

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL

**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR
SOCIAL EN EL PROGRAMA DENOMINADO, SISTEMA DE
CAPACITACION PARA EL TRABAJO (SICAT)
(El caso de la Delegación Cuajimalpa del GDF 2003-2004)**

**TESIS QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL, PRESENTA
HÉCTOR MANUEL SEGURA VÁZQUEZ**

**DIRECTOR DE TESIS:
DR. JAVIER CARREÓN GUILLÉN**

MEXICO., D.F. 24 DE AGOSTO DE 2005



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

ÍNDICE TEMÁTICO:

Índice	1
Introducción	2
I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
II LOS OBJETIVOS	22
III JUSTIFICACION	23
A Una perspectiva demográfica	26
B El futuro demográfico	28
C Cambios en la composición y participación social de la familia	29
IV CONTEXTUALIZACIÓN HISTÓRICA	32
A Referencia Histórica	32
B Algo llamado “la nueva cultura laboral en México”	37
C Cuajimalpa en cifras	41
V MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL DE REFERENCIA	44
A Entrenamiento	44
B Adiestramiento	46
C La capacitación	47
D El desarrollo	49
E Formación profesional	49
F Educación	50
G La formación del hombre y el trabajo social	52
VI TIPO DE INVESTIGACIÓN	56
VII HIPÓTESIS	58
VIII TRABAJO DE CAMPO	59
A Selección de la muestra	61
B Recolección de los datos	62
C Descripción de los datos	63
IX CONCLUSIONES	71
X PROPUESTA DE INTERVENCION	75
BIBLIOGRAFÍA	80
ANEXO	85

INTRODUCCION

En una ciudad llena de complejidades como lo es la de México, Distrito Federal (D.F.), tan grande, tan cosmopolita, con tantos problemas, perfilada hacia una megalópolis¹ y a la vez con tantas posibles soluciones; advertimos que esto no es privativo de la ciudad de México, ni mucho menos de la Delegación Cuajimalpa. Hoy en día la globalización ha venido reproduciendo esta misma situación en un buen número de metrópolis y ciudades. Por otra parte, la perspectiva en el análisis de los fenómenos sociales, como se pretenden escudriñar, son tan micro como un pueblo y tan macro como el mundo mismo; en esa virtud, son tan diversas las soluciones como lo son los problemas; sin embargo, de todo lo que atañe a este estudio, se reduce a la problemática de lo laboral; lo que dicho sea de paso, no es poca cosa. ¡Y que ojala que se pudiera contribuir, en alguna medida, en la solución de este candente problema!

Sin exageración alguna, mucha gente manifiesta problemas por la evidente falta de empleos. Tanto es así que millones de compatriotas se ven en la necesidad de migrar al extranjero (sobre todo a los Estados Unidos E.U.), en busca de un trabajo que los reivindique de la situación de miseria en que se encuentran. Desde luego se cuentan también las migraciones internas; esto es, de una localidad a otra; de esta manera, se puede apreciar que existen entidades federativas expulsoras netas de mano de obra; asimismo, localidades captadoras de mano de obra; situación que se puede explicar en razón del grado de desarrollo económico regional.

Pero el punto central se encuentra en que se dispone de muchos oferentes (sobre todo mano de obra sin calificación alguna), y por otra parte demandantes (empleadores que requieren trabajadores con un cierto nivel de calificación para que ocupen las vacantes disponibles), y sí ambos sectores, por determinadas razones, no se encuentran, lo que viene a suceder es que estamos generando desempleo de tipo friccional, el cual puede

¹ El concepto de megalópolis puede ser entendido en una doble acepción: a) Espacial-territorial y, b) Funcional, la primera versa en el sentido geográfico y se da cuando dos ciudades se unen por su crecimiento, y la parte funcional es donde una ciudad depende de otra, de su fuerza laboral de su materia prima etc.

solucionarse al hacerse transparente el mercado laboral. Es por ello que, entre otras medidas y con el ánimo de reducir en alguna proporción el grave problema del desempleo, se ha diseñado por parte del Gobierno Federal el Programa de Apoyo al Empleo (PAE), el cual tiene como misión la vinculación de ambas partes o sectores (oferta y demanda), y si los primeros no se logran colocar por falta de capacitación pues es en donde entra y tiene cabida el Sistema de Capacitación para el Trabajo (SICAT), para que los oferentes de mano de obra obtengan una determinada calificación en alguna especialidad y eventualmente puedan ser contratados en un empleo digno y socialmente productivo.

Desde luego en el presente trabajo de tesis se pretenden diversos propósitos, el primero queda debidamente establecido en el tema IV, el cual se encamina hacía un planteamiento desde una perspectiva demográfica, principalmente a nivel nacional, apoyando el trabajo para ello en el Plan Nacional de Desarrollo (PND), así como en los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) y en la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU). De manera adicional se hace una breve síntesis de los informes publicados por el Servicio del Empleo del Gobierno del Distrito Federal, en el periodo comprendido de julio de 2003 a junio de 2004, mediante 4 publicaciones trimestrales. Síntesis que servirá de clara referencia para conocer cómo se comporta el fenómeno del empleo, en la capital de la República Mexicana.

En un segundo grupo, el tema número V del presente trabajo de tesis resulta clave para poder comprender, desde la perspectiva histórica, la particular problemática de lo que han sido los sistemas de capacitación. Por lo mismo, se reitera, se formula una referencia en cuanto al contexto histórico, de lo que ha sido y es el PAE y los recursos que se le han brindado mediante diversas instituciones, sin dejar de mencionar algunos informes del Gobierno Federal, siendo difícil de calificarlos como un apoyo o bien, desde la perspectiva crítica, como algo desmoralizante.

En un tercer grupo se hace referencia al marco teórico-conceptual, esto con el claro propósito de poder comprender, ni más ni menos: “en dónde se está parado”; en otras palabras, saber a ciencia cierta cuál es el marco de referencia que afecta o trastoca a la problemática (la capacitación de la mano de obra y la intervención del trabajador social). Tampoco se puede soslayar, por obvias razones, las diferentes conceptualizaciones y definiciones sobre los términos, variables y categorías más importantes que se vendrán utilizando a lo largo del trabajo. Más adelante se establecen las hipótesis y la metodología a emplear en la presente investigación (Temas número VII y VIII).

Todo lo referente al trabajo de campo se expone en el tema número IX en el cual se explica cómo se delimitaron los parámetros, en dónde y cómo se aplicaron los instrumentos, y propiamente la descripción de los datos arrojados. En el Tema Número X se exponen las conclusiones, las cuales se obtienen de la comparación de lo que se presenta en los documentos que se muestran y de los resultados que se obtuvieron como producto directo de la investigación de campo. Tal vez cabe adelantar que el SICAT como tal es un programa de reciente modificación, por lo que el estudio en cuestión sólo será de carácter exploratorio.

Finalmente en Tema Número XI se expresa una propuesta de intervención, mediante la cual se pretende implementar un sistema de apoyo al organismo en cuestión, para que, de esta manera se consolide y desarrolle con eficacia y eficiencia tan importante y trascendente labor encomendada, privilegiando por encima de todo y antes que nada la función del trabajador social.

Cabe mencionar, que el presente trabajo de tesis también pretende ser una especie de crítica referente a la forma de desarrollar el programa SICAT, que dentro del (PAE) se ejecuta, por lo que es necesario ver las debilidades mediante un diagnóstico y posteriormente las respectivas evaluaciones para que con ello se puedan plantear propuestas, así como insertar a los profesionales de trabajo social en tan importante programa de carácter social. Finalmente se debe tener presente en este análisis, las

diversas fortalezas que se vayan detectando a fin de que se consoliden y puedan mejorarse en beneficio de los múltiples usuarios de tan necesario servicio.

No se puede concluir la presente introducción sin advertir dos cuestiones que se estiman importantes: **1)** Al final del presente texto, se ha creído conveniente el incluir los instrumentos metodológicos utilizados en el trabajo de campo llevado a cabo, así como los resultados crudos de la presente investigación. **2)** En la complejidad del mundo globalizado, muchas personas estiman que este fenómeno es lo mejor que pudo haber pasado, otros en cambio estiman que la globalización es literalmente una maldición de Dios. Se piensa que al final de cuentas la globalización y sus múltiples efectos, o rostros como se dice ahora, en las sociedades de los países emergentes —como es el caso de México—, no significan sino un reto más. Entiéndase: ¡La globalización llegó para quedarse!, la sociedad tendrá que adaptarse a ella de la mejor manera posible. Pues bien, bajo esta tónica el esfuerzo ha sido constante para que de la mejor manera posible, se pueda desentrañar la compleja trama del desempleo, subempleo, empleo y la capacitación, en esta investigación, y la forma en que se puede insertar el profesional del trabajo social, a fin de contribuir, mediante el planteamiento y el análisis serio y responsable, en una cuestión trascendental para que todos puedan: disponer de empleos de calidad, pero sobre todo que sean útiles y socialmente productivos.

I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Resulta evidente que los problemas relativos al empleo, el subempleo y el desempleo no son algo reciente en el ámbito del sistema capitalista. Lo que sí se aprecia en la actualidad es que estos fenómenos, de carácter social, resultan tener una nueva forma de expresión, porque si bien, por una parte la falta de un empleo útil y socialmente productivo, es algo ya viejo (se inicia propiamente con el sistema capitalista), cada vez estos fenómenos se van agudizando con mayor complejidad, sobre todo en la medida en que nos introducimos cada vez más hacia la globalización y su brazo derecho: el neoliberalismo.

En los países subdesarrollados o emergentes¹, como es el caso de México, es cierto que el problema del desempleo no es en realidad tan preocupante (por su volumen tanto en términos relativos como absolutos), ello porque toda economía debe tener un margen de reserva conocido como ejército industrial de reserva; sin embargo, el subempleo es grave y día a día crece, parece ser que sin detenerse; por sus características el subempleo en nuestro país es en realidad una especie de “empleo disfrazado”. En esa virtud, tanto el desempleo como el subempleo son factores que influyen negativamente en el nivel de vida de los habitantes de cualquier ciudad en edad laboral (es el caso de las persona entre los 14 y los 65 años de edad en promedio). Por otra parte, y de manera paradójica se aprecia que la tecnología ofrece una mayor productividad y a un costo relativamente bajo, implicando con ello, como es natural suponer, la sensible disminución de probable mano de obra para ser contratada por empresas y organizaciones, generando de esta suerte un sustancial aumento de mano de obra pero sin fuente de trabajo alguna. Como es lógico

¹ El término “Mercados emergentes”, se usa como sinónimo de países subdesarrollados, es una categoría en donde se describe al conjunto de países que venden su deuda y los distintos tipos de bonos en los mercados financieros siempre que apliquen las reformas exigidas por los inversores. Ninguno de los países emergentes puede declararse a salvo de las consecuencias potenciales de la inestabilidad que caracteriza a las corrientes internacionales de capital financiero y de sus efectos en los eslabones más débiles del sistema.

Carlos Nahuel Oddone, Mercados Emergentes y Crisis Financiera Internacional. Editado por eumed-net; (2004) Texto en: <http://www.eumed.net/cursecon/libreria/>

suponer, al resistirse estas personas en formar parte del denominado <ejército industrial de reserva>, la alternativa que se les presenta no es otra que la del subempleo. Bajo este panorama, la realidad más cruda la podemos apreciar en los países orientales (particularmente China) en donde los obreros reciben en pago por jornal de trabajo de 12 horas diarias durante 6 días a la semana, un espacio para dormir muchas veces, en la misma factoría, y una mísera paga de entre 40 y 50 dólares al mes. De manera adicional apreciamos que tampoco perciben prestación alguna (seguridad social, vacaciones, jubilación, etc.). La realidad de los países latinoamericanos y entre ellos México es que no estamos tan alejados de lo antes descrito. Los jornales de trabajo son en promedio de 10 horas, la paga es de unos 130 dólares promedio al mes, sin servicios ni prestaciones.

Y el problema de China no afectaría ya que se encuentra del otro lado del mundo, mas sin embargo, como es China uno de los países con la mano de obra mas barata del mundo muchas de las compañías de nivel internacional han trasladado sus plantas a ese país para abaratar sus costos, bajo la protección del gobierno chino; todo ello nos da como resultado que dichas empresas abandonan los países en desarrollo, aumentando el ya mencionado ejército industrial de reserva de estos países, entre ellos México, situación que deja al país con la pregunta, ¿qué hacer?, abaratar su mano de obra o dejar a la gente sin empleo, y como la cifra de desempleo aumenta pues terminaran en el mejor de los casos principalmente en el subempleo.

En la medida que se reducen las posibilidades de acceso a satisfactores, se inhibe el desarrollo personal y, en general, disminuye la generación de riqueza social, produciendo con ello un desajuste a la movilidad social. Consecuentemente los niveles estructurales de la economía también se desajustan afectando con ello, entre otras variables macroeconómicas, la correspondiente a la distribución del ingreso (véase al respecto el Cuadro No. 1). Pero no se piense que este desequilibrio es algo

simple, No, cuando se mira con detenimiento el referido Cuadro No. 1 se percata de la enorme desigualdad social existente en el país, advirtiéndose que el problema persiste, cada decil se mantiene en rango en vez de mejorarse (1970-2000) y la brecha principalmente entre los primeros 8 deciles es de en promedio un punto porcentual, el cual aumenta drásticamente en los últimos dos deciles, tan es así que entre los dos suman en promedio 52% de todo el ingreso; y con tan baja distribución hacia el grueso de la población es donde se inhibe el desarrollo personal y el general.

DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO EN MÉXICO

Año Deciles	1970	1975	1977	1984	1989	2000
I	1.43	0.76	1.08	1.72	1.58	1.44
II	2.34	1.39	2.22	3.11	2.81	2.73
III	3.49	2.51	3.23	4.21	3.74	3.52
IV	4.54	3.53	4.42	5.32	4.73	4.67
V	5.46	4.96	5.73	6.40	5.90	5.70
VI	8.24	6.58	7.15	7.86	7.29	7.06
VII	8.24	8.52	9.11	9.72	8.98	8.77
VIII	10.44	11.51	11.98	12.16	11.42	11.89
IX	16.61	16.84	17.09	16.73	16.52	15.55
X	39.21	43.40	37.99	32.77	37.93	38.67
TOTALES	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Cuadro No. 1 Distribución del Ingreso en México por Deciles 1970-2000.
Fuente: INEGI. Anuario Estadístico de los Estados Unidos Mexicanos. 2001

Pues bien, para impulsar la movilidad social y para paliar tan aguda y grave problemática social, que conlleva el desempleo y con este el subempleo, el Gobierno Federal a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y de sus organismos en sus diversos grados de concreción, promueve, entre otros, el PAE el cual contiene un conjunto de instrumentos de política pública activa orientados a darle movilidad y concreción a la estructura económica en la que este país se mueve.

Desde una perspectiva histórica se tiene que la actividad laboral en el pasado, que se preciara de ser supuestamente eficaz, era prácticamente subsanada mediante un burdo y simple entrenamiento —concepto que se revisara más adelante con todo detenimiento— de la mano de obra. Pero en cambio ahora en el mundo globalizado se requiere, de manera necesaria, de una determinada capacitación. A propósito la tesis del pensador marxista Harry Braverman, en “el sentido de que al irse parcializando cada vez más el proceso de trabajo, las actividades resultarían tan simples y repetitivas que no se iba a requerir mayor cualificación de la mano de obra”² ha sido rotundamente negada por las múltiples evidencias empíricas. Lo cierto es que en nuestros días la complejidad de los procesos, demanda trabajadores con un cierto nivel de calificación. Y no sólo eso, la calificación —por efectos propios de la globalización— debe atenerse ahora a las llamadas normas de competencia de carácter internacional.

Por otra parte, se puede apreciar que, con respecto a los nuevos tiempos que resultan en constante mutación, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), establece una nueva clase de parámetros en cuanto al analfabetismo se refiere. En efecto, por un lado se encuentran los analfabetas disfuncionales y por el otro, la denominados analfabetas funcionales. Los primeros son aquellos que literalmente no saben leer ni escribir; esto es, quienes no disponen de la más mínima de las enseñanzas, por lo que poseen de un aprendizaje nulo; en cambio los segundos son quienes, en un momento determinado de su vida sabían leer y escribir, disponían de al menos una educación mínima o básica; empeorando, por el paso del tiempo y al no poner en práctica dichos conocimientos, estos se les fueron olvidando, con lo que vienen a constituir un nuevo tipo de analfabetismo³. En este último tipo de analfabetismo es cierto que, de alguna manera, podemos ubicar a un buen número de trabajadores localizados en el subempleo e incluso en la

² Harry Braverman. *Trabajo y capital monopolista*. trad: Gerardo Dávila. México. Editorial Nuestro Tiempo, p.27 y ss.

³ Por su parte el INEGI y la UNESCO clasifican como analfabetas funcionales las personas que saben leer y escribir, y son capaces de repetir procesos simples, en México se estima que el 60% de la población entra dentro de esta categoría.

informalidad, realizando funciones de carácter operativo, que llegado el caso, bien que mal, pueden “operar”; por ejemplo, una computadora, y aunque parezca elitista así se les cataloga, y ello porque el uso mínimo de una computadora, —como ejemplo— es básico para el desempeño de un determinado puesto de trabajo. Otro caso que se puede citar es el de una vendedora de un almacén de ropa, que en ocasiones son personas con la instrucción básica, y que para efectuar su trabajo requieren de una computadora, para realizar el cobro de la mercancía o verificar la existencia de algún producto en algún punto de venta, se puede decir que “opera” el equipo pero sin tener el más mínimo de los conocimientos sobre lo que está en realidad haciendo o procesando. En suma, se aprecia su escaso nivel de conocimientos (sus competencias son limitadas), el cual no les permite la comprensión mínima de los procesos, mucho menos la reflexión sobre sus funciones de trabajo, y así podríamos citar otros muchos ejemplos.

Desde una perspectiva macroeconómica y como expresión de la contracción económica que ha venido sufriendo el país durante los últimos años, tenemos que disminuye sensiblemente la generación de fuentes de trabajo, tal y como es el caso de la actual administración del presidente Fox (ya prácticamente llegando a su término). Apreciamos en consecuencia que en algunos sectores de la economía, incluso se ha venido generando una sensible reducción en la plantilla laboral de las empresas y organizaciones. Por su parte, “el Banco Mundial prevé que América Latina tenga este año (2003) un leve crecimiento económico de 1.8 por ciento -para México pronostica 1.3 por ciento-, uno de los más bajos del mundo, igual al de la zona euro.”⁴

En el caso concreto de la estructura productiva, de bienes y servicios, establecida en el D.F. ésta no ha sido ajena en el periodo referido, con sus altibajos, a los niveles de desocupación que tradicionalmente se vienen manifestando en la economía local, por lo general más altos que el indicador promedio. Ello sea tal vez porque el DF es una de las ciudades que recibe una gran cantidad de inmigrantes del interior de la

⁴ La jornada jueves 12 de diciembre de 2003 Economía Reuters p.7

republica; como es bien conocido por todos, y sustentado por el consejo de población del Gobierno del Distrito Federal (GDF), siendo esta una zona económica de recepción de personas y no tanto de expulsión de estas, en cuanto al empleo se refiere. “En 1980, el 28.7 por ciento de la población residente en la capital era originaria de otro estado de la República, porcentaje que disminuyó a 24.2 por ciento en 1990 y en el 2000 prevalece la tendencia a la baja con 21.2. Los estados que más han expulsado población hacia el DF en los últimos veinte años fueron México y Puebla, siguiendo en importancia Oaxaca, Veracruz, Michoacán e Hidalgo. De manera conjunta, para el 2000, los 6 estados proporcionaron el 65.3 por ciento de la población total no nacida en el DF”⁵. El referido decrecimiento es por la falta de empleos y principalmente son la causa del ya mencionado bajo crecimiento económico expuesto por el Banco Mundial.

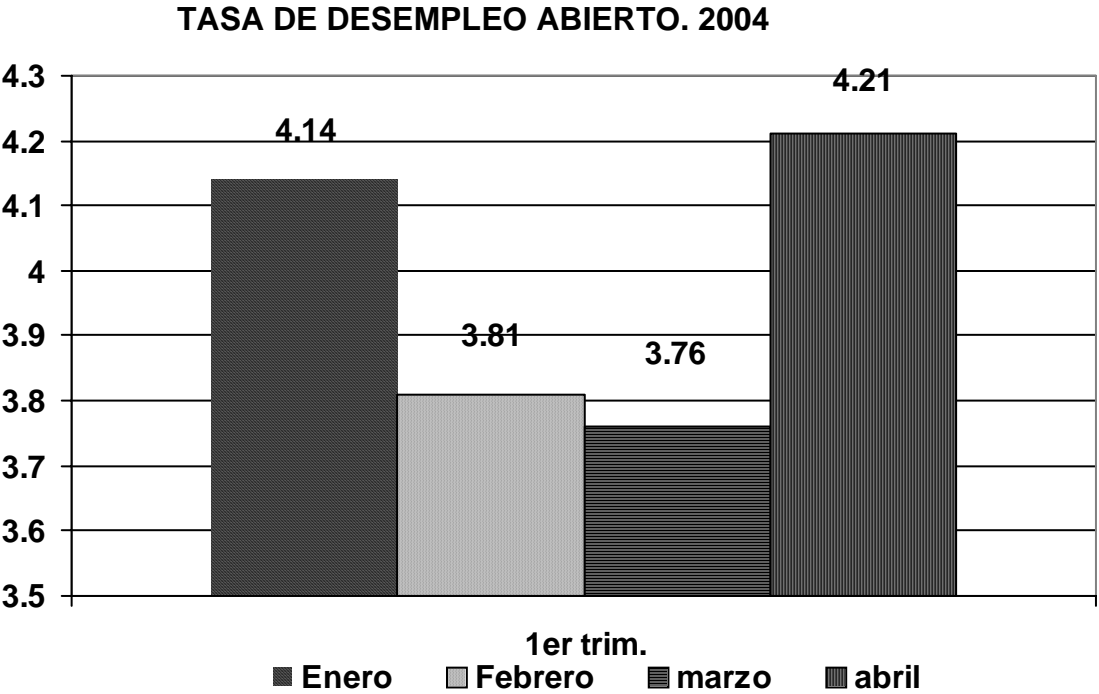
Ahora bien, de acuerdo con los resultados obtenidos en la ENEU, llevada a cabo por el INEGI durante los meses de abril y mayo del 2003, la Tasa de Desocupación Abierta (TDA) en el D.F. promedió un 3.0% sobre el total de la Población Económicamente Activa (PEA), cifra que como se aprecia resulta ligeramente inferior a la promediada en el mismo periodo del 2004 que fue de 3.2%. Ver cuadro No. 2

Tasa de Desempleo Abierto (% de la P.E.A.) 2003-2004.			Variación %
Principales Indicadores	2003	2004	May 04
	Mayo	Mayo	May 03
Tasa de Desempleo Abierto			
General	3.0	3.2	0.2
- Hombres	2.8	2.9	0.1
- Mujeres	3.3	3.3	0.1
Ciudad de México	3.5	3.6	0.1

**Cuadro No. 2. Tasa de Desempleo Abierto (Como Porcentaje de la PEA).
Fuente: INEGI 2004**

⁵ GDF: Dirección de Política Poblacional
Consejo de Población del Distrito Federal
www.df.gob.mx/secretarias/social/copodf/prog3.html

Pues bien, de conformidad con la Gráfica No. 1, la cual se presenta enseguida, para el presente año de 2004, en febrero tenemos que la TDA en México fue de 3.81 por ciento de la PEA, cifra menor al 4.14 por ciento reportado en enero pasado, de acuerdo con una nueva metodología establecida por el propio INEGI. Lo que también podemos apreciar en la citada gráfica es el desempleo, a nivel nacional, es su evidente carácter errático; esto es, de un mes a otro con gran facilidad se modifica; así conforme sube o bien baja la tasa, en proporciones más o menos significativas. El INEGI destaca también que este dato al mes de febrero de 2004 constituye el segundo de la nueva Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que se obtiene desde el primer mes de este año, por lo que, nos recuerda, no tiene de momento comparación anual que realizar.



Gráfica No. 1 Tasa de Desempleo Abierto 2005.
 Fuente: INEGI. 2005

La Gráfica No. 1 pretende explicarnos que la tasa de desocupación calculada con la metodología anterior, generada por la ENEU), que se levanta en las 32 ciudades principales del país, para el primer trimestre de 2004, fue de 3.81 por ciento de la

PEA en febrero de 2004, bastante similar a la del mismo mes del año correspondiente a 2003, que fue de 3.82 por ciento.

En un reporte, el organismo informa que datos desestacionalizados⁶ de la ENEU indican que en febrero la desocupación fue de 3.81 por ciento, cifra ligeramente mayor respecto al posterior mes de marzo, cuando fue de 3.76 por ciento de la PEA. El presidente Vicente Fox Quesada, por su parte anunció que hay "buenas noticias" en la economía del país, pues en la primera quincena de marzo de 2004, fueron creados 46 mil 635 nuevos empleos, con lo que se alcanza la cifra histórica de 12 millones 635 mil plazas, la más alta en la historia del país. Según nos hace saber la Presidencia de la República. Sin embargo, esta cifra habrá que tomarla con precaución ya que buen número de los empleos incluidos son de carácter temporal o eventuales, el IMSS reporta 1,735,836 personas como eventuales.

Por otro lado, "en el evento denominado "Desincorporación Aeroportuaria", el Ejecutivo Federal dijo que en cuanto a la tasa de desempleo más reciente, tomada de acuerdo con la nueva fórmula de medición similar a la de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la cifra es de 4.1 por ciento en enero pasado, la más baja en toda América y en Europa."⁷ Lo que afirma el Ejecutivo Federal es cierto pero, a medias, ya que no nos dice que dentro de la PEA existe un desempleo de casi el 50%.

Como ya se ha expresado el problema del desempleo en México es fuerte, la carente capacidad de creación de fuentes de empleo, la incorporación de los jóvenes a la fuerza laboral, sin dejar de lado las migraciones, que regularmente son por falta o deficiente capacitación para realizar algún trabajo; sin embargo, este desempleo abierto, de una u otra manera, se va mitigando a través del subempleo.

⁶ Datos desestacionalizados son aquellos que no mantienen un rango uniforme, sino que son impredecibles ocasionando grandes picos cuando los datos son mostrados en un polígono de frecuencias.

⁷ www.tvazteca.com/hechos/archivos2/2004/3/110029.shtml 29 marzo de 2004

En cuanto al desempleo, este es un problema que se presenta con gravedad principalmente en las grandes ciudades, por lo que la Ciudad de México no es la excepción; por lo mismo se aprecia una elevada tasa de desempleo abierto. Como ejemplo, qué pasa cuando una persona en edad de laborar llega procedente del campo a esta ciudad, lo primero a lo que recurre es en ocuparse como peón, pues su nivel de calificación es bastante limitado. Adicionalmente resulta ser analfabeta disfuncional o, en el mejor de los casos, funcional. Ya instalado el personaje en cuestión en una obra en construcción, trabajando como peón, sólo podrá acceder a ganar el salario mínimo y ¿para qué sirve dicha cantidad?, o dicho de otra manera: ¿puede vivir dignamente una familia nuclear con un salario mínimo? Las respuestas son contundentes. Por otra parte, muchos jóvenes de todo el país y la Ciudad de México no quedan al margen de esta situación, (alrededor de 19 millones de jóvenes en México no tienen trabajo, reporta el INEGI mediante la ENEU), dejan de estudiar e intentan incorporarse a la fuerza productiva, pero ¿en qué pueden ser ocupados, si la verdad carecen de la más mínima capacitación? Estamos frente a un círculo vicioso que es necesario y urgente romper.

Bajo este panorama tan desolador es que, para mitigar de alguna manera tan severo impacto, tanto en la capital de la República como en las restantes 31 entidades federativas, se creó por parte del Gobierno Federal, el SICAT, el cual viene a depender del PAE antes descrito. Es oportuno recordar que anteriormente y hasta el año de 2002, este programa se denominaba Centro de Desarrollo Para el Empleo y la Capacitación (CEDEPECA).

Desde luego dicho Sistema (el SICAT) ha sido evaluado y sus resultados se presentan en la <Revista Realidades Laborales>; la cual publica algunos datos como los que a continuación se describen. Por ejemplo, en el trimestre comprendido entre julio y septiembre del año 2003, el Servicio de Empleo del D.F. a través de sus 16 Unidades Delegacionales, atendió a 11,420 buscadores de empleo. Después de ser entrevistados y seleccionados para cubrir una de las vacantes, de acuerdo a sus perfiles laborales, se remitieron, sin ser previamente capacitados, a 4,222 candidatos

para tratar de cubrir alguna de las 7,892 vacantes demandadas, lográndose colocar únicamente a 1,623 personas; es decir, el 14.2 % de los que pretendían encontrar algún tipo de trabajo; esto es, el 38.4% de los enviados por las 16 Unidades Delegacionales; sin embargo, como puede apreciarse únicamente se cubrieron el 20.6% de las vacantes, lo cual verdaderamente resulta grave. ¿Por qué sí existen las plazas carecemos de los recursos humanos capaces para cubrirlas? La respuesta también ya la sabemos: “parece ser que no existen desempleados, más bien existen inempleables”, lo cual no deja de ser una autentica aberración.

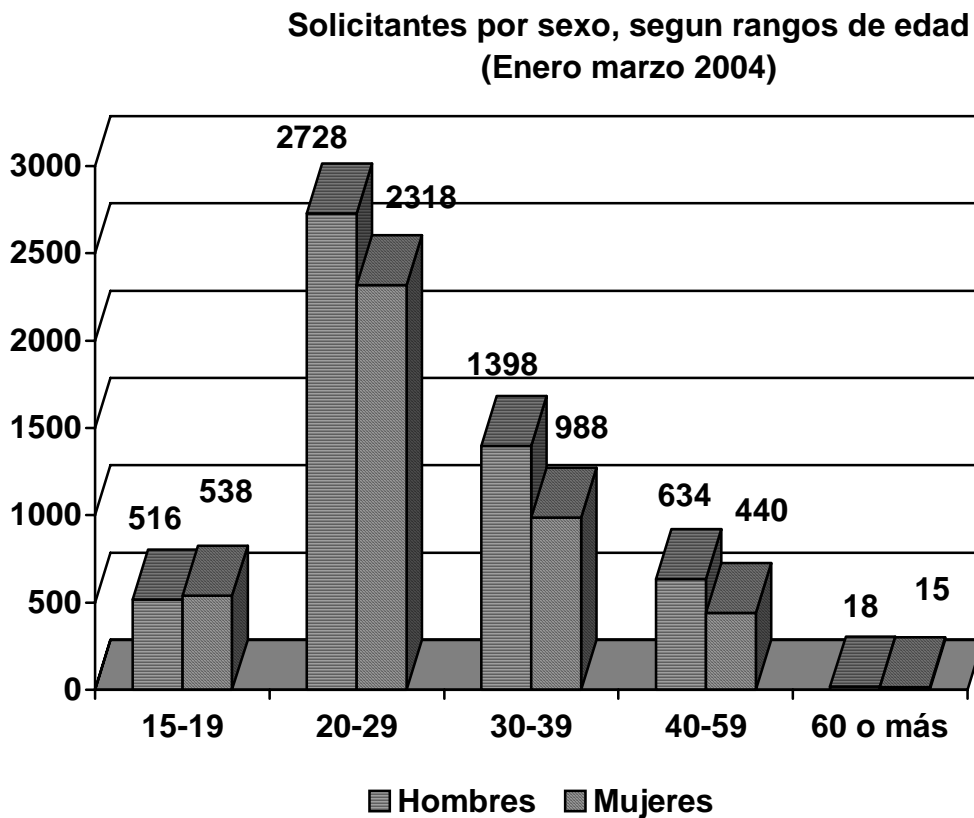
Continuando con la descripción estadística se observa que para el primer trimestre de 2004 el servicio del empleo reportó, que “la cuantificación del número de personas que acuden en búsqueda de empleo a las Unidades Operativas del Servicio de Empleo en el Distrito Federal, constituyen la principal fuente de información para identificar las características de la oferta de mano de obra.”⁸

De acuerdo al tipo de ocupaciones solicitadas por la población, durante este primer trimestre de 2004, las más requeridas fueron las relacionadas con trabajadores no calificados (ayudantes generales) empleados de oficina, trabajos no calificados en manufacturas, actividades de servicios y vendedores en comercios y mercados, lo cual indica la baja calificación de la fuerza de trabajo atendida.

Entre las empresas participantes en el sistema de empleo destacan: Nacar, Efectivales, El Globo, Farmacias del Ahorro, Medica Sur, Intec, El Palacio de Hierro, Yale de México, Grupo Pilsa, entre algunas otras.

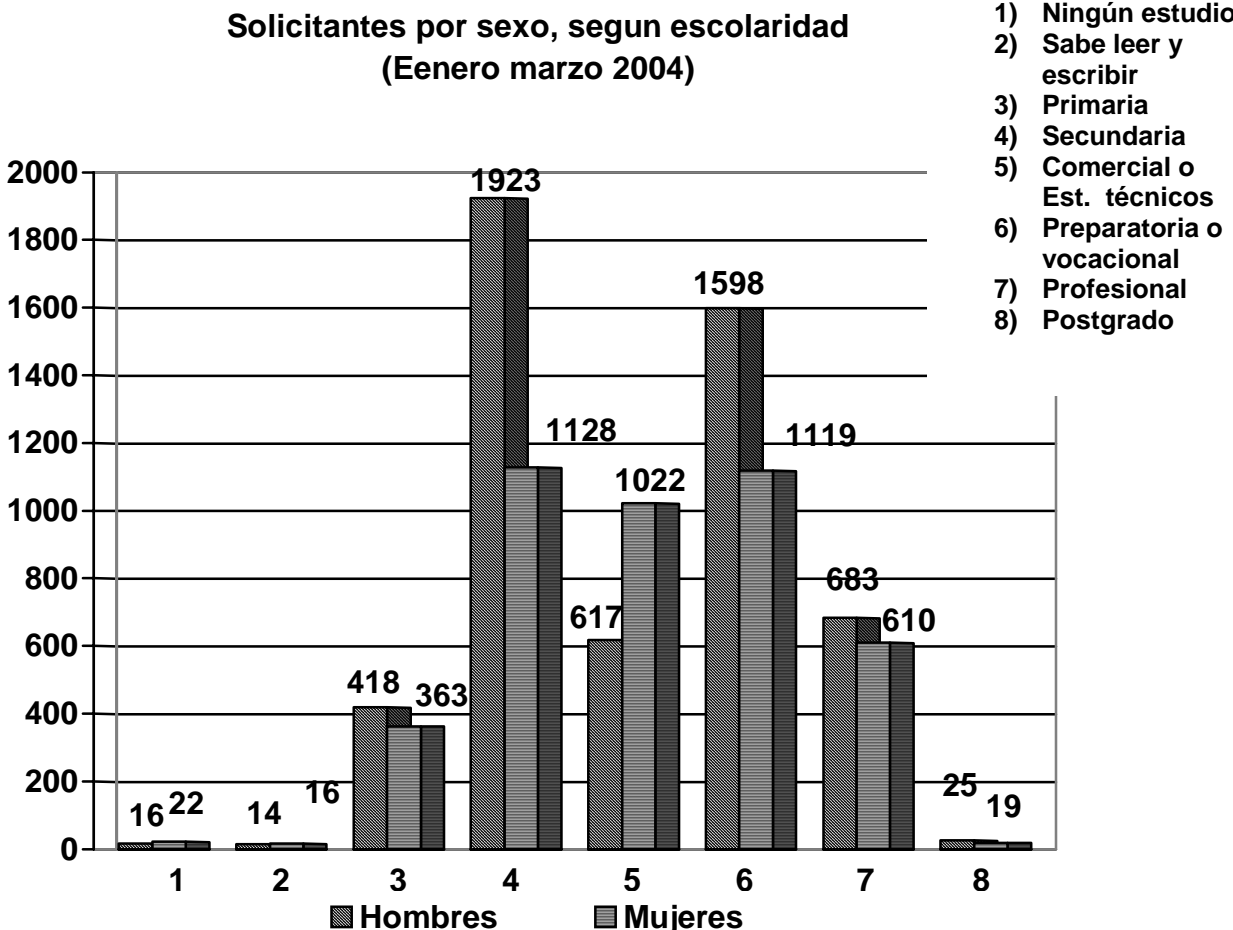
⁸ Revista **Realidades Laborales** México GDF (Enero marzo 2004) p.16

Respecto a la edad de los solicitantes atendidos, poco más de la mitad, tanto hombres como mujeres, se ubican en el rango de 20 a 29 años, sumando en este rango un total de 5046, mientras que alrededor de una cuarta parte contaba con edades entre los 30 y 39 años (2386). Ver grafica 2



Grafica No. 2 Solicitantes según rangos de edad
 Fuente: Revista Realidades Laborales, México, GDF (Enero marzo 2004)

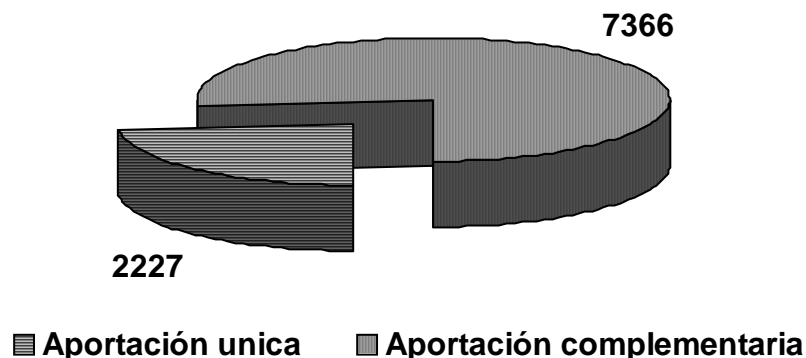
Por lo respecta a los niveles educativos que presentan los solicitantes de empleo, los más representativos son los correspondientes a secundaria o secundaria técnica, preparatoria o vocacional y estudios comerciales y/o técnicos; los que en conjunto abarcaron más de las tres cuartas partes del total de solicitantes. Igual proporción en estos estratos escolares, presenta la población de hombres y mujeres, destacando como bien se puede apreciar una más elevada participación de las mujeres con estudios comerciales y técnicos. Ver Grafica 3



Grafica No. 3 Solicitantes según su escolaridad
Fuente: Revista Realidades Laborales, México, GDF (Enero marzo 2004)

En cuanto a su situación como contribuyentes del ingreso familiar, una quinta parte de los solicitantes se constituyen como los principales proveedores, al erigirse como jefes de familia, en tanto que el resto de los solicitantes de empleo, solo hacen aportes complementarios al ingreso familiar. Ver grafica 4

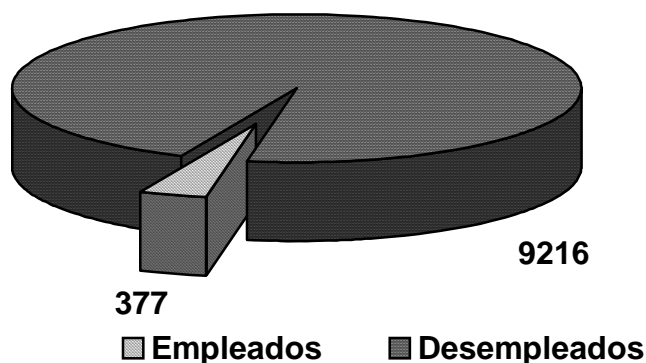
**Solicitantes por aportacion economica al ingreso familiar
(Enero marzo 2004)**



**Grafica No. 4 Solicitantes por aportación económica al ingreso
Fuente: Revista Realidades Laborales, México, GDF (Enero marzo 2004)**

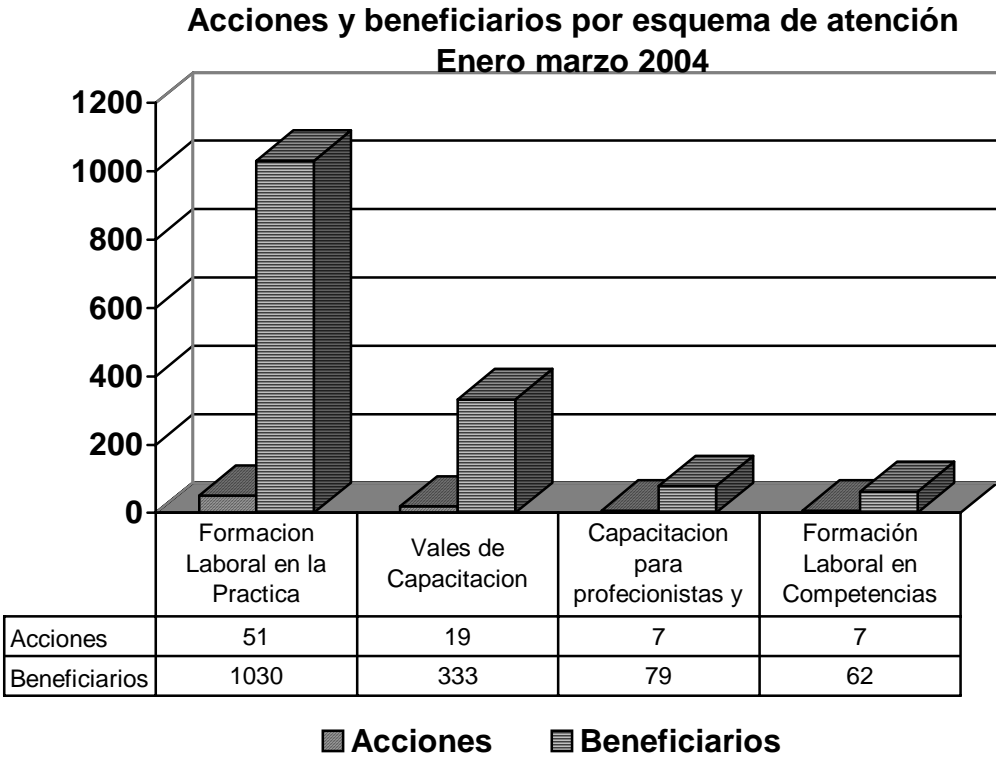
Cabe destacar que del total de solicitantes (9,583), la mayor parte se encontraban desempleados y solo el 3.9 por ciento manifestó contar con un determinado empleo. Este último grupo de población buscaba conseguir otro trabajo, ello con el propósito de cambiar el que tenían o bien disponer de un empleo adicional, que en ambos casos, les permitiera mejorar su situación económica. Ver Grafica 5

**Solicitantes segun situacion laboral
(Enero marzo de 2004)**



**Grafica No. 5 solicitantes según situación laboral
Fuente: Revista Realidades Laborales, México, GDF (Enero marzo 2004)**

Desde otro ángulo se tiene que durante el primer trimestre de este año, se autorizaron 84 diferentes acciones de capacitación en los diversos esquemas de formación, beneficiando con ello a un total de 1504 personas, esto significo que a cada acción de capacitación asistieron alrededor de 18 participantes en promedio. Del total de beneficiarios, el 68.5% participan en el esquema de Formación Laboral en la Práctica (FLP), 22.1% en vales de capacitación, 5.2% en Capacitación para Profesionistas y Técnicos Desempleados (CPyTD) y el 4.1% restante en la llamada Formación Laboral en Competencias. Ver al respecto la Gráfica No. 6



Grafica No. 6. Acciones y beneficiarios por esquema de atención
Fuente: Revista Realidades Laborales, México, GDF, (Enero marzo 2004)

A lo largo del segundo trimestre de 2004, a través del Servicio del Empleo del GDF se atendió a 8,814 buscadores de un puesto de trabajo, de los cuales se remitieron a 3,678 personas, para tratar de cubrir las vacantes solicitadas, previa entrevista realizada por un consejero de empleo, de forma que se asegurara que el candidato cubría el perfil laboral y académico que requería el puesto vacante, lográndose de esta manera la colocación de 1,532 solicitantes. De esta forma se alcanzó un índice

de colocación del 41.7%, 3.6 puntos porcentuales menos que el reportado el año pasado en el mismo periodo. Ver el Cuadro No. 3

**Cuadro comparativo, segundo trimestre 2003-2004
(Abril junio 2004)**

Año	2003	2004	Variación porcentual
Solicitantes	10798	8814	-18.4
Vacantes	7587	5689	-20.0
Enviados	3888	3678	-5.5
Colocados	1761	1532	-13.0
Índice de colocación	45.3	41.7	-8.0

**Cuadro No. 3 Cuadro comparativo (segundo trimestre 2003-2004)
Fuente: Revista Realidades Laborales, México, GDF (Abril junio 2004)**

No se quiere exagerar la importancia del proceso de capacitación, lo cierto es que su trascendencia ha llegado a niveles insospechados. Hoy en día al hablar de productividad, calidad, competitividad; necesariamente se tiene que pasar lista al fenómeno de la capacitación; pero ¿por qué programas tan llenos de virtudes y expectativas como es el caso del SICAT alcanzan resultados muy pobres o incluso fracasan? Al respecto, se podría decir la siguiente aseveración: mucha de esta compleja situación es debida a la falta de un profesional que sirva de eficaz enlace entre la oferta y la demanda laboral, del profesional que tenga una formación integral; aptitudes, actitudes, conocimientos, habilidades y destrezas en la intervención con personas con una determinada necesidad social, en este caso: falta de formación (capacitación) para el trabajo, requerimiento de un trabajo, mejora de su salario, posibilidad de mejorar en el puesto de trabajo actual. Que en pocas palabras exista un verdadero enlace entre la oferta y la demanda del mercado de trabajo. Un enlace de carácter profesional y con genuinos rasgos humanos. Estamos hablando, ni más ni menos, que del trabajador social, el cual de manera profesional y comprometida puede y debe intervenir en todo el largo y complejo proceso de capacitación de la

población que pretende acceder al mercado laboral. Sobre el mismo asunto no dejamos de formularnos también la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las razones fundamentales por las que los usuarios del SICAT, por una u otra razón, no ven colmadas sus expectativas, después de haber participado en los cursos de capacitación?

II OBJETIVOS

- £ Determinar si las personas que participan en los distintos cursos de formación se sienten respaldadas y orientadas satisfactoriamente durante el proceso de capacitación, ello con el propósito de que los usuarios del sistema. se puedan desempeñar con la aptitud necesaria en el campo en el que se les capacitó.

- £ Analizar todo el proceso de capacitación que instrumenta el SICAT, con el propósito de establecer la eficiencia terminal con la que opera, determinando al mismo tiempo, las desviaciones, rezagos, fallas o limitaciones que se presentan a lo largo de la capacitación de los usuarios.

- £ Plantear una propuesta de intervención del trabajador social, a fin de que el programa cumpla con los objetivos propuestos, y tanto su eficacia como eficiencia se vean colmadas satisfactoriamente con la contratación o el autoempleo de los múltiples solicitantes del servicio.

III JUSTIFICACIÓN

Ante la situación que el país vive, con fenómenos de carácter social, económico, político, demográfico, tecnológico y comercial inéditos. En el que tanto la globalización como el neoliberalismo vienen incidiendo de manera determinante en la vida diaria. Se asiste hoy en día a un escenario en el que la competitividad es la que determina, en última instancia, las diversas operaciones productivas, comerciales y administrativas. Ante ello, se hace menester desarrollar —¡qué duda cabe!— la ciencia y la tecnología, pero también y antes que nada: calificar a la mano de obra. Es decir, en los actuales momentos del desarrollo capitalista no se puede llegar a ser competitivo sin una mano de obra cualificada. Por otra parte, “se advierte que los procesos de producción de bienes y servicios taylorista y fordista han llegado prácticamente a su fin”¹, hoy se asiste al arribo de un nuevo modelo productivo que demanda y exige una singular formación de los trabajadores.

“Anteriormente se mencionó que la globalización no es un fenómeno económico que esté a discusión, lo cierto es que llegó para quedarse, nos guste o no”². En ese sentido, la misma exige del ser humano un nuevo requerimiento: que sea competitivo y produzca los bienes y servicios con calidad. ¿Cómo lograr estas dos situaciones? Una de ellas es sin lugar a dudas mediante la capacitación de los llamados recursos humanos.

¹ Julio Cesar Neffa **Los paradigmas productivos taylorista y fordista y la crisis**. Buenos Aires Editorial Lumen 1998 p.31yss.

² Claro esta que no implica que la sociedad se tenga que quedar callada ante ello. No. La crítica implacable siempre será la posición de la sociedad.

Asimismo el denominado empoderamiento³ (“empowerment” en inglés) está más que presente en los procesos productivos y de servicios de las empresas y organizaciones. En efecto, en estos momentos se demanda mano de obra que esté facultada (empoderada) en su puesto de trabajo. Trabajadores que sean capaces de tomar decisiones, que los trabajadores que “tocan” a la gente (consumidores, clientes o demandantes de bienes y servicios) estén facultados a fin de ser competitivos. Pero, ¿cómo se alcanza el anhelado empoderamiento? Muy sencillo y difícil a la vez: capacitando a los recursos humanos disponibles. Esta debe decirse sin titubeo alguno: ¡No existen otras alternativas! Sólo la capacitación de la mano de obra hará posible el disponer de hombres y mujeres facultados como lo exige la competitividad de clase mundial.

Por otra parte, al desaparecer los arcaicos sistemas de producción aumenta el número de desempleados, personas a las que no les va a ser fácil contratarse para un determinado puesto de trabajo, dado que desconocen los modernos sistemas de producción; es decir, sistemas automatizados en los cuales si bien ya no se requiere de fuerza, si se demanda de una capacitación específica para poder operar con eficacia y eficiencia, maquinas, herramientas y equipos que finalmente faciliten e incrementen la productividad y la competitividad.

Ahora también existe un grave problema social debido al excedente de mano de obra, la cual sin remedio alguno se encuentra desempleada o en el mejor de los casos subempleada. En consecuencia se le ha demandado al Gobierno Federal actual, dar una solución que mitigue tan agudo problema. En ese sentido en nuestro país, se han instrumentado diversas estrategias, las cuales se enmarcan dentro de lo

³ EMPODERAMIENTO esta relacionado con la forma de facultar a los empleados, es decir la forma en la que son librados los conocimientos, habilidades, mejores prácticas y la experiencia con la que cuentan cada uno de ellos con la finalidad de aplicarlos en los principales problemas que se presentan día a día dentro de las organizaciones.

que se conoce como el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2001-2006 en el ámbito del desarrollo humano, generando una cultura que promueva el trabajo como medio para la plena realización, tanto de las personas como de sus familias; una de esas estrategias se lleva a cabo a través de la (STPS), la que mediante la Dirección General del Empleo (DGE), y de esta los Servicios Estatales del Empleo (SEE), ejecuta los diversos programas para personas que concurren a estas instancias, en busca de una fuente de trabajo.

Cabe mencionar que fue México el penúltimo país de América Latina y el Caribe en establecer lo que se conoce como *Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento*, sólo superamos en éste rubro a la República de El Salvador. Por su parte Brasil desde 1940 había ya establecido su Servicio Nacional Industrial (SENAI). Colombia por su lado, con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), ha dado muestra de un amplio desarrollo en la formación de los trabajadores. Y así sucesivamente otros países del subcontinente fueron creando sus sistemas de capacitación y adiestramiento. Lo cierto es que el mencionado retardo tuvo para México muchos inconvenientes: los cuales fue viviendo de manera sucesiva: “el arcaico y medieval sistema de aprendices”⁴ --por el que algunos despistados están actualmente volviendo a suspirar (sin contar la pasada época en que se intentó la educación socialista)--, el escalafón ciego, la evidente falta de formación de la mano de obra, la mayor polarización entre las empresas dinámicas y las vegetativas o atrasadas, la nula productividad, la escasa calidad, etc. Pese a todo ello y aunque parezca paradójico, el caso mexicano, tuvo elementos positivos; uno de ellos, quizá el más importante: la experiencia canalizada de otros países latinoamericanos y caribeños: México no estableció un sistema centralizado de capacitación, el cual como bien sabemos funciona a través de gravar la nómina (en un porcentaje determinado de los sueldos y de los salarios). No, el sistema mexicano es mucho más flexible; sin embargo, cometió otros errores u omisiones; los cuales, después de

⁴ En la Europa medieval, los artesanos estaban unidos en un estricto sistema jerárquico de maestros y aprendices. El fiel aprendiz podía ascender en la jerarquía si dominaba las “tecnologías” de cada disciplina y seguía las estrictas enseñanzas del maestro.

todo, han venido incidiendo en los resultados hasta hoy obtenidos todo ello porque aquí la capacitación va por cuenta de la empresa con apoyo de los gobiernos tanto de nivel federal como de nivel local, sin mencionar el apoyo de parte del banco mundial, entre otros estipendios.

A) UNA PERSPECTIVA DEMOGRÁFICA⁵

La estructura de la población es sin lugar a dudas uno de los elementos importantes que contribuyen a delinear el perfil del desarrollo y de la productividad en el largo plazo de todas las naciones. En efecto, es la población a la cual habrá que atender en todas y cada una de sus demandas, empezando por la creación de los puestos de trabajo, sin omitir los espacios en las escuelas, pasando por las camas y la atención en los servicios hospitalarios.

En México la evolución seguida por la mortalidad y la fecundidad provocó primero una aceleración gradual de la tasa de crecimiento natural de la población, que pasó de 3.5% en 1970 a 1.8% en el año 2000. Es indudable que a partir de este último año, la dinámica demográfica empezó a desacelerarse gradualmente, registrando tasas que se aproximan al 1.7%, con lo cual la población actual se verá duplicada después de haber transcurrido prácticamente 50 años.

“Después de este largo proceso, la población mexicana ingresó al nuevo milenio con una tasa de crecimiento natural semejante a la de 70 años atrás, aunque con una cantidad de habitantes seis veces mayor”⁶.

A partir de la década de los ochenta, los incrementos anuales de la población en edad laboral alcanzaron sus niveles más elevados (de 1.3 a 1.4 millones de personas); esto es, durante los periodos más críticos de contracción económica, con el consiguiente aumento del empleo informal y del desempleo. Lo que históricamente

⁵ Tema tomado del Plan Nacional de Desarrollo (www.stps.gob.mx)

⁶ Raúl Benítez Zenteno, **Estudios Demográficos**. México. Instituto de Investigaciones Sociales 1996. p.72

nos aconteció es que de manera paradójica cuando más creció la población el país se veía también sumido en crisis recurrentes que ya llegan a ser estructurales.

¿Pero cómo se llegó a esa situación? Pues con una carencia en infraestructura industrial, teniendo a cuestas una enorme deuda externa (más de cien mil millones de dólares), una amplia capa de la población laborando en el subempleo, millones de mexicanos expatriados (sobre todo en los EU sobreviviendo como indocumentados) y lo peor, inmersos ante una globalización de la cual resulta imposible escapar, y con ello no es que se quiera caer en la manida idea de que para muchos la globalización es lo peor que pudo suceder mientras que, para otros es prácticamente miel sobre hojuelas; la verdad es que se le considera como un reto, el cual sin más habrá que afrontar, la globalización que llegó para quedarse y de la cual, es cierto, no se podrán librar los gobiernos, de los diferentes sistemas económicos. A todo lo antes dicho habrá que añadir que la forma en como se afrontó y se sigue afrontando, dicho problema, es sin infraestructura, sin educación, sin capacitación de la mano de obra, sin verdaderas estrategias de desarrollo. Situación que conduce a formular otra pregunta, ¿A fin de cuentas en dónde estamos parados?

En este contexto y por sí lo anterior pareciera poco, la pobreza creció de manera significativa y continuaron arrastrándose graves rezagos e insuficiencias en materia de desarrollo social, que hoy día se reflejan en el hecho de que más de una de cada dos personas ocupadas (53.9%) recibe ingresos de dos salarios mínimos o menos; alrededor de una de cada cuatro personas de 15 años o más (28.5%) carece de escolaridad o no terminó la primaria; una de cada siete (14.8%) reside en viviendas con piso de tierra, y algo más de una de cada diez no cuenta en su casa con servicio de agua corriente entubada (11.2%).

B) EL FUTURO DEMOGRÁFICO⁷

En las próximas décadas, la población de México completará la última fase de la transición demográfica, encaminándose rápidamente a un crecimiento cada vez más reducido y a un perfil envejecido. Las previsiones para la mitad del presente siglo sugieren que la población podría alcanzar entre 130 y 150 millones de habitantes. Por ello, el país seguirá enfrentando en los próximos años el desafío de proporcionar a sus habitantes empleo, vivienda, vestido, alimentación, educación, transporte, seguridad y salud.

Por su parte, el grupo de población de 15 a 64 años continuará aumentando su tamaño (de 59 millones en 2000 a 75 millones en 2010 y a 87 millones en 2030) y con ello aumentará también el potencial productivo y de creación de riqueza del país. La trayectoria de crecimiento de este grupo de edad representará un enorme reto en términos de nuevos puestos de trabajo. Se estima que sin contar los rezagos acumulados, el número de nuevos demandantes de empleo, aunque decreciente, seguirá siendo muy significativo, al menos en los próximos tres lustros: de cerca de 1.2 millones anuales entre 2000 y 2005; de 1.1 millones de 2005 a 2010, y de poco menos de un millón entre 2010 y 2015. Sin embargo, a partir del cuarto lustro del presente siglo la demanda de empleos crecerá a razón de 800.000 por año y en la siguiente década será del orden de 500,000. En consecuencia, la población económicamente activa, que en la actualidad es de poco más de 43 millones de trabajadores, ascenderá a casi 55 millones en 2010 y a cerca de 69 millones en 2030.”⁸. Todo este panorama mirado de manera prospectiva nos ilustra un país en el que es necesario el encarar, prácticamente a partir de ahora, auténticos desafíos, en el que, en el centro de todos ellos siempre estará presente el empleo de carácter útil y socialmente productivo. Empero, para acceder a estos empleos se hace indispensable que la población mexicana se eduque y capacite de manera consistente, en el que la calidad y la competitividad deben ser las metas a lograr.

⁷ Tema tomado del Plan Nacional de Desarrollo (www.stps.gob.mx) p.72

⁸ Ibidem, p. 74.

C) CAMBIOS EN LA COMPOSICIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIAL DE LA FAMILIA⁹

Con respecto a la familia, es importante mencionar la diversidad que caracteriza a las familias en México, al igual que su naturaleza dinámica. No es posible hablar de un solo tipo de familia, compuesto por una pareja y su descendencia, sino que hay una gama importante de formas distintas de vivir en familia. En México existen familias de tipo nuclear (el modelo tradicional), las hay de tipo ampliada, y, en aumento, familias de jefatura femenina (aquellas compuestas por una mujer y sus hijos, o una mujer, sus hijos y algún otro miembro, sin el esposo-padre). Estas familias de jefatura femenina aumentaron en México -como proporción del total de los hogares- de 13.7% en 1960 a 20.6% en 2000.

Los cambios que caracterizaron a la economía del país durante los años ochenta dieron lugar a respuestas familiares y domésticas de gran envergadura. En particular, las crisis económicas de esa década produjeron reacciones sociales que se gestaron dentro de las familias. Los miembros de los grupos familiares más pobres tuvieron que trabajar más en contextos laborales precarios y con salarios cada vez más bajos. Sobrevivir se convirtió en una tarea que requería estrategias de intensificación del trabajo de los miembros de las familias. Las mujeres adultas y los varones jóvenes aumentaron su presencia en los mercados laborales, a cambio de salarios empobrecidos pero de creciente importancia para las economías doméstico-familiares. Fue la década del aumento masivo de las mujeres en el empleo y de obstáculos crecientes para la permanencia de los niños en las escuelas. Sin duda, la familia actuó como un amortiguador, pero los costos fueron altos: los patrones de consumo cambiaron, las dietas se deterioraron, la gente tuvo que trabajar más pero comía peor y menos, muchos niños tuvieron que dejar la escuela y las relaciones de género, según muchos estudios, sufrieron mayores conflictos y roces violentos.

⁹ Ibidem p. 75.ss.

A todo ello el planteamiento es que, la educación es el eje fundamental y deberá ser la prioridad central del gobierno de la República.

No se puede aspirar a construir un país en el que todos cuenten con la oportunidad de tener un alto nivel de vida, si nuestra población no posee la educación que le permita, dentro de un entorno de competitividad, planear su destino y actuar en consecuencia; tampoco será posible si la población no dispone de servicios adecuados de salud y si no existe seguridad para las personas e instituciones. No podemos aspirar a una sociedad más justa y equitativa si los individuos no mejoran económicamente y si no avanzan en su educación; sólo así podrán valorar y tener acceso a los satisfactores que cultivan el espíritu y el sano esparcimiento.

Por lo cual, el objetivo de la política económica de la presente administración es supuestamente promover un crecimiento con calidad, sostenido y dinámico, el cual permitiría crear los empleos que demanda la creciente sociedad, esta política deberá dar respuesta a la demanda de los jóvenes, los cuales se incorporan al mercado de trabajo día a día, dicho crecimiento habrá de abatir la pobreza; pero además deberá ser un crecimiento ofreciendo estabilidad, lo cual significa que tienen que ser empleos estables y no el que sea o vendedores ambulantes, y no porque esto sea malo sino porque visto desde un enfoque estructural-funcionalista, son empleos realizados sin normas y en la mayoría de los casos al margen de la actividad hacendaría, fuera de las estructuras en las que se mueve una sociedad.

En esa línea la STPS ha venido instrumentando algunas estrategias para disminuir la tasa de desempleo abierto como lo son los Servicios Estatales del Empleo (SEE), mediante algunos programas como el PAE entre otros instrumentos, entre ellos se encuentra el SICAT, procedimiento terminal, mediante el cual se capacita a la gente que le es difícil obtener un determinado empleo por falta de capacitación. “El SICAT constituye un instrumento de política activa de empleo, orientado a atender con

mayor precisión a la población objetivo y brindarle apoyos más pertinentes en función de sus necesidades.”¹⁰

El programa como bien se aprecia resulta loable; sin embargo, debemos preguntarnos ¿cuál es su eficiencia terminal, estadísticamente hablando? Y por otra parte, ¿cuál es la satisfacción expresada por los beneficiarios del programa?, ¿los usuarios egresados del SICAT se sienten capaces para enfrentar con éxito el mercado laboral, o les falta apoyo para la vinculación u orientación laboral?

Como ya se ha dicho, en el programa se espera lograr la intervención de un trabajador social que mediante sus conocimientos, aptitudes, actitudes, habilidades y destrezas; sea capaz de realizar el diagnóstico del programa; esto es la detección de necesidades, e capacitación y adiestramiento, la gestoría y la vinculación con las empresas demandantes, así como el apoyo a los usuarios del servicio para que finalmente, y con su participación coadyuve al desarrollo del país y en lo particular en su demarcación formando parte de las estrategias ya mencionadas por parte de la STPS

Queda bastante claro, por lo expresado hasta aquí que la investigación resulta a todas luces viable, ello debido a que, de manera válida se espera el apoyo de las autoridades de la Unidad Delegacional del SICAT, dado que el planteamiento —según se ha sondeado en el seno de la demarcación que comprende la Delegación Cuajimalpa del D.F.— lo estiman bastante útil para sus procedimientos administrativos y estratégicos. Por otra parte, es también de esperarse que la respuesta de las personas egresadas de los distintos cursos de capacitación, resulte positiva.

¹⁰ Poder Ejecutivo Federal. *Diario Oficial de la Federación*. México. Secretaría de Gobernación. jueves 4 de septiembre de 2003, p.11

IV CONTEXTUALIZACIÓN HISTÓRICA

A) REFERENCIA HISTORICA

En la revisión de la estructura conformada por el Estado mexicano, nos percatamos que una buena parte de la misión de algunas de las Secretarías de Estado es adecuar o mejor dicho tratar de conjuntar a la mano de obra con la demanda que viene ofreciendo el mercado laboral, todo ello mediante los múltiples recursos que conlleva la educación. En ese sentido, la función de la Secretaría de Educación Pública (SEP), es preparar y formar a las personas, para que con un cierto grado de confiabilidad, puedan arribar al mercado laboral con los suficientes conocimientos que los hagan capaces de desempeñar con un cierto grado de éxito un determinado puesto de trabajo. Por su parte, la (STPS) por medio de la capacitación y el adiestramiento de la mano de obra, pretende algo similar, nada más que con mayor especificidad: adecuar la oferta (los trabajadores) con la demanda (los puestos de trabajo que ofrecen las empresas y organizaciones) a fin de transparentar el mercado laboral. En pocas palabras: que la oferta encuentre a la demanda y viceversa, la demanda localice a la oferta, a fin de que se concrete de manera feliz el empleo (útil y socialmente productivo).

¿Por qué deben intervenir algunas Secretarías de Estado?, pues simple y sencillamente porque existe una estrecha coordinación entre las diversas dependencias encargadas de hacer funcionar los diversos órganos del Estado. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tal y como ya lo hemos visto, tiene como una de sus misiones, el vincular a las empresas (demandantes), con la fuerza laboral (oferentes de un determinado empleo). Claro está que no va a proponer al que se le ponga enfrente, sino a una persona que reúna un determinado perfil, así como que exhiba un cierto nivel de capacitación.

El punto a tratar ahora, sí bien es cierto que tiene una cierta vinculación con la capacitación y el adiestramiento de la mano de obra, la verdad se relaciona más con

el mercado de bienes y servicios. Como ya se mencionó en la justificación, los actuales momentos que vive la sociedad mundial bajo un mundo globalizado, en ese contexto las formas de trabajo cambian para ser más competitivas, productivas y de la más alta calidad posible. Conforme avanza el tiempo se aceleran las formas de cambio; como ejemplo, hacia mediados de la década de los veinte del siglo XX, Henry Ford se mantuvo por un buen tiempo con su famoso Ford modelo “T”. Estábamos frente a un claro dominio de la oferta —en el mercado de bienes y servicios— sobre la demanda (es decir, los compradores, los demandantes, los clientes sólo podían adquirir lo que los oferentes deseaban, querían o podían hacer llegar al mercado) Sin embargo, unos cincuenta años después, hacia la década de los ochenta del siglo XX, todo cambió. Las recurrentes crisis del propio sistema capitalista y la globalización misma hicieron que el consumidor (el cliente o comprador) se fuera haciendo más y más exigente, al grado de que <llegó a tener el sartén por el mango>, ya que para estas fechas los clientes eran los que mandaban y dominaban en el mercado de bienes y servicios.

Bajo estas pautas surgió el famoso “pensar al revés”, con lo cual las industrias dejaron de lado —siempre en términos relativos— las denominadas economías de escala. Ahora que los clientes eran los que dominaban el mercado era necesario producir (en términos relativos) en pequeños lotes pero productos diferenciados. Esta fue la nueva tónica del mercado. Frente a ella de manera obvia se requiere de un nuevo trabajador: Más capacitado y que, sobre todo, resuelva problemas. Aquí va a resurgir sin duda alguna, con toda su fuerza posible la capacitación y el adiestramiento de la fuerza laboral.

Toda esa gente se requiere capacitar pero como, a los antiguos trabajadores no se les puede despedir sólo porque si o porque llegó una nueva tecnología, para ello se desarrolló la capacitación en el trabajo, en ocasiones las empresas asumían los costos de esa capacitación pero también por otra parte esta era costosa en algunos rubros, y los gobiernos apoyaron para reducir los costos de una profunda

transformación industrial la cual conlleva la transformación económica, el apoyo se llevó mediante programas, de capacitación para el trabajo como en el trabajo.

Regresando una vez más al caso de México, revisemos en donde entra en función la STPS la que, como ya hemos señalado anteriormente, diseñó y puso en marcha el denominado, Proyecto de la Capacitación de la Mano de Obra (PCMO). Todo ello en el marco de los programas emergentes de protección al empleo, establecidos a raíz de la crisis de 1982, y en 1984. Asimismo, el Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados (PROBECAT). Este programa constituyó, junto con las acciones de vinculación en el mercado de trabajo que realiza el Servicio Nacional del Empleo, un instrumento relevante de política activa para los mercados laborales, dirigidas a la población desocupada.

“El PROBECAT ha operado a través de la impartición de cursos dirigidos a personas desempleadas que deseen colocarse y cuyas calificaciones no se correspondan con la demanda de personal que manifiestan las empresas, así como a jóvenes buscadores de un primer empleo o trabajadores desplazados que requieren reconvertir o actualizar sus conocimientos”¹.

“En 1986 se inició, en coordinación con el Banco Mundial, el Proyecto de Capacitación de Mano de Obra (PCMO). En ese marco, se negoció un crédito destinado al financiamiento parcial de este proyecto, cuyos objetivos fueron reducir la insuficiencia de recursos humanos calificados y elevar la productividad del trabajo, todo ello mediante el servicio de capacitación incluyendo la colocación.

La negociación, aprobación y puesta en marcha del PCMO se realizó en 1987, lo que dio lugar a la inmediata reactivación del PROBECAT a nivel nacional”²

¹ www.seeever.gob.mx/PCMO.htm

² Ibidem.

Ahora bien, la evaluación de la operación del PROBECAT durante el período 1987-1992 resultó bastante positiva, ya que quedó demostrado que las personas que habían asistido a los diversos cursos de capacitación con el apoyo del programa, disminuían los tiempo de colocación, mejoraban sus ingresos y aumentaban las horas de trabajo en comparación con las personas desempleadas no favorecidas.

Fue por ello que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social renegoció con el Banco Mundial la permanencia y extensión del PROBECAT, para un nuevo periodo de 6 años. Este proyecto se inició con el nombre de Proyecto de Modernización de los Mercados de Trabajo (PMMT) el cual entró en operación en 1992 y concluyó en el primer semestre de 1997. El objetivo fundamental fue seguir apoyando la calificación de la fuerza laboral y facilitar su movilidad sectorial y regional en el contexto del proceso de apertura comercial y modernización de la planta productiva. En otras palabras, no era factible la entrada de México al mundo globalizado y mucho menos a enrolarse en la firma de una diversidad amplia de Tratados de Libre Comercio, sin una sensible mejora de los niveles de calificación de la mano de obra mexicana.

De manera concreta y específica para consolidar el programa que venimos aludiendo, habrá que decirlo: *“Con el objeto de llevar la efectividad del programa, y a partir del análisis de sus resultados, se afinaron los requisitos de selección de becarios, estableciendo 18 años como edad mínima para la incorporación; contar con experiencia laboral previa en caso de ser candidato a cursos escolarizados; estar registrado como solicitante de trabajo en los Servicios de Empleo y haber concluido la educación primaria”*³

Dicho proyecto continuó con apoyos financieros a cargo del Banco Mundial, y para el año 2002 cambia de nombre, se transforma en lo que se conoce con el nombre de SICAT, no obstante y aunque parezca desconcertante, su normatividad se publica hasta el 4 de septiembre de 2003, la cual es básicamente la misma, con un

³ www.seeever.gob.mx/pmmt.htm

procedimiento dependiente de la misma estructura y bajo el mismo esquema de operación.

Por su parte el denominado: Servicio del Empleo del Gobierno del Distrito Federal 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; todo ello pensando siempre, según se argumenta, en criterios de calidad, calidez y oportunidad.

La vinculación se lleva a cabo mediante el análisis, en el mercado de trabajo de la oferta y la demanda, a través de las vertientes de vinculación directa y masiva. De manera complementaria, se ofrecen otro tipo de servicios que la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha diseñado y que en el futuro se descentralizarán, como es el caso de <Chambatel>, que tiene por objeto el ejecutar la vinculación, vía llamada telefónica, entre el solicitante y <chambanet> que ofrece la vinculación vía electrónica (por Internet), y un periódico de carácter quincenal denominado <Mi Chamba>.

Su visión es construir una red integrada de oficinas, las cuales ofrezcan los servicios de promoción al empleo y la capacitación de desempleados, con una imagen, esquema de operación y calidad de atención, uniformes. Buscando siempre la racionalización de los recursos existentes y la transparencia en los resultados ofrecidos.

La misión del servicio de empleo, es contribuir a la disminución del desempleo y el subempleo en la ciudad de México, entre los diversos programas, se encuentra el SICAT el cual tiene como función, promover acciones de capacitación para el trabajo, mediante la formación laboral en competencias, la formación laboral en la practica, ofreciendo capacitación para profesionistas y técnicos desempleados, con vales de capacitación, y formación productiva.

Dado que su “objetivo general, 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.”⁴

El SICAT emplea varios métodos y trata de utilizar todos los recursos posibles para desempeñar su función, entre ellos incorpora a la población desempleada y subempleada a cursos de capacitación de corto plazo para que obtengan la calificación requerida por el aparato productivo (de bienes y servicios), con el propósito de facilitar su acceso al empleo e incrementar su empleabilidad.

Dicho programa hace participes, a las empresas, dado que se pretende que tengan un 70% de prácticas, las cuales se desarrollaran en las instalaciones de esta, y con ello también las compromete, a contratar a cuando menos un 70% de población egresada del curso de capacitación.

B) ALGO LLAMADO: “LA NUEVA CULTURA LABORAL EN MÉXICO”

Tiempo después de la puesta en marcha y del desarrollo de el servicio del empleo específicamente en 1995, y como consecuencia de las constantes crisis que el país vivía no sólo era necesario fortalecer y apoyarse en un sistema del empleo, sino había que buscar nuevos mecanismos de apoyo, para lo cual los representantes de los trabajadores y de los empresarios decidieron superar sus diferencias por el bien de los trabajadores mexicanos, a través del diálogo. En ese sentido, el 25 de julio de 1995, la Confederación de Trabajadores de México (CTM) encabezada por su líder el Sr. Fidel Velásquez y la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) dirigida entonces – ¡Quién lo pensaría! - por el Lic. Carlos Abascal Carranza, (ahora secretario de gobernación) determinaron poner fin al supuesto antagonismo histórico e iniciar una etapa de colaboración basada en nuevos valores y nuevas actitudes.

⁴ Servicio de Empleo del Distrito Federal te da la mano, publicación de la STPS vs. Gob del DF

La “Nueva Cultura Laboral” reconoce el valor del trabajo y la dignidad de las personas que lo realizan, tanto de los trabajadores como de los empresarios.

Según sus promotores el trabajo contribuye a la realización personal y al logro del bien común familiar y nacional, por lo que debe valorarse mediante un salario justo, tomando en cuenta la situación del trabajador y su familia, así como las posibilidades de la empresa y las condiciones económicas del país.

Se argumenta también que “La Nueva Cultura Laboral” busca mejores condiciones de vida para los trabajadores mexicanos, a través de una mayor y mejor capacitación, que le permita a la fuerza laboral ser más productiva y participar más activamente en su empresa, para que las ganancias generadas se traduzcan en salarios más justos y en condiciones laborales más dignas.

La Nueva Cultura Laboral en México es un documento que podemos calificar de un logro compartido, de un documento que plasma la esencia de lo que sería una buena relación laboral, y que no sólo es un documento que alguien formuló, sino que además fue firmado por ambas partes: la patronal y los trabajadores vía sindicatos y los fundamentos de dicho documento se encuentran en el primer párrafo de los antecedentes, de dicho documento “La crisis acaecida en 1995 no era sólo económica sino también social, cultural, ética y educativa. Existían en nuestra cultura nacional -y por ende, laboral- las prácticas de la corrupción, la impunidad y la inseguridad, que afectaron el desarrollo de México”⁵. El documento cuenta con acuerdos, objetivos, principios básicos y éticos, todo ello es bueno se diría que es poético porque además es justo después de toda una larga trayectoria histórica, de luchas sociales, sería un documento que conjunta no sólo lo que se ha logrado como fuerza de trabajo, sino con el apoyo sindical y sobre todo patronal.

⁵ **La Nueva Cultura Laboral**, documento elaborado por la STPS, y firmado por las partes patronal y laboral. Documento que expresa los principios básicos

Pero, ¿cómo se va a ejecutar una cultura laboral cuando la fracción patronal, ha decidido tomar otra forma, la cual conlleva la pérdida de garantías laborales y principalmente las obligaciones patronales? En efecto, en el párrafo 4 de los principios básicos, del documento la Nueva Cultura Laboral, dice; “Los trabajadores han de percibir una remuneración justa y tener acceso a servicios de seguridad social de la mayor calidad para ellos y sus familias, que les permitan asegurar un nivel digno de vida, durante y después de su actividad productiva.”⁶ En dicho párrafo se habla de una remuneración justa; sin embargo, cómo se ha decidido en contratar a la fuerza laboral bajo el régimen de honorarios, con lo cual se pierde la formación de sindicatos, el derecho a la seguridad social y por supuesto hasta de un contrato de trabajo. Las preguntas son las siguientes, ¿puede haber un compromiso por parte de los trabajadores, cuando no lo hay de parte de los patrones?, ¿qué tanto ha perdido el trabajador al emplearse bajo el régimen de honorarios?

“En México, DF, 15 de junio de 2004 (FIA).- Cerca de 17 millones de trabajadores de los 42 millones que hay en México carecen de seguridad social como resultado de la política laboral aplicada durante los últimos 20 años”⁷.

De acuerdo con una investigación del profesor investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) Carlos Salas Páez, sólo 12.5 millones de quienes representan la fuerza laboral en México están afiliados al IMSS, cerca de cinco millones al ISSSTE y siete millones son trabajadores agrícolas.

Por otra parte, “cifras del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) señalan que la caída en el número de empleos fijos es de uno por ciento en el periodo 2000-2005, en tanto que el aumento del trabajo eventual en ese lapso fue de 20 por ciento”⁸.

⁶ Poder Ejecutivo Federal. **La nueva cultura laboral en México. Principios básicos.** México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 2004, p. 72. ss.

⁷ El universal 17 millones de trabajadores carecen de seguridad social, México 15 de junio de 2004 p.12

⁸ IMSS Informe de labores 2000 – 2004, México DF

”Salas Páez atribuye esa situación a la política laboral aplicada durante los últimos 20 años en el país y no a un fenómeno reciente, ya que siempre se ha tratado de impulsar la economía por la vía de los bajos salarios y la sobre explotación del trabajo.

Actualmente –expuso- se crean menos de la mitad de los empleos que se generaban en la década pasada, ya que durante los últimos cuatro años se produjeron en promedio alrededor de 700 mil empleos anuales y hace diez años esa cifra se situaba entre 1.2 y 1.4 millones por año.

Asimismo, aseguró que el empleo es cada vez más inestable y precarista: carece de prestaciones y de seguridad social, además de que entre 2000 y 2004 los niveles de desempleo abierto se incrementaron. En 2000, el total de desempleados era de 659 mil, mientras que cuatro años después ascendió a un millón 92 mil, afirmó.

De acuerdo con el especialista, fenómenos como el empleo eventual no solo se debe a que los empresarios lo usen como una válvula de escape a sus problemas de costos y competitividad, sino también a la falta de crecimiento económico y de políticas de generación de empleos.”⁹

Por lo cual La Nueva Cultura Laboral, no es mala en si, pero, ¿existe la ética patronal?, ¿podemos confiar en el compromiso patronal? Pero también habrá que reconocer a los patrones, empresas que otorgan, una remuneración justa y dan acceso a servicios de seguridad social, y además otorgan capacitación a su personal; todo lo cual es una obligación el cumplirlo. Ahora bien abra que reconocer que en ocasiones a cierto tipo de empresas les falta un poco de apoyo, pero ahí es donde entra el SNE mediante el SICAT y algunos otros programas.

⁹ www.tvazteca.com/hechos/archivos2/2005/6/113668.shtml

C) ESTADÍSTICAS DE LA DELEGACIÓN CUAJIMALPA¹⁰



La demarcación que comprende la Delegación de Cuajimalpa del D.F. es una región con identidad propia, con una comunidad participativa; es un lugar privilegiado que cautiva por su generosa naturaleza, es un área generadora de oxígeno; con sus bosques hace aportaciones importantes a la regulación del clima y a la recarga de los mantos acuíferos, así como a la conservación de la flora y la fauna del Valle de México.

Cuajimalpa tiene su lugar en la historia por varias razones. Entre otras, porque en sus terrenos surgió el manantial de agua llevada por el acueducto de Santa Fe hasta Chapultepec, para de ahí ser conducida hacia la caja repartidora de La Mariscal, y abastecer a la Ciudad de México. La demarcación fue testigo de la batalla a campo abierto entre los insurgentes y los realistas, librada en el Monte de las Cruces.

Actualmente la Delegación Cuajimalpa de Morelos, cuenta con una población total de 151,222 habitantes.

La población ha venido sufriendo cambios, anteriormente era generalmente rural siendo en la actualidad muy variada una parte importante se dedica a los servicios,

¹⁰ www.inegi.gob.mx, www.df.inegi.gob.mx Centros de información:

Av. Mixcoac. Tel. 52 78 10 35 y 52 78 10 41

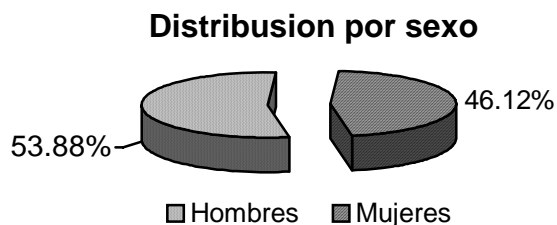
Av. Balderas No. 71 Col. Centro Tel. 55 12 83 31

Av. Baja California No. 272 Col. Hipódromo Condesa Tel. 57 22 55 70

otra a la industria, entre otras actividades, ya que cuenta con acceso hacia los diversos puntos de la ciudad, norte centro y sur, al igual que a distintos puntos del Estado de México.

A pesar de los cambios de la ciudad y de la delegación, esta es variada, cuenta con tierras de agostadero, pueblos, colonias y desarrollos inmobiliarios de última generación; en donde labora mucha gente y ello ha contribuido al desarrollo de la delegación en muchos de sus aspectos.

De la población total, el 53.88 % son hombres y el 46.12% son mujeres.



De 102, 624 habitantes que tienen de 15 años y más, sólo el 3. 60% es analfabeta de la población de 12 años y más; esto es la correspondiente a 111,000 habitantes, sólo el 55.63% es económicamente activa.

En promedio, la mayor parte de la población ocupada de hombres y mujeres, gana más de 1 y hasta 2 salarios mínimos, es decir, el poder adquisitivo de un trabajador de cuajimalpa es bajo.

El estado civil de los 111,000 habitantes que tienen de 12 años y más, es: 37.75% son solteros, el 45.40% son casados y el resto vive en unión libre, separados, divorciados o viudos.

Dos hijos, es el número promedio que tiene la población femenina de 12 años y más. En los hogares, los jefes de familia hombres, ocupan el 82.44 %, mientras que las mujeres sólo el 17. 56 %

De la población de 5 años y más que hablan alguna lengua indígena, 708 son hombres y 1,302 mujeres.

Existen por otro lado, 33,163 viviendas particulares, de las cuales el 97 % cuentan con servicio de drenaje.

Del total de la población, el 43 % es derechohabiente de algún servicio de salud

En cuestión de salud se aprecia la siguiente situación, la cual viene a caracterizar a los habitantes:

Población derechohabiente al servicio de salud 64,371 personas

Población sin derechohabiencia a servicio de salud 79,430 personas

Población derechohabiente al IMSS 49,139

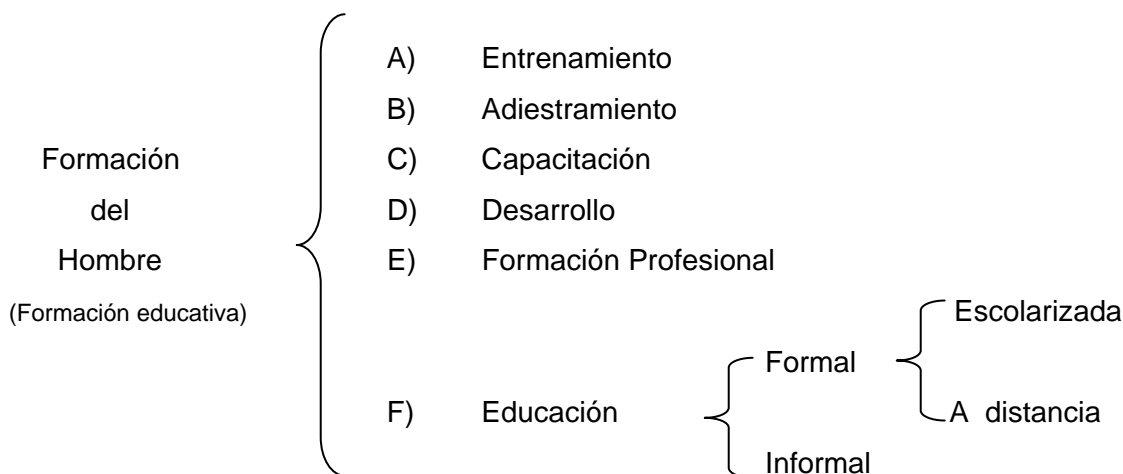
Población con alguna discapacidad 1,893 personas



Delegación Política de Cuajimalpa

V MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL DE REFERENCIA

Para poder analizar y estudiar el concepto y fenómeno relativo a la capacitación, se revisa a continuación cómo se inserta ésta en el campo de la formación genérica del hombre, para lo cual se podrán distinguir seis conceptos básicos, y ponerlos en grados de concreción de la siguiente manera:



Como puede apreciarse estas categorías analíticas —conceptos— servirán de válido pretexto para empezar a sondear el marco teórico—conceptual, y así comprender el contexto y la problemática en la que ubicaremos el desarrollo del presente tema.

A) ENTRENAMIENTO.

Entrando en materia se puede decir que el entrenamiento es una simple transmisión de muy limitados conocimientos, esencialmente del área psicomotriz¹, referida a situaciones bastante elementales. El entrenamiento no va más allá de habilitar a un trabajador en el desempeño de sencillas, repetitivas y rutinarias actividades; es decir, presupone una amplia división técnica del trabajo (demasiado atomizada, demasiado

¹ Benjamín S. Bloom et. al.- **Taxonomía de los Objetivos de la Educación.** 7a. ed. Buenos Aires. Editorial El Ateneo. 1979. p. 8 y ss.

parcializada). Es más, para algunos estudiosos del tema como Pierre Barbier² definen al entrenamiento como un “empirismo vulgar”. Por lo mismo, no es casual que en la preparación; verbigracia, de futbolistas, boxeadores, beisbolistas y atletas en general, se hable de entrenamiento. Por otra parte, dejando de lado los deportes —que pueden ser, sobre todo a nivel profesional incluso, excelentemente bien remunerados— si pasamos al terreno del trabajo socialmente útil y productivo, podemos afirmar que en México son literalmente entrenados los trabajadores que día a día laboran en el ámbito de las empresas denominadas maquiladoras³ (sobre todo las ubicadas en la franja fronteriza norte).

Un destacado analista —Roberto García S⁴— comentaba recientemente que el trabajo en México se limita, de manera fundamental a actividades artesanales o bien de corte maquilador, y ello es así porque en este país desarrollar algo nuevo realmente resulta escaso. Para fines prácticos el hacer una nueva maquina muy pocos se atreven por no decir que nadie, ya que se supone que alguien ya la inventó. En México por ejemplo, en la gran mayoría de los casos sólo se copia y se reproduce, un barco se copia de los ya existentes, una computadora lo mismo, los programas de cómputo solo se modifican; pero preguntémonos quien inventó los vehículos automotores, las bombillas eléctricas (focos), el transistor base para toda la electrónica moderna, el teléfono, y así podríamos ver una serie de inventos de uso cotidiano y podríamos decir que prácticamente ninguno es mexicano. Pero, cómo vamos a crear cosas nuevas si para ello no hay apoyo y se da preferencia a las importaciones principalmente de Asia de donde se obtienen productos de muy mala calidad, y lo que se incrementa en la sociedad es el comercio ambulante, actividad que deteriora a la sociedad en general.

² Pierre Barbier.- **El Progreso Técnico y la Organización del Trabajo**. Madrid. Editorial Taurus. 1968. p. 176.

³ Como puede advertirse, el concepto de **entrenamiento** se le ha estado analizando a partir de las necesidades reales del **proceso de trabajo** concreto. No se ha caído, para nada, en el prurito de fijarle cotos y contenidos al concepto de **entrenamiento**. (Vale la pena mencionar que así se ira haciendo también para los demás conceptos —categorías analíticas— de la **formación del hombre**).

⁴ Roberto Garcia S comentarista en la conferencia “los modos productivos”

A nadie escapa pues que, mientras se siga valiéndose del entrenamiento de los trabajadores, muy poco se podrá esperar en el desarrollo tecnológico de la mano de obra, se debe estar consciente de que el entrenamiento no genera pensamiento o reflexión alguna en la mente de los trabajadores. A lo más en lo que se puede aspirar es en enajenar la mano de obra.

B) ADIESTRAMIENTO

Entrando de lleno en la conceptualización del término se hará referencia a que “el adiestramiento es, el proporcionar destreza en una habilidad, casi siempre mediante práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz”⁵. Incluso se podría pensar en la definición que proporciona Arias Galicia, cuando escribe: “Acción destinada a desarrollar habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo”⁶.

Por lo cual se puede decir que el adiestramiento es una acción dirigida a desarrollar habilidades y destrezas, mediante una practica considerable de trabajo, con carácter de incrementar la eficiencia en el puesto de trabajo. Que si bien el adiestramiento es de carácter simplista con relación a la capacitación no es privativo de obreros o artesanos, este también se puede dar a niveles gerenciales, mostrándose como actualizaciones o especializaciones, tal adiestramiento no tiene como objetivo el ocupar un puesto superior, sino el realizar alguna tarea con mayor eficiencia y con ello obtener una mayor productividad.

También se podría decir que el adiestramiento se encuentra en un escalón arriba del entrenamiento, se entrena a un corredor para que sea constante pero siempre para lo mismo, a una persona que en un trabajo sólo hace lo mismo, sólo pone tornillos sin saber para que son, la actividad del entrenamiento es meramente simplista y repetitiva.

⁵ J. Marroquín Quintana. **Capacitación a trabajadores**, editorial Gernika. México 1978 p46-48

⁶ Fernando arias Galicia. **Administración de recursos humanos**. Ed. Trillas. México 1989, p319

Para ubicar mejor el término adiestramiento se puede decir que, antes que nada es un proceso (en cambio el entrenamiento no llega ni a eso), en el cual se van a mejorar: aptitudes, actitudes, conocimientos, habilidades y destrezas. Pero en todo este proceso lo que se va a privilegiar es lo práctico en claro detrimento de lo teórico; es decir, a un trabajador que se pretenda adiestrar, por ejemplo, en el campo de la mecánica automotriz, se le enseñará básicamente lo práctico, él aprenderá en base al conocimiento empírico.

C) CAPACITACIÓN

“Se concibe como el proceso de formación continuo e integral a través del cual se adquieren, desarrollan y actualizan conocimientos, habilidades y actitudes para la realización de un mejor desempeño, en otro punto de vista capacitar es proporcionar todos los elementos de aprendizaje para desempeñar alguna actividad determinada”⁷. Como ejemplo a un electricista se le capacita dándole a conocer lo referente a la electricidad, esto es, las cargas, los diferentes tipos de materiales y formas de instalación, toda una teoría en la materia, de lo contrario su trabajo tendría dos vertientes o no serviría u ocasionaría algún accidente, por lo cual sería una actividad que requiere de todo un conocimiento.

Baltasar Cavazos comenta que “a un trabajador se le capacita para prepararlo, a fin de que desempeñe un puesto de mayor jerarquía”⁸, elevando con ello la capacidad de ser solo enseñanza propedéutica o muscular, el sujeto tiene la capacidad de administrar su tiempo su forma de ejecutar su tarea buscando con ello una eficiencia.

La capacitación que se da al interior de lo que es el SICAT⁹, se divide en vertientes, en donde se encuentra la denominada capacitación para el trabajo o formación

⁷ Boletín del Instituto de Adiestramiento y capacitación del valle de México.

⁸ Baltasar Cavazos Flores, et al. **Nueva Ley Federal Del Trabajo, tematizada y sistematizada**. Ed Trillas. México, 1998 p201

⁹ Información tomada del boletín denominado **Servicio de Empleo del Distrito Federal Te da la mano**. editado por Gimsa, Servicios de comunicación Gráfica. pp. 9-13. en la pagina www.dgec.df.gob.mx/programas/sicat.html

laboral en competencias, que es aquella capacitación que se da en alguna institución educativa, principalmente de carácter técnico, y esta se basa en preparar al personal para una inmediata inserción de este, al medio laboral, dicho sea de otro modo es la capacitación previa a la contratación, aunque en ocasiones también la capacitación se lleva a cabo en las instalaciones de una empresa, asimismo deberá basar sus contenidos en las Normas Técnicas de competencia Laboral. La denominada capacitación en el trabajo o formación laboral en la práctica, que es aquella que se les otorga a las personas para propiciar una formación continua, un mejoramiento en sus habilidades y actitudes, todo ello ya sea dentro del centro laboral o por parte del mismo. Tal capacitación puede ser financiada solo por la empresa o también podría ser apoyada su financiamiento mediante algún curso que se ofrece por parte de la STPS, mediante el SICAT en forma particular como programa. Entre las vertientes esta la prueba piloto: Capacitación para profesionistas y técnicos desempleados, dirigida a la población desempleada que haya concluido sus estudios técnicos de nivel bachillerato o universitarios, con o sin experiencia laboral que requieren cursos específicos dirigidos a fortalecer o complementar sus conocimientos técnicos en el manejo de herramientas laborales particulares (computación, actualización, contable, liderazgo, etc.). Aparte otra de las vertientes que también es prueba piloto, “son vales de capacitación los cuales se dirigen a desempleados interesados en reconvertir o fortalecer sus conocimientos y aptitudes laborales en un grupo ocupacional específico, para incrementar su empleabilidad. Se ofrece al desempleado un vale que cubre la inscripción, colegiaturas y materiales en cursos regulares de hasta tres meses, el costo de la capacitación es cubierto por el Sistema con base en un tabulador previamente acordado con las instituciones de capacitación participantes, que en ningún caso excede el valor de un salario mínimo incluyendo el costo de inscripción y materiales.”¹⁰ La última vertiente que también funciona como prueba piloto es el apoyo a Proyectos de Inversión Productiva, su objetivo es generar empleos, mediante la consolidación de proyectos productivos rentables, enmarcados

¹⁰ www.dgec.df.gob.mx/programas/sicat.html

en micro regiones con posibilidades de crecimiento integral; a partir del otorgamiento de maquinaria y equipo en comodato.

Se dirige a todos aquellos desempleados o subempleados de 18 años y más que se encuentran en una situación de desventaja económica, que ganan menos de dos salarios mínimos y no tienen posibilidades de acceso a créditos en alguna institución financiera pública o privada.

En este esquema se plantea la posibilidad de considerar a un individuo o a un grupo de individuos que estén dispuestos a generar, consolidar o mantener un proyecto productivo.

D) DESARROLLO

El desarrollo es una combinación o una resultante de la capacitación y el deseo del sujeto por salir adelante, por estar un paso adelante en el puesto mismo de trabajo, o escalar un escaño en su centro de trabajo.

El objetivo de la capacitación es llegar a el desarrollo de las personas; una persona que estudia idiomas mediante la capacitación para que cuando concluya esta, su desarrollo sea superior y con ello obtenga mayores oportunidades, dado que ello le proporcionara mayores herramientas en un trabajo que desarrolla al respecto.

Regularmente el desarrollo se concibe como producto del deseo de superarse por parte de las personas, puesto que al tener interés se pretende avanzaren el desarrollo, a ser mejor en lo que se hace. El desarrollo es entrar en un nuevo estadio de conocimiento, este siempre en asenso.

E) FORMACIÓN PROFESIONAL

Aquí se podría decir que la formación profesional comprende ya sea la función de el adiestramiento o la función de la capacitación, solo que mientras que la capacitación

y el adiestramiento son en el trabajo, la formación profesional es además para el trabajo, esto quiere decir que si no se tiene un trabajo al respecto, no hay problema porque una formación profesión es para conseguir un trabajo de acuerdo a dicha formación, por otra parte esta requiere de una calificación con mucho mas detenimiento, es como su nombre lo indica de manera profesional.

El adiestramiento y la capacitación suelen ser una formación terminal, en México su impartición es en Centros de Educación Tecnológica (CECATIS, CECYT'S, ETIS, CONALEP, E INSTITUTOS DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA, ENTRE ALGUNOS OTROS), su nivel es técnico, y se pretende una pronta introducción al mercado laboral.

La formación profesional, consiste en preparar al sujeto no para un trabajo solamente, sino para que dentro de su área, de su profesión, pueda trabajar en cualquier parte y desarrollar las habilidades para desempeñar su trabajo con eficiencia, de forma puntualizada, y a un nivel de preparación superior, por lo cual se divide en las múltiples profesiones, en México dicha formación se imparte en universidades publicas, privadas, estatales, nacionales, y algunas de carácter tecnológico. Cabe mencionar que dicha preparación no es terminal, sino que pueden ir preparándose para superarse en distintos ámbitos, educacionales, laborales, y de desarrollo social.

F) EDUCACIÓN

Definir la educación es algo muy complejo, más que complejo es muy grande y solo podremos decir unas líneas resumiendo.

La educación resulta un proceso de acumulación de experiencias, un proceso de evolución es parte del camino del hombre en su paso por este mundo, es la base de una sociedad, los grandes pueblos se han creado debido su educación y aquellos que han tenido en debilitarla solo han sido pequeños pueblos.

La educación se imparte en todos los niveles, y dividiéndose en formal e informal, la informales aquella que no esta estructurada, es la que se recibe en la familia, la que se imparte mediante carteles, esta educación de tipo informal se puede denominar como cívica, y se podría decir que sirve para educar a la sociedad en forma gráfica, en la actualidad la televisión cumple con educar de forma masiva, el que si es buena o mala ya será tema de otro análisis.

La educación formal es aquélla que se planea se programa y se proyecta principalmente es impartida o supervisada por el estado, no se puede decir que solo es escolarizada porque con la tecnología ahora también es a distancia existiendo también la educación abierta, todo ello es parte de la educación formal tales instituciones son las escuelas primarias, secundarias, bachilleratos, escuelas de carácter tecnológico comercial, universidades y todas ellas tanto de carácter publico como privado.

La educación se ve desde el principio de un simple adiestramiento hasta la formación más profesional, ya en ese nivel es una conjunción de la parte formal y la informal, de antemano reconocemos la formal, y la informal se da con la experiencia, con la práctica ya sea de la vida o del campo en cuestión, cuando se esta en una institución se obtiene el conocimiento de los instructores, de los compañeros, pero los conocimientos no siempre son verticales¹¹, sino por deducción, y aunque se este en un centro educativo no todo es formal.

Por lo tanto, podríamos hablar de epistemología de la educación pero seria profundo, y lo que queremos ver en este estudio solo es esa educación técnica, que nos permitirá comprender que no se requieren grandes tratados para poder desempeñar

¹¹ Conocimientos verticales o educación vertical es aquella que se imparte de un profesor, visto como un ser superior, hacia el educando como un ser inferior, educación que viene de arriba hacia abajo. Aquí no es importante la retroalimentación por parte de los educandos.

un trabajo, pero que eso que hacemos al trabajar es parte de una educación, de una formación.

G) LA FORMACIÓN DEL HOMBRE Y EL TRABAJO SOCIAL

La formación del hombre es parte de un proceso evolutivo, en su conocimiento y este ha sido parte de su historia a través del tiempo por una parte, y por otra, es a lo largo de su desarrollo como persona, como ser humano, el hombre ha aprendido del conocimiento del pasado pero también a descubierto cosas unas por experiencia y otras por experimentación y con el deseo de avanzar en el campo del conocimiento, queriendo decir con ello que ha avanzado en las ciencias facticas, pero también ha avanzado en lo social y ello por el deseo de comprenderse así mismo como del entorno en el que esta inmerso.

El objeto de estudio común a las ciencias sociales lo constituyen los diversos aspectos del comportamiento externo de los seres humanos en sociedad, es decir, el que puede observarse empíricamente e interpretarse dentro del contexto teórico de lo que la comunidad científica considera *normalidad social*.

En la actualidad, el trabajo social, es una rama del conocimiento en construcción denominada: "Trabajo Social experimental", el cual se encarga de estudiar sistemáticamente, esto es, por métodos experimentales o de observación controlada, la realización del ser humano como sujeto activo del bienestar social en su área particular de actividad y entorno o medio social (su objeto de conocimiento específico): las necesidades y los problemas sociales

Tras largos años de investigación, el trabajo social posee un cuerpo doctrinal altamente especializado que utilizan sus profesionales como marco de referencia orientativa en su práctica profesional. Este cuerpo doctrinal está configurado por conocimientos científicos específicos acerca de:

1. La utilidad del propio raciocinio del individuo, observador, calculador, creativo y práctico, para realizar objetivos superadores de las situaciones de malestar social a partir de la auto evaluación de sus necesidades y posibilidades materiales.
2. Los procedimientos técnicos que incrementan esta capacidad natural, como contribución específica al progreso humano y bienestar social en general.

Así pues, el trabajo social produce conocimientos que pertenecen a las dos categorías citadas:

1. Conocimientos proposicionales: teorías descriptivas, diagnósticas y prospectivas de las situaciones sociales objeto de trabajo profesional. Básicamente: a) el sistema perceptivo-conductual desarrollado por el ser humano como sujeto activo del bienestar social y b) el ámbito operativo del ser humano como sujeto activo del bienestar social.
2. Conocimientos operacionales: sistema técnico de intervención en las situaciones sociales objeto de trabajo profesional. Básicamente: a) la metodología evaluativa de estas situaciones sociales con el máximo de acierto y objetividad y b) la metodología transformadora de las mismas situaciones con el máximo de éxito y eficacia profesional.

Naturaleza práctica o técnico- profesional del trabajo social.

La práctica social puede ser definida en base a los siguientes parámetros:

- a) Qué se hace
- b) Por qué (necesidades a que pretende responder)
- c) Para qué (objetivos)
- d) Cómo (medios)
- e) Facilidades y dificultades encontradas (a nivel político, a nivel institucional, a nivel de las organizaciones, a nivel de trabajo).
- f) Resultado que se están logrando.

En coherencia lógica con lo dicho hasta hora, existen dos grandes categorías de Intervención profesional para dar respuesta a las distintas situaciones problemáticas o de malestar social; esto es, de las necesidades y los problemas sociales:

a) La intervención asistencialista-presentacional procura la correlación de un medio hostil para, que desde el marco de los recursos y posibilidades existentes, aliviar las necesidades, limitaciones y, en definitiva, presiones mencionadas como factores desencadenantes de situaciones problemáticas o de malestar social. Se trata de un proceso que transcurre desde el exterior hacia el interior de las personas que solicitan la ayuda social.

b) La intervención autonomista-promocional procura corregir las deficiencias existentes en la capacidad natural de respuesta o de funcionalidad social de los individuos de cara a formar sus situaciones problemáticas o de malestar social atendiendo a su realización personal y progreso social en general. Se trata de un proceso que transcurre, al contrario que el anterior, desde el interior hacia el exterior; es decir, desde las personalidades o subjetividades hacia las condiciones o situaciones observables en la realidad social (mundo exterior).

Por su parte la escuela española nos ofrece su propuesta y ésta es una de las más completas y actuales hoy día:

“La finalidad del trabajo social es contribuir al desarrollo e incremento del bienestar social, implicado en ello al individuo, grupo y comunidad, así como a las instituciones y servicios relacionados con las diversas áreas de bienestar y servicios sociales.

Sus objetivos son: Participación en el diseño de la política social, en la ejecución de dicha política, instrumentalizar y complementar su cuerpo teórico, a partir de la práctica, la cual aporta elementos de reflexión para una teorización y posterior aplicación. Potenciar el ajuste dinámico entre demanda social y los recursos sociales. Crear las condiciones necesarias para que el individuo, grupo o comunidad participe como protagonista en la transformación de la realidad social. Conocer la realidad social a través del

estudio de las causas y procesos de la misma, tanto a nivel macro como microsocioal.

Las funciones que desarrolla para lograr estos objetivos son:

1. Función preventiva
2. Función de atención directa
3. Función de gerencia, administración y planificación de los servicios sociales
4. Función de investigación
5. Función docente.

Objetivos y funciones metodológicas o instrumentales del Trabajo Social

1. Investigación / evaluación situacional
2. Organización / planificación de intervenciones
3. Coordinación / ejecución de actividades, cuyo objetivo prioritario es la realización de actividades programadas para el cambio situacional

Control / evaluación del proceso de cambio situacional, cuyo objetivo prioritario es el análisis y valoración de indicadores de cambio situacional, y sus funciones o indicadores de actividad principal.”¹²

¹² Missenergy, **Naturaleza objeto y función del trabajador social**, Apuntes universitarios, Universidad de Málaga. España. 2002

VI TIPO DE INVESTIGACIÓN (METODOLOGÍA)

El nivel de estudio realizado en el presente trabajo de tesis es eminentemente de carácter exploratorio, dado que se procuró “un avance en el conocimiento de un fenómeno, con el propósito de precisar mejor un problema de investigación y para poder explicitar las hipótesis”¹.

En este marco, se ha recurrido a entrevistas, encuestas y estudios documentales, tales como: libros, informes, publicaciones periódicas y seriadas, los diarios oficiales, gacetas, boletines, etcétera. En síntesis, la metodología a seguir contempla dos tipos básicos de acciones:

- ✓ Estudio de la documentación;
- ✓ Contactos directos

“La primera de ellas se refiere a la reconstrucción del trabajo realizado por otros; esto es, revisión de archivos, informes, estudios y todo tipo de documentos o publicaciones. Los contactos directos con la problemática a estudiar se pueden realizar después o simultáneamente con la revisión de la documentación. Probablemente, sólo una pequeña parte del conocimiento y la experiencia existente se halla dispuesto en forma escrita.”²

La misma se desarrollará mediante lo que se ha denominado <El Método Cuantitativo>. Lo que se traduce en que el trabajo se apoyó de manera básica y fundamental en la estadística, aplicando para ello técnicas de encuesta y llevando a cabo entrevistas.

En otras palabras, el presente trabajo de tesis tendrá un carácter exploratorio, pues si bien ya se han hecho algunas publicaciones con respecto al programa de apoyo al

¹ C.Selltiz; y otros **Métodos de investigación en las relaciones sociales** 4ªed. Madrid 1990 Ed. Rialp pp. 67-70

² Prof. Alexis Labarca C **Métodos de Investigación en Educación** pp. 48 editado en <http://members.tripod.com>

empleo, publicaciones como lo son algunos boletines por parte de la misma STPS. Sin faltar la presencia de algunas tesis de licenciatura, siendo nulas las de postgrado. Lo cierto es que no existe ninguna con relación a el área de apoyo y orientación respecto a la vinculación o al desarrollo del personal que se va capacitando, para poder contribuir al desarrollo económico, por una parte de la superestructura de la que forma parte y por otra de su comunidad, propiciando con ello una mejor integración económica de la persona con su familia.

Y ya ha pasado algún tiempo, que incluso ha cambiado su nombre del programa el cual se le conocía con el nombre de Programa de Becas de Capacitación para el Trabajo PROBECAT, el cual cambio a Sistema de Capacitación para el Trabajo SICAT.

En la fase exploratoria se encontró que existe un taller para buscadores de empleo, relacionados al apoyo y orientación a la vinculación para los egresados de los cursos. Dichos talleres se efectuaron por ultima vez en la Delegación Cuajimalpa en febrero de 2003, Resulta ser cierto que para el primer trimestre de ese año se produjeran evaluaciones; sin embargo, para el segundo trimestre de 2003 el taller ya sólo se impartió y propiamente se reporto, para 10 delegaciones, y la Delegación Cuajimalpa fue una de las que ya no aparecieron.

Se preguntó a los diversos operadores del programa, acerca de quien imparte el taller y si se volverá a dar, de lo cual se tuvo respuesta negativa, que no. Que simple y sencillamente no se volverían a dar esos cursos, y que para lo cual se han capacitado a los instructores para que ellos realicen una plática al respecto, situación que queda en duda, porque al preguntar a los instructores, ya en sus centros de practica, estos no tenían idea de dicho taller, y si lo comentarían, esos comentarios por parte de los representantes del programa fueron recolectados como parte del estudio que como ya se dijo fue exploratorio.

VII HIPÓTESIS

- Las diversas deficiencias detectadas en el SICAT establecido en la Delegación Cuajimalpa del D.F., como la detección de necesidades en la capacitación, el enlace entre los oferentes y los demandantes, podrían ser resueltos, mediante la intervención de un trabajador social, en el área de apoyo a buscadores de empleo.
- A un alto porcentaje de personas (un 70%) se les presentan una serie de dificultades a la hora de pretender encontrar una vacante en un puesto laboral, ello debido a la falta de una adecuada orientación para la búsqueda de una fuente de trabajo.
- Los usuarios no reciben una adecuada orientación, situación que se refleja en una baja contratación de los egresados (aproximadamente el 50%, cuando la reglamentación pide un mínimo del 70%), situación que pone al programa en que resulta eficaz pero no eficiente.

De las tres hipótesis antes señaladas tenemos:

- 1.- Como Variable Independiente: la intervención del Trabajador Social
Como Variable Dependiente: la eficiencia de la capacitación
- 2.- Como Variable Independiente: una adecuada orientación
Como Variable Dependiente: la colocación en una vacante
- 3.- Como Variable Independiente: la baja contratación
Como Variable Dependiente: la orientación

VIII TRABAJO DE CAMPO

La investigación de campo se desarrolló específicamente a través de las oficinas del servicio del empleo en el Distrito Federal, concretamente en el sistema denominado: SICAT, pues forma una muestra de la región del DF, el cual a su vez forma parte de una entidad superior, el Estado Mexicano, estructuralmente hablando, pero para delimitar aún más los vectores temporales y espaciales, correspondió a los cursos ejecutados entre el tercer trimestre de 2003 y el segundo trimestre de 2004, por las oficinas del empleo en la Delegación Cuajimalpa, la población en la investigación son los asistentes a las oficinas del empleo, personas de 16 años o más que se encuentra en situación de desempleo abierto, subempleo o suspensión temporal de relaciones de trabajo

Cabe señalar que para poder realizar el trabajo de campo se tuvo que recurrir a solicitar la autorización con la licenciada Patricia Mejía Anguiano, Coordinadora de Servicios de Capacitación, del Programa de Apoyo al Empleo en el DF, quien retomando parte de la información contenida en la revista de promoción del programa, proporcionó comentarios y los lineamientos de calificación del programa, los cuales se encuentran en el Diario Oficial del día jueves 4 de septiembre del año 2003, en la cual se replantea el (PAE), mediante el cual se establecen las reglas de operación e indicadores de evaluación y de gestión. Por parte de la Dirección General del Servicio del Empleo se contó con todo el apoyo especificando que se podrían realizar las encuestas necesarias, las entrevistas siempre y cuando no se comprometiera la información privada de las personas como lo son sus direcciones y números telefónicos, por lo cual el seguimiento de la información sólo fue parcial, dado que las encuestas se realizaron dentro del tiempo en que se efectuaron los cursos, con ello se desconoció por parte del investigador, los resultados de la evaluación a tres meses de finalizados los cursos, y con ello el seguimiento de los egresados, seguimiento estipulado en el punto 4.1.9.1 de la normatividad ya mencionada.

En el punto 4.1.9.1, se pretende medir el índice de colocación de beneficiarios a los tres meses de haber egresado, se mide el impacto de la capacitación de los beneficiarios en cuanto a la obtención de un empleo. Este indicador se obtiene mediante una encuesta que levanta una agencia externa a la STPS, a una muestra representativa, y aunque se describen los lineamientos para su procedimiento y tratamiento, resulta prácticamente imposible encontrar sus resultados, pues estos no se publican en la revista del organismo, y tampoco se tienen dichos datos en las oficinas del empleo, pero aun así cuestionando sobre la Ley de Transparencia, tubo a bien explicar la titular del organismo, que ellos pueden y deben proporcionar toda la información de carácter publico, pero no la de carácter personal y privado, entendiéndose la información de los beneficiarios, dicha información se pretendía obtener para realizar, una entrevista a los beneficiados tres meses posteriores a la finalización del curso como ya se ha comentado, con ello comprendemos parte de la ley de transparencia que en su artículo 21 establece lo siguiente:

Artículo 21. Los sujetos obligados no podrán difundir, distribuir o comercializar los datos personales contenidos en los sistemas de información, desarrollados en el ejercicio de sus funciones, salvo que haya mediado el consentimiento expreso, por escrito o por un medio de autenticación similar, de los individuos a que haga referencia la información.

Y aunque en el siguiente artículo estipula las siguientes acepciones

Artículo 22. No se requerirá el consentimiento de los individuos para proporcionar los datos personales en los siguientes casos:

- I. Los necesarios para la prevención o el diagnóstico médico, la prestación de asistencia médica o la gestión de servicios de salud y no pueda recabarse su autorización;
- II. Los necesarios por razones estadísticas, científicas o de interés general previstas en ley, previo procedimiento por el cual no puedan asociarse los datos personales con el individuo a quien se refieran;
- III. Cuando se transmitan entre sujetos obligados o entre dependencias y entidades, siempre y cuando los datos se utilicen para el ejercicio de facultades propias de los mismos;
- IV. Cuando exista una orden judicial;
- V. A terceros cuando se contrate la prestación de un servicio que requiera el tratamiento de datos personales. Dichos terceros no podrán utilizar los datos personales para propósitos distintos a aquellos para los cuales se les hubieren transmitido, y
- VI. En los demás casos que establezcan las leyes.

Una vez explicado e intentando justificar el porque no se realizara la encuesta de evaluación con impacto a tres meses, y de establecer los vectores de trazo de la presente investigación, estableceremos a continuación la selección de la muestra.

A) SELECCIÓN DE LA MUESTRA

Una vez establecidos los parámetros espaciales y temporales de la investigación, se puede decir que la muestra se delimitará como no probabilística, ello nos lleva a que la población de la muestra se determinara en un grado menor, para lo cual se eligió a los participantes de un periodo trimestral al azar, eligiéndose para ello el primer trimestre tomándose todos los usuarios de esos cursos sin considerar cuántos cursos se abrieran, debido a que sería una forma aleatoria, puesto que así son los cursos trimestrales en unos se produce una gran demanda y en otros la demanda resulta mínima. En cuanto a las edades serán todos comprendidos porque así se programan los cursos en forma general, de la misma manera se tomaron los cursos programados por la unidad y para el investigador resultó de forma aleatoria. Se ha establecido que se realizarán dos encuestas una de entrada y una de salida, a los asistentes a los cursos reportados en un determinado trimestre dentro del periodo de la investigación, en ellos se pretende establecer, la satisfacción de los beneficiados en cuanto a la calidad de la atención y los servicios recibidos por el sistema. Esta mediante unas preguntas donde los parámetros serán 1.- insatisfactorio, 2.- poco satisfactorio, 3.- satisfactorio y 4.- completamente satisfactorio, tomando estos parámetros de los lineamientos para la evaluación establecidos en las reglas de operación e indicadores de evaluación y de gestión del PAE. Los instrumentos y los resultados obtenidos se encuentran en el anexo.

Cabe señalar que se obtuvo la atención y el apoyo de parte de la Dirección General de apoyo al empleo, y observándose con ello un interés, e intención de apoyo, tanto de la directora del organismo como de sus colaboradores, Lic. Noemí Ramos De la Vega, Luís Gerardo Hernández encargado de publicaciones, en la unidad territorial el

Lic. David Flores Guerrero Director de la Unidad Territorial, y el Lic. Héctor David González Consejero de Empleo.

B) RECOLECCIÓN DE LOS DATOS

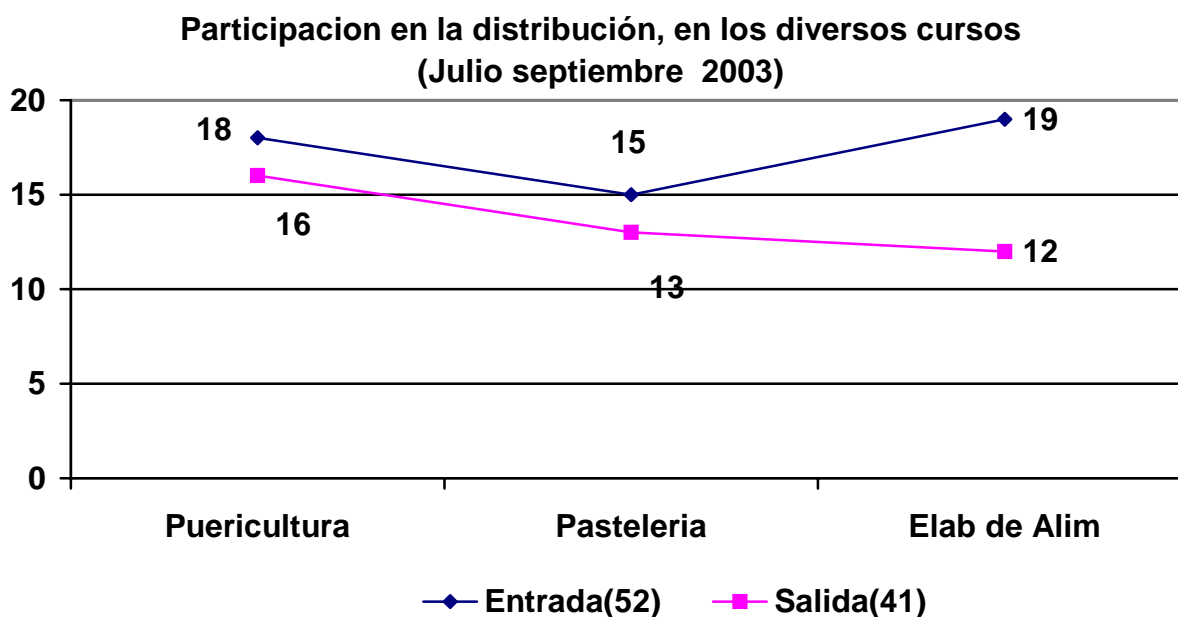
Como ya se comentó en el punto anterior se consideraron los cursos tomados en el primer trimestre de la investigación (julio, septiembre de 2003), en donde se impartieron cuatro cursos, de los cuales se pudieron obtener solo los datos completos de tres de ellos por cuestiones de logística, ya que en ocasiones se encontraban en una localidad y en otras ni en la propia dirección daban reporte de su ubicación.

Para plantear las encuestas se determinó realizar preguntas para conocer cuales son las percepciones de los beneficiarios con relación, 1.-Si conocían el sistema 2.-Si han tomado algún curso de capacitación o de apoyo u orientación para buscadores de empleo. Una vez terminado el curso, 1.-Se pretendió identificar el grado de satisfacción que tienen los beneficiarios del SICAT, 2.-Si se sentían apoyados para salir al mercado laboral, es decir lo suficientemente incentivados para ir en busca del empleo requerido.

Los cursos participantes en la encuesta fueron: 1.-Puericultura, 2.-Pastelería y 3-.Elaboración de alimentos

C) DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS

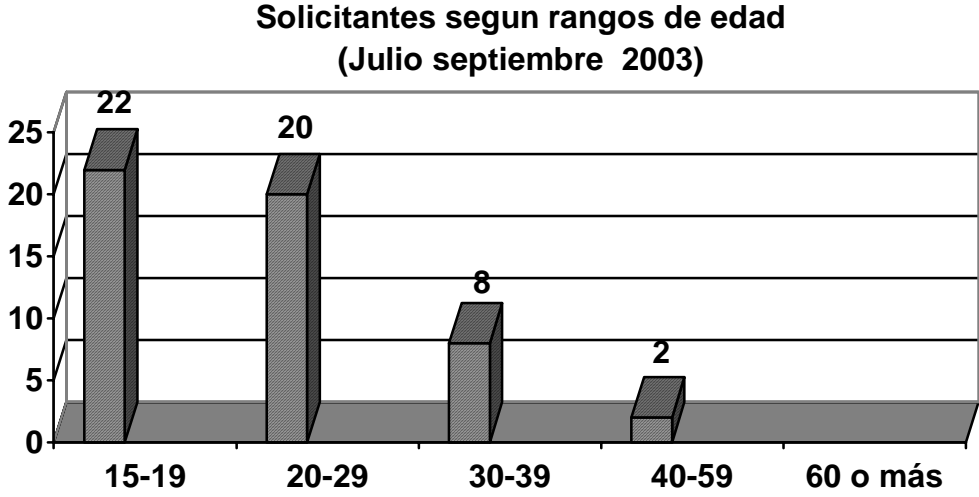
En la totalidad de los cursos, el universo fue de 52 personas para este periodo (julio septiembre de 2003), en cuanto a los datos de participación, se observó una tasa de deserción del 11.1%, y una media de 17 personas por curso en su inicio, y 14 al finalizar los cursos. Ver grafica 8



Grafica 8. Participación en la distribución
Fuente: Recolección de datos por el investigador

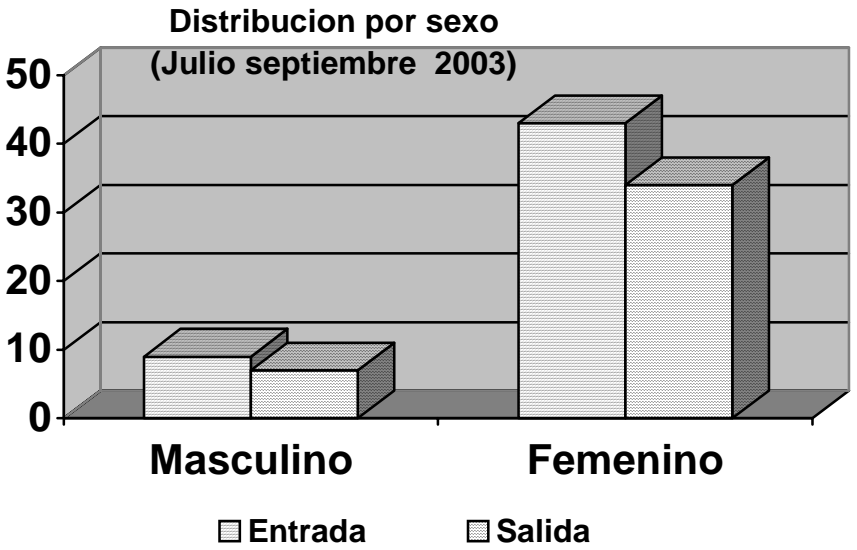
En cuanto a las edades se hizo una distribución, por rangos, establecidos por el PAE, en donde se puede observar, que la gráfica muestra una alta tendencia en las edades jóvenes obteniendo un 80%, ello explicado por el Lic. Héctor David González Consejero de Empleo, que se debe a que se privilegian a las personas jóvenes en parte porque son personas a las cuales les cuesta un poco de trabajo colocarse, por carecer de experiencia y otra opción era por que las empresas pedían personal joven preferentemente; en el 20% restante se encuentra la población adulta a los cuales

se les pide un compromiso avalado principalmente por una empresa la cual se compromete a contratarlos, o que las personas desarrollen un micro negocio, por lo que, en algunas ocasiones, son personas que buscan capacitarse o calificarse en un tema para desarrollarlo con profesionalismo. Ver grafica 9



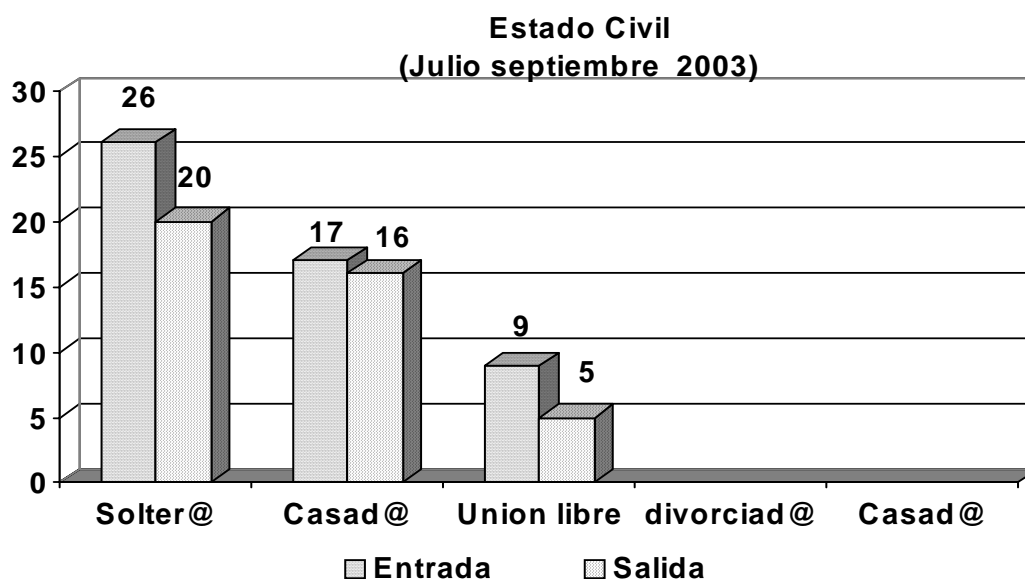
Grafica No. 9. Solicitantes según rangos de edad
Fuente: Recolección de datos por el investigador

La composición en cuanto al sexo fue preponderantemente femenino con 83%, tanto de entrada como de salida. Ver grafica 10



Grafica No. 10 distribución por sexo
Fuente: Datos obtenidos por el investigador

Su estado civil el 50% de las personas reportó ser soltero, un 33% dijo ser casado, y vivir en unión libre el 27% restante. Ver grafica 11

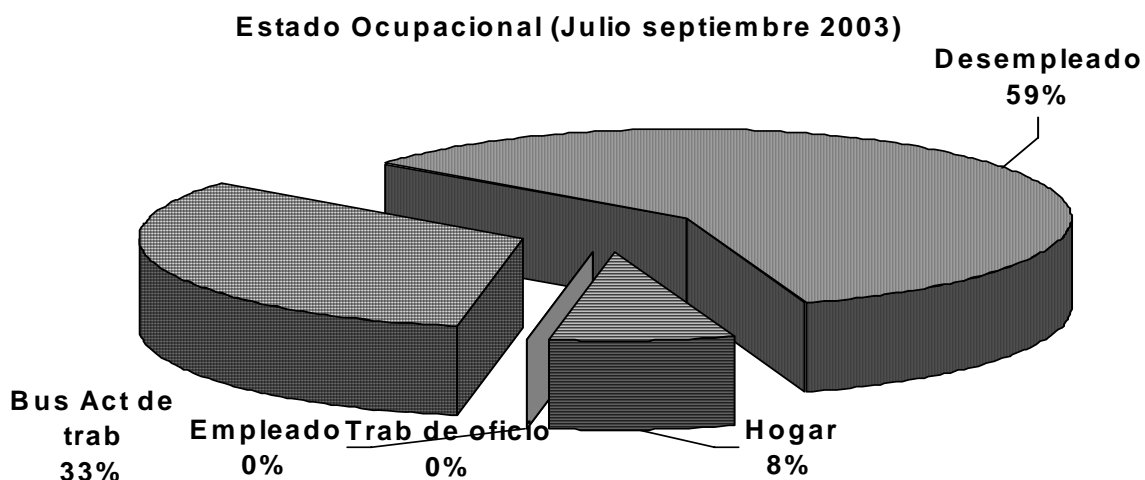


Grafica No. 11 Estado civil
Fuente: recolección de datos por el investigador

Por lo que respecta a su estado ocupacional y la respuesta proporcionada por las personas estuvo en función, por una parte, de cómo se entendió la pregunta por parte de los buscadores de empleo y con ello si entienden su papel en su paso por el SICAT, punto en el que no todos se encuentran contratados, y tampoco todos van a ser contratados, y la aportación económica solo será un apoyo y a lo mucho será solo por tres meses. Por otra parte podría ser un problema de planteamiento de la pregunta por parte del investigador; pero el punto central de la pregunta se encuentra en el punto uno, en que si las personas conocen su situación relativa a su paso por el SICAT.

Después de lo anterior, el 59% de los usuarios reportaron ser desempleados (31), el 33% dijo ser buscador activo de trabajo (17), un 8% se dedica a las labores de su hogar (4), esto quiere decir que no reciben retribución alguna por su trabajo y asisten para obtener una capacitación en un trabajo y regularmente poder desempeñarse posteriormente mediante un negocio de auto empleo, mediante el programa que lleva

el nombre de capacitación para el trabajo, programa en el cual se le apoya a la gente para poder empezar, ampliar o mejorar un micro negocio. Ver grafica 12



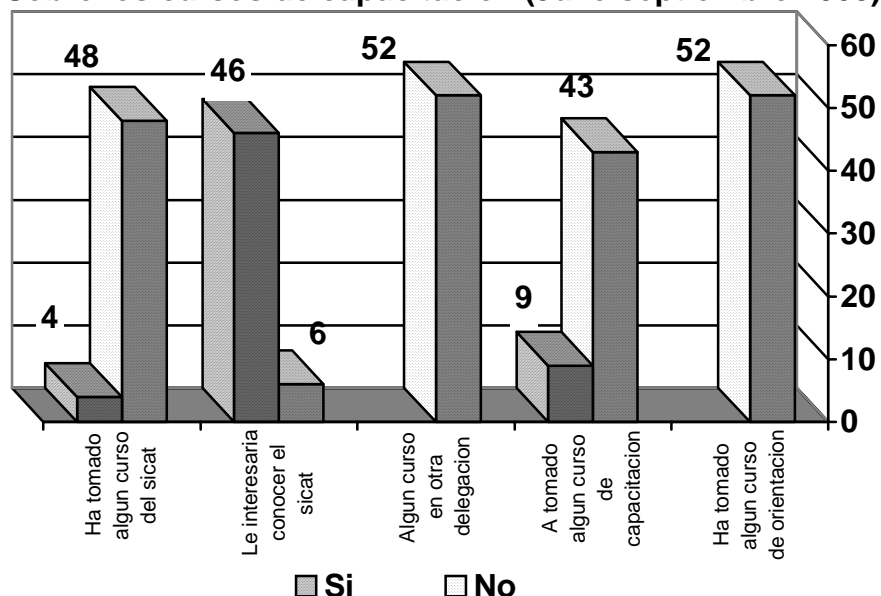
Grafica No. 12 Estado ocupacional
Fuente: Recolección de datos por el investigador

Se realizaron algunas preguntas para conocer si los usuarios saben lo que es el SICAT, de las cuales el 92% desconoce su función (48), al 88% le interesaría conocer la función del SICAT (46), ninguno ha tomado algún curso en otra Delegación política del D.F., pero alguno si han tomado algún curso en alguna parte diferente de los que se imparten mediante el servicio de empleo, conformando el 17% de los usuarios (9), y ningún participante ha tomado algún curso o taller de orientación para buscadores de empleo. Mostrándose una tabla y una grafica al respecto. Ver cuadro 4 y grafica 13

Respuestas del instrumento de entrada	SI	NO
Ha tomado algún curso del SICAT	4	48
Le interesaría conocer el SICAT	46	6
Ha tomado algún curso de capacitación en otra delegación		52
Ha tomado algún curso de Capacitación para el trabajo en alguna otra parte	9	43
Ha tomado algún curso de Algún curso de orientación para buscadores de empleo		52

Cuadro No. 4 Respuestas del de entrada instrumento
Fuente: Datos obtenidos por el investigador

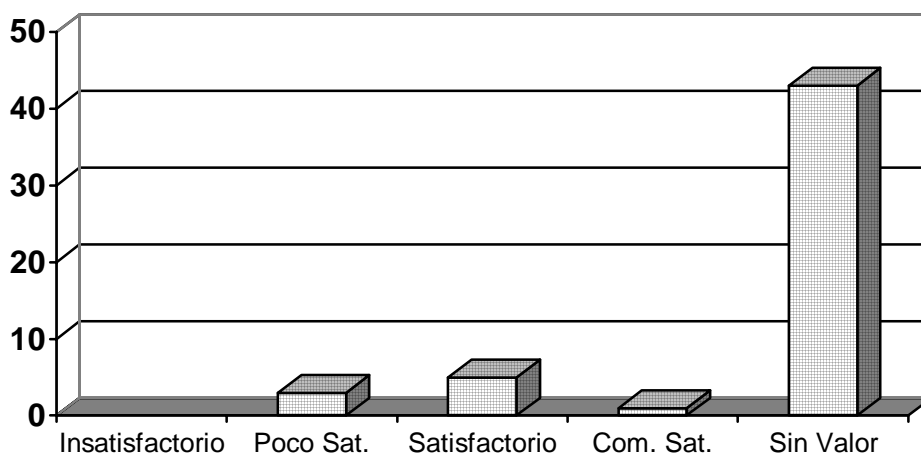
Sobre los cursos de capacitación (Julio septiembre 2003)



Grafica No.13 Resultados de los cursos de capacitación
 Fuente: Datos obtenidos por el investigador

De las personas que tomaron algún curso de capacitación, la cuales suman 9, 3 de ellas comentan que su anterior curso fue poco satisfactorio, a 5 les pareció que lo que aprendieron fue suficiente, y a una le pareció completamente satisfactorio. Ver grafica 14

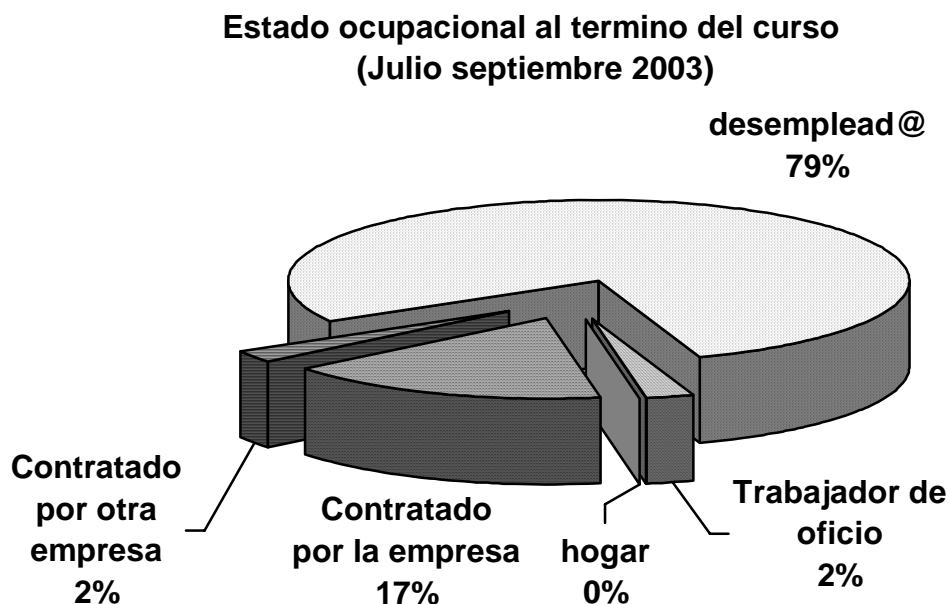
Calificacion del curso (Julio septiembre 2003)



Grafica No. 14 Calificación de curso
 Fuente: Datos obtenidos por el investigador

Parte de los datos obtenidos en los cuestionarios ya se ha expresado y se ha puesto correlacionalmente con los datos que les son semejantes para obtener graficas comparativas, teniéndose una acotación de que unos datos son de entrada y otros son de salida.

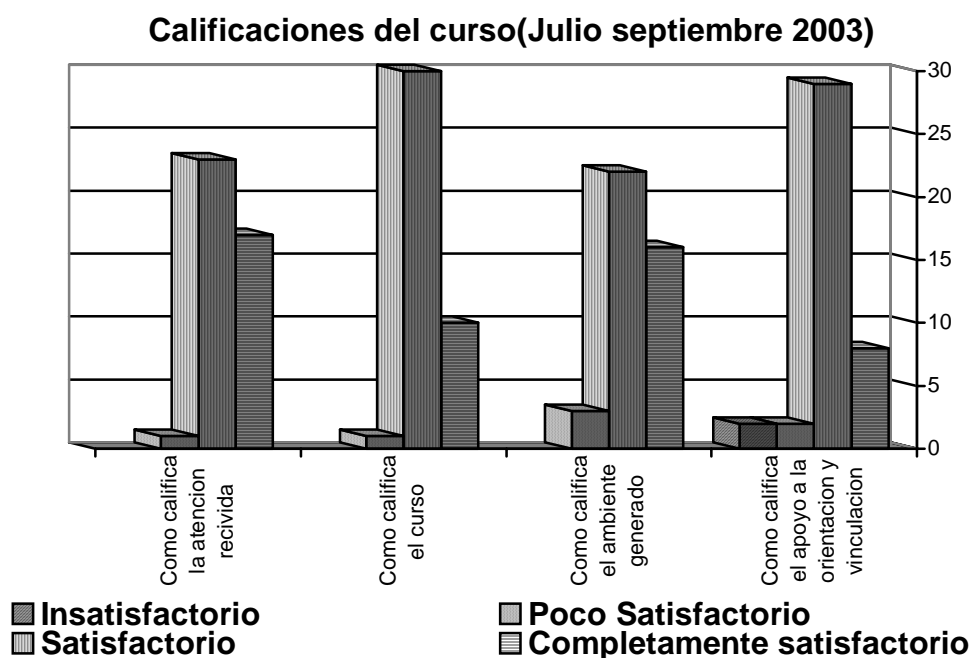
En esta parte se reportan datos distintos de la segunda entrevista como el estado ocupacional al termino del curso, en el cual se reporto que el 79% salió desempleado (32), o al menos los usuarios del sistema al termino del curso desconocen su situación final, y cabe mencionarlo dado que la oficina de apoyo al empleo, tiene como misión la vinculación de los usuarios con un empleador. El 17% dijo ya estar contratado por la empresa (7), un 2% consiguió contrato en otra empresa en el transcurso de la capacitación (1), y otro 2% se desarrollo como trabajador de oficio, esto quiere decir que se capacitó para el autoempleo. Ver Grafica 15



Grafica No.15 Estado ocupacional al terminar el curso
Fuente: Datos obtenidos por el investigador

Para la calificación del curso como ya se ha comentado se han tomado los parámetros establecidos en las reglas de operación e indicadores de evaluación del PAE, para la pregunta referente a ¿cómo califica la atención recibida durante el curso? al 56% le pareció que fue suficiente (23), el 41% lo califico como

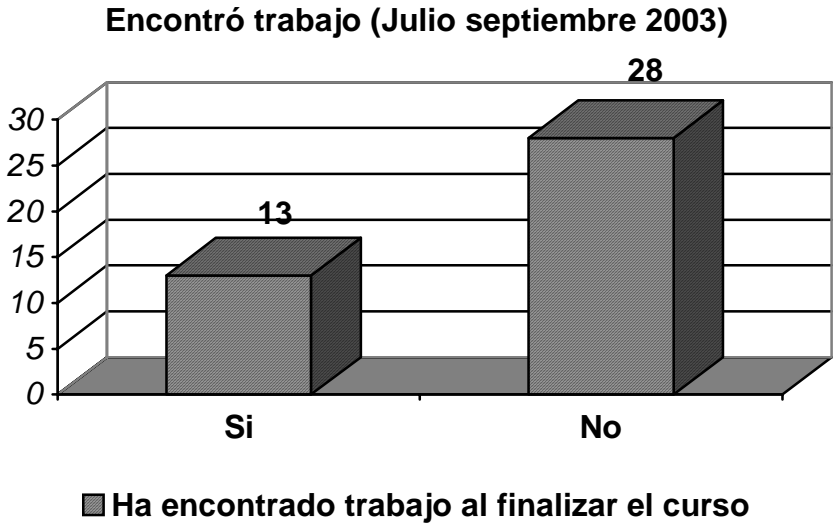
completamente satisfactorio (17), y solo al 2.5% le pareció poco satisfactorio (1). La calidad del curso tomado al 73% lo considero suficiente (30), al 24% les pareció completamente satisfactorio (10), y poco satisfactorio al restante 2.5%. La pregunta de cómo califica el ambiente generado durante el curso, fue calificada por un 54% como satisfactorio (22), al 39% le pareció completamente satisfactorio (16), y solo a un 7% le fue poco suficiente (3). Y para la pregunta ¿cómo califica el apoyo recibido en cuanto a las acciones de orientación y vinculación por parte del SICAT?, dado que según la oficina del PAE mediante los instructores, serían estos quienes darían las acciones de orientación y vinculación, que anteriormente se daban en un curso independiente; los participantes calificaron con un 71% que el apoyo les pareció suficiente (29), el 19% manifestó que le fue completamente satisfactorio (8), al 5% lo considero poco satisfactorio (2), e igual porcentaje lo considero insatisfactorio (2). Ver grafica 16



Grafica No.16 calificación del curso

Fuente: Datos obtenidos por el investigador

Esta pregunta esta ligada a la del estado ocupacional –pregunta 4 de la encuesta de salida- pero la pregunta fue directa, obteniéndose el resultado en el que el 68% manifestó que no había encontrado trabajo al finalizar el curso (28), por contrario a este resultado el 32% restante si había conseguido un trabajo (13). Ver grafica 17



Grafica No.17 Encontró trabajo
Fuente: Datos obtenidos por el investigador

Los instrumentos y los resultados obtenidos sin analizar se encuentran en el anexo.

IX CONCLUSIONES

Al terminar la investigación en curso, esta arrojó algunas ideas y reflexiones sobre el problema de la formación de la mano de obra en la Ciudad de México; asimismo, datos estadísticos, datos numéricos concretos de los cuales se pueden hacer las siguientes conclusiones: cabe hacer mención que los cursos impartidos en este periodo fueron orientados principalmente para mujeres y la participación en consecuencia de los varones fue escasa, lo que propició que nuestros resultados estuvieran sesgados hacia ese grupo de usuarios.

Por otra parte, se tuvo un segundo sesgo hacia los usuarios de edades jóvenes, ello justificado por un comentario por parte del Lic. Héctor David González, en el sentido en que se pretendía dar los cursos a personas jóvenes, con ello se tiene una respuesta a corto y largo plazo, ya que estarán económicamente activas por más tiempo, aunque parezca una medida discriminatoria, y aunque de momento los egresados no se ubiquen dentro del mercado laboral, ya están capacitados, y se pretende que se ubiquen en un menor tiempo, también se tiene la expectativa de conseguir un trabajo para largo tiempo, por lo que hay que recordar la tarea del PAE que es el vincular a los oferentes con los demandantes, y principalmente a aquellos egresados del SICAT.

Ello no quiere decir que sólo a personas jóvenes, sino que también apoya a personas que se encuentran dentro de su 5° o 6° década de su vida, sólo que con una condicionante que los oferentes presenten una carta compromiso de la empresa demandante que los contratará al concluir los cursos, situación que se observa como buena pues de entrar al programa y no ejercer sobre la capacitación sería un recurso mal usado, pudiéndose otorgar a otra persona que si lo utilice y lo aproveche: ¡encontrando un empleo!

Con respecto a la tasa de deserción en los cursos, se considera que esta no es muy alta, siendo esta del 11.1% y teniendo con ello una eficacia del programa la cual les permite sesgar sus estadísticas positivamente, observándose con ello un buen trabajo por parte de la oficina de empleo.

Pero visto desde otro contexto, este en el cuadro número 4 que se aprecia en el planteamiento del problema, en el que se hace una relación de personas solicitantes que realmente es una cifra elevada, las vacantes existentes que son menos que las primeras, los enviados siendo estos ya menos, y finalmente los colocados que de plano ya son muy pocos, aquí la tasa de colocación puede ser muy variante, ello de acuerdo al parámetro con que se esté midiendo, si se le considera el parámetro inmediato superior será una tasa muy alta, pero si se le compara ya no con los solicitantes sino con las vacantes, la tasa será baja. Ver cuadro 4

Cuadro comparativo, segundo trimestre 2004 (Abril junio 2004)	
Año	2004
Solicitantes	8814
Vacantes	5689
Enviados	3678
Colocados	1532
Índice de colocación	41.7

Cuadro No. 4. Cuadro comparativo, segundo trimestre 2004
Fuente: Realidades Laborales (Abril junio 2004)

Es en ese punto donde se puede preguntar, ¿qué pasa con el mercado de trabajo?, por una parte tenemos aquella relación entre los demandantes de mano de obra (puestos de trabajo), y los oferentes (trabajadores). En donde lo ideal sería que los demandantes de mano de obra, si bien fueran pocos sí ofrecieran una buena cantidad de trabajo necesario, ello para mantener un equilibrio dentro del mercado laboral, pero como se puede apreciar en dicho cuadro la realidad no está muy lejos de lo planteado, se tiene una cantidad elevada de personas oferentes de su mano de obra (8,814) y menos fuentes de trabajo de quien la demandan (5,689), esa

diferencia es suficiente para conformar un pequeño ejercito de reserva industrial, por lo cual es comprensible que no todos obtengan un puesto pero con esa medida podría ser de un 64%; pero ¿por qué sólo se logra un 17% respecto de los solicitantes? Pues ello se encuentra en función de su calificación para un trabajo, esa es una tarea para el SICAT porque tiene que capacitar a gente que cumpla con los requisitos mínimos, para ser empleables, y es aquí en donde algunos han llamado a la gente que no encuentra trabajo como los inempleables, ello no porque no sepan hacer nada, tampoco porque no estén capacitados aquí el problema se encuentra en los demandantes quienes ponen una extensa cantidad de parámetros para poder acceder a un puesto de trabajo, por ejemplo piden un licenciado en trabajo social que sepa de administración, que sepa dos idiomas extras opere los programas computacionales de COI y SAE, no obstante solo percibirá unos 5,000 pesos mensuales, la pregunta es ¿de dónde?.

Entre los datos de salida se puede observar que las personas de entre el 75% de la población, es joven, de entre 15 y 30 años, como ya se comentó anteriormente la participación con relación al sexo femenino fue de un 83%, teniendo como característica la población objetivo, que el 50% eran personas solteras, un promedio de un 35% eran casadas, y el resto son personas que viven en unión libre; en la muestra tomada se expresó que el 100% de la población no tiene trabajo aunque hay diversas formas de consideración, el 59% se consideraron desempleadas, un 33% se dijo buscador activo de trabajo, y un 8% se dedica al hogar,

Con lo que respecta al SICAT el 92% dijo no haber tomado algún curso en el SICAT (48), al 88% le interesaría conocer el funcionamiento de este (46), ninguno ha tomado algún curso de capacitación en otra delegación, pero algunos han tomado algún curso en alguna otra parte diferente de las delegaciones sumando un 17%(9), y nadie ha tomado ningún curso de orientación para buscadores de empleo.

Al terminar los cursos el 79% de las personas continuaron desempleados, un 17% fue contratado por una empresa con previo acuerdo y un 2% fue contratado por otra

empresa al finalizar los cursos, con respecto a las personas que al finalizar los cursos se encuentran desempleadas, resulta una situación difícil que el PAE no logre una vinculación pues ello denota una de dos actitudes, por una parte o que los cursos no entren dentro de las expectativas de los demandantes, o que el PAE no encuentra empresas para vincular a los oferentes.

En general los usuarios califican con un 56% como satisfactoria la atención recibida durante el curso, y un 41% como completamente satisfactoria; un 73% le pareció suficiente la calidad del curso (30); en cuanto al ambiente generado al 54% le pareció suficiente (22), al 39% le pareció completamente suficiente (16); por último hay que recordar que el apoyo a orientación y vinculación al terminar los cursos lo dan los propios instructores, taller que anteriormente lo daban de forma independiente, bueno pues fue calificado con un 19% de la población calificándolo como completamente satisfactorio (8), al 71% le pareció suficiente (29), y con el mismo parámetro de 5% les fue poco suficiente, e insuficiente.

Por los datos arrojados y con un alto índice de desempleados la pregunta sigue ¿qué pasa con esa población que no encuentra trabajo?, y si sólo va a los cursos por el dinero y no piensa en capacitarse para el trabajo, en parte termina siendo un recurso no utilizado eficientemente, pasando a ser un desempleo friccional debido a que ni siquiera tuvieron un empleo, la pregunta que es válida formularse es: ¿o la oferta no encuentra a la demanda, o la demanda no encuentra a la oferta? y esto como ya se explicaba porque los oferentes son inempleables puesto que las empresas ponen muchos requisitos difíciles de cumplir y por si fuera poco esperan pagar salarios mínimos.

En cuanto a los talleres de orientación y vinculación es una lástima que se haya optado por prácticamente desaparecerlos porque ello podría apoyar en encontrar un empleo por parte del propio trabajador, o formar parte de la Población Económicamente Activa.

XI PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Se ha expuesto brevemente una semblanza del problema de la capacitación por parte del PAE mediante el SICAT, el hecho de que se impartiera un taller para buscadores de empleo no es malo, al contrario, es una buena medida, lo que pasa es que se suspendió y se suspendió en todas las delegaciones. Este taller era una herramienta que facilitaba la vinculación entre las personas que buscan empleo y el mercado de trabajo, dichos talleres tienen como finalidad orientar y facilitar la inserción de la población dentro de la actividad productiva.

La propuesta de inserción del profesional en trabajo social, pretende tener una ingerencia en la labor de dicho programa, en el cual se deberá iniciar haciendo un diagnóstico para determinar el área de intervención, y principalmente cuál es la situación en la que podrán participar con los usuarios del sistema.

La detección de necesidades es una de las tareas metodológicas de los trabajadores sociales pues los procedimientos metodológicos “constituyen la dimensión operativa del proceso de intervención profesional en tanto que determinan qué hacer y cómo hacerlo, para lograr los objetivos señalados. Son el conjunto de etapas, actividades y técnicas ordenadas en una secuencia tal, que orientan el desarrollo de la intervención, en cuanto proceso que debe modificar su objetivo.”¹

Para realizar una detección de necesidades se ha estructurado un instrumento con el cual se pretende conocer el grado de conocimiento que los usuarios tienen con relación a una actividad, en el plano de las **X**, se ponen las actividades de las cuales se pretende conocer, y en el plano de la **Y**, los nombres de los usuarios, para evitar






¹ Missenergy, **Naturaleza objeto y función del trabajador social**, Apuntes universitarios, Universidad de Málaga. España. 2002

que se disparen los resultados, estos se han delimitado específicamente. El cuadro 5 que se muestra a continuación.

DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

X

Actividad Trabajador	1	2	3	4	5	6	7	8
	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕

	SABE HACER SÓLO LA ACTIVIDAD Y ES CAPAZ DE ENSEÑARLA		HACE LA ACTIVIDAD SOLO PERO REQUIERE APOYO		NO ES CAPAZ DE REALIZAR LA ACTIVIDAD
	SABE HACER SÓLO LA ACTIVIDAD		REALIZA LA ACTIVIDAD PARCIALMENTE		

Cuadro 5, Formato para detección de necesidades de capacitación

En el diagnóstico se pretende revisar los procesos, los mecanismos de control, la formación, los medios de difusión hacia los oferentes y hacia los demandantes y verificar los instrumentos de seguimiento de los egresados a tres meses, mínimo tal como lo marca la normatividad, para posteriormente hacer un diagnóstico de salida.

Se deberá poner énfasis en los medios de difusión del SICAT principalmente con los demandantes para que estos pongan requisitos más acordes con los oferentes, con niveles de preparación de acorde a los oferentes; para lo cual abra que estar en

constantes platicas con los demandantes, y buscar una constante vinculación con dichas empresas demandantes.

Se deberá hacer un diagnóstico a los talleres para buscadores de empleo e instaurarlos, no como opcionales sino como obligatorios, y ello por qué se encuentra en la normatividad y aquí es donde la participación del trabajador social debe ser inminente dado que es donde se llevara a cabo la detección de necesidades, ya que e un momento en el que se pretende ejecutar trabajo social de grupo y si es necesario de caso, atendiendo las necesidades básicas que impiden la plena realización de los usuarios y de estos en comunidad. Con esta medida se pretende aumentar la tasa de colocación al menos un 40% pero sobre los solicitantes no es posible que de 8814 solicitantes sólo se coloquen 1532, y es principalmente esta parte donde se pretende que el profesional de trabajo social haga su intervención ya que es donde se va a trabajar directamente con la población objetivo.

No menos importante será el trabajo en un diagnóstico, tanto de lo que se viene haciendo como normatividad, como de la evaluación al finalizar el taller, y dar un seguimiento de los egresados, se sugiere que se hagan dos evaluaciones una a tres meses del egreso y otra a seis meses, en dicha evaluación se deberá conocer como es su desempeño con relación al trabajo aprendido, su relación socialmente hablando con su entorno laboral, y su relación de tipo familiar, y con ello se deberá considerar su productividad, como ya se comento con el cuadro 5 instrumento para la detección de necesidades.

Para dichos trabajos tanto con las personas encargadas de las oficinas de apoyo como de los instructores, se deberán planear acciones, y en conjunto se deberán revalorar los programas, tal vez no cambiarlos, pero si hacer observaciones para que sean más eficientes, y esto se refleje en los resultados haciendo una planeación incluyente de parte de los oferentes, los demandantes y de parte del SICAT.

El desarrollo de estas acciones se enfocan hacia el área de tipo empresarial, el cual concentra su atención en problemas y necesidades de una empresa, de la relación de una organización, que podría ser de servicios, la cual debe entregar resultados hacia el interior y hacia los usuarios, teniéndose como personas en tránsito, se les ve desde una perspectiva integral, englobando aspectos económicos, psicológicos y sociales.

La importancia del licenciado en trabajo social es que pueda trascender en las políticas sociales de la empresa en que se va a desarrollar, en este caso en el programa de apoyo al empleo, el trabajador social debe buscar el desarrollo de la integridad del trabajador como ser humano y de la empresa como comunidad, donde se mezclan intereses e interrelacionan individuos que esperan satisfacer sus necesidades. El licenciado en trabajador social, como parte de la organización, deberá buscar los canales necesarios y trabajar con las empresas demandantes, participando multidisciplinariamente con el equipo de profesionales del área de recursos humanos de las empresas demandantes para promover los servicios que las oficinas de apoyo al empleo prestan, como ya se ha mencionado tanto a oferentes como a demandantes, aquí el trabajador social deberá trabajar con las empresas demandantes, para poder colocar a los oferentes, pero no para tener solo colocación, sino para que estos estén bien colocados y estén a gusto y con ello sean productivos.

Los mecanismos de control, se pretende desarrollar mediante las evaluaciones y la supervisión de las actividades a realizar, para lo cual también se deberá realizar un plan de acción para el seguimiento de dichas actividades de control, de las cuales ya se ha comentado que se pretende plantear dos evaluaciones una a tres meses y otra a seis meses, del egreso de los cursos de los oferentes, o de la instalación en sus puestos de trabajo,

El trabajo en este campo si bien es del tipo empresarial no hay que perder de vista que es de tipo institucional gubernamental, en donde se tiene la necesidad de generar respuestas cada vez mas cercanas a los ciudadanos, exige una ejecución de programas previamente establecidos y respetar los lineamientos establecidos en una normatividad, por ello no se puede actuar de forma liberal, sino acatando normas, y un ejemplo de ello fue la realización de este trabajo en donde seguimos los parámetros que ya se habían estipulado en la normatividad.

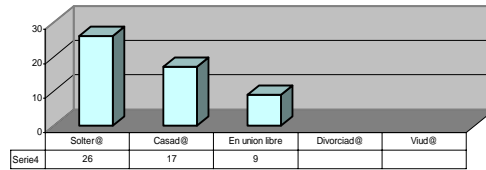
A N E X O

GLOBAL

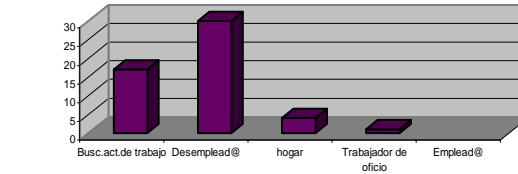
1 Edad	16	17	18	19	20	21	22	23	24	26	27	presentes
	4	10	3	5	6	3	1	2	1	2	1	38
	28	29	30	33	37	38	40	52				14
	2	2	2	4	1	1	1	1				52

2 Sexo	Masculino	9	Femenino	43
--------	-----------	---	----------	----

3 estado civil	Solter@	26
	Casad@	17
	En union libre	9
	Divorciad@	
	Viud@	



4 Estado ocupacional	Busc.act.de trabajo	17
	Desemplead@	30
	hogar	4
	Trabajador de oficio	1
	Emplead@	

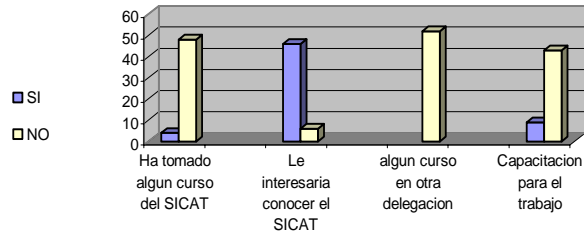


5 Ha tomado algun curso del SICAT	SI	NO
	4	48

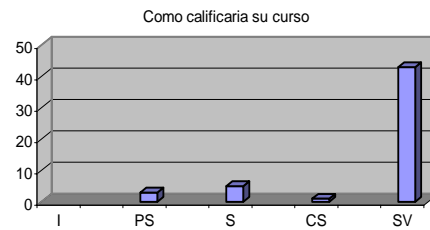
6 Le interesaria conocer el SICAT	46	6
-----------------------------------	----	---

7a algun curso en otra delegacion	52
-----------------------------------	----

7b Capacitacion para el trabajo	9	43
---------------------------------	---	----



8 Como calificaria su curso	I	PS	S	CS	SV
		3	5	1	43



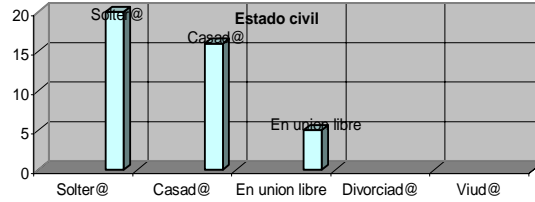
9 Ha tomado algun curso de	Si	No	52
----------------------------	----	----	----

GLOBAL

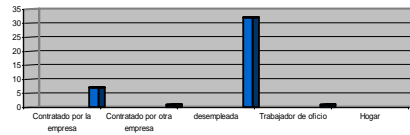
1 Edad	16	17	18	19	20	21	22	23	24	26	27	presentes
	3	6	3	4	3	2	1	2		2	1	27
	28	29	30	33	37	38	40	52				14
	2	2	2	4	1	1	1	1				41

2 Sexo	masculino	7	femenino	34
--------	-----------	---	----------	----

3 Estado civil	Solter@	20
	Casad@	16
	En union libre	5
	Divorciad@	
	Viud@	

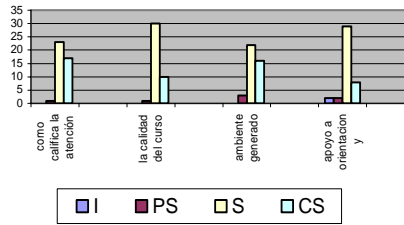


4 estado ocupacional	Contratado por la empresa	7
	Contratado por otra empresa	1
	desempleada	32
	Trabajador de oficio	1
	Hogar	



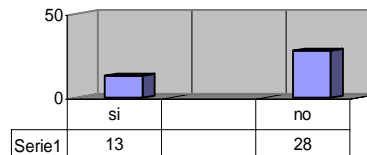
6 ha tomado algun curso	si	41	no	0
-------------------------	----	----	----	---

7 como califica la atención	I	PS	S	CS
	1		23	17
8 la calidad del curso		1	30	10
9 ambiente generado		3	22	16
10f apoyo a orientacion y vinculacion	2	2	29	8











11f ha tomado algun curso	si	no	41
---------------------------	----	----	----










12f ha encontraqdo trabajo	si	no
	13	28



















ACOTACION	
INSATISFACTORIO	I
POCO SATISFACTORIO	PS
SATISFACTORIA	S
Completamente Satisfactoria	CS
Sin Valor	SV

BIBLIOGRAFÍA Y HEMEROGRAFÍA

-  Alemán Vázquez, Miguel, Claudia Verónica De la O Pérez, **Tesis La participación del trabajo social en la promoción y evaluación del programa de fomento del empleo del DF** , MÉXICO DF 1998 ENTS-UNAM
-  Arias Galicia, Fernando. **Administración de recursos humanos**. Ed. Trillas. México 1989, p319
-  Benítez Zenteno, Raúl. **Estudios Demográficos**. México. Instituto de Investigaciones Sociales 1996. p.72
-  Bloom, Benjamín Samuel et. al.- **Taxonomía de los Objetivos de la Educación**. 7a. ed. Buenos Aires. Editorial El Ateneo. 1986. p. 8 y ss.
-  Braverman, Harry. **Trabajo y capital monopolista**. trad: Gerardo Dávila. México. Editorial Nuestro Tiempo, p.27 y ss.
-  Cavazos Flores, Baltasar, et al. “Nueva Ley Federal Del Trabajo, tematizada y sistematizada” Ed Trillas. México, 1998 p201
-  Cruz Flores, Verónica, Hurtado Colin Laura, **Estudio integral de reclutamiento y selección dirigido a una empresa “Caso: Consultores asociados en protección privada empresarial (CAPPESA)”** México 2004 ENTS-UNAM
-  De la O Martínez, Maria Eugenia, Quintero Ramírez, **Cirila Globalización trabajo y maquilas.**, México 2002 Ed. Plaza y Valdez

-  Díaz Bautista, Alejandro **Problemas estructurales de la economía mexicana (Efectos del programa de capacitación PROVECAT en la duración del desempleo de sus participantes)** México 2002 ENTS -UNAM
-  Flores Nieto, Maria Guadalupe, **Tesis Evaluación Anual Del Programa de Becas de Capacitación Para Trabajadores (PROBECAT) En la Delegación Coyoacan**, México 1998. ENTS-UNAM
-  Gobierno del Distrito Federal. **Realidades Laborales** México. Dirección General de Empleo y Capacitación. Números 1 al 4. de Enero a Diciembre de 2003.
-  Gobierno del Distrito Federal. **Realidades Laborales** México. Dirección General de Empleo y Capacitación. Números 1 al 3. de Enero a Septiembre de 2004.
-  Gonzaga González, Lorena Isabel, **Propuesta de un programa de capacitación integral al personal operativo de la secretaria ejecutiva de disciplina del Consejo de la Judicatura Federal**, México 2004 ENTS-UNAM
-  Hernández Muños, Daniel, **Propuesta de intervención del lic. en TS para el reclutamiento y selección del personal.**, México 2004 ENTS-UNAM
-  IMSS Informe de labores 2000 – 2004, México DF
-  Labarca C, Alexis, **Métodos de Investigación en Educación**. Publicado en <http://members.tripod.com> pp. 48
-  La jornada jueves 12 de diciembre de 2002 Economía Reuters

-  **La Nueva Cultura Laboral**, documento elaborado por la STPS, y firmada por las facciones patronal y laboral. Documento que expresa los principios básicos de esta. México, STPS 2004 p.72 ss.
-  Marroquín Quintana, J. **Capacitación a trabajadores**, editorial Gernika. México 1978 p46-48
-  Mercado H., Salvador, **¿CÓMO HACER UNA TESIS?** 2edición, Editorial Limusa México 1998
-  Missenergy, **Naturaleza objeto y función del trabajador social**, Apuntes universitarios, Universidad de Málaga, España, 2002
-  Nahuel Oddone, Carlos, **Mercados emergentes y Crisis Financiera internacional**. Editado por eumed-net; (2004) Texto en: <http://www.eumed.net/cursecon/libreria/>
-  Neffa, Julio Cesar **Los paradigmas productivos taylorista y fondista y la crisis**. Buenos Aires Editorial Lumen 1998 p.31yss
-  Ortiz López, Miriam, Rodríguez Ortiz, Yesica, **Intervención del trabajador social en programas de capacitación en la empresa pircazo**, México 2004 ENTS-UNAM
-  Pierre Barbier.- **El Progreso Técnico y la Organización del Trabajo**. Madrid. Editorial Taurus. 1968. p. 176.
-  Poder ejecutivo de la nación. **Diario Oficial de la Federación** México. Ed. Secretaría de Gobernación. jueves 4 de septiembre de 2003 pp. 8-74 (tercera sección)

-  Radetich, Horacio **Los días que nos tocaron vivir, Notas sobre la educación, la sociología, La política y la economía contemporáneas**, México 2001 Ed. Porrúa
-  **Realidades Laborales, Revista**; julio de 2003 - junio de 2004, boletín informativo del servicio de empleo del Distrito Federal, publicación trimestral.
-  Salazar Hernández, Karla Mariete, **La cultura laboral como promotora del desarrollo del factor humano en la subdirección de personal del instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado (ISSSTE)**, México 2004 ENTS-UNAM
-  Sampieri Hernández, Roberto, Carlos Hernández Collado, Pilar Baptista Lucio, **Metodología de la investigación** Edit McGRAW-HILL 2000 México
-  Selltiz, C.; y otros **Métodos de investigación en las relaciones sociales** 4ªed. Madrid 1990 Ed. Rialp pp. 67-70
-  Servicio de empleo del Distrito Federal te da la mano, publicación de la STPS vs. Gob. del DF, publicación quincenal.
-  Universal, El. 17millones de trabajadores carecen de seguridad social, México 15 de junio de2004 p.12

DIRECCIONES ELECTRÓNICAS



(www.stps.gob.mx) Plan Nacional de Desarrollo



www.inegi.gob.mx/eneu



www.df.inegi.gob.mx



www.df.gob.mx/secretarias/social/copodf/prog3.html



www.stps.gob.mx



www.tvazteca.com/hechos/archivos2/2005/6/113668.shtml



www.seever.gob.mx/pmmt.htm



www.seever.gob.mx/PCMO.htm



www.canic.com.mx/servicios/humano/empoderam.html



www.eumed.net/cursecon/libreria



www.dgec.df.gob.mx/programas/sicat.html