasifica y envía a las compañías a muchos candidatos, por lo general a nivel de principiantes o para posiciones no especializadas. Algunas ventajas son que todos los candidatos se hallan desempleados, de manera que pueden empezar a trabajar inmediatamente si los contratan, pero con frecuencia fallan por mandar candidatos que no están calificados para el cargo, a pesar de haberse estipulado los requisitos de éste, y finalmente, se da el caso de que no quieran aceptar las razones que da la empresa para rechazar a un candidato (Chruden, 1986).

Uno de los compromisos de la administración del presidente Vicente Fox fue elevar la empleabilidad de los mexicanos para procurar el acceso de las personas a empleos dignos y bien remunerados.

Para llevar a cabo este compromiso, entre otras acciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social puso en marcha el “Observatorio Laboral Mexicano”, un portal electrónico gratuito que puede ser consultado en la dirección electrónica www.observatoriolaboral.gob.mx, que cuenta con información oportuna y actualizada para ayudar a conocer las características y el comportamiento de las carreras profesionales más representativas y las principales ocupaciones en éste país, para hacer más certeras las elecciones sobre formación y capacitación, que permitan abrirse paso en el mundo laboral.

Con este propósito, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) confía en que el Observatorio Laboral sea una contribución inicial al diálogo social para propiciar una mejor vinculación entre los sectores educativo y productivo, nacional e internacional, pero, sobre todo, un medio que ofrezca a niños, jóvenes y padres de familia información que les permita oportunamente conocer y ampliar sus opciones de formación y educación, facilitando los procesos de transición e inserción al mundo del trabajo, y prepararse para los empleos del siglo XXI en un entorno de constantes cambios en las herramientas, espacios y naturaleza del trabajo como resultado de las tendencias demográficas, la globalización y el uso intensivo de la tecnología en los procesos productivos (Salazar, 2005).

La mayoría de las grandes ciudades tienen agencias públicas de empleo, las cuales reciben ayuda de los impuestos federales y, por consiguiente, se subordinan a ciertos controles y normas suministradas por el Servicio de Empleo Federal. Las oficinas públicas de empleo identifican a los individuos desempleados y recomiendan puestos vacantes, teniendo los solicitantes las habilidades requeridas y la disponibilidad para el empleo. También muchas oficinas públicas de empleo dan consejos vocacionales, instrucciones sobre cómo llenar solicitudes de trabajo y cómo conducirse al ser entrevistados para un empleo.

Por otra parte, el Servicio de Empleo (SE) tiene una “lista” local de vacantes, la cual es publicada de manera impresa. Ésta hace posible que los que hacen entrevistas tengan enlistados los empleos disponibles, de manera que determinen en qué actividad pueden desarrollarse los buscadores de empleo de acuerdo a sus habilidades.

También como un medio de ayudar a los que buscan empleo de los trabajos disponibles en otras zonas, el SE distribuye una publicación mensual titulada “Chambatel” (Arthur, 1987).

Dentro del esfuerzo gubernamental por erradicar el desempleo, se ha creado el Servicio Nacional de Empleo (SNE), constituido en 1978, a partir de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, el cual está integrado por los Servicios Estatales de Empleo (SEE), mismos que se encargan de la operación, y por la STPS que, por conducto de la Dirección General de Empleo (DGE), proporciona las normas, manuales, métodos, procedimientos, asistencia técnica y recursos a los SEE, además de realizar el monitoreo, seguimiento y evaluación de los programas en marcha (Dirección General de Empleo, 2000).

Es así que el Servicio Nacional de Empleo es un organismo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual coordina su operación con los gobiernos de las entidades federativas bajo un esquema de descentralización administrativa.

Tiene como objetivo ayudar a la ubicación laboral de un mayor número de mexicanos, ya sea de nuevo ingreso al mercado de trabajo o de aquellos que buscan incorporarse nuevamente a la planta productiva además de reducir los tiempos y costos en la búsqueda, reclutamiento y selección del personal idóneo que demandan las empresas, así como en una mejor ubicación de los buscadores de trabajo (ver Anexo # 1, como ejemplo de la difusión que realiza el SE para apoyar a los buscadores de empleo).

El Servicio Nacional de Empleo se ha convertido en un activo promotor de la vinculación entre empresas, trabajadores, instituciones capacitadoras y organismos que generan información sobre oferta y demanda de empleo (Servicio Nacional de Empleo, 2000).

A continuación se describe con mayor detalle la organización y distribución de lo referido a él Servicio de Empleo.

CAPITULO III UNIDAD DELEGACIONAL DE SERVICIO DE EMPLEO

3.1 Servicio Nacional de Empleo (SNE)

Los Servicios Estatales de Empleo, que dependen de los gobiernos de los estados y del Distrito Federal, son las instancias encargadas de la operación del Programa de Apoyo al Empleo (PAE). En conjunto los SEE cuentan con 139 oficinas. Adicionalmente, se dispone de unidades móviles con el fin de hacer llegar el servicio a zonas conurbadas de las ciudades, así como a pequeñas localidades y áreas rurales.

El PAE ha sido concebido como un programa que opera por demanda en cada entidad federativa. Las acciones de información, asesoría, apoyos y capacitación que promueven los SEE responden a diversos factores, como son el volumen y características de la población desempleada y subempleada que captan los servicios de empleo, los requerimientos de personal por parte de las empresas, la inversión y generación de nuevas fuentes de empleo, las oportunidades de trabajo por cuenta propia, y la oferta de capacitación disponible, entre otros.

La STPS, por conducto de los gobiernos de los estados y del Distrito Federal, canaliza recursos a los SEE para la ejecución del PAE en lo relativo a apoyos económicos y en especie: becas, instructores, materiales de capacitación, ayuda de transporte y seguro de accidentes que se otorgan a los beneficiarios, según el tipo de intervención.

De esta manera el Programa de Apoyo al Empleo (PAE) constituye un instrumento de política activa de empleo, considerando la problemática que enfrentan los desempleados o subempleados para incorporarse o mejorar sus oportunidades en el mercado laboral. En este sentido, al interior del programa se han incorporado varios subprogramas o estrategias dirigidas a atender los requerimientos o necesidades que en materia de vinculación o empleabilidad manifiestan explícita o implícitamente diversos grupos de la población.

Para alcanzar sus objetivos y lograr un mayor impacto en términos de empleo, el PAE se ha conformado inicialmente por cinco estrategias: Sistema de capacitación para el trabajo; Proyectos de inversión productiva; Sistema de apoyos económicos a buscadores de empleo; Sistema de apoyos económicos a la movilidad laboral interna y Sistema de apoyos económicos a la movilidad laboral al exterior.

A continuación en la figura # 2 se presenta la distribución del servicio de empleo del D. F.

ORGANIGRAMA DEL SERVICIO DE EMPLEO DEL DISTRITO FEDERAL

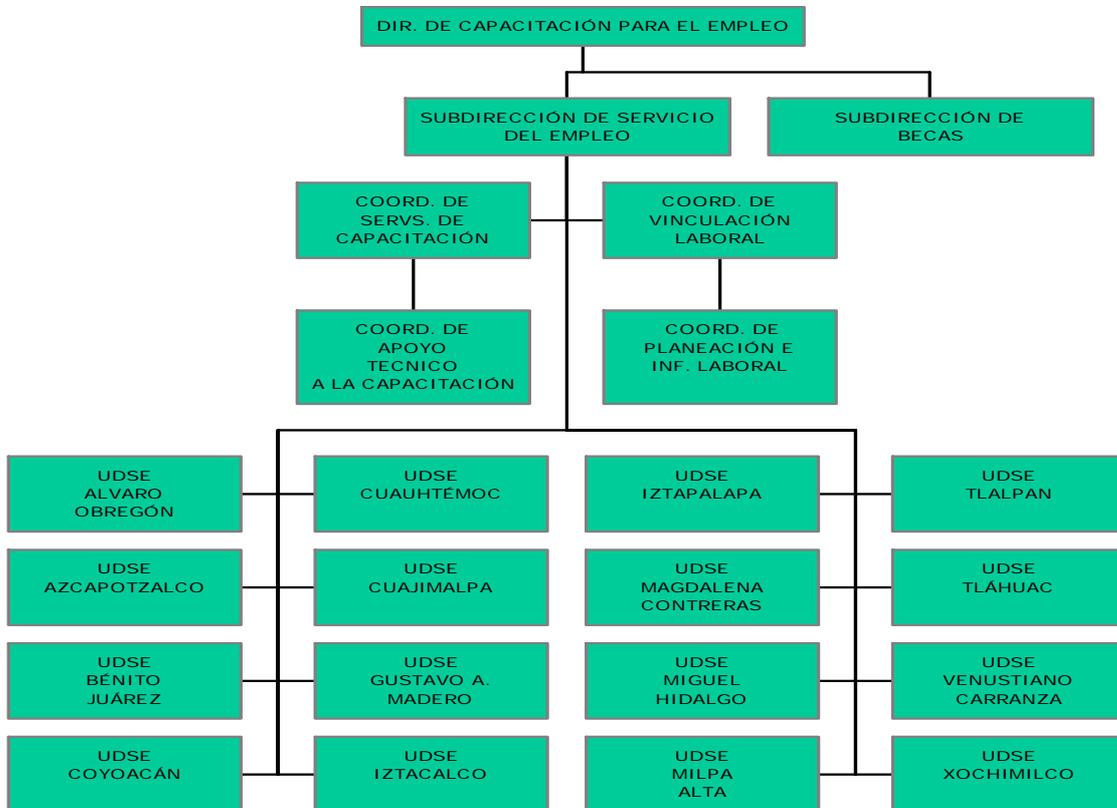


Figura # 2. Distribución del servicio de empleo

3.2 Funciones básicas del servicio nacional de empleo

Las funciones básicas del SNE son orientar a los buscadores de empleo hacia las vacantes existentes auxiliar a las empresas para cubrir sus necesidades de personal y; proporcionar orientación y capacitación a la población para incrementar sus posibilidades de encontrar un empleo o trabajar por cuenta propia. Un ejemplo de cómo se lleva a cabo éste procedimiento es la “hoja de registro de personal”, la cual permite conocer rápidamente los datos y habilidades de los buscadores para el puesto solicitado, y si es un candidato idóneo para la vacante disponible (ver Anexo # 2).

El objetivo principal del SNE es incrementar la empleabilidad de la población desempleada y subempleada, brindándole orientación ocupacional, asistencia técnica e información y, en su caso, capacitación o apoyos económicos y en especie, en función de sus características y las del mercado laboral.

De manera específica, sus objetivos son:

En el marco del Sistema de Capacitación para el Trabajo.

Incorporar a la población desempleada y subempleada a cursos de capacitación de corto plazo (uno a seis meses, dependiendo del programa de capacitación) para que obtenga la calificación y cuando sea el caso posibilite la certificación requerida por el aparato productivo, con el propósito de facilitar su acceso al empleo e incrementar su empleabilidad, así como desarrollar e implementar los mecanismos necesarios que permitan apoyar a los trabajadores de empresas en situación de suspensión temporal de relaciones de trabajo, aprovechando este tiempo para capacitarlos, coadyuvando con ello a elevar su productividad y la competitividad de las empresas.

En el marco de proyectos de inversión productiva.

Generar empleos, mediante la consolidación de proyectos productivos rentables, enmarcados en micro regiones con posibilidades de crecimiento integral; buscando, en el mediano y largo plazo, encadenamientos productivos integrales en las zonas de influencia; apoyados con recursos económicos, asesoramiento técnico-administrativo y de gestión.

En el marco del sistema de apoyos económicos a buscadores de empleo.

Diseñar, desarrollar y establecer un sistema de apoyo económico a buscadores de empleo, que permitan apoyar a la población desempleada en el proceso de búsqueda de empleo.

En el marco del sistema de apoyos económicos a la movilidad laboral interna.

Diseñar, desarrollar y establecer mecanismos que permitan apoyar a la población jornalera agrícola, en materia de capacitación y traslado de sus lugares de origen hacia zonas receptoras en las que serán ocupados; procurando con ello mejorar las condiciones bajo las cuales se da la movilidad laboral de este grupo de la población y elevar su empleabilidad.

En el marco del sistema de apoyos económicos a la movilidad laboral al exterior.

Diseñar, desarrollar y establecer mecanismos que permitan apoyar la capacitación y la movilidad laboral de la población participante en el programa de trabajadores agrícolas migratorios temporales mexicanos con Canadá.

Para cumplir con sus objetivos el SNE busca vincular en forma oportuna, eficaz y adecuada a los trabajadores desempleados con las opciones de colocación que ofrece la planta productiva, de acuerdo a sus conocimientos, habilidades y experiencia. Cuenta con un sistema de información que le permite conocer y hacer el análisis de la demanda de personal que manifiestan las empresas y la evolución de los mercados en cada una de las entidades del país y en las regiones económicas más importantes. A través de este sistema de información se mantiene una constante comunicación con las empresas que buscan personal en diferentes áreas. Los servicios de colocación que se ofrecen son gratuitos, tanto para el trabajador como para las empresas interesadas.

3.2.1 Unidades de Servicio de Empleo

Referido al Distrito Federal se cuenta con 16 Unidades Delegacionales de Servicio de Empleo (UDSE) que corresponden a cada delegación política. Las distintas oficinas del Servicio Nacional de Empleo se encargan de preseleccionar y enviar a los buscadores de empleo que cumplan con los requisitos y el perfil solicitado para su entrevista y en su caso sean contratados (Servicio Nacional de Empleo, 2000).

Cada Unidad Delegacional realiza las siguientes funciones:

- Planear, ejecutar, controlar y evaluar, en su jurisdicción, las acciones de vinculación de los buscadores de empleo con las oportunidades de trabajo que genera el sector formal, así como el otorgamiento de los apoyos económicos y en especie que se ofrecen a los desempleados para facilitar su inserción al mercado laboral
- Recibir y registrar la demanda de los buscadores de empleo, con el propósito de brindarles alternativas que faciliten su reincorporación a una actividad productiva
- Captar por diversos medios y registrar las vacantes de trabajo que reportan las empresas, con la finalidad de ofrecerlas a los buscadores de empleo
- Dar a conocer a la comunidad por diversos medios, la gama de servicios y apoyos que ofrece el Servicio de Empleo del Distrito Federal a la población desempleada y subempleada
- Convocar y dar seguimiento a la participación de empresas y otros agentes del mercado laboral en grupos de trabajo, que permitan mejorar los esquemas de coordinación para elevar los niveles de colocación de la población que acude al servicio
- Proporcionar orientación ocupacional a los buscadores de empleo y canalizarlos a las opciones de empleo que se ajusten a su perfil laboral y expectativas
- Concertar con empresas e instituciones capacitadoras convenios para promover la capacitación de desempleados en el marco de los programas local y federal en la materia
- Otorgar a la población, apoyos económicos y las asesorías para facilitar su proceso de búsqueda de empleo
- Brindar orientación a la población desempleada y subempleada para que elaboren sus planes de negocio y proyectos de inversión que les faciliten el acceso a los apoyos en especie que se ofrecen en el marco del programa de apoyo al empleo

- Realizar el seguimiento técnico y operativo de los diferentes programas y esquemas autorizados por las oficinas Centrales del Servicio de Empleo del Distrito Federal
- Integrar los reportes estadísticos de oferta y demanda de mano de obra

3.2.2 Unidad Delegacional del Servicio de Empleo en Tláhuac

Para concretar las funciones generales establecidas, la Unidad de Servicio de Empleo (UDSE) Tláhuac mantiene una organización interna la cual esta dividida en áreas, donde el personal realiza actividades de acuerdo a su función.

Jefatura de la unidad delegacional

- Planear, ejecutar, controlar y evaluar, en su jurisdicción, las acciones de vinculación de los buscadores de empleo con las oportunidades de trabajo que genera el sector formal, así como el otorgamiento de los apoyos económicos y en especie que se ofrecen a los desempleados para facilitar su reinserción al mercado laboral
- Coordinar el equipo de trabajo encargado de realizar las acciones específicas de los diferentes programas bajo la responsabilidad de la UDSE

Coordinador de vinculación laboral

- Coordina el trabajo de los consejeros de empleo responsables de promover la vinculación oportuna y eficiente de los buscadores de empleo con las vacantes de trabajo registradas y en la operación de los mecanismos complementarios de vinculación
- Coordina la operación del Sistema de Apoyos Económicos para la Búsqueda de Empleo (SAEBE), el Sistema de Apoyos Económicos para la Movilidad Laboral al Exterior (SAEMLE) y los Proyectos de Inversión Productiva (PIP), en su jurisdicción
- Desarrolla los procesos de reclutamiento y preselección de beneficiarios del programa de Apoyos Económicos para la Movilidad Laboral al Exterior, en las delegaciones seleccionadas para operar este programa, así como gestionar el otorgamiento de los apoyos económicos autorizados

Coordinador de formación laboral

- Coordina el trabajo del personal técnico encargado de promover el mejoramiento de la calificación laboral de los desempleados que acuden al servicio

- Coordina la operación del Sistema de Capacitación para el Trabajo (SICAT) y del Programa de Capacitación para el Impulso de la Economía Social, en su jurisdicción
- Apoya al jefe de la UDSE en la promoción de los diversos esquemas de operación del SICAT ante organizaciones empresariales y otras instituciones públicas y privadas

Administrador de red

- Coordina y supervisa la instalación y mantienen actualizados los sistemas de procesamientos electrónicos de datos y propone planteamientos para la automatización de procesos y la adopción de medidas que agilicen la comunicación y uso de los equipos
- Integra las bases de datos de beneficiarios de los diversos programas que opera la UDSE, a partir de los lineamientos de trabajo emitidos por la subdirección del Servicio de Empleo
- Integra los reportes estadísticos de oferta y mano de obra

Coordinador de administración de recursos

- Estima los requerimientos de recursos materiales para lograr la operación de las diversas áreas de la UDSE
- Mantiene actualizado el inventario de bienes asignados a la Unidad Delegacional y solicita los apoyos para lograr el mantenimiento preventivo y correctivo de los mismos
- Proporciona los servicios de correspondencia como mensajería y almacén, así como coordina al personal de mantenimiento (limpieza) asignado a la unidad
- Tramita ante las áreas correspondientes las incidencias del personal (vacaciones, permisos, licencias, inasistencias, etc.) con previa autorización del Jefe de Unidad
- Detecta los requerimientos de asistencia técnica y capacitación y solicita ante las áreas respectivas las acciones que permitan dar respuesta a los mismos, a fin de lograr la profesionalización del equipo de trabajo en la UDSE

Analista en vinculación laboral, concertación empresarial

- Capta por diversos medios y registra las vacantes de trabajo que reportan las empresas, con la finalidad de ofrecerlas a los buscadores de empleo

- Convoca y da seguimiento a la participación de empresas y otros agentes del mercado laboral en grupos de trabajo, que permitan mejorar los esquemas de coordinación para evaluar los niveles de colocación de la población que acude al Servicio.

Analista consejero de empleo

- Recibe y registra la demanda de los buscadores de empleo, con el propósito de brindarles alternativas que faciliten su reincorporación a una actividad productiva
- Proporciona orientación ocupacional a los buscadores de empleo para canalizarlos a las opciones de empleo que se ajusten a su perfil laboral y expectativas
- Otorga a la población, los apoyos económicos y la asesoría para facilitar su proceso de búsqueda de empleo

Analista en vinculación laboral, responsable de proyectos de inversión productiva

- Brinda orientación a la población desempleada y subempleada para que elaboren sus planes de negocio y proyectos de inversión, que les faciliten el acceso a los apoyos en especie que se ofrecen en el marco del Programa de Apoyo al Empleo
- Presenta a las oficinas centrales del SEDF la documentación soporte de los proyectos de inversión productiva a fin de tramitar su autorización y registro
- Realiza las supervisiones de validación de infraestructura para el seguimiento de los proyectos productivos en su operación

Analista en formación laboral

- Concerta con empresas e instituciones capacitadoras convenios para promover la capacitación de desempleados, en el marco de los programas local y federal en la materia
- Realiza el seguimiento técnico y operativo de los diversos programas y esquemas autorizados por las oficinas centrales del SEDF
- Desarrolla los procedimientos operativos de la contraloría social para todos los programas y esquemas de operación y envía los reportes respectivos a la coordinación central de SEDF

Analista en vinculación laboral, promotor comunitario

- Da a conocer a la comunidad, por diversos medios, la gama de servicios y apoyos que ofrece el SEDF a la población desempleada y subempleada
- Representa al Servicio de Empleo ante las diversas instancias de coordinación y operación del Programa Integrado Territorial (PIT)

Capturista de datos

- Captura y procesa información cualitativa y cuantitativa de la oferta y demanda de mano de obra en la Delegación, obtenida de la operación de los diversos programas de SEDF
- Genera los reportes de operación en los diversos sistemas que opera la UDSE (SISNE; SISPAE, SIDGEC), con la periodicidad y los criterios requeridos para las diversas acciones de la UDSE

A continuación en la figura # 3 se presenta la distribución de la organización interna de una UDSE

ORGANIZACIÓN INTERNA

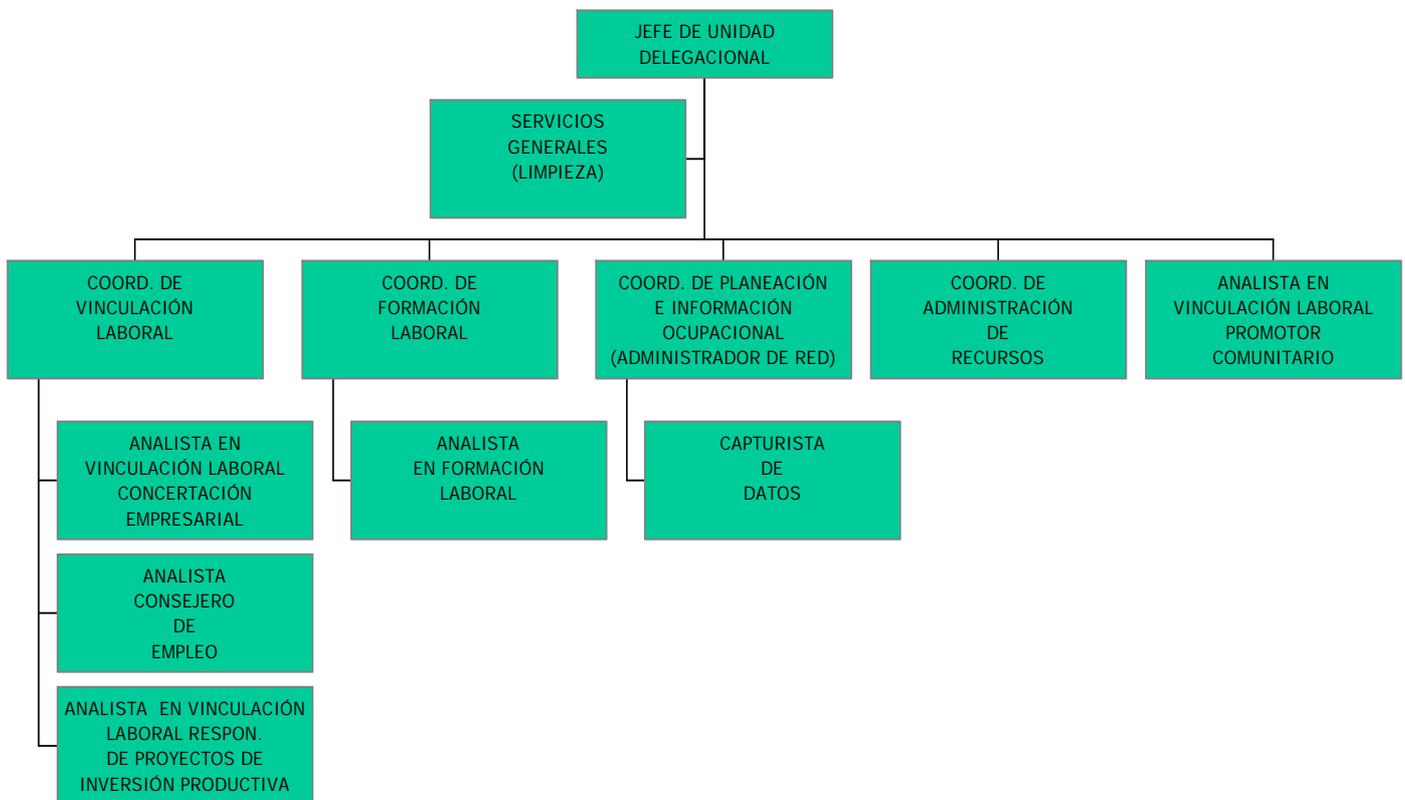


Figura # 3 Distribución de la organización interna en la UDSE

3.3 Misión y visión del Servicio de Empleo

En particular, el servicio de empleo (SE) tiene como misión: coadyuvar a la disminución del desempleo, mediante la prestación de servicios de vinculación de desempleados con empleadores, de capacitación para el trabajo y de fomento al autoempleo, con criterios de calidad, calidez y oportunidad.

Como visión: constituir una red integrada de oficinas que ofrezcan los servicios de promoción al empleo y la capacitación de desempleados, con una imagen, esquema de operación y calidad de atención, uniformes.

Para ello, el SE realiza una serie de funciones encaminadas a contribuir a la disminución del desempleo y del subempleo en la ciudad mediante:

- La vinculación de desempleados con empleadores por diversos medios (Colocación individual, Ferias de empleo, Sistema de empleo, Sistemas de apoyo económico a buscadores de empleo)
- Registrar, divulgar y procesar información estadística de oferta y demanda de mano de obra
- Promover acciones de capacitación para el trabajo
- Impulsar iniciativas de autoempleo y organización social para el trabajo (cursos de autoempleo, proyectos de inversión productiva)
- Ofrecer a los buscadores de empleo herramientas que les permitan obtener mejores resultados en su búsqueda de empleo, lo anterior mediante el taller para buscadores de empleo

Para cumplir con su misión se recurre a la utilización de una serie de instrumentos que facilitan el desarrollo de los objetivos:

- Vinculación directa
- Vinculación masiva
- Programa de apoyo al empleo, conformado por:
 - Sistema de capacitación para el trabajo
 - Proyectos de inversión productiva
 - Apoyos económicos a buscadores de empleo
 - Apoyos a la movilidad laboral al exterior
 - Bolsa de trabajo
 - Taller para buscadores de empleo

En promedio se atienden en la UDSE Tláhuac unos mil cien desempleados por año.

Las actividades llevadas al cabo por psicólogos fueron las siguientes:

- Brindar atención a la población desempleada que acudió a la UDSE, de la siguiente manera se entrega la hoja de registro del personal; realización de una entrevista inicial; verificación del perfil de la

vacante, y envío del solicitante (cubriendo éste el perfil solicitado en la vacante)

- Realizar un seguimiento a las empresas tanto para verificar y /o modificar las vacantes, así como la colocación de los buscadores de empleo enviados a las diferentes vacantes ofertadas
- Impartir el taller para buscadores de empleo, basado en el manual prueba piloto módulo “búsqueda de empleo” (**ver Anexo # 3**)
- Orientar a los participantes en las ferias de empleo de las vacantes ofrecidas y del perfil ocupacional requerido
- Participación en la organización, planeación y ejecución del evento denominado “Día del contrato”, que implicaba atender a las empresas participantes brindando la atención para lo necesario, y auxiliar a los buscadores de empleo con las vacantes disponibles y la documentación requerida por las diferentes empresas

CAPITULO IV TALLER PARA BUSCADORES DE EMPLEO

4.1. Factores psicosociales en el trabajo

Los factores psicosociales en el trabajo representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos. Algunos de estos se refieren al trabajador individualmente, mientras que otros están ligados a las condiciones y al medio ambiente de trabajo. Otros se refieren a las influencias económicas y sociales ajenas al lugar de trabajo pero que repercuten en él (Garrido, 2002).

Los factores psicosociales se dividen en:

- Factores individuales o personales del trabajador, en donde las capacidades y limitaciones de éste en relación con las exigencias de su trabajo parecen ser primordiales, así como la satisfacción de sus necesidades y expectativas
- Las condiciones y el medio ambiente de trabajo incluyen, la tarea en sí, las condiciones físicas en el lugar de trabajo, las relaciones de los trabajadores con sus supervisores y las prácticas de la administración
- Los factores externos al lugar de trabajo, pero que guardan relación con las preocupaciones psicosociales en el trabajo, se derivan de las circunstancias familiares o de la vida privada, de los elementos culturales, la nutrición, las facilidades de transporte y la vivienda
- Factores de estrés psicosocial inherentes al trabajo y a las condiciones de empleo que actúan durante largo tiempo, de forma continua o intermitente, y pueden ser la causa de trastornos de las funciones psicológicas y del comportamiento, tales como: irritación, preocupación, tensión y depresión. En lo referido a los trastornos psicósomáticos se encuentran: sensación de menor bienestar y la depresión, por un lado, con la duración del trabajo, la carga de trabajo, las condiciones laborales, el contenido de las tareas, la no participación, la inseguridad en el empleo y el aislamiento social, por el otro
- En el plano psicológico se refieren entre otros los siguientes: sobreestimulación cualitativa, o sobrecarga, está más asociada con la insatisfacción, las tensiones y una baja opinión de sí mismo, mientras que la subestimulación cualitativa está más asociada con la depresión, la irritación y los trastornos psicósomáticos, además de la insatisfacción
- Otras características son: preocupación, el desánimo, la actitud negativa frente a otras personas con las que el interesado debe tratar en su trabajo, las reacciones cínicas, la distracción, la inaptitud para concentrarse, dificultad de la persona para dominar su agresividad y otras reacciones emotivas, y el abuso de medicamentos. Algunas más agudas como: vértigos, náuseas, dolores de cabeza, debilidad, ansiedad, frustración, trastornos del sueño
- Los accidentes de trabajo se vinculan frecuentemente con los factores psicosociales, debido a que los accidentes son susceptibles de producirse en condiciones físicas peligrosas, cuando los factores psicosociales interfieren la apreciación y evaluación por los propios trabajadores. El estrés en el trabajo, la falta de formación y el trabajo a destajo son otros factores adicionales que tienen una aparente relación con los accidentes del trabajo

- Otros factores, como el desempleo y el subempleo están relacionados con los factores psicosociales. La inestabilidad en el empleo afecta el bienestar de los trabajadores, el temor de perder fácilmente el trabajo se añade a las tensiones vinculadas con éste. Se añaden las condiciones de vida precarias o insatisfactorias, la inseguridad en el empleo, la familia numerosa, la alimentación deficiente, frecuentemente combinadas colocan al trabajador en una posición débil para enfrentar esta carga (Oficina Internacional del Trabajo, 1992)

Una larga desocupación constituye una crisis profunda, que afecta a la totalidad de la vida de la persona. Al ser echada del trabajo la persona trata de conservar la esperanza, descuida algunas actividades diarias que involucran interés, atención y compromiso consigo mismo y con los demás. Abandona su intención de lograr cosas, pierde energía, deja de planificar, y finalmente, deja de desear un futuro mejor. Los deseos y los temores limitan su capacidad de juicio, pierde su buen espíritu y todo se tiñe de un humor negativo (Lewin, 1978).

El individuo que pierde la esperanza y se da por vencido, depende tanto de la fuerza psicológica de la meta o causa por la que lucha, como de la probabilidad sentida de poder alcanzarla. Así mismo, la percepción del futuro depende de la percepción de las experiencias pasadas y el compromiso del individuo (Keith, 1994).

Otros factores externos que guardan estrecha relación con las preocupaciones del trabajador se derivan de sus circunstancias familiares o de su vida privada, de sus elementos culturales, su nutrición, sus facilidades de transporte, la vivienda, la salud y la seguridad en el empleo (Almirall, 1996).

4.2. Taller para buscadores de empleo

El “taller para buscadores de empleo” fue diseñado para la población que acude al Servicio de Empleo de todas las UDSEs, es decir, para cada delegación, aplicando técnicas y herramientas para facilitar dicha búsqueda, se imparte con la finalidad de orientar a los usuarios sobre diferentes temáticas relacionadas con su proceso de búsqueda de empleo para que las empresas cuenten con el mejor candidato al momento de realizar la selección de su personal.

La orientación a seguir en dicho taller está basado en el manual de la prueba piloto de “taller para buscadores de empleo”, diseñado por el equipo de la dirección de normatividad del año 2000.

Pese a tener la prueba no se contaba con el personal adecuado para la impartición de dicha prueba piloto, el cuál se integra con dos apartados, el primero contiene las actividades de aprendizaje a realizar con la guía de un instructor, básicamente son ejercicios de diferentes temas, los cuales son:

1. ¿Quién soy?
2. “Análisis de características personales”

3. "Yo integral"
4. "En busca de metas"
5. "Definición de expectativas de empleo"
6. "Mi perfil ocupacional"
7. "Vacantes y requisitos"
8. "Medios de información sobre vacantes"
9. "Selección y manejo de documentos para empleo"
10. "Llenado de una solicitud de empleo"
11. "Redacción de documentos (currículum vitae y cartas)"
12. "Selección de vacantes"
13. "Inventario de prendas para vestir"
14. "La entrevista"
15. "Examen de selección"
16. "La contratación (lectura comentada)"
17. "¿Cómo conservar el empleo? (sociodrama)"
18. "¿Qué hacer si no encuentro trabajo? (reflexión)"

El segundo apartado incluye lecturas de apoyo abarcando los mismos temas de los ejercicios los cuales son:

- **SITUACIÓN PERSONAL.** En ésta primera parte se abarcan temas relacionados con la situación que vive el buscador de empleo, enfocándose básicamente a la autoestima y el conocimiento de sí mismo como bases para el desarrollo óptimo de cada ser humano y en consecuencia un factor importante al momento de buscar empleo
- **DÓNDE BUSCAR EMPLEO.** Éste apartado está enfocado a la búsqueda de empleo, destacando los principales medios donde se pueden localizar ofertas laborales (periódico, Internet, carteles, familiares, etc.), así como las principales ventajas y limitaciones al recurrir a dichas fuentes
- **PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.** En ésta parte el buscador debe clarificar los objetivos y metas a alcanzar, así como asignarles tiempo, prever y organizar los recursos requeridos para la búsqueda de empleo
- **ESTRATEGIAS PARA LA ENTREVISTA Y LA SOLUCIÓN DE EXÁMENES DE SELECCIÓN.** Este apartado está enfocado a resaltar algunos aspectos que se consideran importantes en la entrevista, donde el buscador debe mostrar un buen desempeño e interés en obtener el puesto solicitado. Los aspectos básicos a abordar son: entrevista, resolución de test psicométricos, cómo ir vestido a la entrevista, y elaboración de currículo
- **LA CONTRATACIÓN.** En éste apartado se asesora a los participantes sobre las diversas modalidades de contratos existentes, así como la manera de conservar el empleo una vez obtenido (Dirección General de Empleo 2000)

Antes del 2004, a pesar de contar con los recursos para impartir el taller en la UDSE Tláhuac esa actividad no era contemplada como relevante por el personal que laboraba en la unidad para llevarse a cabo con los buscadores de empleo, lo cuál no permitió obtener datos del mismo antes de ese periodo.

En el 2004, a través del servicio social prestado por psicólogas de la FES Zaragoza a la UDSE Tláhuac, se realizaron varias actividades incluyendo impartir el taller para buscadores de empleo. Se impartió en el transcurso de ese año y por único año, se impartió dicha actividad **(ver Anexo # 4, apartado 2.4.2 participantes en talleres)** en 10 ocasiones, teniendo a participantes de diferente género, escolaridad y edad.

Al impartirse el taller permitió detectar algunas deficiencias en la forma de impartirlo. La impartición del mismo estuvo basada en la prueba piloto módulo “Búsqueda de Empleo”, algunas de las cuales fueron las siguientes: la falta de interacción entre los instructores y los buscadores de empleo, el exceso de teoría y poca práctica, la falta de motivación para el buscador al ingresar al taller sin presionarlo como un requisito para poder darle información sobre las vacantes ofrecidas, que cada ejercicio a realizar manejaba diferentes tiempos de duración que iban de 50 min. a dos horas requiriendo un total de 30 horas (en promedio) para llevar a cabo todos los ejercicios, etc.

A partir de lo detectado fue necesario realizar algunos cambios a la “forma planteada” en el manual prueba piloto, así como elaborar algunos materiales de apoyo como fueron:

- Trípticos, los cuales permitirán al buscador de empleo tener información impresa de temas enfocados a distintos temas, como son: autoestima, como elaborar un currículum, proceso en la búsqueda de empleo, como negociar el salario, como vestir para una entrevista de trabajo, desempeño en la entrevista, etc. Además, que éstos pueden ser distribuidos durante los eventos (ferias de empleo, días del contrato) y así tener un mayor impacto entre los usuarios **(ver Anexos del # 5 al 10)**
- Periódico mural, donde su objetivo principal fue que los solicitantes pudieran aprovechar el tiempo de espera, observando sugerencias para aplicarlas al momento de su búsqueda de empleo, así mismo para que de una manera más dinámica obtuvieran información útil, y se informarán sobre vacantes ofrecidas, recomendaciones generales de la documentación requerida en la búsqueda de empleo, fechas de eventos importantes, dudas o sugerencias, etc.
- Rotafolios, el cuál contuvo toda la información relevante y condensada de los temas que se abordaron en la impartición de los talleres, basada en el manual de la prueba piloto e información recopilada, todos los temas se explicaron de manera verbal y escrita, además de ilustraciones alusivas a los diferentes temas, y se involucro a los participantes al taller a colaborar con sus comentarios y opiniones.

Lo anterior se realizó con la finalidad de lograr algunos objetivos para la UDSE Tláhuac, así como para cubrir los objetivos particulares.

En el 2005 se suspendió la impartición de dichos talleres, y no se tuvo algún seguimiento a los mismos (**ver Anexo # 11**).

Se propone implementar y llevar a la práctica el siguiente esquema en la impartición de los talleres para buscadores de empleo (ver tabla # 3).

Tabla # 3 Carta descriptiva de modificación a la impartición del taller para buscadores de empleo

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROPOSITO	TIEMPO	MATERIALES	EVALUACIÓN
a) Situación Personal	Resaltar el valor de la propia capacidad del individuo, el balance de virtudes y limitaciones, el respeto por sí mismo, la actitud positiva, y la aceptación de las características personales del individuo.	Lograr integrar en grupo a los participantes.	25 min.	Lápiz Bolígrafo Hojas Trípticos	Sondeo Opiniones Personales
b)Dónde buscar Empleo	Describir los principales medios formales e informales que existen y que el buscador tendría para aumentar sus posibilidades de emplearse.	Dar a conocer los principales medios con los que el buscador cuenta en su proceso de búsqueda de empleo.	20 min.	Lápiz Bolígrafo Hojas Trípticos Periódicos Ejemplos de carteles o volantes Lista de medios formales (radio, t.v., internet, agencias de colocación, servicio de empleo, etc.)	Sondeo Opiniones Personales
c) Planeación y Organización	Conocer y organizar los documentos	Que el buscador de empleo	30 min.	Lápiz Bolígrafo Hojas	Sondeo Opiniones

de la Búsqueda de Empleo	necesarios en la búsqueda de empleo. Ubicar y constatar que el buscador de empleo sí cubra con el perfil laboral solicitado pero además que tenga las habilidades y criterios personales bien establecidos con respecto a las vacantes ofertas.	organice, planeé y distribuya todo lo que hará para poder emplearse.		Trípticos Rotafolios Solicitud de empleo Lista de documentos oficiales Trípticos Lista de vacantes ofrecidas	Personales
d) Estrategias para la Entrevista y la Solución de Exámenes de Selección.	Se darán recomendaciones con la finalidad de que los buscadores tengan en cuenta los siguientes aspectos al momento de presentarse a la entrevista: desempeño adecuado en la entrevista, imagen corporal, actitudes, y recomendaciones para dar una mejor impresión durante este proceso.	Guiar a los buscadores de cuales son los elementos principales que deben considerar hacer y no hacer en la entrevista.	40 min.	Lápiz Bolígrafo Trípticos Lista de sugerencias sobre imagen corporal Fotocopias de "Informe de entrevista inicial" y "Resultados de la entrevista inicial"	Sondeo Opiniones Personales
e) Contratación	Conocer los diferentes tipos de contrato laboral que existen, con la finalidad de orientar y hacer saber a los Buscadores de Empleo que en todo trabajo personal que implique un salario, se adquiere un	Dar a conocer los diferentes tipos de contrato laboral que existen.	20 min.	Lápiz Bolígrafo Hojas Rotafolio Lista de tipos de contratos	Sondeo Opiniones Personales

derecho y obligación legal, por parte del patrón como del empleado.				
---	--	--	--	--

Con la finalidad de tener mayor claridad en las diferencias de la Dirección General de Empleo y Capacitación prueba piloto modulo “búsqueda de empleo” y la propuesta de modificación en la impartición del taller se agrega el siguiente cuadro comparativo (ver tabla # 4).

Tabla # 4 Comparativo de actividades

	Dirección General de Empleo y Capacitación prueba piloto módulo “búsqueda de empleo”	Modificación en la impartición del taller para buscadores de empleo
Impartición	Se realiza de manera didáctica con diferentes ejercicios	Se llevará a cabo de manera expositiva, interactiva, recreativa y dinámica
Actividades	Se manejan 18 ejercicios relacionados a diferentes temas de aprendizaje y cinco lecturas de apoyo con respecto a los mismos	Se utilizarán dos dinámicas grupales y varios ejercicios relacionados con los temas a revisar. Se hará una simulación de entrevista con la finalidad de que el buscador de empleo tenga en cuenta: cómo debe comportarse y qué le pueden preguntar, con la finalidad que sea un breve entrenamiento para presentarse a la misma. Se orientará a los buscadores en la elaboración del currículum. Se contemplará dar información a los buscadores abarcando dudas, comentarios o en temas en relación a su proceso en la búsqueda de empleo.

Tiempos de duración	Cada uno de los 18 ejercicios abarcan diferentes tiempos, que van de 45 min. a 1 hora 45 min. Teniendo un total de 30 horas para distribuir en cinco sesiones	En cinco actividades básicas cubrir diferentes aspectos, abarcando de 25 min. a un máximo de 40 min. por actividad teniendo como resultado una sesión de 1 hora 45 min. aproximadamente en total
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> - La prueba piloto - Hojas -Lápiz o bolígrafo -Varios ejercicios impresos relacionados a los diferentes temas mencionados anteriormente 	<ul style="list-style-type: none"> -Trípticos relacionados a diferentes temas (antes ya mencionados) -Periódico mural -Rotafolios -Dinámicas grupales - Actividades de práctica: ejemplo de carteles, volantes, lista de medios formales, solicitud de empleo, lista de vacantes ofrecidas, etc.
Herramientas diseñadas		<p>Como aportación al taller se mencionan las siguientes herramientas de apoyo:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Trípticos - Periódico mural -Rotafolios -Dinámicas grupales -Un capítulo de sugerencias para un mejor funcionamiento de las actividades desarrolladas en la UDSE y para la impartición del taller

Los temas que se abordan a continuación representan el sustento teórico de éste trabajo, cabe mencionar que son los mismos títulos que maneja la dirección general de empleo y capacitación para el taller de búsqueda de empleo.

4.3 Situación personal

El concepto de sí mismo pretende detectar qué imagen tiene de sí mismo el entrevistado, ¿se subvalora?, ¿se sobrevalora?, ¿cuál es su nivel de contacto con la realidad?, que tan justa es la evaluación que hace de su propia persona. Se busca la coherencia entre la descripción que da de sí mismo y los datos que se registran en el momento de la entrevista, por ejemplo, que se describa como

una persona muy alegre, optimista, emprendedora, y lo observemos con una actitud triste o pesimista (Grados y Sánchez, 1993).

Así mismo, la valoración objetiva de la propia capacidad, el balance de virtudes y limitaciones, el respeto por sí mismo, la actitud positiva son el equilibrio del uso adecuado de talentos, esfuerzo, inteligencia y voluntad. Es decir, los pensamientos positivos y el éxito van de la mano, usted no está incapacitado para triunfar (nadie lo está), las fuerzas intelectuales, y físicas llevan al éxito: una actitud positiva, con optimismo, alegría y fe creará a su alrededor un ambiente favorable para lograr lo que desea; pero si piensa (y actúa) negativamente, con pesimismo y sin fe, los resultados serán fatales (Octavio, 2001).

Se menciona también a la Terapia Gestalt, debido a que la idea fundamental de la Psicología Gestalt consiste en tratar de comprender los fenómenos por medio del análisis de los elementos que la constituyen, es decir, considera que la conducta tiene lugar en un medio ambiente que consiste en un sistema organizado de tensiones y esfuerzos (fuerzas), análogos a las que se dan en un campo gravitacional o en un campo electromagnético.

Se aprende cuando se ha percibido la relación apropiada, cuando se han puesto juntos los elementos del problema aprendido en una Gestalt, y la llave para aprender es el descubrimiento de la respuesta correcta, la cual depende de la "estructuración del campo", o formación de la Gestalt.

Cuando se crea la Gestalt se experimenta un rápido "insight", el cual se caracteriza por la reproducción de una nueva conducta; se puede repetir la misma conducta y además dicha conducta se puede aplicar a otras situaciones que no sean idénticas a la situación original en que surgió el aprendizaje.

Enfocar el momento en el "aquí y el ahora", observando y percibiendo lo obvio, es un proceso, y en este proceso, el efecto consiste en reducir los problemas a un nivel manejable y hacerles frente, según un orden de prioridades establecido, uno a uno. Lo importante es quedarse en una situación el tiempo necesario para cerrar dicha situación e inmediatamente después iniciar o abrir otra Gestalt (Castanedo, 1997).

Así, la autoestima puede ser el recurso psicológico más importante que se tiene para ayudar a afrontar los desafíos del futuro. Estos son especialmente evidentes en el lugar de trabajo, donde empieza a verse claramente que la autoestima no es un lujo emocional sino un requisito para la supervivencia.

La autoestima juega un importante rol en la capacidad para asumir riesgos, adquirir nuevas aptitudes, ser creativo, recibir realimentación, relacionarse con los demás con justicia y benevolencia, ser productivo y positivo. Se necesita cultivar estos rasgos tan importantes para funcionar realmente bien en la familia, organizaciones y comunidades (Branden, 1994).

La dinámica de grupos indica que donde hay más de una persona hay realmente problemas de relación. Para superarlos, la familia, la escuela, los

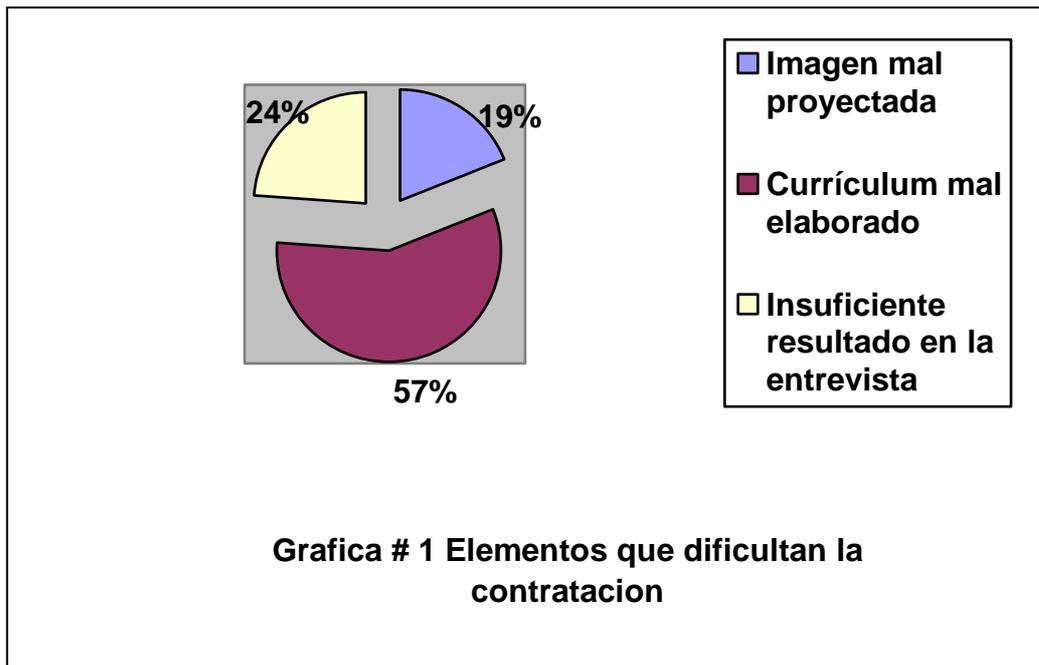
clubes, los deportes, la administración de empresas, los partidos políticos, los grupos de jóvenes y de adultos recurren, con bastante frecuencia, a cursos de relaciones humanas. Por su afinidad y sus relaciones con los diversos aspectos de la vivencia de los individuos con el grupo y del grupo con los individuos, la dinámica de grupo y las relaciones humanas se complementan, de tal forma que cada ejercicio tiene una finalidad: así, en este caso, se busca mayor apertura de la persona en relación con los demás, para derribar las barreras que impiden una verdadera comunicación personal a causa de tantos prejuicios y condicionamientos que generalmente angustian a las personas en su relación con otras (Fritzen, 1999).

Para ser un miembro eficaz de un grupo, es preciso reconocer que cada individuo tiene un espacio personal dentro del cual no pueden introducirse los otros, y que varía según la relación existente entre el individuo y los demás. En la medida que un miembro del grupo sea sensible al espacio personal de los demás miembros, y lo respete, aumenta la probabilidad de ser eficaz en el grupo. La intromisión en el espacio personal de otro individuo suscita reacciones negativas que impiden una interacción eficaz. De igual modo, los miembros del grupo establecen derechos territoriales que deben ser respetados por el individuo que desee ser aceptado y admirado por los otros integrantes del grupo. Reconocer y respetar los derechos territoriales de los demás aumentará las probabilidades de que el individuo se convierta en miembro eficaz del grupo (Shaw, 1986).

4.4. Dónde buscar empleo

La gente debe estar preparada ya que se viven tiempos de cambios e innovaciones, y sin darse cuenta las novedades y procedimientos se van, así, en el ámbito laboral frecuentemente se realizan cambios que alteran el sistema de empleo general y por consecuencia el aumento de desempleo. Un ejemplo de lo anterior es, se compra el periódico y se encuentra el trabajo soñado, se cumple con todos los requisitos y expectativas solicitadas. Al día siguiente, le dan una cita para entregar la solicitud o currículum, pero pasan una, dos o tres semanas y nunca recibe respuesta.

Cuando decide investigar porque no le han llamado, resulta que el trabajo de sus sueños ya es de alguien más, ¿Se pregunta qué pasó? ¿Por qué? si su currículum era "perfecto" no le llamaron siquiera para hacerle una entrevista. Un procedimiento de investigación en diferentes empresas, enfocándose en el área de selección de personal, encontró algunos elementos que dificultan la contratación de personal y fueron los siguientes (ver gráfica # 1).



En la búsqueda de empleo los múltiples factores que intervienen en el reclutamiento de personal, generalmente se desconocen o no se les da la importancia debida, lo cual ocasiona una gran desventaja ante los demás candidatos.

Sin embargo, los siguientes factores se consideran como indispensables en la búsqueda de empleo:

- Presentación de Currículum Vitae, es la primera carta de presentación
- Elaboración de una solicitud de entrevista, para dar la importancia a la necesidad de empleo en forma segura y profesional
- La forma de comunicarse, usted es quien “ maneja” la entrevista, usted decide qué quiere que sepan de usted y de su vida

En esta búsqueda constante y agotadora debe saber que antes de emprenderla, hay que tener muy claro los conocimientos y prepararse para fomentar las posibilidades ante la competencia (Octavio, 2001).

4.5. Planeación y organización de la búsqueda de empleo

Un ejemplo de este apartado es la hoja de solicitud, la cual para Acevedo y López (1986), el fin que persigue este tipo de impresos, es el de permitir conocer, con cierta aproximación a la realidad, los datos familiares, profesionales y personales del futuro entrevistado y, aunque el formato suele variar de acuerdo a cada compañía y sus necesidades específicas, el contenido deseable de la hoja de solicitud debe abarcar las siguientes áreas de exploración:

- I.- Información laboral, ¿Qué tipo de empleo y salario está solicitando?, ¿Cuál es la experiencia que tiene en puestos semejantes?, ¿Qué otro tipo de puestos ha desempeñado con anterioridad y por cuánto tiempo?, etc.

- II.- Datos personales, como fecha de nacimiento y edad, sexo, dirección actual, número telefónico, estado civil, quiénes dependen de él o ella (nombre del cónyuge y número de hijos, en caso de que existan) etc.
- III.- Datos familiares, indicar nombre de los padres y lugar de nacimientos de los mismos, qué grado de escolaridad poseen, nombres de hermanos y hermanas, qué tipo de ocupación laboral tienen, etc.
- IV.- Cultura escolar, nombres y direcciones de las escuelas donde estudió, con fechas claramente especificadas. Si aún estudia ¿en dónde y qué?, si ha recibido cursos especiales u obtenido alguna beca. Si habla alguna lengua extranjera y qué grado de conocimiento de ella posee (la lee, escribe y entiende), etc.
- V.- Experiencia de trabajo, anotar nombres y direcciones de las empresas donde haya trabajado anteriormente, con fechas bien determinadas; cuál fue su ocupación en cada una de ellas y una breve descripción de sus actividades. Motivos por los cuales abandonó su último empleo. Sueldos percibidos. Si tuvo períodos de desempleo y cuál fue la razón, etc.
- VI.- Participación social, indicar si es miembro de algún club u organización con fines no lucrativos (benéfica o cultural), ¿Qué tipo de aficiones tiene?, ¿Qué lugares ha visitado?, etc.
- VII.- Referencias o informes, ya sean personales o de otras empresas.
- VIII.- Datos físicos, es decir, estatura, peso, color del cabello, etc.
- IX.- Varios, en este punto, que es un poco el cajón de sastre, van incluidos la fecha de solicitud, la firma, las observaciones y comentarios de quien va a entrevistar posteriormente, etc.

4.6. Estrategias para la entrevista y solución de exámenes de selección

La entrevista tiene varios propósitos y puede usarse en diferentes etapas del proceso de selección. La entrevista preliminar frecuentemente se usa para eliminar a aquellos candidatos que obviamente no estén calificados. Esta entrevista puede utilizarse para verificar y clarificar los datos que no están completos en la solicitud, para obtener mayor información acerca de lo que un individuo puede hacer y hará y para ofrecer información acerca de los trabajos disponibles y las características y ventajas de la organización (Chruden, 1986).

La entrevista juega un papel primordial al seleccionar el personal, por tanto, es importante considerar lo siguiente:

- La mayoría de las organizaciones requieren que los candidatos llenen sus solicitudes de empleo, ya que éstas ofrecen una manera rápida y sistemática de obtener información variada acerca del solicitante. Esta información

recogida en las solicitudes de empleo se toma generalmente cómo base para continuar explotando los antecedentes ocupacionales del solicitante y es un componente esencial y valioso en el proceso de selección de personal. A diferencia del currículum, éste solo indica lo que el solicitante quiere que se sepa de él, y no necesariamente lo que se necesita saber.

Las entrevistas varían de acuerdo con los métodos que se usan para obtener información y para lograr como respuesta expresiones, actitudes y sentimientos del solicitante.

Acevedo y López (1986), definen la entrevista de la siguiente manera: la obtención de información es la entrevista, se trata de un procedimiento que ayuda en la interrelación humana. El término proviene del francés "entrevoir", que significa "verse uno al otro". Como en sus orígenes fue una técnica exclusivamente periodística, se la ha venido definiendo como la visita que se hace a una persona para interrogarla sobre ciertos aspectos y, después, informar al público de sus respuestas. La entrevista se utiliza con el propósito de desarrollar un intercambio significativo de ideas dirigidas a una mutua ilustración, y mencionan que la entrevista de admisión o selección, es aquella por medio de la cual el entrevistador procura formarse un juicio acerca del candidato entrevistado.

Generalmente, las impresiones iniciales que recibe el entrevistador provienen de los rasgos expresivos que se manifiestan fácilmente en el comportamiento, como son: entusiasmo, emotividad, apatía, sumisión, calidad de voz, timidez, lenguaje, etc. Toda entrevista implica en mayor o menor grado, una constante corriente de información del entrevistado hacia el entrevistador, y viceversa; y es este intercambio de información el aspecto más importante de una entrevista. Dentro de la entrevista, las preguntas tienen como fin primordial el traducir los objetivos específicos del entrevistador en una comunicación positiva con el entrevistado, de manera que se obtenga información que realmente se desea obtener.

La entrevista es una comunicación generalmente entre entrevistado y entrevistador, debidamente planeada, con un objetivo determinado para tomar decisiones que la mayoría de las veces son benéficas para ambas partes. Indican tener en cuenta los siguientes aspectos durante el proceso de entrevista:

- Imagen corporal, cualquiera puede hacer un análisis aproximado del carácter de un individuo, tomando como base la manera de moverse (rígido, desenvuelto, vigoroso), y la manera en que lo haga representará un rasgo bastante estable de su personalidad
- Gesto y postura, distingue dos tipos de movimientos: los de gesticulación, en los que el individuo utiliza sólo una parte de su cuerpo, y los de postura, que generalmente atañen a toda persona e implica también variaciones en la distribución del peso. Un ejemplo de esto es el entrevistado que se muestra confiado, seguro, con sus movimientos firmes, sus pasos son largos, se siente erguido, con la barba en alto, es este caso se observaría la coherencia entre gesto y postura

- La imagen corporal refleja las actitudes y orientaciones persistentes del individuo hacia los demás.
- Concepto de sí mismo, coherencia en la descripción de sí mismo, por ejemplo, persona que se describe como muy alegre, optimista, emprendedora, y se observa con una actitud triste o pesimista (Grados y Sánchez, 1993).

Justificando lo anterior, se hace mención del Análisis Transaccional (A.T.), el cuál es un método de análisis de la conducta humana y, en particular, de las “transacciones” que la gente hace cuando se comunica entre sí. Así mismo, los conceptos del A.T. ofrecen la forma de comprender y ejercer cierto control sobre nuestro comportamiento en el trabajo y sobre la conducta de las demás personas (Albano, 1977).

Por su parte, Jongeward y Seyer (1989), indican que según la teoría del A.T., toda personalidad comprende tres partes, llamadas estados del ego. Estos estados del ego se denominan paternos, adultos e infantiles. Es decir, todo ser humano desarrolla un estado paternal del ego cuando, siendo niño, asimila ciertas actitudes y formas de comportamiento a través de las figuras de sus padres. Cuando siente, piensa o actúa en la forma que observó a sus padres (u otras figuras de autoridad) cuando era pequeño, está aplicando el estado paternal del ego.

El Padre es la parte de la personalidad que contiene todas las instrucciones y guías: los debes, tienes que, haz esto, no hagas aquello, se adquieren por medio de la asociación íntima con el padre y otras figuras de autoridad, durante la juventud, y es el resultado de un proceso de aprendizaje (Albano, 1977).

En estado adulto se reacciona de manera analítica. Siempre que está reuniendo información, haciendo razonamientos, estimando probabilidades, tomando decisiones de manera no emotiva y basándose únicamente en los hechos, etc., se encuentra en el estado adulto del ego.

En el estado infantil del ego, siente y actúa como aquella pequeña persona que alguna vez fue. Su estado Infantil posee todos los sentimientos e impulsos de un recién nacido.

La caricia más directa, y con frecuencia la más poderosa, es aquella que implica contacto físico: una palmada en el brazo, hombro o espalda, un cálido apretón de manos, o un fuerte abrazo. El Lenguaje corporal también transmite mensajes sin palabras habladas. Por ejemplo: la mirada hacia arriba, con ojos entornados, comunica algo distinto que aquella dirigida hacia abajo; los brazos cruzados transmiten algo diferente que los brazos en posición relajada y abierta; una quijada firmemente cerrada transmite algo diferente que una amplia y cálida sonrisa.

Continuamente, el lenguaje corporal forma parte del Yo desapercibido, es decir, no se da uno cuenta que constantemente envía mensajes con el cuerpo, por la manera en que se usan:

- ademanes,
- posturas,
- expresiones faciales
- contacto visual (Jongeward y Seyer, 1989).

Una persona se comporta en respuesta a estímulos asociados con un estado hipotético interno de desequilibrio. La conducta se dirige a alcanzar un incentivo o meta que el individuo anticipa que será satisfactorio porque restaurará el equilibrio. El logro de la meta conduce a un cambio en el grado de desequilibrio y a un cambio en el nivel de la fuerza que impulsa al individuo hacia la acción. Éstos estados internos de desequilibrio o motivos no pueden observarse ni medirse directamente; su presencia y su naturaleza deben inferirse de la observación de las clases de conducta que suceden en relación con diferentes tipos de incentivos y circunstancias antecedentes (Dunnette y Kirchner, 1997).

Concretamente, Chandezon y Lancestre (1987) intentan delimitar las aportaciones del AT (Análisis Transaccional) haciendo énfasis de los elementos más importantes que contiene dicha tendencia:

- Para hacer a las personas más eficaces en su conducta cotidiana, es importante las funciones de comunicación
- Se le invitará a construir de nuevo, es decir, llevar a cabo redecisiones
- Los contratos de formación que se pueden llegar a acordar entre instituciones o entre las personas, en un momento dado
- Formado y formador, serán conducidos a intentar comprender las situaciones-problema a las que el individuo es confrontado, utilizando el análisis de las transacciones, desalojar los juegos y los rackets (sentimientos parásitos y caricias o estimulación)
- Permite a todos los componentes del personal tener un código común, e instaurar así más fácilmente las transacciones adulto-adulto
- Da un valor importante a la descripción de los fenómenos que se pueden observar, por ejemplo: actitudes de juicio; cejas fruncidas del padre; actitud alegre; ojos rientes del niño; etc
- Refuerza conceptos tales como triunfador, de la participación y del análisis al alcance de todos
- Consagra un lugar privilegiado a los procesos racionales y en particular al adulto
- Sobrevalora las capacidades del sujeto para responsabilizarse de su problema existencial
- El A.T. se dirige deliberadamente hacia el porvenir y da prioridad, ante todo, al cómo frente al por qué

Por otra parte, los test de personalidad y aptitudes han demostrado cierta eficacia, pero también problemas notables para predecir el rendimiento laboral y para no discriminar a ciertos colectivos. Cada vez se utiliza más la selección por competencia, que se refiere a lo que una persona hace en su trabajo, y que es diferente de los de conocimientos y habilidades. Por ejemplo, la clave de la

eficacia de un vendedor no está en conocer mucho el producto, sino en lo que hace de forma diferente a los demás, que le lleva a vender más.

Los tests psicológicos más usados en el procedimiento de selección de personal tienen el propósito de familiarizarle con los problemas planteados, por diferentes empresas en el momento de su evaluación psicométrica.

4.7. La Contratación

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

Pueden firmarlo:

- Los mayores de edad (18 años)
- Los menores de 18 años, si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo. Si viven de forma independiente, con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores
- Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable

El contrato de trabajo puede formalizarse por escrito o de palabra. Es obligatorio cuando así lo exija una disposición legal, y siempre en los contratos que se relacionan:

- Prácticas
- Formación
- Para la realización de una obra o servicio determinado
- A tiempo parcial, fijo, discontinuo y de relevo

La mayoría de las compañías no dan un contrato al nuevo empleado. Hay algunas excepciones a esta norma. Los ejecutivos superiores a veces piden, y se les concede, contratos a título individual. Los vendedores que se han ganado cierta clientela suelen recibir contratos. A los empleados clave, con acceso a secretos de la firma, tal vez se les pida firmar acuerdos de secreto empresario que los obliguen a no divulgar información.

Otro tipo de contrato es el que usan ciertos empleadores para restringir a los empleados la libertad de trabajar para la competencia durante un plazo determinado, aun después de haber dejado la empresa. Otras cláusulas restrictivas prohíben que se difunda la información técnica sin la aprobación de un funcionario superior de la compañía. Los técnicos suelen firmar contratos en los que ceden todos los derechos sobre patentes que pudieran corresponderles respecto de productos diseñados para la empresa (Grados y Sánchez, 1993).

CAPITULO V. MODIFICACION AL PROGRAMA “PRUEBA PILOTO BUSQUEDA DE EMPLEO”

Como sugerencias para un funcionamiento mejor de las actividades desarrolladas en la UDSE Tláhuac, específicamente en el taller para buscadores de empleo, se debe llevar al cabo lo siguiente:

Reducir los tiempos de duración, modificar la impartición y el contenido de los temas de dicho taller de la siguiente manera:

5.1 Situación Personal

En este apartado se aborda el tema de autoestima para reforzar la situación personal del individuo.

“La autoestima es la conciencia de ser competente a fin de vencer los desafíos básicos de la vida y de ser merecedor de felicidad”. Esto significa confiar en nuestra capacidad de pensar, aprender, tomar las decisiones adecuadas y responder de forma efectiva a las situaciones nuevas. También significa tener confianza en experimentar éxito y satisfacción personal; está relacionada con tener conciencia de la eficacia; significa confiar en los procesos de razonamiento, comprensión, elección, decisión y de regular la acción. Es una confianza que no se puede fingir. Tiene que estar basada en la realidad, tiene que ganarse (Branden ,1999).

Es decir, la persona que tiene dudas importantes acerca de su capacidad de pensar, comprender, aprender o enfrentarse a los desafíos normales de la vida está en grave desventaja, en cualquier lugar o momento de la historia, especialmente cuando se tiene que enfrentar a lo nuevo o desconocido.

Con el nacimiento del capitalismo y el creciente surgimiento de los comerciantes, tenderos y los primeros empresarios norteamericanos, tuvieron lugar ciertos cambios en la conciencia de las personas: cambios en la conciencia cultural, la pregunta “¿Qué serás, teniendo en cuenta lo que ha determinado tu nacimiento?” fue reemplazada por “¿Qué has hecho por ti mismo?”. La identidad dejó de ser algo heredado y pasó a ser algo que podía crearse y de lo que se era responsable.

La idea del progreso estimuló la imaginación de la gente; la premisa era que la inteligencia, la perseverancia, la ingenuidad y la empresa podían generar una mejora constante en el modo de vida, que los nuevos descubrimientos, productos y expresiones de creatividad podían elevar sin limitar la calidad de la existencia humana. La mente todavía no se consideraba una ventaja capital ni mucho menos, sin embargo había empezado a pasar a un primer plano, a veces bajo nombres como “competencia” o “capacidad”.

La autoconfianza y la autorresponsabilidad se veían apropiadas para este nuevo orden de cosas, en contraste con la conformidad y obediencia. Se valoraban las nuevas ideas con aplicación comercial; se valoraba la capacidad

de concebir y actualizar nuevas posibilidades de creación de riqueza; se recompensaba la mentalidad empresarial.

Todo éste desarrollo supuso nuevos desafíos para la autoestima de las personas, para su visión más profunda de su valor y su competencia. Esto presupone una capacidad de pensar por uno mismo, de mirar al mundo a través de los propios ojos, no percibir el mundo a través de los ojos de otros.

La autoestima se construye con el tiempo y mediante prácticas específicas, tales como los seis pilares esenciales para la construcción de la autoestima:

- La práctica de vivir conscientemente: el respeto por los hechos; estar presente en lo que se está haciendo en el momento de hacerlo; buscar y estar abierto con ilusión a cualquier información, conocimiento o comentario que tenga relación con sus intereses, valores, objetivos y proyectos; intentar comprender no sólo el mundo exterior a uno mismo sino también el mundo interior, de manera que no actúe sin saber lo que está haciendo
- La práctica de la autoaceptación: el deseo de poseer, experimentar y hacerse responsable de los propios pensamientos, sentimientos y acciones sin evadirse, negarlos o desentenderse de ellos, así como sin autorrechazo; darse permiso para tener pensamientos propios, para experimentar sus emociones y para mirar a la cara a sus acciones aunque no sean necesariamente de su gusto, aunque no las apruebe o esté de acuerdo con ellas. Es la virtud del realismo aplicada al yo
- La práctica de la autorresponsabilidad: darse cuenta de que somos los autores de nuestras elecciones y nuestras acciones; de que cada uno de nosotros es responsable de su propia vida y bienestar y de alcanzar sus objetivos; de que si necesitamos la cooperación de otras personas para alcanzar nuestros objetivos, debemos ofrecer algo a cambio
- La práctica de la autoafirmación: ser auténtico en el trato con los demás; tratar a los propios valores y tratarse a uno mismo con respeto en el contexto social; no ocultar la realidad de quién soy o de lo que aprecio a fin de evitar la desaprobación de alguien; estar dispuesto a responder por uno mismo y por las ideas propias de la manera adecuada en las circunstancias apropiadas
- La práctica de vivir con determinación: identificar los objetivos o propósitos personales a corto y largo plazo, así como las acciones necesarias para alcanzarlos; organizar nuestra conducta en servicio de esos objetivos; supervisar nuestros actos para asegurarnos que estamos bien encaminados, y prestar atención a las consecuencias a fin de saber en un momento dado si es necesario volver atrás para rectificar los errores
- La práctica de la integridad personal: vivir de forma coherente con lo que se sabe, los valores que se profesan y lo que se hace; decir la verdad, respetar los compromisos, ejemplificar con acciones los valores hacia los que se profesa admiración; tratar a los demás con amabilidad y benevolencia. Cuando se traicionan los valores, se traiciona a la mente y la autoestima es una víctima inevitable (Branden ,1999)

La autoestima puede ser el recurso psicológico más importante que se tiene para ayudar a afrontar los desafíos del futuro. Estos son especialmente evidentes en el lugar de trabajo, donde empieza a verse claramente que la autoestima no es un lujo emocional sino un requisito para la supervivencia.

Por tanto, la autoestima juega un importante rol en la capacidad para asumir riesgos, adquirir nuevas aptitudes, ser creativo, recibir realimentación, relacionarse con los demás con justicia y benevolencia, ser productivo y positivo. Se necesita cultivar estos rasgos tan importantes para funcionar realmente bien en la familia, organizaciones y comunidades (Branden, 1994).

A continuación en la tabla # 5 se desglosa la carta descriptiva de implementación de las dinámicas grupales para el apartado de situación personal (ver Anexo # 12 y 13).

Tabla # 5 Implementación de dinámicas grupales

ACTIVIDAD	TIEMPO	MATERIAL	TAMAÑO DEL GRUPO	AMBIENTE FISICO
Ejercicio de la Calidad	25 min. Aprox.	Lápiz Hojas	25 A 30 personas	Una sala amplia, con pupitres colocados en forma circular
El regalo de la alegría	5 min. Por participante Aprox.	Lápiz y papel	De seis a diez personas, que tengan cierta experiencia de vivencia grupal. Se pueden orientar varios subgrupos simultáneamente.	Pupitres para acomodar a los miembros participantes, y un espacio suficiente para formar subgrupos.

5.2 Planeación y Organización de la Búsqueda de Empleo

En éste apartado una de las actividades más frecuentemente realizadas fue orientar a los buscadores en cómo y qué aspectos debe contener una solicitud de empleo.

Por ello, la solicitud de empleo debe abarcar las siguientes áreas de exploración y el entrevistador debe considerar lo siguiente:

I.- Información Laboral, ¿Qué tipo de empleo y salario está solicitando?, ¿Cuál es la experiencia que tiene en puestos semejantes?, ¿Qué otro tipo de puestos ha desempeñado con anterioridad y por cuánto tiempo?, etc.

II.- Datos Personales, como fecha de nacimiento y edad, género, dirección actual, número telefónico, estado civil, quiénes dependen de él o ella (nombre del cónyuge y número de hijos, en caso de que existan) etc.

III.- Datos Familiares, indicar nombre de los padres y lugar de nacimientos de los mismos, qué grado de escolaridad poseen, nombres de hermanos y hermanas, qué tipo de ocupación laboral tienen, etc.

IV.- Cultura Escolar, nombres y direcciones de las escuelas donde estudió, con fechas claramente especificadas. Si aún estudia ¿en dónde y qué?, si ha recibido cursos especiales u obtenido alguna beca. Si habla alguna lengua extranjera y qué grado de conocimiento de ella posee (la lee, escribe y entiende), etc.

V.- Experiencia de Trabajo, anotar nombres y direcciones de las empresas donde haya trabajado anteriormente, con fechas bien determinadas; cuál fue su ocupación en cada una de ellas y una breve descripción de sus actividades. Motivos por los cuales abandonó su último empleo. Sueldos percibidos. Si tuvo períodos de desempleo y cuál fue la razón, etc.

VI.- Participación Social, indicar si es miembro de algún club u organización con fines no lucrativos (benéfica o cultural), ¿Qué tipo de aficiones tiene?, ¿Qué lugares ha visitado?, etc.

VII.- Referencias o Informes, ya sean personales o de otras empresas.

VIII.- Datos Físicos, es decir, estatura, peso, color del cabello, etc.

IX.- Varios, en este punto, van incluidos la fecha de solicitud, la firma, las observaciones y comentarios de quién va a entrevistar posteriormente, etc.

5.3 Entrevista y exámenes de selección

El entrevistar a los solicitantes del trabajo está considerado como el aspecto más importante en el proceso de selección, además de tener en cuenta, que aun cuando no existan interpretaciones universales para el lenguaje corporal, cada persona tiene su propio modo de reaccionar y que puede traducirse siempre de la misma manera (ver Anexos # 14 y 15), por tanto, al entrevistador hay que indicarle evitar hacer los siguientes aspectos:

- Lenguaje corporal no verbal (gestos, ademanes, acciones)
- Evitar mirar de frente como “retando” al entrevistador
- Mover la cabeza de derecha a izquierda y viceversa varias veces
- Bostezar
- Palmaditas en la espalda al entrevistador
- Rascarse la cabeza
- Sonreír demasiado
- Morderse el labio
- Dar golpecitos con el pie
- Cruzarse de brazos

- Alzar las cejas
- Fruncir el ceño
- Esponjar la nariz
- Retorcerse las manos
- Inclinarsse hacia adelante
- Sentarse al borde del asiento
- Moverse en el asiento
- Encorvarse
- Postura erguida

Es muy importante para el entrevistador poder distinguir los rasgos más relevantes de la personalidad del entrevistado para, en base a ellos, poder ubicarlo dentro de alguno de los grandes grupos de comportamiento humano. Son cuatro los principales grupos que pueden afectar positiva o negativamente el desarrollo de la entrevista:

1. Sujeto tímido:

- Introvertido
- Tímido
- Sumiso
- Sentimental
- Sugestionable
- Mediocre
- Nostálgico
- Depresivo
- Desconfiado
- Soñador
- Sensible

2. Sujeto agresivo

- Sarcástico
- Irónico
- Cínico
- Extrovertido
- Autoritario
- Impulsivo
- Inestable
- Agresivo
- Político
- Farsante
- Auto-suficiente
- Sociable
- Seguro
- Audaz

3. Sujeto manipulador

- Egocéntrico
- Excéntrico

- Creativo
- Flexible
- Vengativo
- Líder
- Impaciente
- Audaz
- Astuto
- Halagador
- Chantajista

4. Sujeto embustero

- Maniático
- Simulador
- Mentiroso
- Manipulador
- Perezoso

A consideración del entrevistador es importante indicarle que evite las siguientes expresiones corporales durante el proceso de entrevista:

- Defensivo, brazos y piernas cruzadas.
- Tenso, conserva rigidez del cuerpo; sentarse erguido y en ningún momento descansar la espalda en el respaldo de la silla; sudor de las manos.
- Ansioso, movimientos que denotan angustia; conservarse sentado en el borde del asiento; mover las manos tocándose la cara o limpiándose el sudor de las manos en las piernas.
- Desafiante, sentarse con desenfado y cruzando la pierna; conservarse erguido; extrovertido.
- Desparramado, acomodarse en el asiento como si fuera a acostarse en él.
- Ostentoso, todo el comportamiento corporal tiene el objeto de impresionar al entrevistador. La actitud es, con los movimientos, hacer notar la calidad del reloj, los anillos, la esclava, el fístol y las plumas.
- Tímido, persona tensa; extiende la mano al saludar, conservando el codo cerca del cuerpo; no aprieta la mano; los movimientos son inseguros; la expresión corporal indica sumisión y pasividad.

Así mismo, se presentan algunos elementos que debe tomar en cuenta el entrevistador en el proceso de entrevista inicial (Grados y Sánchez, 1993).

1. Aspecto físico: desagradable, desaseado, buena presentación, agradable, excelente.
2. Entrada: defensivo, tenso, ansioso, desafiante, desparramado, ostentoso, tímido, seguro, respetuoso.
3. Actitud social: insociable, accesible, amistoso, sociable.
4. Forma de expresión: expresión pobre, intenta expresarse, clara, buena, excelente.

5. Fluidez verbal: monosílabo, concreto, poco intercambio, verborreico, facilita la comunicación.
6. Escolaridad: si/no, primaria, secundaria, preparatoria, profesional, técnica, otros.
7. Experiencia en el puesto: ninguna, poca, relacionada con el puesto, buena, amplia.
8. Estabilidad laboral: menor a un año, un año, dos años, tres años, mayor a tres años.
9. Interés en el puesto: no busca un puesto en particular, preferiría otro, le atrae, identificado con el puesto.
10. Motivación: desanimado, sólo le interesa sueldo y prestaciones, mediano interés, interés por el trabajo y desarrollo.
11. Honestidad: resistente a brindar información, mentiroso, manipulador, no se advierte mentira.
12. Consideraciones de trabajo: no las acepta, no acepta todas, acepta todas, observaciones.
13. Observaciones generales.

Los siguientes ejemplos son una forma de orientar a los buscadores de empleo, en cuanto a sus habilidades (qué saben hacer), y no cómo una forma de restarle importancia al proceso de reclutamiento y selección (enfocado a las pruebas psicométricas) (Octavio, 2001). A continuación se muestran algunos ejercicios para que las personas en busca de empleo tengan una idea de cómo resolver una prueba psicométrica:

* ¿Qué número falta?

1	2	5
2	3	13
3	1	?

* ¿Qué número falta?

2	4	3	9	8	32	?
8	15	9	14	10	13	?

* ¿Qué palabra hay que descartar?

Ratón
Oso
Jirafa
Roca
Gaviota

- * ¿Cuál de las siguientes expresiones es un rasgo de la personalidad?
Fuerza/ versatilidad/ riqueza/ fama/ influencia/ belleza/ inteligencia
- * Una lata contiene otras tres latas pequeñas, y cada lata pequeña contiene otras cuatro latas más pequeñas todavía. ¿Cuántas latas hay?
- * Un suceso que pueda ocurrir es:
a) Dudoso b) posible c) presumible d) probable
- * ¿Cuál de las siguientes palabras no encaja con las demás?
Martillo/ tenazas/ clavo/ lima/ sierra

PROBLEMÁTICA

El creciente desempleo generado en México hace necesario buscar medios o herramientas con el objetivo de mitigar al mismo y favorecer a los buscadores de empleo.

PROPÓSITO

Diseñar técnicas y herramientas para facilitar la búsqueda de empleo a los desempleados

Aumentar los cursos de “Habilidades Básicas y Búsqueda de Empleo” y los “Talleres para Buscadores de Empleo”

De manera particular o personal

Adquirir habilidades propias en la selección y capacitación de personal en una empresa, en éste caso, en la Unidad Delegacional de Servicio de Empleo (UDSE) Tláhuac.

Diseñar e implementar actividades o dinámicas grupales que beneficien a los buscadores de empleo y diseñar materiales informativos como apoyo a los buscadores de empleo

Reducir los tiempos de duración; modificar la impartición y el contenido de los temas de dicho Taller e implementar opciones en la elaboración para: Currículo Vitae, Carta de Recomendación y Presentación.

MÉTODO

Características de la población: de enero a diciembre del 2004, la población atendida en promedio de manera general fue de 1146 desempleados, de los cuales 981 se canalizaron a los demás servicios como fueron:

- Vinculación de desempleados con empleadores
- Proyectos de Inversión Productiva (PIP)
- Sistema de Apoyo Económico a Buscadores de Empleo
- Sistema de Capacitación para el Trabajo

Por lo que, solamente 165 participantes se canalizaron al taller para buscadores de empleo.

Estrategias de evaluación: Se omite, ya que no existe alguna forma de evaluación.

Escenario: Unidad Delegacional de Servicio de Empleo Tláhuac

Materiales: Hojas, plumas, lápices, pizarrón, marcadores

Instrumentos: Cuaderno de ejercicios y lecturas para el participante

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

De manera general se desarrollaron varias actividades dentro de la UDSE Tláhuac, tales como, vincular a los desempleados con empleadores por diversos medios, los cuales fueron:

- Colocación individual, en dónde él investigador recurrió a los aspectos más importantes de la entrevista, los cuales fueron relevantes para poder ubicar al mejor candidato (sus habilidades, el perfil solicitado por la empresa, sus conocimientos, etc.) y cubrir una vacante solicitada, al mismo tiempo, que el buscador de empleo, tuviera mayor oportunidad de ser contratado por alguna empresa, de acuerdo con sus habilidades (detectadas por el investigador) señaladas por el buscador.
- Ferias de empleo, a través del gobierno del DF y las diferentes UDSEs de la capital, los representantes de diferentes compañías (y los de la UDSE) se reunieron para entrevistar a muchos solicitantes durante uno o dos días, operando de la siguiente manera: en las UDSEs y en los periódicos aparecieron avisos del lugar y la fecha en que se realizó la feria, y se invitó a las empresas a llamar por teléfono para obtener información adicional; en cuanto a los entrevistadores, éstos recibieron los currículos de los candidatos preseleccionados, calificados para posiciones específicamente señaladas, con la finalidad de hacer entrevistas breves pero con suficiente profundidad para determinar si habría verdadero interés por parte del candidato. En esta forma fue posible hablar con un número máximo de candidatos y citar posteriormente en la compañía a los que ofrecieron mejores probabilidades de ser buenos empleados para hacerles una entrevista completa.
- En otras actividades se brindó apoyo a los buscadores de empleo a través del sistema de empleo; el sistema de apoyo económico tanto en los proyectos de inversión productiva como en los cursos de capacitación productiva; en los talleres para buscadores de empleo.

En todas las actividades referidas anteriormente, se cubrieron adecuadamente los objetivos planteados: incorporar a la población desempleada y subempleada a cursos de capacitación, con el propósito de facilitar su acceso al empleo e incrementar su empleabilidad, así como desarrollar e implementar los mecanismos necesarios que permitieron apoyar a los trabajadores de empresas en situación de suspensión temporal de relaciones de trabajo, aprovechando este tiempo para capacitarlos, coadyuvando con ello a elevar su productividad y la competitividad de las empresas. Diseñar técnicas y herramientas para facilitar la búsqueda de empleo a los desempleados, así mismo, aumentar los cursos de “habilidades básicas y búsqueda de empleo” y los “talleres para buscadores de empleo”, en éste se diseñaron y elaboraron varios complementos tales como trípticos, periódico mural, rotafolio, para apoyar a los participantes en su búsqueda, al igual que se implementaron dinámicas relacionadas a la mejor integración de los buscadores.

Así mismo, se logró ofrecer a los buscadores de empleo herramientas que les permitieron obtener mejores resultados en su búsqueda, a través del “taller para buscadores de empleo”. ÉL cuál, fue de utilidad tanto para el personal que laboro en la UDSE como para los participantes del mismo, en el sentido que se logró cubrir el objetivo de reducir los tiempos de duración en la impartición de los talleres, además de implementar y aplicar dinámicas de integración grupal.

Lo anterior dio lugar a que los asistentes a dichos talleres, se involucrarán más al participar en los temas abordados, lo cuál permitió asesorarlos en la elaboración de un currículum (elementos que debe contener), cartas de presentación, cartas de recomendación, y en ocasiones, de llevar al cabo una simulación de una entrevista.

La elaboración y distribución de los trípticos, proporcionaron al buscador información relevante y concisa, relacionada con varios temas de su interés (factores importantes en tu búsqueda de empleo; ¿Qué importancia tiene la autoestima en tu búsqueda de empleo?; ¿Sabes cómo ir vestido a una entrevista de trabajo?; ¿Cómo elaborar un currículum vitae?; ¿Cuánto es su salario deseado?; ¿Cómo mejorar tu desempeño durante la entrevista?). Los demás materiales de apoyo (periódico mural, rotafolio, dinámicas grupales) cumplieron el objetivo de ser un medio de integración e información que el buscador podía comprender, utilizar y consultar fácilmente.

De manera general, se impartieron 10 talleres a partir del 25 de febrero al 17 de diciembre, obteniendo los siguientes resultados:

- Asistieron al taller un total de 165 participantes, de los cuales, 108 fueron del género femenino y 57 del género masculino **(ver tabla # 6)**
- Se colocaron en diferentes vacantes ofrecidas a 55 personas que tomaron el taller para buscadores de empleo.
- En el ámbito educativo, los participantes de éstos talleres fueron de nivel: Bachillerato, seguido del técnico, licenciatura, secundaria y finalmente primaria **(ver tabla # 7)**
- Los puestos que desean ocupar los asistentes al taller fueron los siguientes: Secretaria, Aux. admón., Aux. Contable, Ayudante General, Capturista de Datos, Recepcionista, y Vendedores, por mencionar algunos **(ver tabla # 8)**
-

Tabla # 6 Participantes a los diferentes talleres para buscadores de empleo 2005

MES DE TALLER	NUMERO DE PARTICIPANTES	NO COLOCADOS	COLOCADOS
25-FEB AL 24-MAR	17	14	3
25-MAR AL 24-ABR	23	17	6
25-ABR AL 24-MAY	16	16	0
25-MAY AL 24-JUN	0	0	0

25-JUN AL 24-JUL	46	9	37
25-JUL AL 24-AGO	4	3	1
25-AGO AL 24-SEP	5	4	1
24-SEP AL 24-OCT	56	49	7
25-OCT AL 24-NOV	0	0	0
25-NOV AL 17-DIC	0	0	0

Tabla # 7 Nivel educativo de los participantes a los talleres

ESCOLARIDAD	
PRIMARIA	6
SECUNDARIA	28
TECNICO	40
BACHILLERATO TRUNCO	3
BACHILLERATO	50
LICENCIATURA	38

Tabla # 8 Demanda de los puestos que desean los buscadores de empleo asistentes a los talleres

PUESTOS	
SECRETARIA	42
AUX. ADMON.	18
AUX. CONTABLE	10
AYUD. GRAL.	9
CAPTURISTA	7
RECEPCIONISTA	6
VENDEDOR	5
PROFESOR	5
ASIST. EDUCATIVO	4
COMUNICACIÓN	4
OPCIONAL	4

Pese a que la UDSE tuvo un registro (ver datos correspondientes en el **Anexo # 4**), existió una diferencia con los datos obtenidos por el investigador referidos a los participantes que asistieron a los “talleres para buscadores de empleo”. Por otro lado, se realizó un taller masivo (aproximadamente 40 participantes) dónde no hubo recopilación de datos directa.

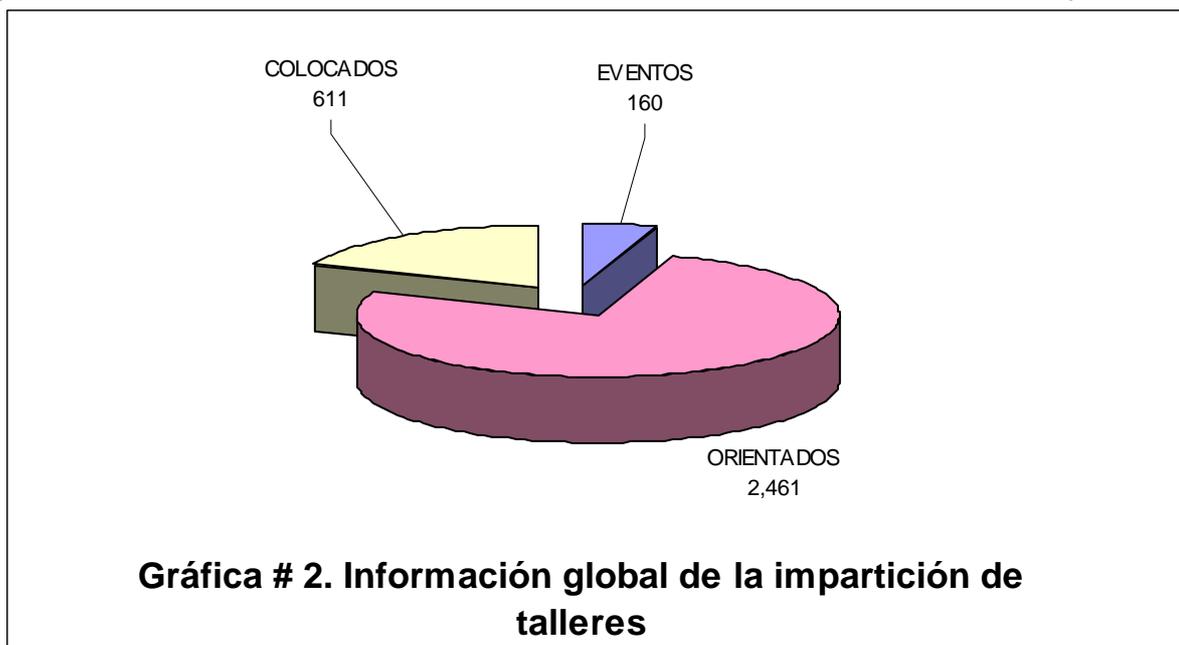
En el 2005 en el informe de trabajo anual del servicio de empleo se aprecia que se suspendió la impartición de dichos talleres (ver datos correspondientes en el **Anexo # 11**), al no aparecer datos que refieran información relacionada a los mismos.

Cabe destacar que aunque todas las Unidades Delegacionales contaban con la “Prueba Piloto Módulo Búsqueda de Empleo”, no se le daba importancia real a la impartición o realización de los talleres en dichas unidades, por tanto no hay datos de años anteriores al 2004 en los que se tenga registro de haber realizado tales eventos.

Los datos surgieron a partir del año 2004, en donde prestadores de Servicio Social en cada unidad delegacional retomaron dicha prueba y comenzaron a llevarlos a cabo. Por tal motivo, en la delegación Tláhuac, la autora de esta tesina, consideró necesario hacer los cambios (mencionados en el capítulo IV). Estos cambios proporcionaron buenos resultados en la impartición de los talleres, en la colocación de los buscadores, así como también, en la cobertura de los objetivos planteados, tanto institucionales como a nivel personal.

Los datos proporcionados por la Dirección General de Empleo y Capacitación del año 2004, fueron obtenidos de manera global (**ver gráfica # 2**) en lo que respecta al taller para buscadores de empleo.

Los siguientes datos fueron proporcionados por la dirección general del empleo y capacitación, donde para el año 2004, solo se obtuvo información global de la impartición de los talleres en las diferentes delegaciones: Álvaro Obregón, Azcapotzalco, Benito Juárez, Coyoacan, Cuajimalpa, Cuauhtemoc, Gustavo A. Madero, Iztacalco, Iztapalapa, M. Contreras, Miguel Hidalgo, Milpa Alta, Tláhuac, Tlalpan, Venustiano Carranza, Xochimilco, de tal forma que se llevaron a cabo 160 Talleres; se orientaron a través del taller a 2,461 personas y se colocaron a 611 buscadores de empleo.



Los datos obtenidos por la autora en ese año, es decir, para el 2004 de los 165 participantes al taller, se colocaron a 55. Si se comparan esos datos con el año 2005 y con la delegación Coyoacan de 157 participantes, se colocaron a 38 personas. De igual forma, la delegación Benito Juárez de 149 orientados o participantes a los talleres colocó a 3 personas (**ver tabla # 9**)

UDSE			
	EVENTOS	ORIENTADOS	COLOCADOS
ALVARO OBREGON	43	343	61
AZCAPOTZALCO	7	76	19
BENITO JUAREZ	14	149	3
COYOACAN	14	157	38
CUAJIMALPA	10	72	9
CUAUHTEMOC	-	-	-
GUSTAVO A. MADERO	15	218	32
IZTACALCO	16	99	15
IZTAPALAPA	48	562	98
M. CONTRERAS	17	126	50
MIGUEL HIDALGO	4	72	-
MILPA ALTA	2	47	11
TLAHUAC	-	-	-
TLALPAN	3	46	4
VENUSTIANO CARRANZA	27	352	38
XOCHIMILCO	-	-	-
TOTAL	220	2,319	378

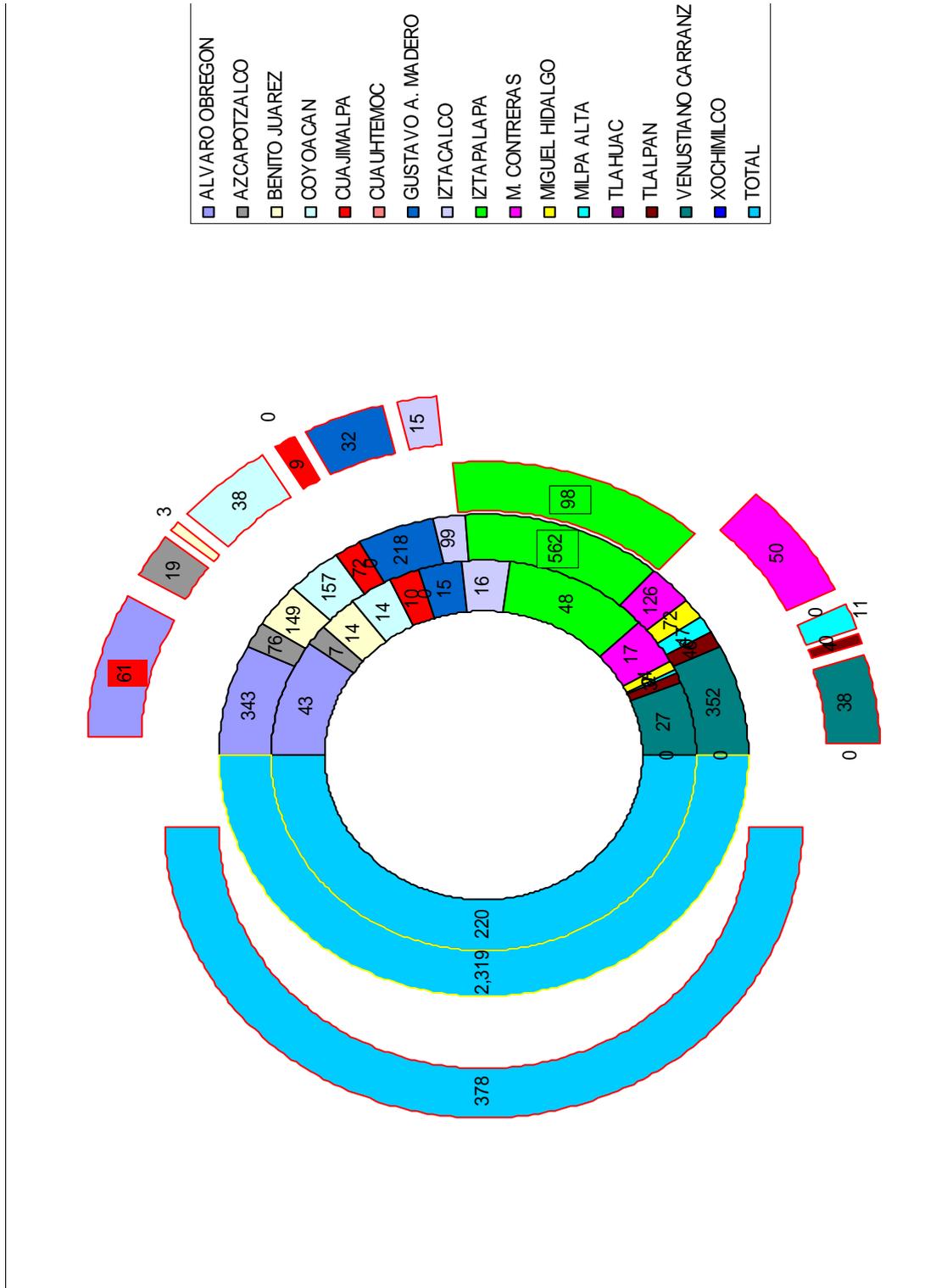
Tabla # 9 Desglose de los talleres del año 2005

Eso indicaría que aunque el año no corresponde a las dos delegaciones antes mencionadas, Tláhuac en el 2004, referido al Taller para Buscadores de empleo tuvo buenos resultados al impulsar que se llevarán a cabo dichos talleres, al hacer los cambios en la impartición de los talleres y al colocar aproximadamente al 30% de la población asistente a los mismos.

Para ese año, se aprecia de manera desglosada el número de eventos realizados en cada unidad delegacional, así como a cuantas personas se orientaron a través de los talleres y los colocados en cada una de éstas.

Las cinco UDSEs que reflejaron los datos más altos tanto en eventos, orientados y colocados fueron las siguientes. El primer lugar lo ocupó la delegación de Iztapalapa, seguida de Álvaro Obregón, posteriormente Venustiano Carranza, en cuarto lugar M. Contreras y finalmente Iztacalco. Quedando las demás UDSEs en un promedio muy parecido en la obtención de los datos, tanto en la realización de los eventos, orientados y colocados. En particular en la UDSE Tláhuac, se aprecia que para ese año no registro alguna actividad relacionada a los Talleres, es decir, se suspendió la impartición de dicha actividad (**ver grafica # 3**)

Gráfica # 3. Datos de los talleres del año 2005



FUENTE: DIRECCION GENERAL DE EMPLEO Y CAPACITACION PARA EL TRABAJO

Las condiciones del ambiente de trabajo y aspectos de la sociedad, como son los económicos y sociales, mantienen una relación muy estrecha, y de alguna manera afectan el bienestar físico y mental de los individuos.

Por lo tanto, los elementos que integran los ambientes de trabajo, como los aspectos económico-sociales en que se desarrollan los individuos, inciden en la salud física y mental de los trabajadores

En ese sentido, se ha comprobado que el estar desempleado produce efectos negativos en lo económico, psicológico y familiar de los individuos que se encuentran en esa situación, por lo cual la sola perspectiva de la pérdida de empleo se traduce en un elemento de preocupación para el trabajador, lo cual repercute negativamente sobre su bienestar físico, psicológico y social.

El desempleo es uno de los principales problemas de la actualidad (difícil de erradicar) y siendo una causa de las crisis económicas del país, provocando daños emocionales, sociales y económicos a las personas. Es importante brindar el apoyo psicológico a las personas que atraviesan por esa fase del desempleo.

Algunas causas de que exista el desempleo son la falta de educación en México y la falta de empresas para la creación de nuevos empleos. Adicional a esto es que los buscadores de empleo, la mayoría de la veces no cuentan con las herramientas básicas para emprender este proceso, quedando “fuera” prácticamente al inicio de su búsqueda.

De ahí la necesidad de ofrecer, implementar y llevar al cabo alternativas y herramientas con mayor énfasis en procurar el mejor desempeño de las personas buscadoras de empleo.

Por otra parte, referido a la autoestima, es importante mencionar que debe ser vista como una necesidad psicológica, donde a partir del trabajo constante en ella, se desarrolla la capacidad para llevar al cabo muchos procesos de manera más conciente, por ejemplo: pensar, actuar, razonar, crear, decidir, solucionar, confiar, percibir, imaginar, etc. Proporciona en muchos ámbitos (personal, laboral, social) un crecimiento que se acompaña con valores, acciones, actitudes o conductas positivas.

En el trabajo existe una dinámica entre la autoestima, la conducta y la motivación, donde al existir los tres coherentemente, dan fortaleza al individuo guiándolo para ser mejor él como persona y tener una mejor relación con su entorno general.

La autoestima en los diferentes niveles (baja, media o alta) no es la misma en todas y cada una de las personas, es un sentimiento o una experiencia que se construye de manera personal y con el tiempo, la cual lleva a que la persona experimente diferentes “efectos” en la forma de pensar, sentir, desear e inclusive cambiar metas u objetivos, valores decisiones, acontecimientos, a partir de los grados de motivación en los que la persona se ubique, aunque es difícil aislar o identificar, la autoestima se nota reflejado en la conducta emitida.

Otro aspecto a tomar en cuenta, es que las personas que estén impartiendo o coordinando alguna actividad deben estar capacitadas o tener las habilidades requeridas y necesarias; tal es el caso de los psicólogos los cuales adquieren una serie de habilidades como:

- Integrar, sintetizar, obtener, abstraer, y generar información, la cual permitió la planeación y elaboración de los trípticos, periódico mural, rotafolio, y realizar los cambios al manual de la prueba piloto.
- La habilidad para el manejo y control de grupo.
- La habilidad para identificar aspectos que pueden ocasionar conflicto y/o en las personas, etc.
- La habilidad para el proceso y manejo de entrevista, selección de personal, aplicación de pruebas psicométricas, identificar habilidades en los sujetos. etc.

Estas habilidades permitirán obtener mejores resultados al cubrir los objetivos tanto personales como de alguna institución o empresa.

Finalmente, se concluye que a pesar de brindar capacitación a través de los “Talleres para Buscadores de Empleo” (curso importante de capacitación para el Servicio de Empleo), a los desempleados como alternativa en los cuales se pretende que los buscadores adquieran o aumenten sus conocimientos, habilidades y destrezas en este proceso de búsqueda de empleo, no se cubren dichos objetivos al 100%, lo anterior debido a que existen muchas variables externas (falta de creación de mayores fuentes de trabajo; salarios, y prestaciones bajos; elementos culturales; circunstancias familiares; falta de facilidad de transporte; carga psicológica causada por el desempleo; etc.) que intervienen en lo diseñado como “ideal” para los buscadores, es decir, las técnicas, actividades, herramientas, materiales elaborados, y los mismos “Talleres para Buscadores” resultan ser una “instrucción” más que debe ser tomada en cuenta por el desempleado en ésta búsqueda, pero no cómo un elemento primordial para conseguir empleo.

REFERENCIAS

Acevedo, I. A. y López, M. A. F. (1986). El proceso de la entrevista conceptos y modelos. México: Limusa.

Albano, C. (1977). Análisis Transaccional en el Trabajo y Comunicación con los Subordinados. México: Editora Técnica.

Almirall, H. P. (1993). *Salud y Trabajo. Un enfoque histórico*. Instituto de Medicina del Trabajo de Cuba.

Almirall, H. P. (1996). *Análisis Psicológico del Trabajo*. Instituto de Medicina del Trabajo de Cuba.

Álvaro, J. L. (1992). Desempleo y bienestar psicológico. Madrid: Siglo XXI.

Arthur, D. (1987). Selección efectiva de personal, reclutamiento, entrevista, contratación y orientación de nuevos empleados. México: Norma.

Auil, M. A. (2004). Capdel S.A. Administración Nuevo Centro Shopping. Trabajo enviado

Branden, N. (1994). El poder de la autoestima Cómo potenciar este importante recurso psicológico. México: Paidós.

Branden, N. (1999). La autoestima en el trabajo, cómo construyen empresas fuertes las personas que confían en sí mismas. México: Paidós.

Castanedo, S. C. (1997). Terapia Gestalt enfoque centrado en aquí y el ahora. México: Herder.

Chandezon y Lancestre (1987). El Análisis Transaccional. México: Morata.

Chruden, H. J. (1986). Administración de personal, desarrollo de los recursos humanos. Iberoamérica.

Delich, F. (1997). El desempleo de masas en la Argentina. Buenos Aires: Norma.

Dirección General de Empleo. (2000). Prueba piloto módulo "Búsqueda de Empleo" para cursos de capacitación de la modalidad escolarizada del probecat, 2000. México: Secretaría del trabajo y previsión social.

Dunnette, M.D. y Kirchner, W.K. (1997). Psicología Industrial. México: Trillas.

Emmerich, G. E. (1991). El Dilema Latinoamericano: hacia el siglo XXI (Estado y políticas económicas en México, Brasil y Argentina). México: UAMI.

Fritzen, S. J. (1999). 70 Juegos para dinámica de grupos. Buenos Aires: Lumen.

García, A. P. y Serra, P. J. (1984). Causas y efectos de la crisis económica en México: El colegio de México.

Garrido, L. A. (2002). Desempleo. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Grados, E. J. y Sánchez, F. E. (1993). La entrevista en las organizaciones. México: Manual moderno.

Jongeward, D. y Seyer, P. (1989). Análisis Transaccional en la Práctica. México: Limusa.

Keith, D. (1994) Comportamiento Humano en el Trabajo. México: Mc Graw Hill.

El Colegio de México. (1972). Política Exterior de México: Realidad y Perspectivas. Colecc. Centro de estudios internacionales.

Lewin, k. (1978). La teoría del campo en las ciencias sociales. Buenos Aires: Paidós.

Martínez, C. J. C. (2001). "El desempleo" en La Economía de Mercado, virtudes e inconvenientes.

Martínez, J. (1980). Este año, 1, 665, 000 personas quedaron sin trabajo por falta de capacitación y fuentes de empleo. México: Uno más Uno. 16 de abril 1980.

Méndez, M. J. S. (2003). Problemas económicos de México. México: McGraw Hill.

Méndez, S. y Morley, S. (1983). Inflación y desempleo. México: Interamericana.

Mújica, E. (1960). Nuevos aspectos de la Política Económica y de la Administración Publica en México. México: Escuela Nacional de Economía.

Nadal, A. (1977). Instrumentos de Política Científica y Tecnológica en México. México: El Colegio de México. colección. Centro de estudios económicos y demográficos V.

Ocampo, H. C. (1996). "Aún no se refleja en los bolsillos la recuperación lograda este año. México: Uno Más Uno. Sección Economía Finanzas.

Oficina Internacional del Trabajo (1992). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del comité mixto OIT-OMS sobre medicina del trabajo, novena reunión Ginebra. México: Alfaomega

Octavio, Q. J. (2001). Conexión laboral. México: DF. Febrero °1

Padilla, C. E. (1985). Desempleo y especulación a la sombra del desastre. México: En Uno más Uno. 7 de octubre 1985.

Ramos, M. (1970). Problemas y Posibilidades Económicas de México. México: B. COSTA-AMIC.

Sachs, J. D. (1993). Macroeconomía en la Economía Global. México.

Salazar, S. F. J. et al (2005). Panorama anual del observatorio laboral mexicano 2004-2005 resumen ejecutivo. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Diciembre de 2005.

Shaw, M. E. (1986). Dinámica de Grupo Psicología de la conducta de los pequeños grupos. Barcelona: Herder.

Servicio de Empleo del Distrito Federal. (2005). Manos a la Obra. México: Gobierno del Distrito Federal y Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social.

Servicio Nacional de Empleo. (2000). Es Trabajo. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Tello, C. (1985). La política Económica en México 1970-1976. México: Siglo XXI.

UNAM FES Zaragoza (2005). Memorias del Curso de Gestión de Recursos Humanos. México: FES Zaragoza

Vázquez, E. M. A. (1997). ¿Adiós a la crisis? México: Uno Más Uno.

www.coparmex.org.mx

www.cmq.edu.mx/documentos/Revista/revista5/est2.pdf

www.frerservers.com/voto/sobrevalo2.htm

www.mexicomaxico.org/Voto

www.senado.gob.mx

ANEXOS

¿Estas desempleado y
no sabes que hacer?



El Servicio de Empleo en Tlaxhuac

**¡Te canaliza a una empresa!
SOLO NECESITAS**

**DOCUMENTACION EN ORIGINAL Y COPIA,
NECESARIA PARA CUBRIR UNA VACANTE:**

- ❖ Acta de nacimiento.
- ❖ Identificación (reciente).
- ❖ Ultimo comprobante de estudios.
- ❖ Comprobante de domicilio reciente.
(recibo de luz, agua, predio o teléfono).
- ❖ 1 fotografía reciente tamaño infantil.
- ❖ Cartilla del Servicio Militar (hombres).
- ❖ 2 cartas de recomendación (reciente).

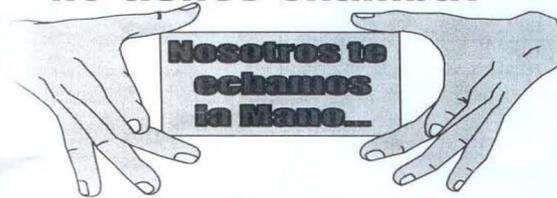
Todos nuestros trámites son gratuitos

Para mayor información, Acude a Nicolás Bravo esq. Cuitláhuac,
Barrio La Asunción, Centro Social de Barrio, Planta Alta.

ENTREGA DE SOLICITUDES DE LUNES A JUEVES DE 8.30 A.M.



**¿Preocupado porque
no tienes chamba?**



**Acude al Servicio de
Empleo de Tlaxhuac**

Calle Nicolás Bravo Esq. Cuitláhuac,
Centro Social de Barrio planta alta,
Barrio La Asunción, Tlaxhuac

El Servicio de Empleo del Distrito Federal te apoya con \$1,900.00 por una sola vez durante el año para que busques trabajo.

Requisitos:

- ✓ Ser buscador activo de empleo
- ✓ Tener de 18 a 45 años
- ✓ Tener dependientes económicos
- ✓ Radicar en el Distrito Federal
- ✓ No podrás participar si has sido beneficiado anteriormente por el Programa de Becas de Capacitación para Desempleados o por los Sistemas de Capacitación para el Trabajo
- ✓ Haber cotizado por lo menos 3 meses a la seguridad social previamente a la salida del sector formal

Documentación Necesaria:

- * Dos fotografías recientes, tamaño infantil
- * Acta de nacimiento del interesado y de sus dependientes económicos
- * Copia del CURP
- * Comprobante de haber cotizado al menos 3 meses al IMSS o ISSSTE
- * Comprobante de domicilio (reciente)
- * Identificación oficial del IFE (credencial de elector)
- * Carta de renuncia o finiquito
- * Ser desempleado del sector formal
- * O en caso de no haber cotizado, probar que se desempeño en dicho sector



ANEXO 2



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
Dirección General de Empleo y Capacitación
Servicio Nacional de Empleo, Distrito Federal



REGISTRO PERSONAL (PAE-01)

PARA BRINDARLE UN MEJOR SERVICIO, SÍRVASE PROPORCIONAR LOS DATOS QUE SE LE SOLICITAN EN LA FORMA MÁS COMPLETA POSIBLE Y BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, TODA LA INFORMACIÓN SE MANTENDRÁ CON CARÁCTER DE CONFIDENCIAL. ESTE FORMATO DEBERÁ SER LLENADO A MÁQUINA.

FOTO

Cada para ser llenado por el SNE DF						
Folio N°				Fecha de solicitud		
				Día	Mes	Año
Delegación						
BECATE	PIP	PIP 2G	EEF	EM	CAPACITES	COLOCACIÓN

CURP:

RFC:

(Marque con una "X" donde se le solicite)

CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO SOLICITADO

TIPO DE EMPLEO

NOMBRE DEL PUESTO									PERMANENTE DE TIEMPO	Completo	Parcial
	CLAVE:								EVENTUAL DE TIEMPO	Completo	Parcial
TURNO	Mat.	Vesp.	Noct.	Mixto	Rotar	Indist.	Horario	De: A:	SALARIO PRETENDIDO (Mensual)	\$	
EXPERIENCIA EN EL PUESTO	NINGUNA		6 m a 1	1 a 2	2 a 3	3 o más	PUEDE VIAJAR		SI	NO	
HABILIDADES (incluye manejo de maquinaria y equipo)									RADICAR FUERA	SI	NO
									FECHA DISPONIBLE PARA COMENZAR A TRABAJAR		

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO		NOMBRE(S)				FECHA DE NAC.			DÍA	MES	AÑO
DOMICILIO (CALLE: NÚMERO EXTERIOR E INTERIOR)							NACIONALIDAD		Mexicana		Extranjera		
COLONIA O LOCALIDAD				MUNICIPIO O DELEGACIÓN				SEXO	M	F	EDAD		
								EDO. CIVIL	Sol.	Cas.	Div.	U.L.	
CÓDIGO POSTAL			ENTIDAD FEDERATIVA		TELÉFONO			COMPLEJIÓN	Delgada	Media	Robusta		
								ESTATURA					
								LIC. DE MANEJO	SI	NO	#		
TIEMPO DE RESIDIR EN EL DOM.		MEDIO DE LOCALIZACIÓN		MEDIO DE TRANSPORTE HABITUAL				CARTILLA S.M.N.	Pre.	Lib.	NO		
								AFILIACIÓN IMSS	SI	NO	#		
		Correo	Teléfono	Telégrafo									

ESCOLARIDAD Y OTROS CONOCIMIENTOS

ESTUDIOS REALIZADOS	AÑOS CURSADOS						CONSTANCIA	
Ninguno							SI	NO
Sabe leer y escribir							SI	NO
Primaria	1	2	3	4	5	6	SI	NO
Secundaria o Sec. Técnica	1	2	3				SI	NO
Comercial y/o Técnica	1	2	3				SI	NO
Preparatoria o Vocacional	1	2	3				SI	NO
Profesional	1	2	3	4	5		SI	NO
Postgrado	1	2	3	4			SI	NO
Especialidad								
Otros estudios realizados								

IDIOMAS	TRADUCE			ESCRIBE			HABLA		
		R	B	M	R	B	M	R	B
	R	B	M	R	B	M	R	B	M

R= Regular B= Bien M= Muy Bien

¿ESTUDIA ACTUALMENTE?	
SI ()	NO ()
¿QUÉ ESTUDIA?	Año que dejó de estudiar: ()
	¿POR QUÉ DEJO DE ESTUDIAR?
	Terminó sus estudios ()
¿EN QUÉ HORARIO?	Fue suficiente para laborar ()
Matutino ()	Necesitó trabajar ()
Vespertino ()	Falta de apoyo económico ()
Nocturno ()	Otras razones (especifique):

ANVERSO 1

*Subsecretaría de Capacitación, Productividad y Empleo
Dirección General de Empleo*

*Prueba Piloto Módulo “Búsqueda de Empleo” para cursos
de capacitación de la modalidad escolarizada del
Probecat, 2000*

*Cuaderno de ejercicios y lecturas
para el Participante*

Mayo de 2000



Secretaría
del Trabajo
y Previsión Social



PROGRAMA DE TRABAJO ANUAL DEL SERVICIO DE EMPLEO DEL DISTRITO FEDERAL., 2004.



UDSE: Tláhuac

FUNCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	META Y AVANCE	PROGRAMACIÓN DE METAS												Total
			ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	
ESTRATEGIA II. APROVECHAMIENTO Y DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE LOS MERCADOS DE TRABAJO, MEJORAMIENTO DE LOS SISTEMAS DE COLOCACIÓN Y PROMOCIÓN.															
2.1 Operación del sistema de información															
2.1.1 Enviar reporte mensual del SISNE	Documento	P R D	1 1 0	1 1 0	1 1 0	1 1 0	1 1 0	1 1 0	1 1 0	1 1 0	1 1 0	1 1 0	1 1 0	1 1 0	12 12 0
2.1.2 Elaborar boletín informativo	Boletín	P R D													
2.1.3 Elaboración de monografía del Distrito Federal sobre el mercado laboral, 2002.	Documento	P R D													
2.2 Sistema de apoyo económico para buscadores de empleo (SAE/BE)															
2.2.1 Otorgar apoyos a desempleados	Apoyo	P R D	0 0 0	0 38 38	10 51 41	10 25 -35	10 0 -10	15 0 -15	15 0 -15	36 0 -36	7 4 -3	10 3 -7	25 15 -10	18 23 5	209 159 -50
2.2.2 Colocados	Persona	P R D	0 0 0	12 4 12	4 4 0	19 8 -5	8 8 4	8 4 2	8 4 2	4 4 -14	1 1 -3	-3 -7 -7	-3 -7 -7	9 9 -7	82 15 -8
2.3 Orientación e inserción de buscadores de empleo en la actividad productiva															
2.3.1 Atender a solicitantes de empleo	Personas	P R D	160 114 -46	200 163 -37	250 117 -133	320 56 -264	300 90 -210	320 104 -216	300 89 -211	300 86 -194	280 86 -194	190 113 -77	150 115 -35	100 57 -43	2,650 1,146 -1,504
2.3.2 Captar vacantes de trabajo	Vacante	P R D	100 135 35	80 107 27	60 105 45	110 63 -47	160 95 -65	115 84 -31	150 70 -80	170 83 -87	150 62 -88	150 102 -48	160 63 -97	150 36 -14	1,455 1,005 -450
2.3.3 Canalizar candidatos a una vacante	Personas	P R D	64 73 9	80 112 32	100 96 -4	128 38 -90	120 64 -56	138 63 -65	120 63 -57	120 60 -60	112 65 -45	76 78 -2	60 55 -5	40 29 -11	1,060 764 -296
2.3.4 Colocados	Personas	P R D	22 18 -4	28 46 18	35 52 17	50 19 -31	42 32 -10	50 33 -17	48 28 -20	38 26 -12	38 26 -12	27 35 8	24 35 11	14 36 22	387 354 -33
2.4 Talleres para buscadores de empleo															
2.4.1 Realización de talleres	Evento	P R D	2 1 -1	3 0 -3	3 -1 -4	2 0 -2	2 0 -2	2 0 -2	2 2 0	2 4 2	2 1 -1	2 0 -2	2 0 0	2 0 -2	26 17 -9
2.4.2 Participantes en talleres	Personas	P R D	10 10 -10	0 17 -30	17 -13 -43	21 1 -20	16 4 -12	0 45 -45	0 45 -45	0 45 -45	0 45 -45	0 45 -45	0 45 -45	0 45 -45	198 -62 -260
2.4.3 Colocados	Personas	P R D	0 0 -8	0 0 -12	2 -10 -12	1 -7 -8	5 -3 -8	1* -7 -7	0 -8 -8	0 -7 -8	0 -8 -8	0 -8 -8	0 -8 -8	0 -8 -8	9 -95 -95

* Este solicitante tomo el taller en mayo y fue colocado en junio

LIC. CLAUDIA A. RIVALCABA BARRON
JEFE DE LA UNIDAD DELEGACIONAL DE EMPLEO

Lo anterior se puede representar con la siguiente fórmula:

NIVEL Y TIPO DE FORMACION

+

HABILIDADES Y DESTREZAS

+

CUALIDADES PERSONALES Y

APTITUDES

MEJORES RESULTADOS EN EL

PROCESO DE BÚSQUEDA DE

EMPLEO

Sí además de una buena formación ponemos interés y planificamos la estrategia de búsqueda de empleo usando las mejores técnicas, nuestras posibilidades de encontrar empleo aumentarán.

La planeación de la búsqueda de empleo implica, entre otros pasos:



**SUBSECRETARIA DEL TRABAJO Y
PREVISION SOCIAL
DIRECCION GENERAL DE EMPLEO Y
CAPACITACION
DIRECCION DE CAPACITACION PARA
EL EMPLEO
SUBDIRECCION DE SERVICIO DE
EMPLEO
UDSE TLAHUAC**

**“TALLER PARA BUSCADORES DE
EMPLEO”**

POR:

LILIANA ANTON CASTILLO

Anexo # 5

**FACTORES IMPORTANTES EN TU
BÚSQUEDA DE EMPLEO**

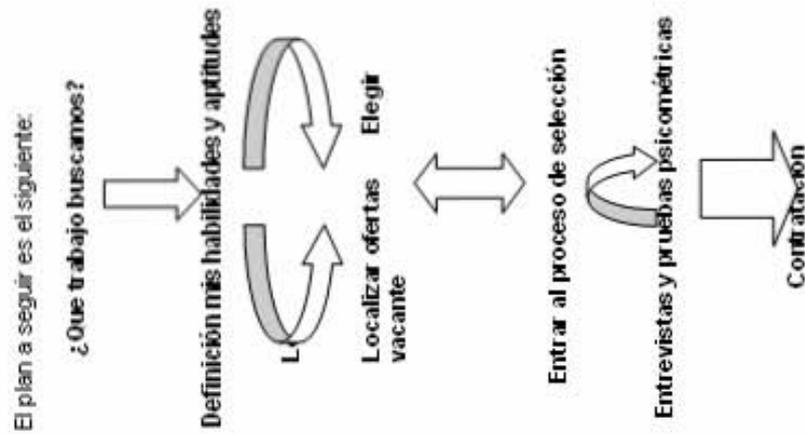
Planear significa conocer los objetivos y metas que se desean; así mismo determinar las actividades necesarias para lograr tales metas; asignarles tiempo; prever y organizar los recursos necesarios.



- ✓ **Valoración:** definir la gravedad de la situación, conocer tus habilidades y aptitudes, conocer las alternativas que ofrece el mercado de trabajo, etc.
- ✓ **Identificar que puedes ofrecer:** habilidades, conocimientos, experiencia, formación, éxitos, talento, etc.
- ✓ **Conocimiento del mercado laboral:** analizar las oportunidades laborales en tu entorno, elegir la vacante y considerar si reúnes los requisitos necesarios.
- ✓ **Programar acciones.** Determinar el tiempo en que



realizar las actividades necesarias.



Básicamente existen 2 factores importantes en tu búsqueda de empleo:

Factores externos: Son los que no podemos controlar, limitaciones de la oferta de empleo, situación del mercado de trabajo, crisis económica, etc.

Factores internos: Son aquellos que si podemos controlar; formación, tiempo y estrategias de búsqueda de empleo, etc. Debido a la competitividad dentro del mercado laboral, es importante contar con técnicas adecuadas de búsqueda de empleo, las cuales nos permitirán acceder a él obteniendo así mejores resultados.

Los factores personales que influyen para conseguir empleo van desde el grado de motivación y autoestima que poseemos, hasta las habilidades personales y profesionales adquiridas. Así como el dominio de determinadas técnicas y herramientas para una efectiva búsqueda de empleo.

Virtudes, defectos y posibilidades. Quien posee una autoestima positiva acepta y valora a los demás tal cual son; puede establecer relaciones de sana dependencia comunicándose en forma clara y directa con los demás.



Hoy en día, la empresa y las personas que la forman están viviendo de la forma permanente procesos de cambio y transformación. Para afrontar estos procesos con éxito, es necesario poder ver los retos como oportunidades más que como amenazas.

La Autoestima juega un papel importante en el proceso de búsqueda de empleo. En la medida en que creemos en nosotros mismos, ponemos más energía positiva y perseverancia ante los retos y desafíos del entorno. Ello suele llevar a obtener éxito en mayor medida, lo cual refuerza de nuevo nuestra autoestima, cerrándose así un círculo positivo de autoestima y energía para afrontar los cambios.

Anexo # 6

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL.
DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO Y
CAPACITACIÓN
DIRECCIÓN DE CALIFICACIÓN PARA EL
EMPLEO
SUBDIRECCIÓN DE SERVICIO DE EMPLEO
UD/SE IL/AHUAC

¿QUE IMPORTANCIA TIENE
LA AUTOESTIMA EN TU
BÚSQUEDA DE EMPLEO?

TALLER PARA BUSCADORES DE EMPLEO

POR:
LILIANA ANTON CASTILLO



¿QUE ES LA AUTOESTIMA?

La autoestima corresponde a la valoración positiva o negativa que uno hace de sí mismo. Es decir, se refiere a cómo la persona se ve a sí mismo, lo que piensa y como reacciona ante sí.

IMPORTANCIA DE LA AUTOESTIMA

Este tema tiene una enorme importancia, ya que la valoración que uno haga de sí mismo dependerá de lo que haga en la vida y su participación en ella. Además condicierna el proceso de desarrollo de las potencialidades humanas y también la inserción de la persona dentro de la sociedad.

¿COMO SE FORMA LA AUTOESTIMA?

La persona no nace con un concepto de lo que ella es, sino que éste se va formando y desarrollando progresivamente en la medida en que se relaciona con el ambiente, mediante la internalización de sus experiencias físicas, psicológicas y sociales que la persona obtiene mediante su desarrollo.



LOS PILARES DE LA AUTOESTIMA

- ✓ Un sentido de autoeficacia
- ✓ Confianza en el funcionamiento de mi mente, en mi capacidad de pensar y en los procesos por los cuales juzgo, elijo y decido.
- ✓ Predisposición a experimentar competente para afrontar los desafíos de la vida; en consecuencia, confianza en sí mismo, en la mente y sus procesos.
- ✓ Seguridad de mi valor como persona, una actitud afirmativa y comodidad al expresar apropiadamente mis pensamientos, deseos y necesidades.

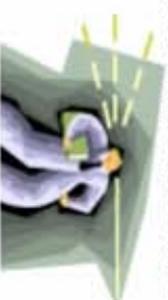


¿COMO CONSTRUIR UNA AUTOESTIMA POSITIVA?

Las personas realizan una construcción interna, positiva o negativa según sus propias experiencias, y el criterio de evaluación que se haga de ellas, es decir, va a tener relación con decirse a sí mismo "yo pude" o "lo hice

bien". Es como un premio hacia uno mismo, que a su vez se va a convertir en la energía para hacer otras cosas bien hechas, de manera acertada.

Una buena autoestima es el motor que desencadenará la actividad en las funciones efectivas y sociales, lo cual va a permitir que se obtenga como resultado: agrado, satisfacción y gusto por lo propio.



Sin embargo puede pasar lo contrario: que el individuo que se va enfrentado a resultados o experiencias desagradables, errores e insatisfacciones, provocando repercusiones con una carga afectiva negativa, acompañada de autoacusaciones y autocastigos que le aportan y le provocan una información muchas veces distorsionada y que le conduce a actuar deficientemente, con resultados de las mismas características e incluso peores.

De esta manera se generará un círculo vicioso que, si daña la autoestima, habrá que interrumpir deteniendo determinados aspectos, como incentivar que la persona valore más el proceso que el resultado y que aprenda de sus errores.

Es así como la persona que tiene una autoestima positiva experimenta un sentimiento de agrado consigo misma, se conoce, se acepta y valora, con todas sus

- ✓ En el caso de mujeres evitar maquillaje en exceso, uñas pintadas con colores fuertes como el rojo
- ✓ Estampados llamativos
- ✓ Perforaciones
- ✓ Ropa sucia
- ✓ Ropa informal



- ✓ Utilizar perfumes o colonias en exceso



**SUBSECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DIRECCION GENERAL DE EMPLEO Y CAPACITACION
DIRECCION DE CAPACITACION PARA EL EMPLEO
SUBDIRECCION DE SERVICIO DE EMPLEO**

UDSE TLAHUAC

"TALLER PARA BUSCADORES DE EMPLEO"

POR:

LILIANA ANTÓN CASTILLO

TU PRESENCIA ES MUY IMPORTANTE.....

Anexo #7

¿SABES COMO IR VESTIDO A UNA ENTREVISTA DE TRABAJO?

La forma como vayas vestido a la entrevista puede ser determinante para obtener el trabajo o no, ya que dependiendo de tu arreglo personal formarás una primera impresión en el entrevistador. Ir bien vestido a la entrevista es muy importante, recuerda que es la primera impresión que causas.



A continuación te ofrecemos algunas recomendaciones que puedes considerar para que la primera impresión que causas sea satisfactoria



HOMBRES

Puestos operativos: chóferes, mensajeros, ayudantes generales, almaceneros, cobradores, electricistas, etc:

- ✓ Ropa casual
- ✓ Aseado, limpio
- ✓ Afeitado
- ✓ Zapatos boleados
- ✓ Cabello corto

Puestos técnicos y ejecutivos: gerentes, ejecutivos de venta, supervisores de personal:

- ✓ Traje oscuro
- ✓ Cuellos y puños de la camisa limpios y planchados
- ✓ Corbata discreta
- ✓ Cabeltines del color de los zapatos
- ✓ Uñas limpias y bien cortadas

✓ Bien peinado.

MUJERES

Puestos operativos: ayudante general, intendente, vendedora, cocinera, etc.

- Aseada y bien peinada
- Uñas limpias
- Ropa sencilla, limpia y bien planchada
- Accesorios sencillos

Maquillaje y peinado sencillo

Puestos técnicos y ejecutivos: secretarías, recepcionistas, gerentes, ejecutiva de ventas, encargada de personal, etc.

- ✓ Traje sastre
- ✓ Medias color neutro
- ✓ Zapatos de tacón bajo-medio
- ✓ Poco maquillaje, de acuerdo al color del vestuario
- ✓ De preferencia cabello recogido

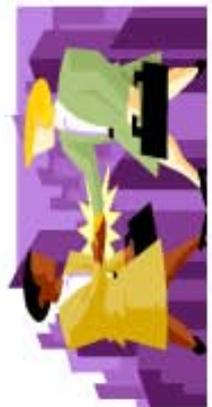
Te aconsejamos evitar :

- ✓ Ropa muy ajustada al cuerpo
- ✓ En el caso de mujeres, evita asistir con escote, colores fluorescentes y/o mini faldas
- ✓ Peinados extravagantes o cabello desordenado
- ✓ Zapatos de gran plataforma o tacón muy alto
- ✓ Accesorios extremadamente llamativo

De manera general, el currículum debe dar una buena presentación de tu persona, es otro elemento, que habla bien o mal de ti, recuerda que es de gran importancia que tengas una a la mano a la hora de presentarte a una cita de trabajo.

Además debe:

- o Estar actualizado
- o Ser conciso
- o Ser honesto y positivo
- o Dar una imagen profesional
- o Estar ordenado
- o Ser esmerado
- o Estar adaptado
- o Debe ser breve, conciso, fácil de leer y procura que no exceda de 3 páginas
- o Compensar la ausencia de experiencia, haciendo referencia a cursos prácticos relacionados con el trabajo solicitado
- o Adaptar el Currículum al puesto de trabajo solicitado
- o Sin faltas de ortografía.
- o Evita las abreviaturas



SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO Y CAPACITACIÓN

DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN PARA EL EMPLEO

SUBDIRECCIÓN DE SERVICIO DE EMPLEO

UD SE TLAHUAC

"TALLER PARA BUSCADORES DE EMPLEO"

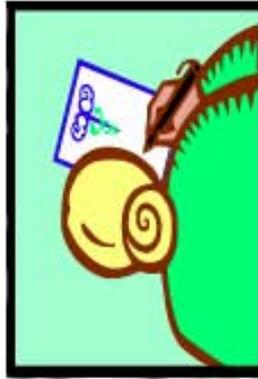
POR:

LILIANA ANTÓN CASTILLO

Anexo # 8

¿COMO ELABORAR UN CURRÍCULUM VITAE?

El Currículum Vitae es un resumen escrito y ordenado de las experiencias formativas y laborales para demostrar que somos la persona ideal para ocupar el puesto que deseamos, con el propósito de acceder a la entrevista de selección y en su caso, obtener el empleo.



A continuación te presentamos tres ejemplos de cómo elaborar tu currículum:

<p>CURRICULUM VITAE (EJEMPLO 1)</p> <p>Lourdes Vázquez Hidalgo DATOS GENERALES</p> <p>Edad: 22 Años</p> <p>Lugar y fecha de nacimiento: Tapachula, Chiapas, 24 de febrero de 1976</p> <p>Estado civil: Soltera</p> <p>Domicilio: Cumbres de Maltrata 325, Col. Campestre, Tapachula, Chiapas.</p> <p>Teléfono: 62-34-57</p> <p>Escolaridad: Bachillerato tecnológico</p> <p>FORMACIÓN PARA EL TRABAJO</p> <ul style="list-style-type: none"> -Técnico en contabilidad -Actualización fiscal (40 horas), impartido por la CANACO en agosto de 1999 -Auxiliar contable (240 horas), impartido por el CECATI 86, octubre noviembre de 1998 <p>Idioma extranjero: Inglés 80%</p> <p>EXPERIENCIA LABORAL</p> <p>Empresa: "Plásticos del Sur", S.A. de C.V.</p> <p>Domicilio: Hidalgo 314, Col. San Felipe, Tapachula, Chiapas</p> <p>Puesto: Auxiliar de contabilidad</p> <p>Funciones: Registro contable de movimientos, inventario anual de existencias.</p> <p>Periodo: Enero- Agosto de 1999</p>	<p>CURRICULUM VITAE (RESUMIDO, EJEM. 2)</p> <p>Jorge Pérez Juárez RFC PEJJ-720420 Cumbres de Maltrata, No. 235, Col. Campestre, Tapachula, Chiapas.</p> <p>Teléfono: 54-34-57 E-mail: jorge@mixmail.com</p> <p>Experiencia Laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Auxiliar de contabilidad (8 meses). Contabilidad general de una empresa mediana, elaboración de estados financieros, presentación de declaraciones a la SHCP. -Auxiliar de almacén (2 años). Registro diario de movimientos de mercancía, elaboración de inventarios, facturación. <p>Habilidades Generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Coordinación de equipos de trabajo -Llenado de formatos y cédulas de control de inventarios -Llenado de formatos para declaración fiscal -Diseño de formatos de control -Manejo de procesador de textos (Word 6) -Manejo de paquetería contable 	<p>Otras Habilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Traducción de documentos Inglés español (80%) <p>Puesto al que Aspira:</p> <p>Auxiliar contable, Almacenerista, Aux. administrativo.</p>
<p>CURRICULUM VITAE (EJEMPLO, 3)</p> <p>Alma Patricia Hernández Suárez DATOS GENERALES</p> <p>Edad: 35 Años</p> <p>Lugar y fecha de nacimiento: México, D.F., 18 de abril de 1968</p> <p>Estado civil: Casada</p> <p>Domicilio: Cumbres de Maltrata 325, Col. Campestre, Tapachula, Chiapas.</p> <p>Teléfono: 76-34-41</p> <p>Escolaridad: Primaria</p> <p>EXPERIENCIA LABORAL</p> <p>Empresa: "Costureras Tere"</p> <p>Domicilio: Guillermo Prieto # 73, Col. Miguel Hidalgo, Tláhuac</p> <p>Puesto: Costurera a mano</p> <p>Funciones: Coser a máquina, hacer dobladillos, coser botones</p> <p>Periodo: Marzo- Septiembre de 2000</p> <p>Empresa: "Comercial doméstica", S. A. de C. V.</p>		

2).- En este sentido, deberás evaluar la magnitud de la empresa, el desarrollo profesional o cualquier otro aspecto que este asociado a la "calidad" del empleo.

Debes tomar en cuenta que no sólo el salario es un tema de negociación. Hay otros aspectos de gran importancia que puedes tratar dentro de la entrevista:

- Vacaciones
- Ticket de comida para restaurantes
- Vales de despensa
- Gastos de traslado
- Seguro de vida
- Auto, entre otros.

Si bien estos conceptos son beneficios que no obtienes como dinero en efectivo, muchas veces te permiten reducir tus gastos.



"No sólo se trata de encontrar un empleo, sino también de ganar lo necesario"

Anexo # 9

CUANDO TE PREGUNTAN.....

"¿CUÁNTO ES SU SALARIO DESEADO?"

.....¿TÚ QUE RESPONDES?.....



**SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO Y CAPACITACIÓN
DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN PARA EL EMPLEO
SUBDIRECCIÓN DE SERVICIO DE EMPLEO**

UDSE TLAHUAC

"TALLER PARA BUSCADORES DE EMPLEO"

POR:

LILIANA ANTÓN CASTILLO



Una pregunta clave en la solicitud de empleo y/o la entrevista, es el salario deseado. Sin embargo, muchos de nosotros no sabemos con exactitud que salario es el justo para el puesto al que aspiramos, dada nuestra experiencia y habilidades, y nos es difícil responder a esa pregunta.

La negociación del salario puede ser para algunos un obstáculo para ser contratados y por esto, a continuación te damos algunas recomendaciones que te facilitarán hablar del tema:

BUSCA EL MEJOR MOMENTO

El momento ideal es aquél en que el entrevistador formaliza la oferta de empleo (con tareas, responsabilidades y una fecha de comienzo), no durante el proceso de entrevista. La razón es simple: de este modo estarás en la mejor posición de negociar, pues tu futuro empleador ya ha determinado que eres quien mejor se ajusta al puesto.

TEN SEGURIDAD EN TI MISMO

Preséntate a ti mismo describiendo tus conocimientos, experiencia y deseos de volverte parte de la empresa. Esta será tu mejor carta para negociar el salario

al mostrarle a la empresa los beneficios que obtendrá con tu trabajo y compromiso. Por supuesto, esto dependerá de que cubras con las características del puesto, así como del desempeño logrado en la entrevista de selección.

Ten en cuenta que es posible que el empresario no pueda ofrecerte más del salario que pretendes, pero el que no arriesga, no gana.



Aquí te damos algunas recomendaciones para que el salario deje de ser un obstáculo en tu coboación laboral.

- ✓ Ten claro el monto de salario que pretendes, si no lo conoces, procura investigarlo en periódicos o revistas de empleo.
- ✓ Es importante que antes, en cada solicitud de empleo, el salario pretendido.

- ✓ Si la empresa te ofrece un salario menor al que pretendes, posiblemente sea porque en la mayoría de las empresas los salarios ya están establecidos y no pueden negociarse.

- ✓ Nunca aceptes una propuesta laboral si tienes dudas acerca de las condiciones laborales y/o del salario que vas a recibir. Es mejor que las aclares a tiempo con el entrevistador.

Siempre que tengas la posibilidad de más de una oferta laboral, te recomendamos analizar las ofertas desde dos puntos de vista:

1).- Lo que se tiene que tomar en cuenta es el salario neto a percibir más otros beneficios (vales de despensa, comedor, ayuda de transportes)

Recuerda que la entrevista es un elemento muy importante en tu búsqueda de empleo, la cual sirve para que la empresa conozca de ti, tus capacidades y experiencias. Por ello es importante que consideres los siguientes aspectos:

- ✓ La forma en que respondas a las preguntas que se te realizan es muy importante. Evita responder como "prisionero de guerra" es decir, de forma rígida o sólo con un "SI" o un "NO".
- ✓ La primera impresión es fundamental, al momento de saludar, evita hacerlo con la mano húmeda, sudorosa, flácida o viscosa.
- ✓ Sonríe
- ✓ Mantén contacto directo (tanto como sea posible), es decir, mira directamente a los ojos. Si esto se te dificulta, puedes mirar el entrecejo del entrevistador.
- ✓ Al sentarte, coloca la planta de los pies en el suelo (en el caso de los hombre), si eres mujer, puedes cruzar la pierna.
- ✓ Práctica una posición que refleje seguridad
- ✓ Demuestra interés por el puesto
- ✓ Evita mostrar malos modales
- ✓ Evita hablar mal de tu empleo anterior

- ✓ Siéntete cómodo tanto como sea posible
- ✓ Asegúrate de no proyectar aspectos desagradables (mal aliento, somnolencia, nerviosismo, impaciencia)
- ✓ Recuerda que el entrevistador puede hacerte algunas preguntas personales. Ante esto, debes tener un "plan de respuesta" sin embargo lo recomendable es contestar de la manera más sincera
- ✓ Se puntual. Estar a tiempo en tu cita dice mucho al entrevistador sobre el interés y compromiso que muestras por la empresa.
- ✓ Viste adecuadamente
- ✓ Exprésate lo mejor posible



SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
 DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO Y CAPACITACIÓN
 DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN PARA EL EMPLEO
 SUBDIRECCIÓN DE SERVICIO DE EMPLEO
 ULISE TLAHUAC

TALLER PARA BUSCADORES DE EMPLEO:
 POR:
 LILIANA ANTONIO CASTILLO

ANEXO #10

CHECA ESTO!!!!!!.....

¿COMO MEJORAR TÚ DESEMPEÑO DURANTE LA ENTREVISTA?

La entrevista es un proceso de comunicación entre dos o más personas, con una finalidad bien definida: determinar si la persona es un buen candidato (o) a un determinado puesto de trabajo.



BÁSICAMENTE LAS FUNCIONES DEL ENTREVISTADOR SON:

- Verificar que las funciones más relevantes para el puesto se trabajo que aparecen en el Curriculum Vitae coinciden con los requeridos por el mismo.
- Valorar las actitudes, motivación, interés por el trabajo y disponibilidad del entrevistado

LAS FUNCIONES DEL ENTREVISTADO SON:

- Profundizar y ampliar toda la información expuesta en el Curriculum Vitae
- Saber valorarse de acuerdo a sus capacidades y aptitudes.
- Reunir la información referente al puesto de trabajo y a la empresa (funciones, horario, salario) para poder decidir la aceptación del trabajo.



Te sugerimos organizar tu entrevista con la siguiente información:

Introducción: Preséntate ante el entrevistador y establece una relación amable.

Formación: Comenta tu formación laboral y/o profesional.

Experiencia profesional: Habla de tus experiencias laborales (tareas, funciones, cargos, condiciones de trabajo, motivos de cambio de trabajo, satisfacción laboral, deseos de promoción, etc)



Evaluación de conocimientos: En caso de que tengas conocimientos profesionales por vías diferentes de la experiencia laboral básica, esta evaluación podría ser aplicada siempre y cuando sea importante para obtener el puesto.

Motivación: En esta etapa, centra la atención en los siguientes aspectos:

- Actitudes extralaborales
- Intereses y aficiones personales
- Objetivos o metas profesionales
- Áreas de motivación preferentes

Valores ocupacionales: Señala tu interés en: seguridad económica, estabilidad laboral, relaciones interpersonales, realización personal, disponibilidad de horario, actitud e interés por el puesto de trabajo.

Autovaloración y conclusiones: Generalmente al finalizar la entrevista, se pide al candidato que haga una reflexión sobre sus puntos fuertes y puntos débiles. El objetivo es establecer el grado de conocimiento sobre sí mismo.





PROGRAMA DE TRABAJO ANUAL DEL SERVICIO DE EMPLEO DEL DISTRITO FEDERAL, 2005



UDSE: TLAHUAC

ANEXO 11 A

FUNCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	META Y AVANCE	PROGRAMACIÓN DE METAS												Total
			ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	
ESTRATEGIA I. PROMOCIÓN DE LA COMPLEMENTARIEDAD DE ACCIONES ENTRE LOS DIFERENTES AGENTES QUE INTERVIENEN EN EL MERCADO DE TRABAJO.															
1.1 Sistema de Empleo.															
1.1.1 Reuniones de trabajo del sistema de empleo.	Reunión	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
		R	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	6
		D	0	0	0	0	0	0	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-6
1.1.2 Envío de minutas de trabajo a la STPS.	Minuta	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
		R	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	6
		D	0	0	0	0	0	0	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-6
1.1.3 Captar vacantes de trabajo.	Vacante	P	30	20	20	18	18	30	30	30	20	12	12	10	250
		R	14	12	21	19	5	2	0	0	0	0	0	0	73
		D	-16	-8	1	1	-13	-28	-30	-30	-20	-12	-12	-10	-177
1.1.4 Enviar y promover candidatos.	Persona	P	18	18	17	17	17	20	20	16	16	16	16	9	200
		R	6	21	9	39	8	0	0	0	0	0	0	0	83
		D	-12	3	-8	22	-9	-20	-20	-16	-16	-16	-16	-9	-117
1.1.5 Colocados en empresas participantes en los sistemas de empleo.	Persona	P	4	5	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	45
		R	0	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	6
		D	-4	-3	-4	-5	1	-4	-3	-3	-3	-4	-4	-3	-39
1.2 Comité Ejecutivo de Empleo y Capacitación (CCEC-DF)															
1.2.1 Integrar Comité Consultivo de Empleo y Capacitación (CEE-DF).	Evento	P	No aplica												
		R													
		D													
1.2.2 Conducir reuniones del CEE-DF	Evento	P	No aplica												
		R													
		D													
1.2.3 Enviar minuta de reuniones a la STPS	Minuta	P	No aplica												
		R													
		D													
1.3 Chambatel															
1.3.1 Captar vacantes de trabajo.	vacante	P	No aplica												
		R													
		D													
ESTRATEGIA II. APROVECHAMIENTO Y DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE LOS MERCADOS DE TRABAJO, MEJORAMIENTO DE LOS SISTEMAS DE COLOCACIÓN Y PROMOCIÓN.															
2.1 Operación del sistema de información															
2.1.1 Enviar reporte mensual del SISNE	Documento	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
		R	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
		D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.1.2 Elaborar boletín informativo	Boletín	P	No aplica												
		R													
		D													
2.1.3 Elaboración de monografía del Distrito Federal sobre el mercado laboral, 2004.	Documento	P	No aplica												
		R													
		D													
2.2 Estrategia Empleo Formal															
2.2.1 Otorgar apoyos a desempleados	Apoyo	P	0	56	56	11	11	11	11	11	11	11	11	0	200
		R	0	15	27	37	29	47	40	45	35	30	45	0	350
		D	0	-41	-29	26	18	36	29	34	24	19	34	0	150
2.2.2 Colocados	Persona	P	0	28	28	6	6	6	6	6	6	6	6	0	104
		R	0	2	8	7	22	22	6	6	8	25	20	30	156
		D	0	-26	-20	1	16	16	0	0	2	19	14	30	52

NOTA: El sistema de Empleo se suspendió por inasistencias de las empresas a partir de junio



PROGRAMA DE TRABAJO ANUAL DEL SERVICIO DE EMPLEO DEL DISTRITO FEDERAL, 2005



UDSE: TLAHUAC

FUNCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	META Y AVANCE	PROGRAMACION DE METAS												Total
			ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	
ESTRATEGIA II. APROVECHAMIENTO Y DIFUSION DE INFORMACION SOBRE LOS MERCADOS DE TRABAJO, MEJORAMIENTO DE LOS SISTEMAS DE COLOCACION Y PROMOCION.															
2.7 Jornadas de empleo															
2.7.1 Realización de jornadas de empleo	Evento	P	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		R	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.7.2 Participación en jornadas de empleo	Persona	P	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		R	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.7.3 Vacantes promovidas en jornadas de empleo	Vacante	P	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		R	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.7.4 Colocados	Persona	P	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		R	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.8 Día del Contrato															
2.8.1 Realización de días del contrato	Evento	P	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2
		R	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2
		D	0	0	0	-1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
2.8.2 Participación en el día del contrato	Persona	P	0	0	0	30	0	0	0	0	30	0	0	0	60
		R	0	0	0	0	31	0	0	0	32	0	0	0	63
		D	0	0	0	-30	31	0	0	0	2	0	0	0	3
2.8.3 Vacantes promovidas en el día del contrato	Vacante	P	0	0	0	30	0	0	0	0	30	0	0	0	60
		R	0	0	0	0	33	0	0	0	18	0	0	0	51
		D	0	0	0	-30	33	0	0	0	-12	0	0	0	-9
2.8.4 Colocados	Persona	P	0	0	0	9	0	0	0	0	9	0	0	0	18
		R	0	0	0	0	7	0	0	0	10	0	0	0	17
		D	0	0	0	-9	7	0	0	0	1	0	0	0	-1
ESTRATEGIA III. SISTEMA DE CAPACITACION, REENTRENAMIENTO Y RECONVERSION DE MANO DE OBRA															
3.1 Detección de necesidades de capacitación															
3.1.1 Integrar documento de DNC	Documento	P	No aplica												
		R													
		D													
3.2 Metas globales de atención															
3.2.1 Otorgar becas y apoyos para capacitación de personas desempleadas.	Becas	P	0	0	132	80	80	40	80	72	60	20	0	0	564
		R	0	0	0	0	51	0	20	100	125	20	20	0	336
		D	0	0	-132	-80	-29	-40	-60	28	65	0	20	0	-228
3.2.2 Organizar cursos de capacitación	Curso	P	0	0	7	4	4	2	4	4	3	1	0	0	29
		R	0	0	0	0	3	0	1	5	6	1	0	0	16
		D	0	0	-7	-4	-1	-2	-3	1	3	0	0	0	-13
3.2.3 Realizar convenios con empresas para facilitar capacitación de desempleados.	Convenio	P	0	0	50	0	40	1	0	30	0	0	0	0	121
		R	0	0	0	0	23	0	0	33	0	0	0	0	56
		D	0	0	-50	0	-17	-1	0	3	0	0	0	0	-65
3.2.4 Realizar convenios con planteles educativos para facilitar capacitación de desempleados.	Convenio	P	0	0	2	2	0	1	4	1	3	1	0	0	14
		R	0	0	0	0	1	0	1	2	4	1	0	0	9
		D	0	0	-2	-2	1	-1	-3	1	1	0	0	0	-5
3.2.5 Informar a becarios sobre acciones de contraloría soc	Persona	P	0	0	132	80	80	40	80	72	60	20	0	0	564
		R	0	0	0	0	51	0	20	100	125	20	0	0	316
		D	0	0	-132	-80	-29	-40	-60	28	65	0	0	0	-248

EJERCICIO DE LA CUALIDAD

Objetivos:

1. Concienciar a los miembros del grupo para observar las buenas cualidades en las demás personas .
2. “Despertar “a las personas a las cualidades hasta entonces ignoradas por ellas mismas.

Tamaño del Grupo:

Veinticinco a treinta personas.

Tiempo Exigido:

Cuarenta y cinco minutos aproximadamente.

Material Utilizado:

Lapiz y hojas.

Ambiente Físico:

Una sala suficientemente amplia con pupitres colocados en forma circular.

Desarrollo:

El animador comenzara di ciendo que, en la vida diaria, la mayoría de las veces que las personas no observan las cualidades, sino los defectos del prójimo. En este ejercicio, cada cual tendrá la oportunidad de realzar una cualidad de u n compañero.

- I. El animador distribuirá una hoja a cada participante. Cada cual deberá escribir en ella la cualidad que a su entender caracteriza a su compañero de la derecha.
- II. La hoja deberá ser completamente anónima, sin ninguna identificación. No tener el nombre de la persona de la derecha, ni estar firmada.

- III. A continuación, el animador solicita que todos doblen la hoja para ser recogida, barajada y redistribuida.
- IV. Hecha la distribución, comenzando por la derecha del animador, cada uno leerá en voz alta la cualidad escrita en la hoja, buscando entre los miembros del grupo la persona que, en opinión del lector, se caracteriza por esa cualidad: solo podrá escoger una persona de entre todos los participantes.
- V. Al elegir a la persona, deberá decir por qué tal cualidad la caracteriza.
- VI. Puede ocurrir que la misma persona del grupo sea señalada más de una vez como portadora de cualidades; por ello al final cada uno dirá en público la cualidad que eligió de la persona de la derecha.
- VI. Puede ocurrir que la misma persona del grupo sea señalada más de una vez como portadora de cualidades; por ello al final cada uno dirá en público la cualidad que eligió de la persona de la derecha.
- VII. Al término del ejercicio, el animador pedirá opinión sobre el mismo.

EL REGALO DE LA ALEGRIA

Objetivos:

1. Promover un clima de confianza personal, de valorización personal, y un estímulo positivo, en el seno del grupo.
2. Dar y recibir feedback positivo en un ambiente grupal.

Tamaño del Grupo:

De seis a diez personas, que tengan cierta experiencia en vivencia grupal. Se pueden orientar varios subgrupos simultáneamente.

Tiempo Exigido:

Aproximadamente cinco minutos por participante.

Material Utilizado:

Lapiz y hojas.

Ambiente Físico:

Pupitres para acomodar a los miembros participantes, y espacio suficiente para formar subgrupos.

Desarrollo:

- I. El animador formara los subgrupos y proporcionara papel a cada participante.
- II. A continuación, el animador hará una exposición , como la siguiente: "muchas veces apreciamos mas un regalo pequeño que uno grande. Muchas veces nos quedamos preocupados por no ser capaces de realizar cosas grandes y nos despreocupamos de hacer cosas menores, aunque de gran significado. En la experiencia que sigue, seremos capaces de dar un pequeño regalo de alegría para cada miembro del grupo".
- III. Prosiguiendo, el animador convida a los miembros de los subgrupos para que escriban un mensaje para cada miembro

del subgrupo. El mensaje apunta a provocar en cada persona sentimientos positivos en relación a si misma .

IV El animador presentara sugerencias, procurando que cada uno envíe mensajes a todos los miembros del subgrupo, incluso para aquellas personas por las cuales no sientan gran simpatia. Sus indicaciones serán de este tenor:

1. Procure ser específico, diciendo por ejemplo: "me gusta tu modo de reír, cada vez que te diriges a alguien", en vez de: "me gusta tu actitud", que es muy en general.
2. Procure escribir un mensaje especial que encuadre bien en la persona, en vez de un comentario que aplique a varias.
3. Incluya a todos, aunque no los conozca lo suficiente. Busque algo positivo en todos

4. Procure decir a cada uno lo que observe dentro del grupo, sus puntos altos, sus éxitos, y hágalo siempre en primera persona, o sea: "a mi me gusta" o "yo siento", etc.

5. Dígale a la otra persona lo que encuentra en ella que lo vuelve a usted más feliz.

V. Los participantes podrán, en caso de que así lo quieran, firmar el mensaje.

VI. Escritos los mensajes, se doblaran, se pondrá en el lado de afuera el nombre de la persona a la que se lo dirige y serán colocados en una caja para ser recogidos

VII. Luego de que todos los hayan leído, se continua con los comentarios sobre las reacciones de los miembros.

INFORME DE ENTREVISTA INICIAL

Fecha: _____ Edad: _____
 Nombre del Solicitante: _____
 Puesto que solicita: _____
 Ultimo Grado escolar cursado: _____
 Sueldo que solicita: _____
 Trabajo actual o ultimo empleo: _____

1. Aspecto Físico

Desagradable ___ Desaseado ___ Buena Presentación ___
 Agradable ___ Excelente ___

2. Entrada

Defensivo ___ Tenso ___ Ansioso ___ Desafiante ___
 Desparramado ___ Ostentoso ___ Victima ___
 Tímido ___ Seductor ___ Seguro ___ Respetuoso ___
 Observaciones: _____

3. Actitud Social.

Insociable ___ Accesible ___ Amistoso ___ Sociable ___

4. Forma de expresión.

Expresión pobre ___ Intenta expresarse ___
 Clara ___ Buena ___ Excelente ___

5. Fluidez Verbal

Monosílabo ___ Concreto ___ Poco intercambio ___
 Verborreico ___ Facilita la comunicación ___

6. Escolaridad. ___ sí ___ no Promedio ___ Certificado ___
 Primaria _____
 Secundaria _____
 Preparatoria _____
 Profesional _____
 Técnica _____
 Otros _____
 Observaciones: _____

7. Experiencia en el Puesto

Ninguna ___ Poca ___ Relacionada con el puesto ___
 Buena ___ Amplia ___

8. Estabilidad Laboral

Menor a un año ___ Un año ___ Dos años ___
 Tres años ___ Mayor a tres años ___

Observaciones: _____

9. Interés en el puesto

No busca un puesto en particular ___ Preferiría otro ___
 Le atrae ___ Identificado con el puesto ___

10. Motivación

Desanimado ___ Interés en sueldo y prestaciones ___
 Mediano Interés ___ Interés en el trabajo y desarrollo ___

11. Honestidad

Resistente a dar información ___ Mentiroso ___
 Manipulador ___ No se advierte mentira ___

12. Consideraciones de Trabajo

No las acepta ___ No acepta todas ___ Acepta todas ___

13. Observaciones Generales:

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA INICIAL

Fecha: _____
 Nombre del Solicitante: _____
 Edad: _____ Estado Civil: _____ Puesto: _____
 ¿Por qué? _____
 Referido por: _____

I. Entrada

- Irrespetuoso
- Presuntuoso
- Desconfiado
- Tímido
- Seguro
- Respetuoso

Observaciones: _____

II. Aspecto General

- Francamente desagradable
- Un poco desaseado
- Buena Presentación
- Produce impresión mas agradable de lo corriente
- Excelente impresión para quien lo trata

Observaciones: _____

III. Actitud Social.

- Hostil, insociable, retraido
- Un poco tímido o reservado
- Amable, sencillo, accesible
- Amistoso y expresivo
- Excepcionalmente sociable

Observaciones: _____

IV. Forma de Expresión

- Habla poco y no se explica bien
- Expresión pobre. Quiere explicarse lo mejor posible pero no lo consigue
- Se expresa claramente
- Buena expresión. Habla con aplomo y fluidez
- Su expresión y conversación son buenas, dinámico Y convincente.

Observaciones: _____

V. Fluidez verbal

- Utiliza solo monosilabos
- Se concreta a lo que se le pregunta
- Redondea se contestación
- Él solo inicia algun comentario
- Dificulta la acción del entrevistador por su verborrea
- Ignora algunas preguntas del entrevistador o no deja expresarlas por su monologo constante

Observaciones: _____

VI. Escolaridad

- No termino la primaria
- Termine la primaria
- Posee la preparación minima requerida
- Posee la preparación requerida
- Magnifica preparación, especializada

Observaciones: _____

VII. Experiencia

- No posee ninguna experiencia en el puesto
- Posee un poco de experiencia
- Posee experiencia relacionada con el puesto
- Amplia experiencia. Ha desempeñado el puesto en diversas empresas o instituciones

Observaciones: _____

VIII. Estabilidad laboral

- Promedio menor a 1 año en sus empleos
- Promedio de 1 año en sus empleos
- Promedio de 2 años en sus empleos
- Promedio de 3 años en sus empleos
- Promedio mayor a 3 años en sus empleos

Observaciones: _____

IX. Interés en el puesto

- No busca un puesto en particular. Solo ingresar a la institución
- No muestra mucho entusiasmo hacia el puesto; preferiría otro.
- Esta de acuerdo con el puesto
- Le atrae definitivamente el puesto
- Esta plenamente identificado con el puesto

Observaciones: _____

X. Motivación

- Parece desmotivado por el tono bajo con que se expresa, por lo desanimado, etcétera.
- Le interesan principalmente el sueldo y las prestaciones.
- Tiene mediano interés, pues no enfatiza sus comentarios, aunque tampoco habla con flojedad o despreocupación.
- En general presenta mediano interés llegando a manifestar algún entusiasmo.

Observaciones: _____
