



UNIVERSIDAD

"DON VASCO, A. C."

UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.

INCORPORACIÓN No. 8727-29 A LA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Valoración del funcionamiento de la Red de Vinculación
Laboral de la Ciudad de Uruapan Michoacán.

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

Licenciada en Trabajo Social

PRESENTA

Rosa María García Carrillo



ASESOR: L.T.S. ADRIANA SANTOYO MARTÍNEZ

URUAPAN, MICHOACÁN, 30 NOVIEMBRE 2015



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A mis padres:

Por sus enseñanzas, comprensión y valores inculcados no solo en esta etapa de mi vida sino a lo largo de ella, haciéndome ver la realidad de las cosas, y que a pesar de las adversidades siempre debo de mostrar fortaleza, seguridad y humildad.

A mis hermanos:

Araceli por ser siempre mi ejemplo a seguir con su entusiasmo y energía, Andrés por ser un pilar dentro de la familia, Marco Antonio por su calidez y humildad que lo caracteriza, Cecilia por su fuerza y valentía que motiva, Juan Pablo por su agilidad e inteligencia, agradezco a Dios por darme una familia como ustedes.

A mi asesora de tesis:

L.T.S Adriana Santoyo Martínez, por su paciencia, apoyo y enseñanzas, de forma educativa, laboral y personal, volviéndose no solo una maestra admirable y respetable, sino una persona importante en mi vida.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I EMPRESA

1.1 Definición de empresa.....	9
1.2 Elementos de conforman la empresa	10
1.3 Tipos de empresas.....	12
1.3.1 Por su tamaño.....	12
1.3.2 Por su origen.....	12
1.3.3 Por su aportación al capital.....	13
1.3.4 Otro Tipo de empresas.....	14
1.3.5 Empresas según su forma político y/o constitución legal.....	15

CAPÍTULO II SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO

2.1 Antecedentes generales.....	18
2.2 Marco legal.....	22
2.3 Servicios.....	23
2.3.1 Red de Vinculación Laboral (Nivel Nacional)	
a) Antecedentes generales.....	24
b) Definición.....	25
c) Objetivos.....	26

d) Estructura organizativa.....	27
e) Sustento jurídico.....	28
2.3.2 Red de Vinculación Laboral (Nivel Local)	
a) Antecedentes generales.....	30
b) Objetivos.....	31
c) Propósitos.....	32
d) Funcionamiento.....	32
e) Beneficios.....	33
f) Listado de empresas que conforman la red.....	34

CAPÍTULO III TRABAJO SOCIAL EN EL ÁREA EMPRESARIAL

3.1 Perfil del Trabajador Social empresarial.....	37
3.1.1 Antecedentes del Trabajo Social en el área empresarial.....	37
3.1.2 Definición del Trabajador Social en el área Empresarial.....	39
3.1.3 Objetivos del Trabajo Social Empresarial.....	40
3.1.4 Funciones y Actividades.....	41
3.1.5 Conocimientos, Capacidades y Habilidades.....	48
3.2 Niveles de intervención.....	52

CAPÍTULO IV. INVESTIGACIÓN DE CAMPO

4.1 Definición de universo y/o muestra.....	56
---	----

4.2 Elaboración de instrumentos.....	57
4.3 Recopilación de información.....	59
4.4 Presentación de resultados.....	59
4.5 Análisis de los resultados de la investigación.....	121

CONCLUSIONES

PROPUESTA

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

En México se vive una realidad en donde se manifiesta un crecimiento económico, la reducción de la inversión y la insuficiente generación de empleos. El país está perdiendo competitividad debido a la inseguridad, la desconfianza en las instituciones, las deficiencias en la educación y las restricciones a la innovación que enfrentan las empresas.

Además existe una amplia legislación que compromete al gobierno y a la sociedad al cumplimiento y aplicación de la normatividad enfocada a la inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad.

Lo que indica que para lograr un mayor desarrollo es necesario generar una estrategia viable de vinculación entre diferentes actores, buscando incidir en la transformación de los sectores de la economía a partir de la generación de un ambiente de alta competencia que estimulará la búsqueda de la productividad y la calidad.

Es por eso que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, coordinada por la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores, desarrolla una estrategia de vinculación que conjunta los esfuerzos de instituciones públicas, privadas y sociales a nivel nacional, para promover, difundir y facilitar la inclusión laboral, dicha estrategia se denomina Red de vinculación laboral.

Con la finalidad de cumplir con su objetivo primordial de facilitar la inclusión laboral, la Red de vinculación debe realizar diferentes acciones, sin embargo, se rescata que la más sustancial es la realización de una Reunión Ordinaria, en donde se busca, en conjunto con organismos e instituciones directamente involucradas en ámbito laboral, un mayor índice de colocación además de capacitación e intercambio de información.

Teniendo en cuenta lo anterior, la presente investigación busca identificar el funcionamiento de la Red de vinculación de la Ciudad de Uruapan Michoacán, para comprobar la hipótesis planteada, la cual consiste en que “El funcionamiento de la

Red de Vinculación Laboral, se ha enfocado principalmente a la realización de la Reunión Ordinaria dejando de lado las demás acciones”.

Y para comprobar este supuesto se plantearon los siguientes objetivos de intervención:

General: Valorar el funcionamiento la Red de Vinculación Laboral de la Ciudad de Uruapan Michoacán, con la finalidad de identificar los beneficios en los actores involucrados.

Específicos:

- Conocer las acciones de vinculación que ha constituido la Red con las diferentes empresas, instituciones educativas y solicitantes de empleo de la Ciudad de Uruapan Michoacán
- Distinguir los tipos de intercambio de información generados a través de la Red de Vinculación Laboral.
- Identificar de qué manera ha beneficiado la Red de Vinculación Laboral a sus integrantes.
- Conocer las principales limitantes en el funcionamiento de la Red de Vinculación Laboral de la Ciudad de Uruapan Michoacán
- Detectar si se están cumpliendo las expectativas de los involucrados en la Reunión de Vinculación Laboral de la Ciudad de Uruapan Michoacán.

Así mismo, fue necesario desglosar diversos temas divididos en cuatro capítulos.

El primer capítulo, se abordan aspectos generales de la empresa, sus definiciones, elementos que la conforman, así mismo es importante considerar los tipos de empresas existentes, constitución legal, su origen, y características principales, esto con la finalidad de identificar el giro de los integrantes de la red de vinculación.

El segundo capítulo contiene datos generales sobre el Servicio Nacional de Empleo ya que es la institución que organiza las acciones dentro de la Red de vinculación laboral de la ciudad, se destacan antecedentes, marco legal y sus servicios, así mismo se destaca características de la Red de Vinculación a nivel Nacional y local,

considerando definición, antecedentes, objetivos, propósitos, estructura, beneficios y una clasificación de integrantes a nivel local.

El tercer capítulo está enfocado a describir el perfil del Trabajador Social en el área empresarial, considerando principalmente los antecedentes en el área, definición, objetivos, desglose de funciones y actividades, conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes, así como los niveles de intervención, todo con el propósito de justificar la intervención en esta investigación.

Y en el cuarto capítulo se plasma la metodología de la investigación de campo, comenzando con la definición del universo considerando a los involucrados de la red, para posteriormente detallar la elaboración de los instrumentos utilizados para la recopilación y análisis de datos, lo que permitió obtener resultados específicos y aprobar o disprobar la hipótesis planteada en la investigación.

Para finalizar se da a conocer una propuesta de intervención, con la finalidad de reforzar el funcionamiento de la Red a través de diversas estrategias.

CAPÍTULO I

EMPRESA

La economía se ha considerado la forma más eficiente de asignar recursos y también distribuir el ingreso, donde las empresas hacen un papel muy importante en el desempeño económico del país.

El tema de esta investigación va relacionado con la vinculación entre diversas empresas e instituciones, por lo que en este capítulo será importante conocer principalmente el concepto de empresa, así como los tipos de estas existentes, y sus principales elementos.

1.1. Definición de empresa

“La empresa es toda organización económica de propiedad pública, privada o mixta que reúne diversos factores de la producción (inversión de capital, aporte de mano de obra, etc.) combinados, por su cuenta y riesgo, y cuya actividad principal es la de extraer, fabricar y permutar o vender bienes o mercaderías, o la de prestar servicios a la comunidad o a una parte de ella, satisfaciendo sus necesidades, mediante el cobro de los mismos”.¹

Por su parte, Rodríguez Valencia define a la empresa como “un ente en donde se crea riqueza, y donde ésta permite que pongan en operaciones recursos organizacionales (humanos, materiales, financieros y técnicos) para transformar los insumos en bienes y servicios terminados, de acuerdo con los objetivos fijados por una administración”.²

¹ Boland, Lucrecia “Funciones de la administración. Teoría y práctica”, Argentina 2007, 1era edición, Univ. Nacional del Sur, Ediuns, p. 14

² Rodríguez Valencia, Joaquín “Administración de pequeñas y medianas empresas”, Ed. Cengage Learning, México, 2002 p. 24

En síntesis, y teniendo en cuenta las anteriores definiciones, planteo la siguiente definición de empresa: La empresa es una organización conformada básicamente por personas, aspiraciones, bienes materiales y capacidades técnicas y financiera operando de forma organizada, permitiendo producir y transformar productos y/o la prestación de servicios para satisfacer necesidades y deseos existentes en la sociedad, con la finalidad de obtener una utilidad o beneficio.

1.2 Elementos que conforman la empresa

“La empresa está formada, esencialmente, por tres clases de elementos:

1.- Bienes materiales:

- a) Ante todo integran la empresa sus edificios, las instalaciones que en estos se realizan para adoptarlas a la labor productiva, la maquinaria que tiene por objeto multiplicar la capacidad productiva del trabajo humano, y los equipos, o sea todos aquellos instrumentos o herramientas que complementan y aplican más al detalle la acción de la maquinaria.
- b) Las materias primas, o sea, aquellas que han de salir transformadas en los productos, madera, hierro, etc.; los productos terminados: aunque normalmente se trata de venderlos cuanto antes, es indiscutible que casi siempre hay imposibilidad y conveniencia de no hacerlo, desde luego para tener un stock a fin de satisfacer pedidos, o para mantenerse siempre en el mercado. Puesto que forman parte del capital, deben considerarse parte de la empresa.
- c) Dinero: toda empresa necesita cierto efectivo: lo que se tiene como disponible para pagos diarios, urgentes, etc. Pero además, la empresa posee, como representación del valor de todos los bienes que antes hemos mencionado, un “capital” constituido por valores, acciones, obligaciones, etc.

2.- Hombres

- a) Son el elemento eminentemente activo de la empresa y desde luego, el de máxima dignidad.

Existen ante todo obreros, o sea, aquellos cuyo trabajo es predominantemente manual: suelen clasificarse en calificados y no calificados, según requieran tener conocimientos o pericias especiales antes de ingresar a su puesto. Los empleados, o sea, aquellos cuyo trabajo es de categoría más intelectual y de servicio, conocido más bien con el nombre de “oficinesco”. Pueden también ser calificados o no calificados.

- b) Existen además supervisores, cuya misión fundamental es vigilar el cumplimiento exacto de los planes y órdenes señalados: su característica es quizá el predominio e igualdad de las funciones técnicas sobre administrativas.
- c) Los técnicos es decir, las personas que con base en un conjunto de reglas y principios, buscan crear nuevos diseños de productos, sistemas administrativos, métodos, controles, etc.
- d) Altos ejecutivos, o sea, aquellos en quienes predomina la función administrativa sobre la técnica
- e) Directores: cuya función básica es la de fijar los grandes objetivos y políticas, aprobar los planes más generales y revisar los resultados finales.

3.- *Sistemas*

Son las relaciones estables en que deben coordinarse las diversas cosas, las diversas personas, o estas con aquellas. Puede decirse que son los bienes inmateriales de la empresa.

- a) Existen sistemas de producción, tales como formulas, patentes, métodos etc.; sistemas de ventas, como el autoservicio, la venta a domicilio, o a crédito, etc.; sistemas de finanzas, como por ejemplo, las distintas combinaciones de capital propio y prestado, etc.
- b) Existen además sistemas de organización y administración, consistentes en la forma como debe estar estructurada la empresa: es decir, su separación de

funciones, su número de niveles jerárquicos, el grado de centralización o descentralización, etc.”.³

1.3 Tipos de empresas

Existen diferentes tipos de empresas y las clasificaciones cambian dependiendo de las variables que se utilicen: se presentan a continuación las clasificaciones más utilizadas:

1.3.1 Por su tamaño

“Existen varios elementos que permiten clasificar a las empresas según su tamaño, entre éstos destacan:

- Magnitud de sus recursos económicos, principalmente capital y mano de obra
- Volumen de ventas anuales
- Área de operaciones de la empresa que puede ser local, regional, nacional e internacional

El 31 de enero de 1999, el Consejo Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana empresa acordó, con aprobación de Nacional Financiera, los nuevos criterios para clasificar a las empresas del país, según su tamaño. Estos criterios sólo toman en cuenta el número de empleados en cada establecimiento como única variable de estratificación, aunque el criterio cambia si se refiere a la industria, al comercio o a los servicios, como se puede observar en el siguiente cuadro:

Clasificación de empresas en México según su tamaño (Número de empleados)

TAMAÑO	INDUSTRIA	COMERCIO	SERVICIOS
Microempresa	0-30*	0-5*	0-20*
Pequeña empresa	31-100	6-12	21-50
Mediana empresa	101-500	21-100	51-100
Grande empresa	501 en adelante	101 en adelante	101 en adelante

³ Reyes, Ponce; Agustín “Administración de empresas teoría y práctica”, México D.F, 2004, edit. LIMUSA, p. 72

*Puede haber microempresas funcionando con el propietario y no tener ningún empleado

1.3.2 Por su origen

Otra clasificación importante, es de acuerdo con el origen de las empresas, las cuales pueden ser nacionales, extranjeras o mixtas.

Las *empresas nacionales* son aquellas que se forman por iniciativa y con aportación de capitales de los residentes del país; es decir, los nativos de la nación que cuentan con recursos y poseen espíritu empresarial forman empresas que se dedican a alguna rama de la producción o de la distribución de bienes y servicios.

Empresas Extranjeras: las cuales operan en el país aunque sus capitales no son aportados por los nacionales, sino por extranjeros. Generalmente, la forma de penetración se realiza a través de las inversiones extranjeras directas, estableciendo filiales en los países en que se desea participar.

- A las empresas extranjeras también se les llama *transnacionales*, nombre que se ha popularizado y generalizado, el cual explica con precisión que son empresas que se localizan y operan más allá de las fronteras de una nación. Es una compañía que tiene filiales en otros países, las ganancias que obtiene son repartidas entre la casa Matriz y la subsidiaria para solventar gastos de producción y distribución.
- *Empresas Mixtas:* Cuando existe una alianza entre empresarios nacionales y extranjeros y éstos se asocian y fusionan sus capitales, entonces se forman las empresas mixtas que se forman con una parte de capital nacional y otro extranjero. Las empresas mixtas surgen porque la legislación de muchos países no permite la participación de empresas 100% extranjeras, por lo cual éstas para poder penetrar se asocian con capitales nacionales de acuerdo con la legislación vigente.

Existen otras empresas que no son consideradas ni nacionales, ni extranjeras, ni mixtas y que se conocen como multinacionales, las cuales difieren de las transnacionales, ya que se establecen para operar en un segmento o parte de mercado mundial para beneficio de los países participantes. La empresa multinacional se forma con capital público de varios países y se dedica a un giro o actividad que beneficie a los países participantes.

1.3.3 Por su aportación de capital

Otro criterio importante en la clasificación de empresas es el que se refiere al origen o aportación del capital, según el cual se encuentran tres tipos de empresas: privadas, públicas y mixtas:

- *La empresa privada* es una organización económica que representa a la base del capitalismo y se forma con aportaciones privadas de capital.
- *La empresa pública:* es una organización económica que se forma con aportación de capitales públicos o estatales debido a la necesidad de intervención del Estado en la economía, con el objeto de cubrir necesidades o áreas en las cuales los particulares no están interesados en participar porque no se obtienen ganancias.
- *Las empresas mixtas* son aquellas que se forman con la fusión de capital público y privado o extranjero, la forma de asociación puede ser muy diversa, en algunos casos el capital público puede ser mayoritario, en otros puede ser mayoritario el capital privado y en otros, el capital extranjero”.⁴

1.3.4 Otro tipo de empresas:

A continuación se mencionan algunos otros tipos de empresas que no se mencionan comúnmente:

- *Maquiladora:* empresa de un país desarrollado que se establece en países dependientes y atrasados como el nuestro, y que realizan procesos productivos intensivos en la utilización de mano de obra y que complementan procesos

⁴ Méndez Morales, José Silvestre, “La economía en la empresa”, 2004, México D.F, LIMUSA Edit. P. 42

productivos iniciados en otros países con el fin de optimizar las ventajas de las empresas.

- *Franquicia*: tipo de empresa que mediante un contrato de licencia de una empresa ya establecida, comercializa productos o servicios. El paquete de la licencia incluye una marca registrada, equipo, materiales, tecnología y lineamientos administrativos.
- *Joint venture*: empresa mercantil que representa la asociación de una empresa nacional con una extranjera con el objeto de compartir costos de producción, instalaciones, tecnología, ganancias, investigaciones y recursos instalados en un país extranjero.
- *Asociacionismo*: tipo de organización en la cual se asocian varias empresas con el objeto común de producir, distribuir o realizar acciones conjuntas que los beneficie a todos”.⁵

1.3.5 Empresas según su forma política y/o constitución legal

La constitución legal de una empresa está regulada por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley de Sociedades Mercantiles, Código Fiscal de la Federación, Ley del Impuesto sobre la Renta y el Código del Comercio.

“Si alguien desea abrir una empresa debe saber que toda persona que quiera iniciar un negocio en México debe seguir dos procesos: la constitución legal de la empresa, así como la apertura y operación de la misma. La constitución legal es la etapa en la que se formaliza la existencia jurídica de la empresa por lo tanto se adquieren tanto derechos como obligaciones”.⁶

“La legislación de cada país regula las formas jurídicas que pueden adoptar las empresas para el desarrollo de su actividad. La elección de su forma jurídica condicionará la actividad, las obligaciones, los derechos y las responsabilidades de la empresa. En ese sentido, las empresas se clasifican, en términos generales, en:

⁵ Ibid, p. 50

⁶ <http://biblioteca.itson.mx/oa/des/constitucion/oa/index.html> consultada el día 20 de Junio 2014

- *Unipersonal*: El empresario o propietario, persona con capacidad legal para ejercer el comercio, responde de forma ilimitada con todo su patrimonio ante las personas que pudieran verse afectadas por el accionar de la empresa
- Cooperativas: No poseen ánimo de lucro y son constituidas para satisfacer las necesidades o intereses socioeconómicos de los cooperativistas, quienes también son a la vez trabajadores, y en algunos casos también proveedores y clientes de la empresa”.⁷

Además en México existe la Ley de sociedades mercantiles que regula la conformación de las empresas y bajo denominación podrán reconocerse como una sociedad mercantil las siguientes:

- “*Art 25. Sociedad de nombre colectivo*: Es aquella que existe bajo una razón social y en la que todos los socios responden de modo subsidiario, ilimitada y solidariamente de las obligaciones sociales.
- *Art.38. Sociedad de responsabilidad limitada*: Es la que se constituye entre socios que solamente están obligados al pago de sus aportaciones, sin que las partes sociales puedan estar representadas por títulos negociables, a la orden o al portador, pues solo serán cedibles en los casos y en los requisitos que establece la Ley. La denominación o la razón social irá inmediatamente seguida de las palabras “Sociedad de Responsabilidad Limitada” o de su abreviatura “S de R.L”.
- *Art. 54 Sociedad de comandita Simple*: Es la que existe bajo una razón social y se compone de uno o varios socios comanditados que responden, de manera subsidiada, ilimitada y solidariamente, de las obligaciones sociales, y de uno o varios comanditarios que únicamente están obligados al pago de sus aportaciones. A la razón social de estas empresas siempre se le añadirá “Sociedad en Comandita” o sus abreviaturas “S en C”.
- *Art.87 Sociedad anónima*. Es la que existe bajo una denominación y se compone exclusivamente de socios cuya obligación se limita al pago de sus acciones. La denominación de formará libremente, pero será distinta de la de cualquier otra

⁷ <http://www.promonegocios.net/empresa/tipos-empresa.html> consultada el día 20 de Junio 2014

sociedad, y al emplearse se irá siempre seguida de las palabras “Sociedad Anónima” o de su abreviatura “S.A”.

- *Art.207 Sociedad en comandita por acciones:* Es la que se compone de uno o varios socios comanditados que responden de manera subsidiaria, ilimitada y solidariamente de las obligaciones sociales, y de uno o varios comanditarios que únicamente están obligados al pago de acciones”.⁸

Como se puede notar en el presente capítulo, es de suma importancia conocer a profundidad cada una de las características de las empresas, para identificar el funcionamiento de las mismas y conocer que tienen elementos en común mediante los cuales se puede generar un proceso de vinculación; además de que se puedan incluir instituciones y empresas de diferentes tipos y con esto aumentar la inclusión laboral en base a las necesidades tanto de la institución como de la misma población.

⁸ http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_mex_ley_soc_merc.pdf, Ley de Sociedades mercantiles, 2009 consultado el día 11 de junio 2014

CAPÍTULO II

SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO MICHOACÁN

El servicio Nacional de empleo tiene a su cargo diversos mecanismos de acción todos con el propósito de atender las necesidades laborales, uno de estos es la Red de vinculación laboral el cual funciona en base a una coordinación interinstitucional.

Por lo que será indispensable conocer mediante este capítulo características generales de esta institución gubernamental con la finalidad de identificar el funcionamiento de la misma, así mismo se hará mención específica sobre el funcionamiento de la Red de Vinculación tanto a nivel Nacional como de la Ciudad de Uruapan

2.1 Antecedentes generales

“El SNE se fundó en 1978 y actualmente cuenta con una red de más de 139 oficinas ubicadas en las principales ciudades del país.

El SNE de México opera de manera descentralizada: el Gobierno Federal norma las acciones y transfiere recursos y los Gobiernos Estatales operan el SNE en las entidades federativas y aportan recursos adicionales para las instalaciones, pago de nómina y otros gastos.

Desde la creación del SNE, el Gobierno Federal en coordinación con los Gobiernos Estatales ha procurado fortalecer y mejorar las labores de intermediación en el mercado laboral, mediante líneas de acción que permitan estrechar el contacto entre oferentes y demandantes de empleo

La función de la colocación de trabajadores ha sido una de las acciones sustantivas del SNE, y se ha tenido el objetivo de ir desarrollando servicios de vinculación acordes a las circunstancias y necesidades del mercado laboral”.⁹

⁹ http://empleo.gob.mx/es_mx/empleo/antecedentes_creacion consultado el día 11 de junio 2014

De esta forma, se han establecido en el SNE servicios de vinculación que van desde la función habitual de las bolsas de trabajo y la consejería laboral hasta los esquemas de autoayuda y aquellos basados en las tecnologías de la información y las comunicaciones.

En el desarrollo e implantación de los servicios de vinculación en el SNE de México, se pueden distinguir tres grandes etapas:

- “De 1978 a 1992: Implantación y consolidación de los mecanismos tradicionales de vinculación: las bolsas de trabajo. Estos servicios se desarrollaron bajo las siguientes características:
 - Atención personalizada
 - Consejería laboral
 - Preselección de candidatos basada en entrevista
 - Seguimiento a la colocación
- De 1993 a 2000: Desarrollo de los programas de apoyo a la colocación de trabajadores. Entre los que destacan la organización de Ferias de empleo y los Talleres para buscadores de empleo.

Las Ferias de empleo son eventos organizados para propiciar una vinculación directa entre desempleados y empleadores. Por su parte, en los Talleres para buscadores de empleo se orienta a la población sin experiencia laboral o con dificultades para colocarse en un empleo.

Asimismo, destaca en esta etapa el desarrollo e implantación en el SNE de esquemas de coordinación con los otros agentes que participan en el mercado laboral, como son las agencias de colocación y las bolsas de trabajo públicas y privadas. Para tal efecto, el SNE creó dos mecanismos: los Sistema Estatales de Empleo y los Comités Estatales de Capacitación y Empleo

A través de estas instancias se encauzan los diversos intereses de los actores sociales que intervienen en el mercado laboral, con el fin de lograr una mayor

transparencia del mercado y facilitar la vinculación entre oferta y demanda de empleo.

- De 2001 a 2006: Los nuevos esquemas de vinculación laboral.

No obstante los resultados positivos que arrojaron estos instrumentos, para la STPS y el SNE era necesario desarrollar nuevos esquemas de atención al mercado laboral, más ágiles, modernos y accesibles a los usuarios”.¹⁰

“A partir del año 2001, la STPS en coordinación con el SNE diseñó una estrategia integral de nuevos servicios de vinculación laboral basados en el uso y aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Cinco nuevos servicios:

- Un servicio gratuito de información vía telefónica sobre oportunidades de empleo (2001).
- Un periódico de distribución gratuita sobre ofertas de trabajo (2001).
- Un sistema de vinculación laboral por Internet (2002).
- Implantación de Centros de Intermediación Laboral (CIL) (2002).
- Kioscos computarizados de consulta de ofertas de empleo (2003).

En la práctica estos servicios han ayudado a ir transformando las limitaciones de la oficina de empleo, con acciones como:

- Atención inmediata
- Evitar traslados innecesarios
- Sin formularios
- Uso de las tecnologías de la información

Asimismo, como parte de estas nuevas estrategias de vinculación, se desarrollaron acciones para la atención de grupos vulnerables. En este sentido se implantó en el

¹⁰ Idem

SNE el programa Abriendo Espacios, el cual está dirigido a impulsar la inserción laboral de las personas con capacidades diferenciadas y de adultos mayores.

Este programa funciona como una Red de vinculación especializada que busca coordinar los esfuerzos interinstitucionales, públicos y privados orientados a promover la capacitación y contratación de estas personas.

El conjunto de estrategias y acciones que se han implantado a lo largo de 28 años, han permitido ir construyendo un modelo de vinculación en el SNE, acorde a un mercado laboral en continua expansión y alta movilidad regional, en un contexto de globalización y creciente integración comercial.

Dicho modelo permite actualmente al SNE ofrecer distintas alternativas y canales de atención a la población usuaria, con una visión integral y a la vez complementaria de servicios acorde con las necesidades y perfiles del mercado laboral.

Para la STPS y el SNE el reto para los próximos años es consolidar este modelo de vinculación, fortaleciendo y ampliando los nuevos esquemas. Con estos servicios, el SNE de México dispone actualmente de los niveles de atención que recomienda la AMSPE a todos los SPE:

- Atención personalizada o presencial
- Atención vía telefónica
- Atención por Internet

En nuestro país los servicios de vinculación basados en la atención personalizada siguen teniendo la preferencia de la población como la principal opción formal para la búsqueda de empleo.

El Servicio Nacional de Empleo (SNE) es el Servicio Público de Empleo (SPE) de México y tiene como principales objetivos facilitar la vinculación entre oferentes y demandantes de empleo, orientar a los buscadores de trabajo y apoyar su calificación, así como auxiliar a las empresas en la búsqueda de candidatos para cubrir sus vacantes. Sin embargo, es fundamental que en los próximos años los SPE de la región promuevan acciones tendientes a posicionar los servicios de vinculación

por Internet y los telefónicos, debido a las ventajas y beneficios que éstos ofrecen al mercado laboral”.¹¹

2.2 Marco legal

“Los antecedentes del Servicio Nacional de Empleo derivan de las reformas a las fracciones XIII y XXXI del Apartado A del Artículo 123 Constitucional, a través de las cuales se consignó como deber de los patrones el proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento en el trabajo.

Otro de los cambios que propició su creación fue la federalización de la aplicación de las normas laborales en varias ramas industriales, incluyendo la capacitación, adiestramiento, seguridad e higiene en el trabajo.

Como consecuencia de dicha reforma constitucional, la Ley Federal del Trabajo (LFT) tuvo diversas modificaciones relacionadas con el derecho de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento (Artículos 3º, 25 Y 132), así como a cambios en los artículos 523 y 538.

Eso motivó la creación del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (SNECA), en sustitución al Servicio Público de Empleo, quedando a cargo de un órgano desconcentrado dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) denominado Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Las actividades encomendadas a dicho órgano se describieron en el Artículo 539 de la LFT, y se relacionaron con diversos aspectos de la promoción de empleos: colocación de trabajadores, capacitación y adiestramiento y registro de constancias de habilidades laborales.

De acuerdo con el Título Once de la Ley Federal del Trabajo (LFT), correspondiente a Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, se prevé al Servicio Nacional de

¹¹ http://em1pleo.gob.mx/es_mx/empleo/antecedentes_creacion consultado el día 12 de junio 2014

Empleo, Capacitación y Adiestramiento como autoridad competente para aplicar las normas de trabajo.

Posteriormente, con la reforma al artículo 538 de la LFT, el SNECA quedó a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) por conducto de las unidades administrativas a las que competan las funciones correspondientes en los términos de su reglamento interior.

El artículo 14, fracción I, del reglamento interior de dicha dependencia establece que corresponde a la Coordinación General de Empleo operar el SNECA con la participación de la Dirección General de Capacitación y, por su parte, el artículo 23, fracción I, dispone que a dicha unidad administrativa le corresponde participar en el SNECA únicamente en la parte que se refiere a la capacitación y adiestramiento de trabajadores en activo”.¹²

2.3 Servicios

“Los servicios que ofrece el SNE a la población se agrupan en tres grandes rubros que, a su vez, engloban una gran variedad de opciones para las actividades laborales:

Apoyos económicos y capacitación

- Becas a la Capacitación para el Trabajo (Bécate)
- Fomento al autoempleo

Movilidad laboral interna y externa

- Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (México-Canadá)
- Programa Especial para Repatriados
- Programa de Apoyo a Jornaleros Agrícolas

¹² http://empleo.gob.mx/es_mx/empleo/antecedentes_creacion consultado el día 11 de junio 2014

Información, vinculación y orientación ocupacional

- Bolsa de trabajo
- Talleres para buscadores de empleo
- Ferias de empleo
- Información laboral vía telefónica
- Vinculación por Internet
- Centros de intermediación laboral
- Kioscos de información
- Periódicos de ofertas de empleo
- Boletines informativos
- Redes de Vinculación Laboral”.¹³

Este último servicio que brinda el Servicio Nacional de Empleo se analizará más detalladamente considerando que es una acción muy importante para promover la inclusión laboral que además será el tema principal de la presente investigación.

2.3.1 Red de Vinculación Laboral (a nivel Nacional)

a) Antecedentes generales

Hoy en día uno de los grandes desafíos que enfrenta México es reducir los niveles de pobreza y exclusión social en el ámbito laboral. Para cumplir con este reto, se han desarrollado diversos mecanismos por parte de gobierno, de los sectores públicos, sociales y privado, para dar respuesta específica a esta necesidad, pero a pesar de esto la diversidad y la duplicidad de acciones para promover la inclusión laboral de la población exigen la creación de un mecanismo que coordine la vinculación entre oferentes, facilitadores y demandantes de empleo.

“Ante esta necesidad, en el 2001, “La Secretaria del Trabajo y Previsión Social”, a través de la Dirección General para la Igualdad Laboral (DGIGL), crea las Redes de

¹³ Informe Trianual de actividades de la Red de Vinculación Laboral 2009- 2011, (www.stps.gob.mx)

Vinculación Especializada para la integración laboral de las personas con discapacidad y adultos mayores. Ello, con el objetivo de conjuntar las acciones de instituciones públicas, privadas y sociales para promover, difundir, facilitar y agilizar la inserción laboral de las personas con discapacidad y adultos mayores

En el 2006 se amplía la población atendida hacia las personas con VIH, por lo que se cambió el nombre a Redes de Vinculación Especializada para la Integración Laboral de las personas en situación de Vulnerabilidad

En 2008 se simplificó el nombre, quedando como Redes de Vinculación Laboral (Redes), cuyo principal objetivo es promover la inclusión laboral de los grupos en situación de vulnerabilidad. A partir de las Redes que se han multiplicado en todo el país, se conforma la Red Nacional de Vinculación Laboral (RNVL), misma que actualmente se integra por 32 Redes estatales, 2 regionales, 27 municipales y 1 de sindicatura”.¹⁴

b) Definición

“La Red Nacional de vinculación laboral es el mecanismo de la Política para la Igualdad Laboral que trabaja con base en el principio de coordinación interinstitucional, establecido por el Gobierno Federal a través de la Estrategia Vivir mejor.

A nivel Nacional la Red contempla la conformación de redes estatales y Municipales en todo el territorio nacional para asegurar la inclusión laboral de poblaciones en situación de vulnerabilidad y ha establecido prioridades y un proceso planificado para asegurar el alcance de sus metas; el objetivo general es:

Establecer la Red Nacional para la Vinculación Laboral como un mecanismo de coordinación interinstitucional para impulsar la inclusión laboral de los grupos en situación de vulnerabilidad en condiciones de trabajo decente e igualdad de oportunidades y de trato.

¹⁴ Ibid, p.2

c) Objetivos

Para ello se propone los siguientes objetivos:

- Facilitar la inclusión laboral de acuerdo con las necesidades de cada grupo de población en situación de vulnerabilidad laboral
- Intercambiar información entre ofertantes y demandantes de empleo
- Fomentar en el sector empresarial la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad y el desarrollo de políticas específicas para este fin
- Reproducir el modelo de trabajo en red a nivel nacional, estatal y municipal.

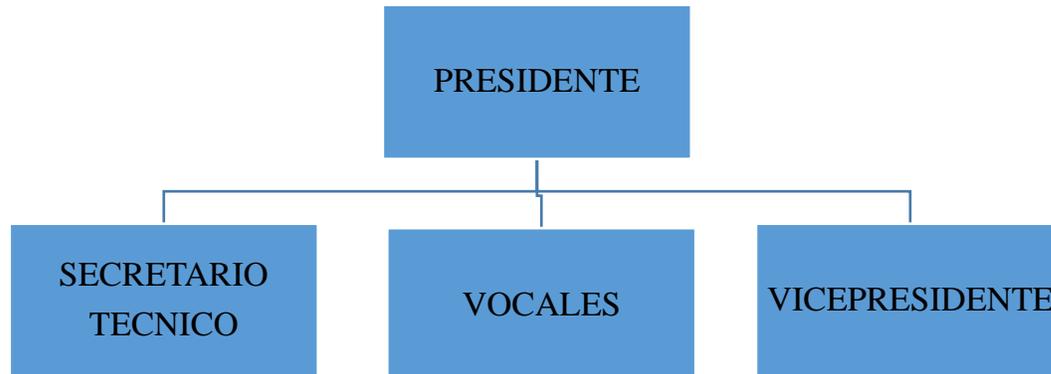
Las redes están integradas por instituciones públicas, privadas o sociales que intervienen en alguno de los procesos de inclusión de cualquiera de los grupos que se atienden. Entre las instituciones que integran las Redes y que tienen presencia a nivel nacional destacan:

- Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF)
- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
- Instituto Nacional de las personas Adultas Mayores (INAPAM)
- Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP)
- Servicio Nacional de Empleo (SNE)
- Fondo nacional de apoyo a Empresas de Solidaridad (FONAES),

d) Centro nacional para la prevención y control del VIH/SIDA (CENSIDA)".¹⁵

¹⁵ García de León, C., Manual "Asesoría para la formación continua a las Redes de Vinculación Laboral". México Df, 2008.: AVE de México.

e) Estructura Organizativa



Presentación: Secretaría de Desarrollo Económico, "Red Estatal de Vinculación laboral (periodo 2002-2008)

FUNCIONES:

"Presidente

- Durará en su cargo un año, pero podrá ser reelegido.
- Representar a la red de Vinculación Laboral en cualquier asunto.
- Administrar de manera correcta la Red
- Atender los asuntos de la Red

Vicepresidente

- En ausencia del Presidente de la Red., corresponderá asumir el cargo al Vicepresidente quien desempeñará las mismas funciones

Secretario

- Siempre será el Representante del SNE Michoacán en la Región,
- Atender lo administrativo interno de la Red.
- Atender la afiliación de nuevos integrantes
- Informar de los programas que en materia de trabajo con que se cuenta
- Elaborar minutas de las reuniones

Vocales

- Expresar con voz y voto sus inquietudes
- Postular y ser postulados para ocupar un cargo en la Red.
- Proponer nuevos integrantes de la Red.
- Proponer acciones que vayan encaminadas a la colocación de los buscadores de empleo y cubrir los requerimientos de personal solicitado.

Las redes de vinculación Laboral estatales y Municipales, cuentan con lineamientos generales de operación a los que se sujetan los integrantes de cada una de las Redes”.¹⁶

f) Sustento jurídico

La secretaría de Trabajo y Previsión Social, en base al sustento jurídico siguiente, promueve la estrategia de la Red Nacional para dar respuesta a las necesidades laborales de poblaciones en situación de vulnerabilidad. Para ello la Subsecretaría para la Inclusión Laboral a través de la Dirección General para la Igualdad Laboral definió en el siguiente sustento jurídico y la explicación del porqué la estrategia de trabajo en Red fue seleccionada más viable para alcanzar las metas laborales para las poblaciones en vulnerabilidad.

“Considerando que las personas en situación de vulnerabilidad pueden realizar un trabajo productivo, se pretende promover el pleno respeto y ejercicio de sus derechos humanos en cuanto a la igualdad de oportunidades y equidad en el acceso al empleo lo cual constituye una causa social legítima y prioritaria.

Además de ser una obligación moral, toda política social debe tomar en cuenta las necesidades de los grupos de personas en situación de vulnerabilidad. Al respecto existe un marco legal nacional e internacional que avala esta aseveración

En el contexto Internacional, México ratificó en 1961 el convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958. Dicho convenio busca promover a través de los métodos adecuados a las

¹⁶ Presentación: Secretaría de Desarrollo Económico, “Red Estatal de Vinculación laboral (periodo 2002-2008)

condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

México ratificó el día 22 de abril de 2002 el convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la readaptación profesional de las personas y el empleo de personas invalidas, que junto con las recomendaciones 99 y 168 son las bases de acciones de diversas instituciones dedicadas a la inclusión laboral de la OIT. Dicho convenio formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invalidas.

De igual forma México promovió la convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, misma que entró en vigor el 3 de Mayo de 2008, establece que “los estados partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad”, en esta se reconoce su derechos a trabajar, en igualdad de condiciones; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entrono laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el Artículo 1º, párrafo tercero señala: “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, la discapacidad, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”. Por su parte, el artículo 123 establece que: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”. La Ley General de las Personas con Discapacidad (10 de Junio de 2005) en su artículo 9º reconoce la

importancia del derecho al trabajo y a la capacitación e insta a la promoción, diseño, ejecución y evaluación de programas que tengan por objeto la capacitación”.¹⁷

2.3.2 Red de Vinculación a nivel local (Uruapan)

a) Antecedentes

“*La Red de Vinculación Laboral en Uruapan*, surge como propuesta del Licenciado Sergio García en el año de 1998, esto fue desde el establecimiento del Servicio Nacional del Empleo en la Ciudad de Uruapan.

En ese tiempo el Servicio Nacional de Empleo no tenía ninguna estrategia para identificar vacantes en las empresas por esto se vio en la necesidad de realizar acciones de vinculación con la finalidad de que las empresas y Bolsas de Trabajo intercambiaran vacantes y poder dar empleo a los que necesitan.

Este proyecto parte de un interés gubernamental y en base a las necesidades que se surdieron principalmente de la región del Estado y del País de aquellas personas que necesitan incluirse en los espacios laborales los cuales son el mercado principal del SNE.

La logística de la Reunión fue retomada desde el Servicio Nacional del Empleo de Morelia la cual se sigue retomando hasta hoy en día.

Anteriormente el SNE, funcionaba a través de monitores los cuales hacían trabajo de campo, es decir, no asistían a la oficina pero la función principal era reclutar a las empresas para que asistieran a la Red, pero uno de los requisitos para que pudieran asistir a la red, las empresas tenían que tener vacantes para intercambiar ya que era el principal objetivo.

¹⁷ García de León, C., Manual "Asesoría para la formación continua a las Redes de Vinculación Laboral". México Df, 2008.: AVE de México.

Sin embargo no eran muchas las empresas que contaban con vacantes por lo que no asistían, así que se decidió innovar e implementar un tema de capacitación para motivar a las empresas, esto con la finalidad de reclutar empresas que aunque no tengan vacantes se vayan involucrando en la Red de Vinculación y en algún futuro esta pueda ser llevada a cabo sin necesidad de la organización del personal del SNE.

Los temas para la capacitación se eligen en base a las necesidades de los empresarios, se hace un diagnóstico vía internet y personalmente para todo el año. Se evalúa en la reunión anual de la mesa directiva y se busca a un ponente idóneo y que además no genere algún costo para el Servicio del Empleo se gestiona a través de las mismas instituciones involucradas.

Además de esto se implementó la posibilidad de que los mismos solicitantes registrados en la Bolsa de Trabajo del SNE, asistieran a la Reunión con la finalidad de presentar su currículum y que los mismos empresarios puedan dar una oportunidad de Empleo”.¹⁸

b) Objetivos

- “Mantener en contacto al SEE con las áreas de reclutamiento, selección y contratación de personal del aparato productivo de cada región,
- Intercambiar información cualitativa y cuantitativa en materia de oferta y demanda de mano obra mediante reuniones periódicas de trabajo a fin de que facilite a las empresas satisfacer oportunamente y adecuadamente sus requerimientos de personal
- Intercambio de información de la visión la vinculación de la oferta y la demanda de empleo
- Al SEE la colocación de un mayor número de buscadores de empleo y permitir la toma de decisiones sobre estrategias conjuntas para mejorar las acciones de reclutamiento, selección y contratación de mano de obra.
- Apoyar a las empresas en su reclutamiento, selección y contratación de personal.

¹⁸ Entrevista Directa Lic. Juan Rojas SNE

c) Propósitos

- Ampliar las posibilidades de empleo.
- Satisfacer las necesidades de mano de obra.
- Acortar el tiempo de búsqueda de empleo.
- Reducir el tiempo de cobertura de vacantes.
- Generar intercambio de información¹⁹.

d) Funcionamiento

A nivel local la Red de Vinculación funciona básicamente en la realización de una Reunión Ordinaria que organiza el Servicio Nacional de empleo.

- Esta reunión tiene como objetivo principal el intercambio de vacantes entre los actores involucrados, incluyéndose instituciones educativas y empresas de la Ciudad de Uruapan.
- Se implementa un tema de capacitación que en un primer momento eran dirigidas al personal de reclutamiento y/o Recursos Humanos, sin embargo conforme ha transcurrido el tiempo los temas ya son ejecutados de acuerdo a los intereses y necesidades de los integrantes de la Red; dichos temas se eligen al inicio de año mediante la mesa directiva del Municipio.
- Otra de las acciones que se consideran dentro del funcionamiento de la Red es la coordinación interinstitucional por vía electrónica, ya que también será importante tener actualización de las modificaciones en cada una de las instituciones pertenecientes a esta Red.

¹⁹ Presentación: Secretaría de Desarrollo Económico, "Red Estatal de Vinculación laboral (periodo 2002-2008)

Es importante considerar que ninguna organización de la sociedad civil o institución pública cubre por sí sola todos los aspectos del proceso de inclusión laboral (capacitación, evaluación, colocación selectiva y seguimiento) para todos los grupos en situación de vulnerabilidad, por lo que es necesaria la atención multidisciplinaria e interinstitucional como única alternativa para lograr que las instituciones con experiencia laboral amplíen su cobertura a todos los grupos que lo requieran y se cubra todas las fases del proceso para cada caso.

e) Beneficios

“La Red trae diferentes beneficios dependiendo de los actores involucrados:

ACTOR	BENEFICIOS
Servicio Nacional de Empleo, Agencias de Colocación, Bolsas de Trabajo, Empresas de Reclutamiento y selección de personal, Cámaras, A.C. y Particulares:	Una red de solicitantes y vacantes que les permitirán ampliar su cobertura individual y agilizar la vinculación de la oferta y la demanda de mano de obra.
Empresas	Ahorro en los tiempos de reclutamiento de solicitantes y promoción de vacantes. Posibilidades de mayor vinculación con los sectores educativo, gubernamental, cámaras y asociaciones, bolsas de trabajo privadas, organismos sindicales y empresariales. Capacitación continua en temas laborales

Instituciones Educativas y de Capacitación	Obtienen una red amplia de posibilidades para orientar ocupacionalmente a sus egresados y se beneficiarán con la información que se genere al respecto de las oportunidades de empleo que genere la región lo que permite orientar adecuadamente sus planes y programas de estudios
Gobierno Estatal y Municipal	Difusión de los programas que manejen para el beneficio de la población en general. Apoyo en el cumplimiento de las metas establecidas en la ejecución de los distintos programas
Buscadores de Empleo	Obtienen un universo más amplio de posibilidades en cuanto a las alternativas para su colocación y la posibilidad de reducir tiempos y costos en la búsqueda de empleo

Presentación: Secretaría de Desarrollo Económico, "Red Estatal de Vinculación laboral (periodo 2002-2008)

f) Listado de empresas que conforman la Red

<u>EMPRESAS PRIVADAS</u>	
Janesville de México, S.A de C.V	Grupo DAVLO
Consultoría y capacitación Sáenz	Soriana
Universidad Don Vasco, A.C.	Mantenimiento industrial de Michoacán
Asociación académica en movimiento	Artifibras
Industrias MARVES, S.A de C.V	SCA (papelera) consumidor México
Agua de Uruapan	Farmacias G Y M

Empacadora de aguacates san Lorenzo	MANPOWER
BAKITY, S.A de C.V	Pepsi
Cámara Nacional de Comercio	Elektra
Comercial BAVI, S.A de C.V	Universidad latina de América
Hotel holiday inn	AGROVIM
Fresh Directions Mexicana	Chocolatera
Corporación la ilusión	CALAVO de México
Grupo DIALUC	INEA Uruapan
Hotel Plaza Uruapan	SAT
Diario ABC	ICEP
UNID	Bimbo
RICOH	BOFRYMEX
Bebidas JAFIM	Soriana
INVERCAP afore	BLUETRAVEL
LALA operaciones	Corporación Industrial Uruapan
RICOH TRIMAX	Harmon hall
Grupo ARFI	UNIVA
	ASPITI
	Vocablo tecnología en idiomas
	Abarrotera DISA

INSTITUCIONES PÚBLICAS	
Municipio de Uruapan	CECYTEM 20
SNE	CECYTEM 03
Instituto tecnológico superior de Uruapan	CECYTEM 03 Tancitaro
CANACINTRA Uruapan	IMSS
CECATI 182	CONALEP
ICATMI Corupo	CONAFE
Colegio de Licenciados en Trabajo Social del Estado de Michoacán	Michoacán al día
CECATI 117	Fomento económico municipal
ITSU Purépecha	

Presentación: Secretaría de Desarrollo Económico, "Red Estatal de Vinculación laboral (periodo 2002-2008)

Es fundamental conocer diversos datos y características del Servicio Nacional de Empleo, ya que como se detectó en el presente capítulo la Red de Vinculación Laboral depende directamente de esta institución gubernamental, conocer el funcionamiento de la misma es primordial para justificar el tema de investigación.

CAPÍTULO III

TRABAJO SOCIAL EN EL ÁREA EMPRESARIAL

Es importante retomar un escrito donde se dé a conocer en qué consiste Trabajo Social en el área empresarial integrando las principales funciones y actividades, ya que desde esta perspectiva se fundamenta la investigación a realizar. Además será importante considerar su perfil, definición, objetivos, antecedentes, conocimientos, capacidades, habilidades y niveles de intervención para tener un panorama más amplio de la intervención social.

3.1 Perfil del Trabajo Social Empresarial.

La profesión del trabajo social ha pasado por diferentes enfoques desde su nacimiento como el asistencialismo, la beneficencia y los servicios sociales son palabras que están unidas intrínsecamente a su desarrollo y que forman parte del imaginario Trabajo Social. No obstante, en la actualidad y ante la nueva situación económico-social a la que nos enfrentamos, el Trabajo Social debe abrir nuevos campos para poder desarrollarse, nuevas vías laborales y nuevas vías de expansión. Y es en este sentido en el que su actor principal, el Trabajador Social, se presenta como un emprendedor social, siendo el área empresarial uno de los escenarios de su profesión.

3.1.1 Antecedentes del Trabajo Social en el Área empresarial.

“Anteriormente a esta área se le denominaba industrial o laboral pero el concepto empresarial o empresa tiene connotación más amplia que industrial en cuanto a este último solo se refiere a las operaciones materiales para la obtención o transformación de uno o varios productos naturales. Mientras que empresa puede ser de servicios, comercio etc. Por eso se consideró que esta área de trabajo social debería

denominarse como área empresarial y las sub-áreas podrían ser: industrial, de servicios, comercial, entre otras, según sea la rama o giro de la empresa”.²⁰

“Así, desde su surgimiento, a las primeras Escuelas de Trabajo Social se les percibió vinculadas con el proceso de industrialización y urbanismo en los primeros años del presente siglo. Producto de la contradicción capital-trabajo del sistema capitalista, emanaron del interior de las empresas nuevos fenómenos sociales en las relaciones laborales, manifestadas como necesidades sociales que demandan ser atendidas, por lo que el empresario requería de un profesional calificado que administrara eficazmente los recursos de los que disponía para “atenuar” la problemática generada.

Cabe señalar que en la primera mitad del siglo XX, la industria fabril había crecido considerablemente, tanto en Estados Unidos de América como en Europa; pero las dos guerras mundiales acaecidas y la gran crisis económica de 1929 en los Estados Unidos de América repercutieron en la estructura socioeconómica de los países industrializados.

Su impacto repercute en los obreros, manifestándose un número considerable de desempleados, subempleados e indigentes que requerían con urgencia de asistencia inmediata. Ante el surgimiento de esta nueva problemática, los grupos empresariales y el Estado requirieron de medidas institucionales a fin de dar respuesta a esta nueva expresión social, lo que provoca un impulso nuevo al Trabajador Social.

En México, como se sabe, los primeros Trabajadores Sociales surgen en la época del cardenismo. La función encomendada a estos primeros Trabajadores Sociales empíricos va muy ligada a las acciones desarrolladas por las misiones culturales, donde una de sus intenciones era elevar la capacitación y adiestramiento para el trabajo; lo que hace que las áreas en las que tradicionalmente había intervenido el profesional en otros países, en México sean distintas. Cabe recordar que no es

²⁰ Revista de Trabajo Social no. 44 “Perfil del trabajador social en el área de empresa”.1990 México, p.27

hasta la década de los cuarenta cuando en México se inicia el proceso de industrialización.

Es hasta la década de los sesenta cuando se tiene conocimiento de la participación profesional en dos industrias: Cervecería Modelo S.A de C.V. y Cementos Cruz Azul de México.

En la actualidad el país requiere de rápidas y constantes transformaciones, por lo que es necesario responder a los rezagos de las necesidades sociales de los trabajadores con un equipo multidisciplinario de profesionales especializados en el área, trabajo social no debe quedarse al margen de los nuevos procesos que se generen, por lo que requiere ampliar su conocimiento en los elementos teóricos-metodológicos necesarios en esta área que le permitan una intervención más sólida y que, de esta manera amplíe y diversifique su espacio profesional de intervención”.²¹

3.1.2 Definición del Trabajador Social en el área Empresarial

El Trabajo Social se define como “Una disciplina que, mediante su metodología de intervención, contribuye al conocimiento y a la transformación de los procesos sociales, para incidir en la participación de los sujetos y en el desarrollo social”.²²

Así mismo, se define como el “profesional que funge de enlace entre los diferentes sectores que intervienen en los procesos productivos, humanizando las interrelaciones y promoviendo el incremento en la productividad a través de impulsar diferentes sistemas de incentivos para los trabajadores, así como la elevación de los niveles de vida de este sector”.²³

De igual forma, el Trabajador Social que se integra a esta área, deberá tener conocimientos del sector en el que se integra, tener claro la organización

²¹ Revista de Trabajo Social no.44 “Perfil del trabajador social en el área de empresa”.1990 México, p.33

²² <http://www.trabajosocial.unam.mx/queestsocial.html> consultada el día 12 de agosto 2014

²³ Ibid, p.35

empresarial, los aspectos de tipo legal, los reglamentos y disposiciones para el sector y la empresa o industria en particular, sin olvidar el concepto de hombre, su dignidad, sus necesidades y aspiraciones en el orden individual y familiar.

Por lo que se puede considerar a Trabajador Social en empresa como el profesional que interviene ante las necesidades y problemáticas de la organización, considerando todos sus recursos para lograr un beneficio a la misma.

3.1.3 Objetivos del Trabajo Social Empresarial

“Objetivo General

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

Objetivos específicos:

- Estudiar la evolución histórica del desarrollo industrial, identificando las necesidades y demandas de los sectores involucrados en este proceso.
- Identificar las legislaciones y las políticas de Estado en materia laboral, así como las instancias que las operacionalizan y regulan.
- Estudiar diferentes teorías sobre desarrollo organizacional, productividad, relaciones industriales, etc., que permitan la comprensión de los procesos que se dan dentro de la empresa o industria.
- Desarrollar programas tendientes a mejorar la educación, capacitación: así como la seguridad e higiene en el trabajo.
- Justificar la ampliación de las prestaciones que estimulen el desarrollo laboral la estabilidad del trabajador.
- Establecer mecanismos que fomenten la interacción y comunicación entre los distintos grupos de trabajadores.
- Organizar diferentes tipos de cooperativas o sistemas de ayuda mutua, de interés y beneficio para los trabajadores.

- Elaborar los estudios económico-sociales correspondientes a la selección del personal de nuevo ingreso.
- Teorizar las experiencias desarrolladas por los trabajadores sociales del área”.²⁴

3.1.4 Funciones y Actividades

El perfil ideal del trabajador social en el área empresarial debe de realizar las siguientes funciones y actividades:

“Investigación:

- Diseñar, estructurar y realizar investigaciones sociales, relacionadas con problemas existentes en el sector y que le permita conocer la realidad social y empresarial.
- Diseñar estudios de necesidades y características de los trabajadores, para establecer sistemas de estímulos e incentivos.
- Realizar el seguimiento de la superación laboral de los distintos grupos de trabajadores, con miras escalafonarias y cambio de categoría.
- Investigar sobre la actualización en sistemas de seguridad social y protección en esa rama empresarial
- Actualizar la información sobre aspectos de seguridad social y bienestar social de los trabajadores.
- Proponer alternativas de acción que conduzcan a la resolución de los problemas de orden social y relaciones humanas que presentan los trabajadores en su ámbito de trabajo.
- Investigar las necesidades de la comunidad donde residen los trabajadores (en caso de zonas habitacionales, de centros fabriles), con el objeto de tratar de satisfacer las necesidades básicas de equipamiento y de tipo social.
- Estudiar los problemas sociales que se generan en la empresa y promover su solución.

²⁴ Ibid, p.37

- Detectar necesidades de educación, capacitación y adiestramiento en los trabajadores.
- Conocer y diagnosticar las relaciones intergrupales e interpersonales de los grupos existentes.
- Detectar procesos sociales tales como comunicación, liderazgo, conflicto, cohesión grupal, competencia, colaboración y adaptación al cambio.
- Elaborar un inventario de recursos y servicios sociales de la zona en que se ubica la empresa.

Administración:

- Diseñar y participar en planes, programas y proyectos acordes con las necesidades sociales de la población, cuya base sea la promoción y el desarrollo.
- Participar en la presupuestación de los recursos humanos y materiales del departamento o servicio de Trabajo Social.
- Buscar la optimización de la eficiencia de los recursos intra y extra institucionales, del área de Trabajo Social
- Controlar los procesos administrativos de los departamentos o servicios de Trabajo Social.
- Diseñar manuales de normas y procedimientos del servicio de Trabajo Social.
- Mantener una constante supervisión y asesoría en sus programas y proyectos.
- Mantener coordinación con los demás departamentos o secciones del área de recursos humanos y relaciones empresariales.
- Simplificar los trámites que obstaculicen las prestaciones y los servicios de los trabajadores en la empresa.

Reclutamiento y Selección:

- Realizar entrevistas para el reclutamiento del personal.
- Participar en la selección, a través del estudio socioeconómico a los solicitantes.
- Orientar a los nuevos trabajadores sobre derechos y obligaciones.
- Participar en la inducción al puesto.

- Participar interdisciplinariamente en la formulación de los criterios de selección del personal y en la evaluación final de los candidatos.
- Desarrollar programas coordinados para la introducción al puesto.

Capacitación y Adiestramiento:

- Diseñar y organizar, en coordinación con las unidades operativas correspondientes, programas de capacitación y adiestramiento empresarial.
- Impartir, en coordinación con las dependencias y organismos educativos correspondientes, cursos de actualización al personal profesional.
- Promover la participación de los trabajadores en los programas de capacitación y adiestramiento, para el mejor desempeño de su trabajo.
- Crear nuevos sistemas de estímulos e incentivos para los trabajadores.
- Mantener al corriente el escalafón de los trabajadores.
- Proponer cursos de actualización y superación para el personal profesional.
- Participar en la evaluación del personal para el otorgamiento de estímulos, así como para la sucesión y ascensos del personal.

Seguridad e Higiene:

- Planear, organizar, desarrollar y evaluar acciones para el aprovechamiento de los instrumentos de seguridad industrial.
- Formular propuestas para el mejoramiento de la higiene y seguridad industrial.
- Participar en campañas de prevención de riesgos y accidentes de trabajo.
- Apoyar en el cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos por la empresa para evitar accidentes de trabajo.
- Participar en la comisión de seguridad e higiene en la inspección, conservación, verificación y buen funcionamiento de las instalaciones industriales.
- Participar interdisciplinariamente en la regulación y control de los programas de emergencia, en caso de desastre o siniestro en la empresa.

Relaciones Públicas:

- Intervenir en las situaciones conflictivas de la empresa, que generan frustración y agresividad.
- Intervenir en la conformación de las características psicológicas del personal; los hábitos, aspiraciones, las prestaciones de las personas que integran la empresa.
- Promover en todas las actividades entre jefes y los subalternos, el respeto e interés en su relación.
- Dirigir sus acciones hacia el desarrollo de un buen espíritu de trabajo de los empleados, para obtener mejores servicios y prestaciones.
- Sensibilizar y motivar a los trabajadores acerca de los proyectos de estrategias de cambio a implementar para el mejoramiento y desarrollo.

Educación:

- Organizar, desarrollar y evaluar cursos de alfabetización, educación primaria y secundaria para adultos.
- Orientar sobre el empleo educativo del tiempo libre.
- Promover el desarrollo integral de los trabajadores.
- Planear, organizar, dirigir y controlar programas de educación para el trabajador y su familia.
- Promover actitudes de respeto a la dignidad humana dentro de los centros de trabajo.
- Promover y organizar actividades deportivas, culturales y recreativas para mejorar los niveles de vida de los trabajadores y sus relaciones con sus compañeros.
- Organizar a los trabajadores en acciones de educación para la salud.
- Integrar grupos dentro de la empresa, para el logro de una mejor ambientación laboral, así como de las relaciones obrero-patronales y sindicales, redituando en el beneficio colectivo.
- Estimular en los trabajadores la seguridad en sí mismos, aumentando la participación activa dentro de la empresa.

- Fomentar en el trabajador el interés en aumentar su cultura por medio de la orientación y el estímulo, para que haciendo uso adecuado de sus propios recursos y los brindados por la empresa, pudiera así llevar una vida más digna.
- Realizar pláticas de planificación familiar al trabajador y su esposa.
- Promover la educación, secundaria y superior, para los hijos de los trabajadores
- Realizar pláticas sobre el cuidado de los menores, primeros auxilios y sanidad ambiental; higiene personal y del hogar.
- Impartir pláticas a las esposas de los trabajadores sobre la conservación de los alimentos, soya, germinados y huertos familiares.
- Crear grupos de señoras y jovencitas para dar los cursos sobre corte y confección, cocina, planificación, repostería, etc.
- Crear talleres para los hijos de los trabajadores sobre carpintería, electricidad, electrónica, mecánica, talabartería, música, autoconstrucción, etc.

Prestaciones Diversas:

- Mediar entre autoridades empresariales y el personal, así como el sindicato, en el otorgamiento de prestaciones y/o servicios.
- Tramitar beneficios y servicios asistenciales para los trabajadores.
- Emplear todos los recursos y medios existentes en el ámbito industrial y en la colectividad, para responder a las necesidades humanas de todos los individuos que integran la empresa.
- Controlar los programas de ayuda; materiales y en especie, para trabajadores.
- Promover y coordinar programas de incapacidad por maternidad, ayuda para la lactancia y derechos a guarderías para madres trabajadoras.
- Canalizar las demandas y necesidades de los trabajadores.
- Realizar averiguaciones para el otorgamiento de diferentes tipos de créditos para los trabajadores.
- Vigilar que el servicio de comedor se les otorgue a los trabajadores.
- Vigilar que se le proporcione ayuda al trabajador ya su familia, en caso de defunciones, emergencias o damnificación.
- Elaborar programas de becas para los hijos de los trabajadores.

- Participar en los programas de incapacidad, rehabilitación de trabajadores, asimismo de pensiones a jubilados.
- Estimular la participación activa de los trabajadores y sus familias a fin de que adquieran una actitud responsable ante el otorgamiento de las prestaciones.
- Establecer programas para la creación de bibliotecas y apoyos didácticos para el trabajador y su familia.
- Generar proyectos para apoyo social y emocional para el trabajador en proceso de jubilación.

Coordinación:

- Coordinar con centros vacacionales, promociones en que el trabajador obtenga descuentos y le permitan divertirse y descansar con su familia.
- Mantener una amplia coordinación con tiendas donde venden productos básicos y papelerías, a modo de obtener descuentos para los trabajadores.
- Coordinar grupos de trabajadores en programas de desarrollo comunitario para elevar su nivel de vida.
- Mantener coordinación con el sindicato, para mediar las relaciones obrero-patronales en caso de conflicto.
- Participar multidisciplinariamente en programas de bienestar social con las instituciones de Seguridad Social.
- Canalizar las ayudas en becas para los hijos de los trabajadores.
- Mantener relaciones con grupos de Alcohólicos Anónimos próximos a la empresa, para canalizar a trabajadores con esta enfermedad social.

Asesoría:

- Orientar y realizar acciones conjuntas en la búsqueda de soluciones de problemas humanos con repercusiones en el trabajo.
- Vigilar que las cuestiones reglamentarias y de derechos del trabajador sean cumplidas.
- Orientar el trabajador sobre los trámites correspondientes en caso de funerales, enfermedades crónicas y profesionales, incapacidad, despido y jubilación.

- Orientar legalmente, en aspectos de derecho civil y familiar; en caso de divorcios, problemas sobre vivienda y/o patria potestad de los hijos etc.
- Orientar a madres trabajadoras en el cumplimiento de su trabajo y atención familiar.

Divulgación:

- Promover información sobre los programas y prestaciones a los trabajadores.
- Informar por medio de periódicos murales o carteles, los derechos y obligaciones de los trabajadores.
- Informar sobre las políticas de las empresas por medio de volantes, personalmente y/o por medio del sindicato.
- Participar en la difusión de los cursos de capacitación y adiestramiento.
- Promover en toda la empresa los sistemas de seguridad e higiene industrial.
- Organizar eventos o actos sociales de reconocimiento a los trabajadores más destacados en su función.

Sistematización:

- Analizar el conjunto de los casos socioeconómicos para conformar indicadores del perfil de los distintos grupos de trabajadores.
- Teorizar sobre los procesos desarrollados en los grupos de capacitación y adiestramiento, educación, etc.
- Teorizar sobre los logros de acciones de extensión comunitaria, cuando se labora en zonas fértiles.
- Integrar marcos de referencia de las características sociales en las que se desarrolla la organización industrial y la vida familiar del trabajador.
- Generar modelos integrantes de acciones sociales, partiendo de las experiencias desarrolladas en equipo.
- Teorizar sobre las formas de intervención específicas del trabajador social.
- Diseñar alternativas y estrategias para la acción organizada.

- Promover políticas e iniciativas de prestaciones sociales y de bienestar familiar, con base en las investigaciones y el trabajo profesional.

Enseñanza:

- Coordinar actividades o proyectos especiales con situaciones educativas de Trabajo Social.
- Formular reglamento para prácticas escolares coordinadas con instituciones educativas en el Trabajo Social.
- Establecer un programa de introducción y participación indirecta de estudiantes de T.S.
- Difundir las funciones y programas de los servicios de Trabajo Social, ante nuevos miembros del equipo o grupo de estudiantes.
- Realizar sesiones bibliográficas y sesiones especiales de actualización en el área.
- Efectuar sesiones de supervisión a estudiantes” .²⁵

3.1.5 Conocimientos, capacidades y habilidades

“Conocimientos que requiere de Trabajo Social para:

- Conceptualizar al Trabajo Social como una disciplina, identificar su objeto de intervención y reconocer las funciones y objetivos genéricos de la profesión, así como los de las diferentes áreas del campo profesional
- Analizar la filosofía del Trabajo Social sobre la construcción histórico-social de la especificidad del Trabajo Social.
- Aplicar las estrategias teórico-metodológicas del Trabajo Social y los modelos de intervención social.

Conocimientos que requiere de la Política Social para:

²⁵ Ibid, p.57

- Conceptualizar y analizar el estado, las clases sociales, en su relación con la Política Social.
- Orientar sobre la Política Social y la Legislación Social: Derecho Laboral, Derecho Sindical, Derecho Civil, Derecho Familiar.

Conocimientos que requiere saber sobre Economía para:

- Analizar las relaciones sociales de producción
- Estudiar la estructura social económica del país y sus particularidades regionales.
- Analizar prospectivamente el desarrollo del capitalismo en México.
- Analizar las formas de producción y reproducción de las condiciones sociales vigentes.
- Conceptualizar las necesidades y carencias, y los conflictos sociales que convergen en el proceso de satisfacción de las mismas.

Conocimientos que requiere de Psicología para:

- Comprender las motivaciones, emociones y mecanismos de respuesta como individuo, como grupo o como comunidad.
- Comprender las situaciones problemas en el individuo, en el contexto familiar, grupal y laboral.
- Aplicar técnicas para la intervención en problemáticas individuales, familiares y grupales: Dinámicas de Grupo Operativo, Entrevistas, Terapia Familiar.
- Desarrollar procesos de comunicación social y de relaciones humanas.

Conocimientos de Administración para:

- Elaborar planes, programas y proyectos.
- Organizar, dirigir y controlar los diferentes niveles de la programación empresarial.
- Aplicar procedimientos para elaborar presupuestos.

Conocimientos de Matemáticas y Estadística para:

- Aplicar técnicas de análisis e interpretación matemáticas y estadísticas en la cuantificación de resultados de investigaciones”.²⁶

Capacidades y Habilidades

“A Niveles Directivos (en la toma de decisiones), para:

- Ejercer autoridad.
- Establecer políticas que normen el trabajo
- Diseñar planes y programas.
- Delegar funciones.
- Controlar los procesos de trabajo
- Evaluar procesos.

A Niveles Intermedios (en la planeación, administración y supervisión de los procesos), para:

- Identificar situaciones y problemas sociales
- Analizar los problemas sociales, teniendo como contexto la realidad social.
- Diseñar y llevar a cabo procesos de investigación social.
- Establecer diagnósticos sociales.
- Analizar prospectivamente el comportamiento que se espera de los problemas y condiciones laborales.
- Seleccionar procesos que indican en la solución de la problemática social.
- Identificar los recursos humanos, materiales de la empresa, para dar solución a los problemas.
- Administrar y organizar procesos
- Coordinar acciones
- Supervisar o asesorar los procesos
- Trabajar en equipo
- Optimizar recursos

²⁶ Ibid, p.58

- Participar multi e interdisciplinariamente
- Establecer comunicación oral y escrita
- Relacionar la teoría con la practica
- Detectar y capacitar líderes
- Formar grupos
- Participación en procesos educativos
- Atender problemáticas individuales

Capacidades y Habilidades para teorizar a través de:

- Sistematizar los procesos sociales
- Generar conocimientos propios a partir de la reflexión del trabajo en terreno
- Generar conocimientos propios a partir de la reflexión del trabajo en terreno.
- Desarrollar la especificidad del Trabajo Social
- Retroalimentar la teoría a partir de la práctica
- Desarrollar las teorías del Trabajo Social

A Niveles Operativos (en la aplicación de procesos técnicos), para:

- Observar
- Entrevistar
- Aplicar cuestionarios
- Conducir casos
- Aplicar dinámicas de grupo
- Aplicar técnicas de educación y promoción social
- Aplicar técnicas de educación social y utilización de apoyo didáctico
- Organizar cooperativas de diferente tipo
- Participar en campañas
- Orientar a la población sobre los recursos existentes
- Aplicar técnicas de registro de información. (Diario de campo, diario fichado, crónica grupal, guías de observación, etc.)
- Elaborar informes

- Elaborar programas
- Elaborar presupuestos
- Aplicar técnicas de la información

Actitudes para:

- Mantener el apego a las políticas empresariales
- Ser responsable de la información de la empresa
- No sobre pasar el dominio de las atribuciones
- Ser solidario con los colegas de la profesión y con el equipo de trabajo
- Respetar la delimitación de los campos profesionales
- Compartir su experiencia y conocimiento con otros profesionales
- Mantener el secreto profesional
- Tener conciencia del valor de la relación personal y profesional
- Ser crítico, objetivo y justo
- Respetar la dignidad humana
- Tener compromiso con la población
- Adecuar su comunicación al nivel de las personas
- Respetar la decisión de las personas en la solución de los problemas”.²⁷

3.2 Niveles de intervención

Dentro de la intervención que realiza Trabajo Social se contemplan 3 niveles básicos los cuáles son los siguientes:

El Trabajo Social con Casos,

Elí Evangelista hace mención que el Método tradicional de caso tiene un carácter pragmático donde se brinda una acción orientada básicamente a intervenir en los intereses subjetivos del individuo.

²⁷ Ibid, p.60

“Es un proceso sistematizado para intervenir a nivel individual o familiar en una realidad concreta, poniendo a disposición los recursos necesarios mediante una relación de apoyo, en base a los derechos sociales”.²⁸

Se rige por los principios de:

- Individualización
- Aceptación
- Autodeterminación
- No enjuiciamiento
- Respeto
- Confidencialidad

Los objetivos que se persiguen son:

- Capacitación
- Integración en el medio social
- Accesibilidad
- Empoderamiento”.²⁹

Trabajo Social con Grupos.

Según el autor Bonilla “El Método de Trabajo Social en Grupo es uno de los tres métodos clásicos de la profesión a través del cual, utilizando la situación de grupo, los individuos miembros de éste pueden satisfacer necesidades psicosociales y progresar desde el punto de vista emotivo intelectual, de modo que puedan alcanzar los objetivos del grupo y contribuir a un mejor funcionamiento de la sociedad”.³⁰

“De forma general pretende implicar a los/as componentes de un grupo para que por sí mismos/as participen activamente en sus procesos de cambio tanto a nivel

²⁸ Ibid, p.36

²⁹ Ibid, p.61

³⁰ Bonilla, S. P., & Curvelo, J. Y. (2005). *El Método de Trabajo Social en Grupo, en los proyectos de intervención de Práctica de entrenamiento profesional*. . Bogotá D.C: Facultad de Trabajo social.

personal como grupal. También se persigue tratar problemas sociales personales mediante la convivencia grupal.

Los principios que se configuran en torno a este nivel de intervención son:

- Respeto-aceptación
- Autodeterminación
- Individualización
- No juzgar

Objetivos:

- Sentido responsabilidad
- Desarrollo personal
- Relaciones sociales
- Provisión de recursos
- Prevención de problemas”.³¹

Trabajo Social Comunitario,

“Dado que el objeto de estudio e intervención de trabajo social, lo constituyen los sujetos sociales en relación a sus problemas, necesidades y demandas, así como las formas y estrategias para satisfacerlas, es fundamental estudiar el sujeto colectivo: la comunidad”³²

De igual forma es una intervención profesional para lograr la satisfacción de necesidades sociales y personales con la colaboración de la persona, grupos y la comunidad en su globalidad. Podría ser un recurso potencial donde se fomenten las actuaciones solidarias para dar solución a los problemas y las causas que los generan.

³¹ Revista de Trabajo Social no. 44 “Perfil del trabajador social en el área de empresa”.1990 México, p.36

³² González Montaña Monserrat V., “Teoría de trabajo social comunitario”, México 2004.SUA Edit. ENTS, UNAM. p.22

“Las fases a seguir para configurar el proceso metodológico serían las mismas que en el método básico, la diferencia estribaría en que a nivel comunitario se desarrolla un plan, programa o proyecto, con algunas diferencias, habría que conocer la realidad comunitaria, estudiando algunas variables:

- Emplazamiento, historia, demografía
- Sistema económico
- Sistema político
- Sistema educativo
- Sistema socio-cultural
- Servicios y recursos sociales
- Consideraciones generales”.³³

De acuerdo a lo anteriormente considerado, se detecta que es fundamental la participación del trabajador social dentro de cualquier ámbito empresarial, ya que indiscutiblemente se da respuesta a las necesidades que en ella se suscitan, de ahí la importancia de indagar como Trabajadora Social sobre la vinculación que existe en el sector empresarial como respuesta a las necesidades de empleo.

³³ Ibid,p.23

CAPÍTULO IV

INVESTIGACIÓN DE CAMPO

La investigación de campo consiste en un procedimiento técnico, sistemático y analítico de una situación determinada; el presente capítulo describe la metodología a seguir para llevar a cabo la presente investigación, en este se rescata la definición de la muestra, el diseño y la elaboración de los instrumentos, así como la delimitación de la población y por último la información recopilada mediante la aplicación de los instrumentos.

4.1 Definición de universo y/o muestra

La presente investigación se guía bajo el planteamiento y operacionalización de una hipótesis: *“El funcionamiento de la Red de Vinculación Laboral, se ha enfocado principalmente a la realización de la Reunión Ordinaria dejando de lado las demás acciones”*; (**ver anexo No. 1**), para lo cual será necesario examinar la perspectiva de los involucrados en esta Red, diseñando tres instrumentos para el rescate de la información.

Se considera por un lado los **“Integrantes de la Red”**, en donde se contemplan representantes de bolsas de trabajo, Instituciones educativas, empresas privadas, organismos públicos, instituciones de reclutamiento de personal entre otras. Para la aplicación de este instrumento se retomó una muestra basándose en la lista de asistencia de los representantes de las instituciones involucradas en las reuniones ordinarias de los meses de septiembre, octubre y noviembre, contemplando a su vez a los representantes de instituciones de la Red Laboral que asistieron consecutivamente estos tres meses y que además participan en las actividades desarrolladas durante estas reuniones quedando un total de 16 cuestionarios y se retoma como muestra las siguientes instituciones:

- Imagen publicidad
- Hospital el Ángel
- ITESU
- Colegio de trabadoras sociales
- UNIVA
- AGROVIM
- ABC
- PRENSA
- FUCAP
- DUALUC
- Pepsi
- Janesville de México
- UDV
- CANACO
- ICATMI
- CANACINTRA

Otro de los cuestionarios es dirigido a los **“Buscadores de Empleo”** que se encuentran vinculados con las acciones dentro de la Red, se contemplaron a dos solicitantes que asistieron a la Reunión en esa ocasión, ya que según la información proporcionada por los organizadores de la Red de Vinculación, este es el promedio de los solicitantes que asisten a las reuniones mensuales, para conseguir información sobre tres solicitantes fue necesario realizar una llamada telefónica el día 20 de noviembre, para contactar a una persona que también presentó su Currículum dentro de la reunión ordinaria del mes de septiembre, la cual contestó sin problema alguno con el cuestionario planteado.

Así mismo se contempla a los **“Organizadores de la Red de Vinculación”** los cuales son empleados directos del Servicio Nacional de Empleo, organismo de donde se desprende esta acción estatal, quedando un total de 4 cuestionarios.

4.2 Elaboración de instrumentos

Para el rescate de la información se diseñaron 3 cuestionarios de acuerdo al objetivo de la investigación, estos instrumentos son dirigidos a tres poblaciones distintas pero que están inmersas en la Red de Vinculación; teniendo como objetivo principal, Valorar el funcionamiento de la Red de Vinculación de la Ciudad de Uruapan Michoacán”, dichos instrumentos se describen a continuación:

El primero fue dirigido a los **“Integrantes de la Red de Vinculación”** como: instituciones de reclutamiento, selección y contratación de personal, instituciones

educativas, instituciones gubernamentales, cámaras y asociaciones, bolsas de trabajo y organismos sindicales y empresariales (**Ver anexo n°2**), este instrumento fue diseñado de manera estructurada considerando los siguientes aspectos: conocimiento de los objetivos que marca la Red de Vinculación Laboral, actividades o eventos que se han realizado, vinculaciones con las diferentes instituciones involucradas en la Red, publicación de vacantes y la recepción de currículum, medios más utilizados para realizar acciones y si estos incluyen aspectos de calidad y cualidad que puedan facilitar el proceso de reclutamiento, beneficios que ofrece la Red, nuevas alternativas de colocación laboral y evaluación de la participación que han tenido en las acciones realizadas por medio de la Red en el transcurso del presente año.

El segundo cuestionario fue dirigido a los “**Solicitantes de empleo**” que han asistido a las Reuniones ordinarias de la Red (**Ver anexo n°3**), tomando en cuenta los siguientes indicadores; el tiempo que llevan buscando empleo, seguimiento a la presentación de su currículum, aumento en las posibilidades de empleo; beneficios y acciones por parte de la Red, así mismo fue importante que rescataran algunas sugerencias o recomendaciones para mejorar el funcionamiento de esta acción.

Mientras que el instrumento dirigido a los “**Organizadores de la Red de Vinculación Laboral**”, (**Ver anexo n°4**), se estructuró de la siguiente manera: se consideró de primer momento el conocimiento sobre los objetivos marcados para la Red de Vinculación, actividades realizadas para el cumplimiento de estos; las vinculaciones que han tenido con los distintos integrantes de la Red de vinculación, medios más comunes para la difusión de información dentro de la Red, beneficios brindados y obtenidos como orientación ocupacional, fue importante indagar en el índice de colocación anual, también considerar la presentación de currículum mediante la red y los momentos en los que se realiza esta actividad, para finalmente evaluar su participación e involucramiento en las diversas actividades realizadas y verificar el cumplimiento de los objetivos conforme a lo realizado, rescatando sugerencias y recomendaciones para mejorar su funcionamiento.

4.3 Recopilación de la información

Para recabar la información fue necesario aplicar cuestionarios durante la Onceava Reunión de Vinculación a cada uno de los asistentes. Considerando a las instituciones involucradas de las cuales se rescataron 9 cuestionarios

Para obtener la información restante fue necesario contemplar las listas de asistencia y contactar a los integrantes de la Red de primer momento por vía telefónica, para poder enviar información por correo electrónico o recibir los cuestionarios ya proporcionados durante la Reunión, rescatando un total de 16 cuestionarios, estas acciones se realizaron del día 10 al 25 de noviembre de la presente anualidad. De igual forma, para rescatar información de los solicitantes de empleo, se aplicó el instrumento correspondiente a dos personas que asistieron a la onceava reunión, sin embargo se realizó una llamada telefónica con la finalidad de rescatar la información precisa. El tercer cuestionario se aplicó a los mismos organizadores de la Red, pero durante la reunión no fue posible rescatar la totalidad de los cuestionarios por lo cual fue necesario realizar visitas directas los días 10, 11 y 12 de Noviembre de la presente anualidad, para recoger los 4 cuestionarios.

4.4 Presentación de resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación de los cuestionarios anteriormente mencionados contemplando el siguiente orden: preguntas, cuadros de información, gráficas e interpretaciones de las mismas, todo esto nos permitirá valorar el funcionamiento que ha tenido la Red de Vinculación Laboral de la Ciudad de Uruapan. La presentación de los tres cuestionarios se realizará en el siguiente orden:

1. Instrumento dirigido a los integrantes de la Red de Vinculación
2. Instrumento dirigido a los organizadores de la Red de Vinculación
3. Instrumento dirigido a los buscadores de empleo.

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DIRIGIDO A:

“INTEGRANTES DE LA RED DE VINCULACIÓN”

A continuación se presentan los resultados de los cuestionarios de manera gráfica en donde se rescata la opinión de los integrantes de la Red de Vinculación con respecto a las acciones que se realizan, considerando que son representantes de las instituciones que asisten con mayor frecuencia a las reuniones Ordinarias y contemplando a su vez a los asistentes de la reunión del mes de Noviembre; por lo que para una mejor comprensión se representan con cuadros, gráficas y la interpretación de cada una las preguntas.

1.- La Red de Vinculación Laboral tiene diversos objetivos, marque los que conoce y de igual forma señale en qué actividades o eventos considera que se han cumplido los mismos.

Objetivos de la Red de Vinculación Laboral	Conocía con anterioridad	Actividades y/o eventos realizados en los que se cumplen los objetivos			
		Reunión Ordinaria	Vía Telefónica	Información por e-mail	No se ha hecho nada al respecto
a) Contacto entre las áreas de reclutamiento, selección y contratación de personal de las empresas de la Ciudad	15	15	2	8	0
b) Intercambio de información cualitativa y cuantitativa en materia de empleo	15	11	2	8	1
c) Satisfacción oportuna y adecuada de requerimientos de personal	15	5	2	5	2
d) Intercambio de información ante la visión de la oferta y la demanda de empleo	13	12	2	5	2
e) Colocación de un mayor número de buscadores de empleo	14	9	2	3	2
f) Ampliar las posibilidades de empleo.	14	13	1	6	1
g) Acortar el tiempo de búsqueda de empleo	12	8	1	7	2

Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

Como toda acción gubernamental, la Red de Vinculación Laboral establece diversos objetivos para en base a estos enfocar las acciones a realizar; como se puede observar en el presente cuadro representativo, se detecta que la mayoría de los integrantes sabían de la existencia de estos objetivos y la acción que más se enfoca en el cumplimiento de los mismos es la Reunión Ordinaria que es realizada mensualmente, así mismo se rescata que también es de gran utilidad la información proporcionada por correo electrónico y en un menor porcentaje la vía telefónica; es importante mencionar que hubo integrantes que consideran que no se ha hecho nada al respecto para el cumplimiento de los objetivos.

2.- ¿Cuántas veces se ha vinculado con las diferentes empresas y/o instituciones que integran la Red de Vinculación Laboral?

Empresas o institución.	N° de veces				
	1	2	3	Más	Ninguna
Reclutamiento, selección, contratación de personal	3	0	3	7	3
Instituciones educativas	2	2	1	4	8
Instituciones gubernamentales	2	1	1	7	5
Cámaras y asociaciones	3	1	2	6	4
Bolsas de trabajo privadas	1	0	1	4	10
Organismos sindicales y empresariales	2	1	1	2	9
Buscadores de empleo	2	1	2	6	5

Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

Uno de los principales objetivos de la red de vinculación es que haya intercambio de información entre los diferentes integrantes de la red, gráfico se detecta que las instituciones que mayormente mantienen vinculación con otras, son las encargadas de reclutamiento, selección y contratación de personal en donde se incluyen las bolsas de trabajo, estas a su vez mantienen contacto con los buscadores de empleo que son su población objetivo; así mismo se establece contacto con las instituciones educativas en donde puede contactar a personas con algún nivel técnico o experiencia específica, que a su vez apoya a su proceso de reclutamiento, considerando que en algunas instituciones educativas también cuentan con bolsa de trabajo.

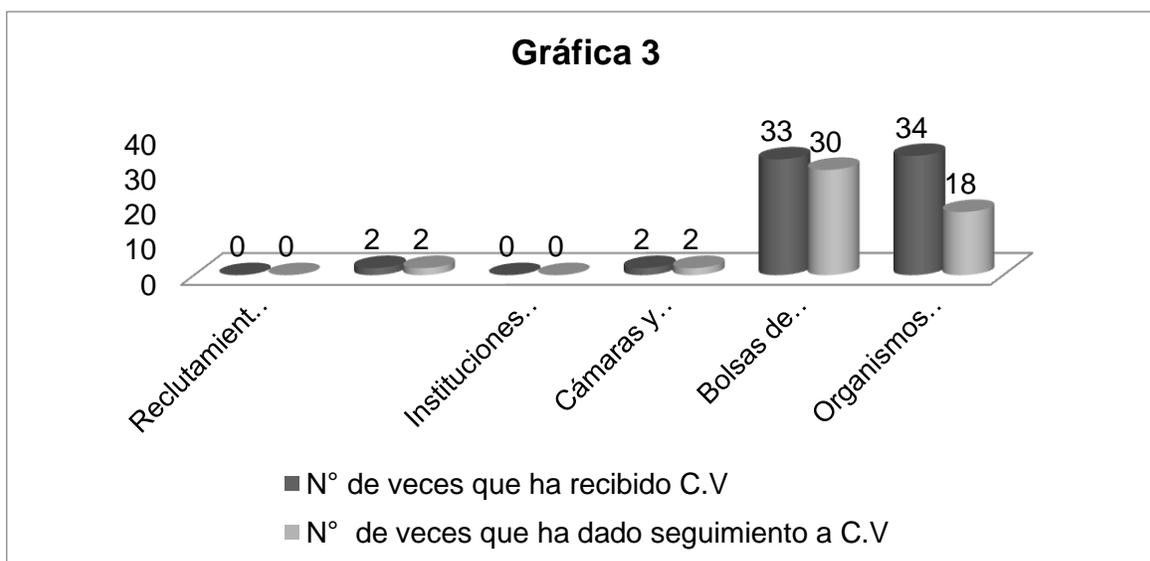
En cuanto a los organismos sindicales y empresariales se rescata que mantienen contacto principalmente con cámaras, asociaciones e instituciones gubernamentales en donde pueden informarse sobre eventos o capacitaciones próximas, de igual

forma tienen acceso a las Bolsas de Trabajo en donde pueden dar seguimiento a su vacante, es importante rescatar que estos organismos también mantienen contacto directo con demandantes de empleo, considerando que los representantes de las reuniones son los encargados de Recursos Humanos.

Se rescata que realmente hay una vinculación entre los diversos integrantes de la Red, sin embargo algunos mencionan que no ha sido necesaria la vinculación con otras empresas o instituciones debido a que son organismos independientes o porque no se encuentran directamente vinculados con el proceso de reclutamiento como es el caso de las instituciones educativas y los organismos sindicales principalmente.

3.- Respecto a la *Publicación de vacantes*, señala como ha sido tu participación como integrante de la Red de Vinculación

Tipo/ giro de institución	Vacantes	
	N° de veces que ha publicado vacantes	N° de veces que ha cubierto con su vacante
Institución encargada de reclutamiento, selección, contratación de personal	0	0
Instituciones educativas	2	2
Instituciones gubernamentales	0	0
Cámaras y asociaciones	2	2
Bolsas de trabajo privadas,	33	30
Organismos sindicales y empresariales	34	18



Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

Uno de los objetivos que se plasman en la Red de Vinculación es el intercambiar información de la oferta y la demanda en materia de empleo, que como se detecta en la gráfica 1, la mayor parte de los integrantes tienen conocimiento de este objetivo; entre las acciones para el cumplimiento de este se rescata la publicación y

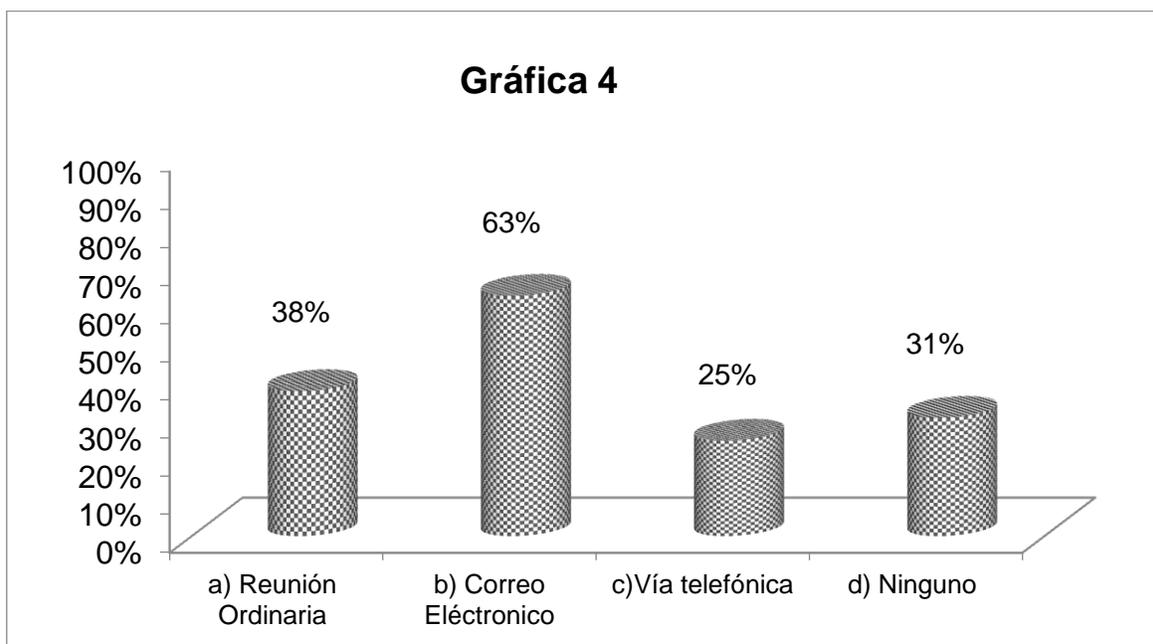
seguimiento de vacantes disponibles en cada una de las empresas; considerando que realmente se ha dado un seguimiento adecuado ya que como se detecta en esta gráfica generalmente logran cubrir con dicha vacante gracias a la Red.

Las instituciones que generalmente realizan intercambio de vacantes son los organismos empresariales los cuales mantienen contacto directo con los buscadores de empleo como se muestra en la gráfica 2, considerando que mediante esto puede cubrir con sus vacantes satisfactoriamente.

Los representantes de las Cámaras mencionan que no ha sido necesaria la publicación de vacantes, por el contrario ellos solo asisten para recibir vacantes que otros organismos tengan disponibles para poder contactar a los demandantes de empleo dados de alta. En algunas instituciones educativas existen Bolsas de Trabajo, de ahí la explicación a que hayan publicado y cubierto con diversas vacantes, pero en general no se involucran en el proceso de reclutamiento.

4.- Medios utilizados para la publicación de vacantes

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Reunión Ordinaria	6	38%
b) Correo Electrónico	10	63%
c) Vía telefónica	4	25%
d) Ninguno	5	31%



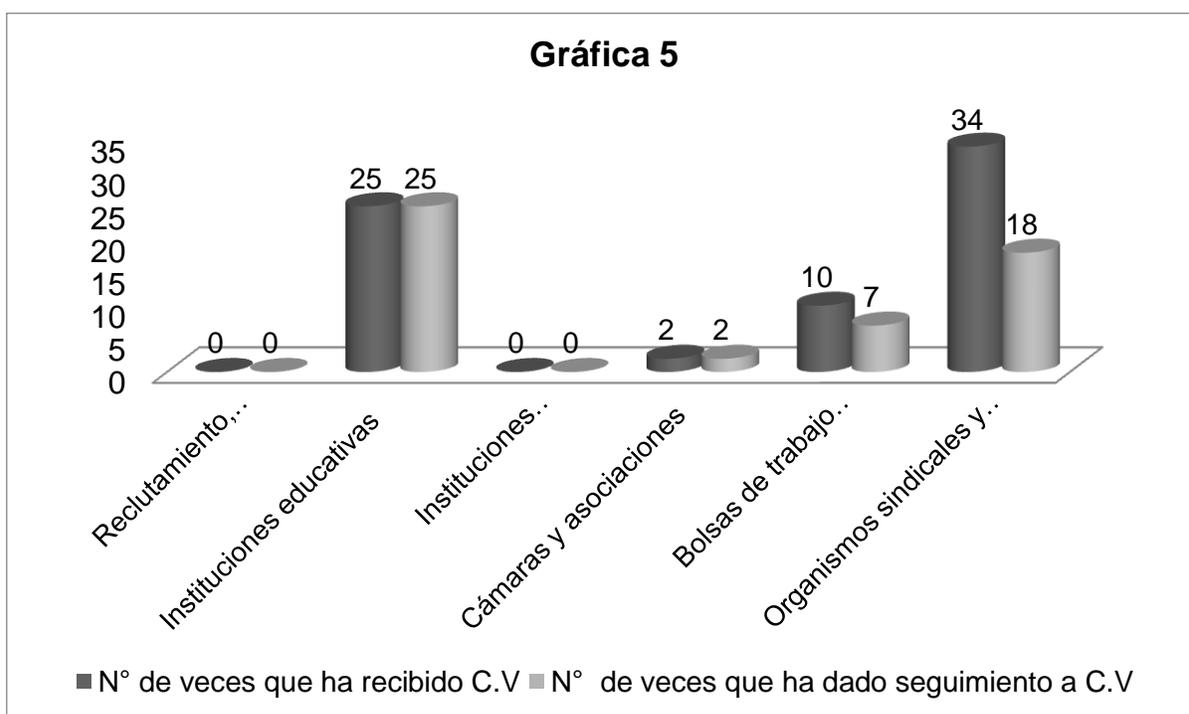
Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

La Red mantiene contacto por diversos medios, sin embargo para la publicación de vacantes el que más sobresale es el correo electrónico, debido a que durante la Reunión Ordinaria se mencionan las vacantes pero es electrónicamente por donde se da seguimiento al intercambio de cartera de solicitantes o incluso de documentación; todo esto en relación con la gráfica 2 en la que se detecta la vinculación existente entre diversas instituciones en donde sobresalen las vinculadas con el proceso de reclutamiento y selección de personal y Bolsas de Trabajo que son las principales instituciones que intercambian información sobre buscadores de empleo.

5.- Con respecto a la Recepción y seguimiento de Currículum Vitae como ha sido tu participación.

Tipo de institución	Currículum Vitae	
	N° de veces que ha recibido	N° de veces que ha dado seguimiento
Reclutamiento, selección, contratación de personal	0	0
Instituciones educativas	25	25
Instituciones gubernamentales	0	0
Cámaras y asociaciones	2	2
Bolsas de trabajo privadas,	10	7
Organismos sindicales y empresariales	34	18



Fuente: Encuesta directa 2014

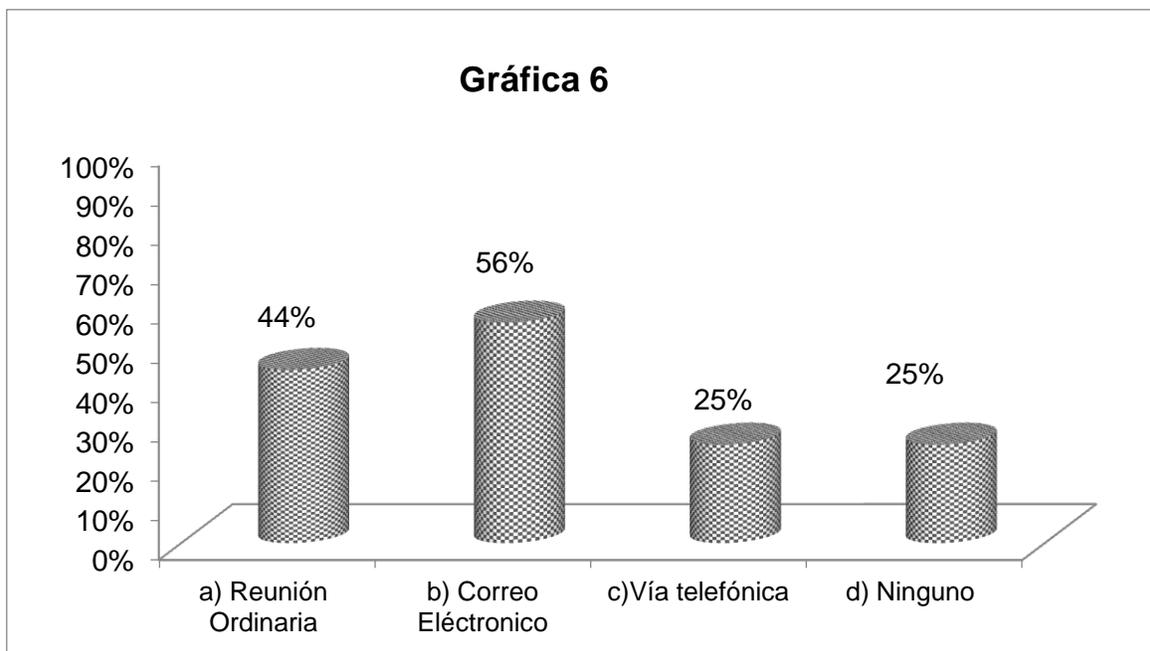
Interpretación:

Como se ha mencionado anteriormente uno de los principales objetivos de la Red de Vinculación es el facilitar la colocación de los buscadores de empleo, una de las acciones para el cumplimiento de este objetivo es la presentación de Currículum Vitae en las Reuniones Ordinarias de Vinculación, en donde todos los integrantes

deberían de participar recibiendo y dando seguimiento a esta presentación, y como se puede detectar en la presente gráfica los organismos sindicales y empresariales son los que principalmente reciben esta documentación debido a que están propiamente involucradas en el proceso de reclutamiento y selección de personal pero sin embargo no siempre se le da un seguimiento adecuado a esta presentación de currículum.

6.- Medios utilizados para la recepción de Currículum

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Reunión Ordinaria	7	44%
b) Correo Electrónico	9	56%
c) Vía telefónica	4	25%
d) Ninguno	4	25%



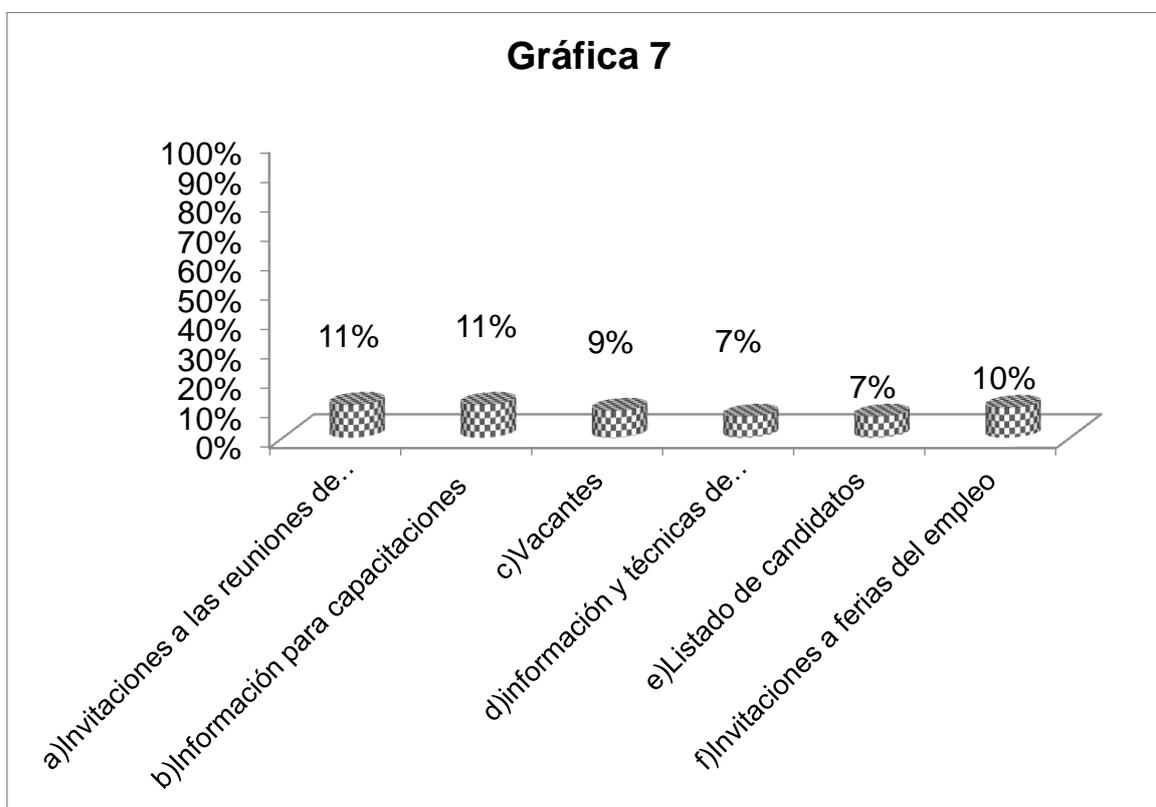
Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

Uno de los propósitos que marca la Red de Vinculación es el acortar el tiempo de búsqueda de empleo, por lo que también es necesario que los buscadores publiquen e intercambien su currículum mediante la Red para que los integrantes de esta puedan identificar si cubren con el perfil requerido y así poder considerarlos en el proceso de contratación; es importante mencionar que estos medios también son utilizados de igual forma para la recepción de currículum como se muestra en esta gráfica es el correo electrónico principalmente pero también se rescata la reunión ordinaria a la cual los buscadores pueden tener acceso y publicar su currículum de manera personal.

7.- ¿Qué otro tipo de información recibe por medio de la Red de Vinculación?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Invitaciones a las reuniones de la Red	5	11%
b) Información para capacitaciones	5	11%
c) Vacantes	3	9%
d) Información y técnicas de reclutamiento	1	7%
e) Listado de candidatos	1	7%
f) Invitaciones a ferias del empleo	4	10%



Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

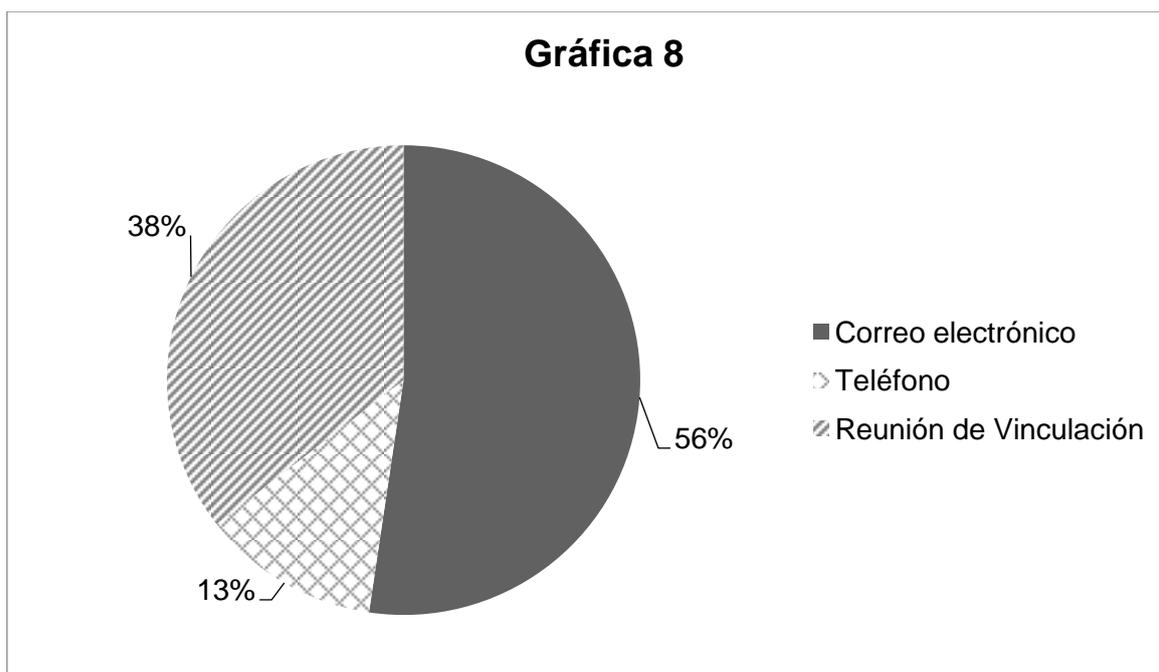
La Red debe enfocar su atención en las diversas necesidades de los integrantes proporcionando información sobre cada una de las instituciones; se detecta en la presente gráfica que además de que se da información sobre las próximas reuniones Ordinarias de la Red y sobre las capacitaciones que en esta se realizan, también se transmite información sobre las vacantes disponibles en

cada una de las instituciones así como diversas técnicas de reclutamiento para con ello poder facilitar el proceso implicando a su vez un ahorro económico y de tiempo.

Otra de la información que se transmite a los integrantes de la Red que como se menciona en la siguiente gráfica, generalmente es por medio del correo electrónico es un listado de candidatos que pueden cubrir con el perfil de las vacantes que tienen disponibles así como las invitaciones a las ferias de empleo próximas considerando que esta información la transmite el Servicio Nacional de Empleo o las mismas Bolsas de Trabajo de la Ciudad.

8.- ¿Por qué medio la recibe?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Correo electrónico	9	56%
b) Teléfono	2	13%
c) Reunión de Vinculación	6	38%



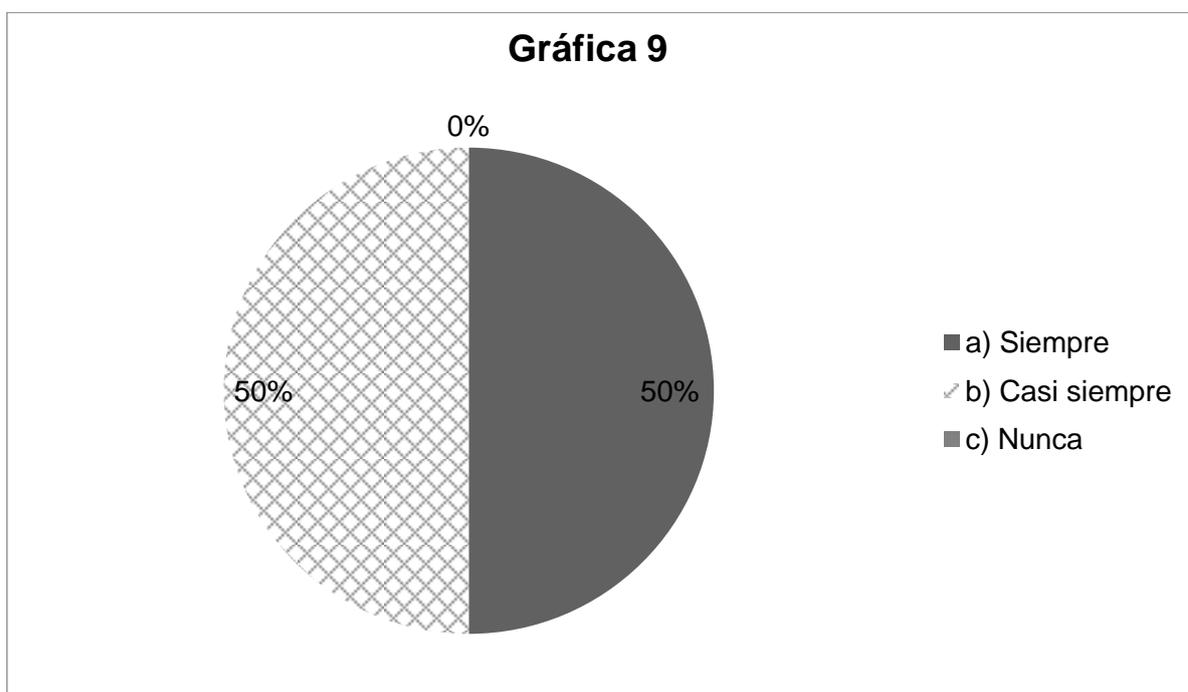
Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

Para todos los integrantes de la Red de Vinculación de la Ciudad de Uruapan Michoacán será necesario mantenerse en contacto, los medios dependerán del asunto a tratar, se detecta que la mayor parte de la información se transmite por vía correo electrónico considerando como se menciona en la gráfica 4 en ocasiones se transmite información sobre vacantes y opciones para un buen proceso de reclutamiento y selección de personal, sin embargo también se rescata que la Reunión Ordinaria se ha vuelto un medio indispensable ya que mediante esta se puede informar a los asistentes sobre diversos programas y acciones a realizar por cada institución.

9.- ¿Considera que las vacantes publicadas en la Red reúnen aspectos de calidad y calidad?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Siempre	8	50%
b) Casi siempre	8	50%
c) Nunca	0	0%
Total	16	100%



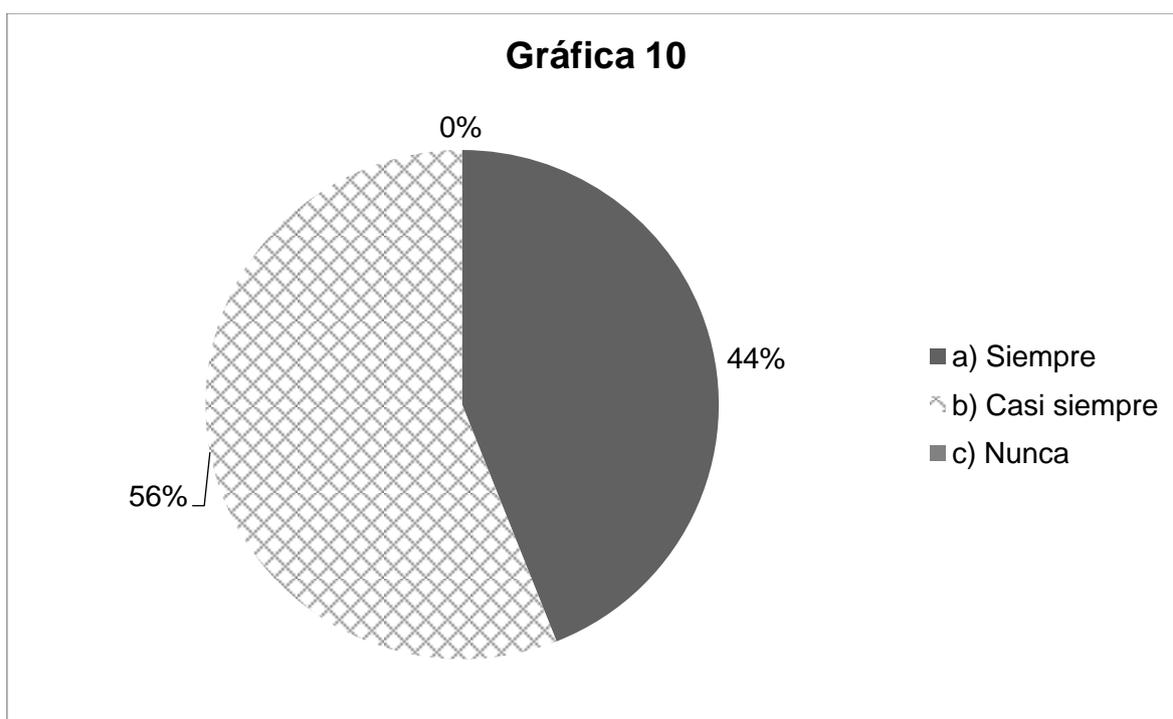
Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

Además del intercambio de información en materia de empleo, uno de los principales propósitos de la Red de Vinculación es que las vacantes que se publican realmente reúnan aspectos de calidad y calidad para poder dar un seguimiento adecuado, y además que los buscadores tengan más posibilidades de colocarse en un buen puesto sin embargo estas no siempre cubren con estos aspectos debido a que en algunas ocasiones no son empleos bien remunerados o requieren de mucha experiencia.

10.- ¿El pertenecer a la Red le ha permitido obtener información cualitativa sobre los candidatos que usted busca?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Siempre	7	44%
b) Casi siempre	9	56%
c) Nunca	0	0%
Total	16	100%



Fuente: Encuesta directa 2014

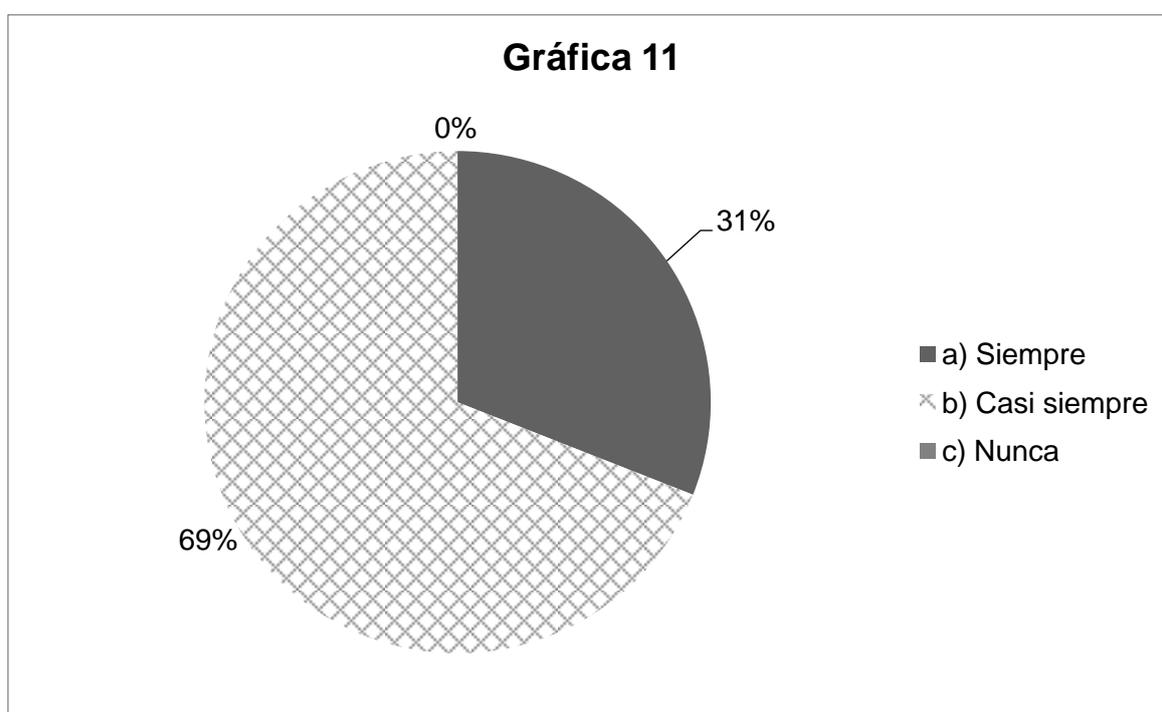
Interpretación:

En las gráfica 5 se menciona que uno de los principales datos que se intercambian mediante la Red es con respecto a los solicitantes de empleo considerando que principalmente los que mantienen esta información son las Bolsas de Trabajo, las cuales envían cartera de los solicitantes que cubren realmente con el perfil, los integrantes a su vez mencionan que casi siempre ésta información es cualitativa.

11.- ¿Los buscadores de empleo que se presentan a través de la Red de

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Siempre	5	31%
b) Casi siempre	11	69%
c) Nunca	0	0%
Total	16	100%

Vinculación cubren el perfil que usted requiere?



Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

La Red de Vinculación Laboral da la oportunidad de que los buscadores de empleo asistan a las Reuniones Ordinarias de Vinculación, con la finalidad de que presenten su currículum de forma personal, sin embargo al momento de la presentación no siempre reúnen las características necesarias para cubrir con sus

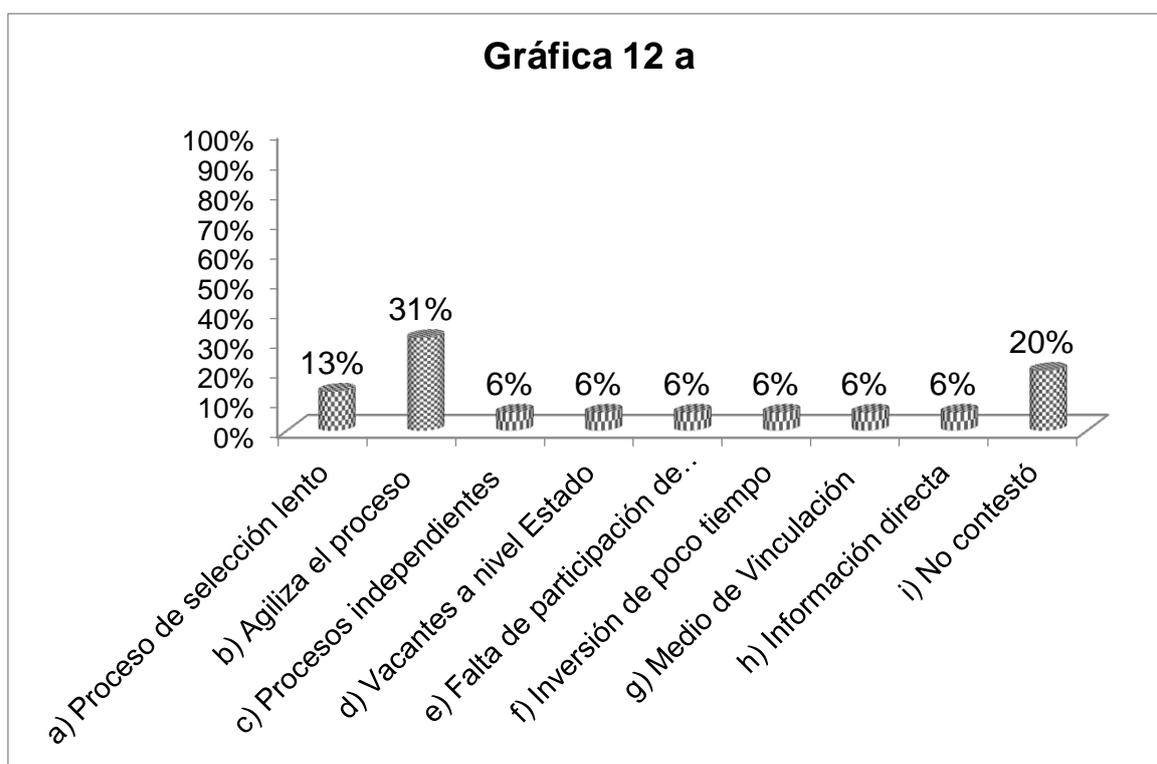
vacantes además de que al presentarse directamente ante los integrantes de la red se cohiben por lo que no expresan sus habilidades de forma clara.

12- ¿Considera que la Red es un medio para reducir tiempo y costos para cubrir una vacante?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Siempre	6	17%
b) Casi siempre	10	63%
c) Nunca	0	0%
Total	16	100%

12 a.- ¿Por qué?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Proceso de selección lento	2	13%
b) Agiliza el proceso	5	31%
c) Procesos independientes	1	6%
d) Vacantes a nivel Estado	1	6%
e) Falta de participación de las empresas	1	6%
f) Inversión de poco tiempo	1	6%
g) Medio de Vinculación	1	6%
h) Información directa	1	6%
i) No contestó	3	20%
Total	16	100%



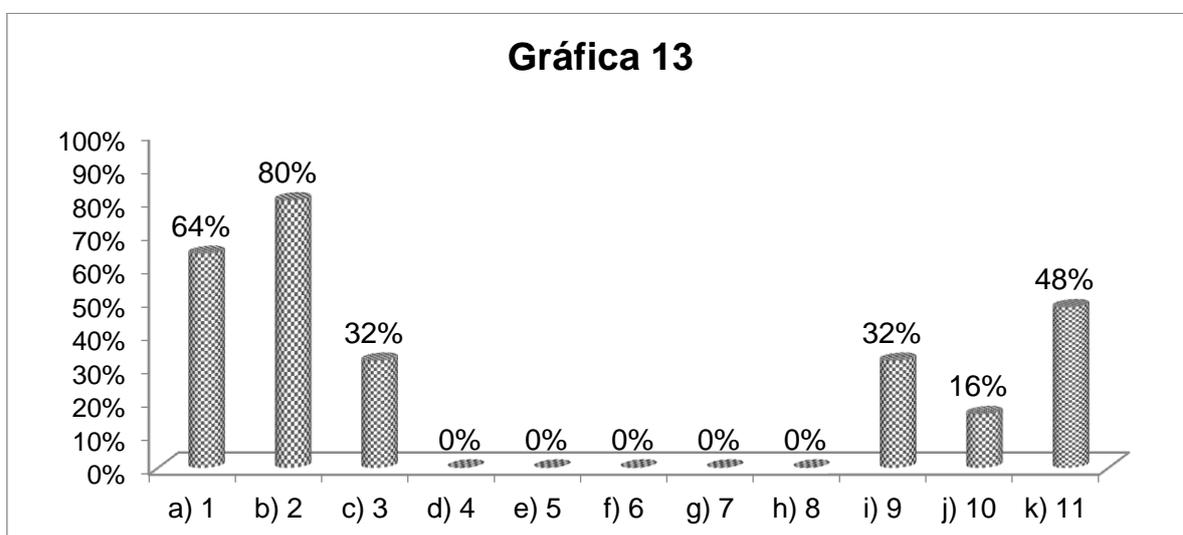
Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

En la presente gráfica podemos detectar que la Red de Vinculación también es un medio para reducir tiempo y costos al momento de cubrir una vacante considerando que gracias a las acciones que se realizan se agiliza el proceso de reclutamiento y selección, aunque es importante considerar que hace falta reforzar algunas de estas acciones debido a que en ocasiones falta más participación de las empresas para intercambiar información y así generar mayor vinculación.

13.- ¿En el presente año cuantas capacitaciones ha recibido?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) 1	4	64%
b) 2	5	80%
c) 3	2	32%
d) 4	0	0%
e) 5	0	0%
f) 6	0	0%
g) 7	0	0%
h) 8	0	0%
i) 9	2	32%
j) 10	1	16%
k) 11	3	48%



Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

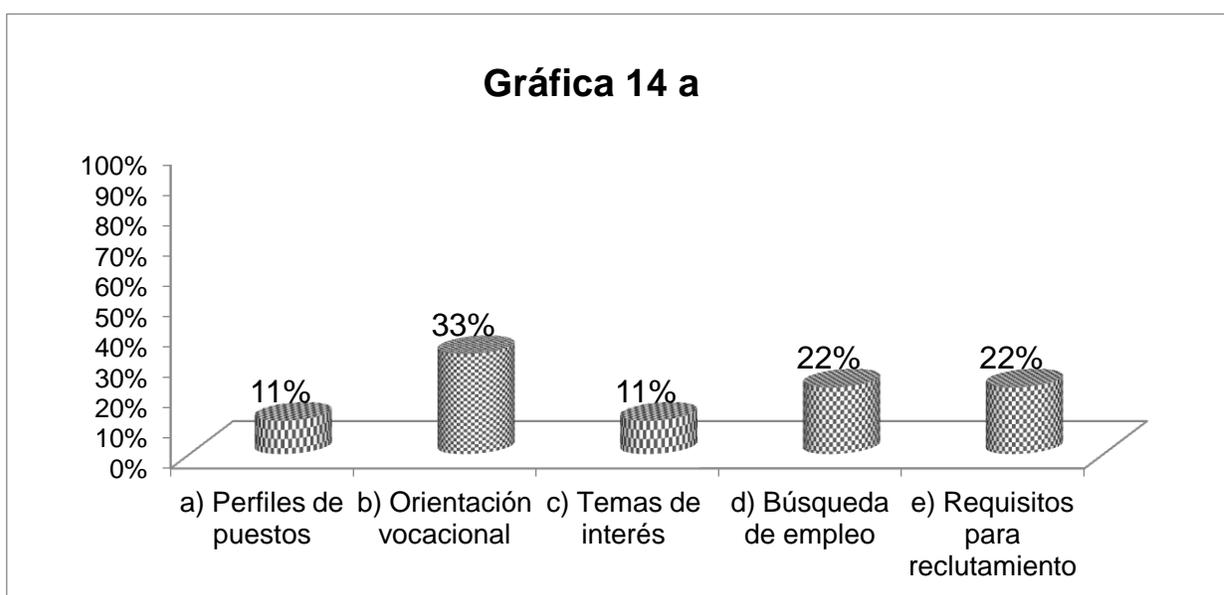
Una de las acciones que se realizan por parte de la Red de Vinculación es la reunión ordinaria de vinculación laboral que tiene como finalidad principal el intercambio de vacantes entre distintas dependencias, sin embargo, debido a bajo número de asistentes el Servicio Nacional de Empleo, decidió implementar una capacitación mensual esto en base a las necesidades de los empresarios, pero a esta pueden tener acceso tanto los organizadores, buscadores de empleo y los mismos integrantes de la Red, en la presente gráfica se detecta que gran parte de los integrantes solo han tenido acceso de 1 a 3 capacitaciones muy pocos más de 10, esto es reflejado en la asistencia que tienen durante las reuniones ordinarias.

14.- ¿Cómo integrante de la Red ha brindado orientación ocupacional a egresados y/o solicitantes de empleo?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Sí	9	56%
b) No	7	44%
Total	16	100%

14 a.- ¿De qué tipo?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Perfiles de puestos	1	11%
b) Orientación vocacional	3	33%
c) Temas de interés	1	11%
d) Búsqueda de empleo	2	22%
e) Requisitos para reclutamiento	2	22%
Total	9	100%



Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

Uno de los beneficios que se pueden obtener mediante la Red es la Orientación Vocacional, principalmente las instituciones educativas obtienen una red amplia de posibilidades para orientar ocupacionalmente a sus egresados y se benefician con la

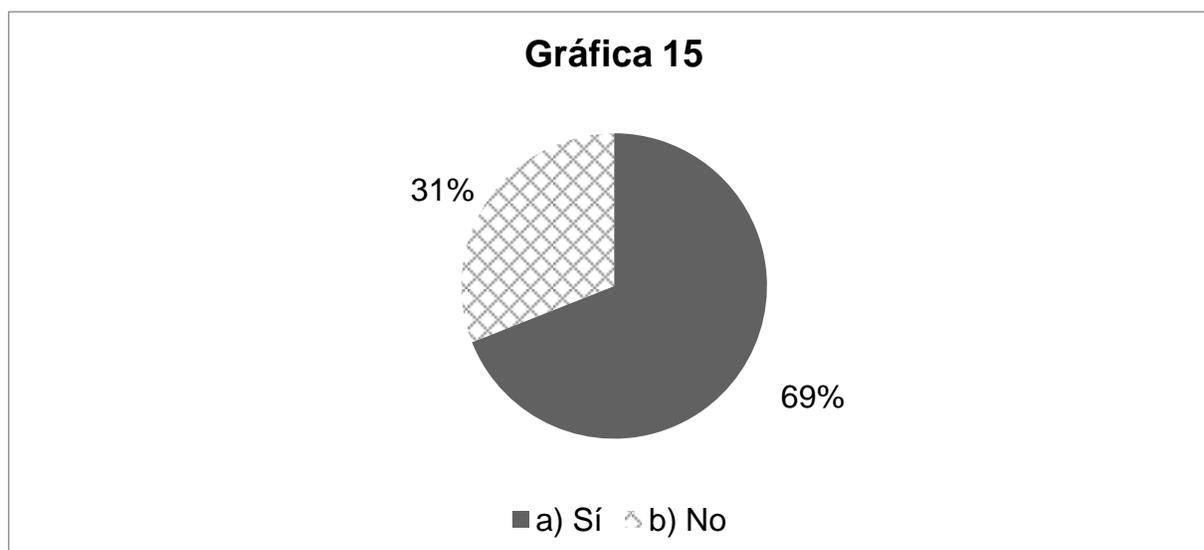
información que se genera al respecto de las oportunidades de empleo de la región lo que a su vez permite orientar adecuadamente sus planes y programas de estudios. En cuanto a las bolsas de trabajo y organismos empresariales pueden orientar desde mencionar los requisitos para reclutamiento, así como perfiles de puesto y temas de interés en general.

15.- ¿Mediante la Red ha tenido espacios para la difusión de programas y actividades directamente de su institución?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Sí	11	69%
b) No	5	31%
Total	16	100%

15 a ¿En qué momento?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Reunión Ordinaria	11	100%
b) Otro momento	0	0%
Total	16	100%



Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

La Red no solo beneficia a sus integrantes a través del intercambio de información en materia de empleo, sino que además los participantes tienen la oportunidad de realizar difusión de los programas y actividades que manejen para el beneficio de la población en general, sin embargo en la presente gráfica se puede detectar que no todos hacen difusión de estas actividades desaprovechando la oportunidad de recibir un apoyo para el cumplimiento de las metas establecidas en la ejecución de los distintos programas y actividades.

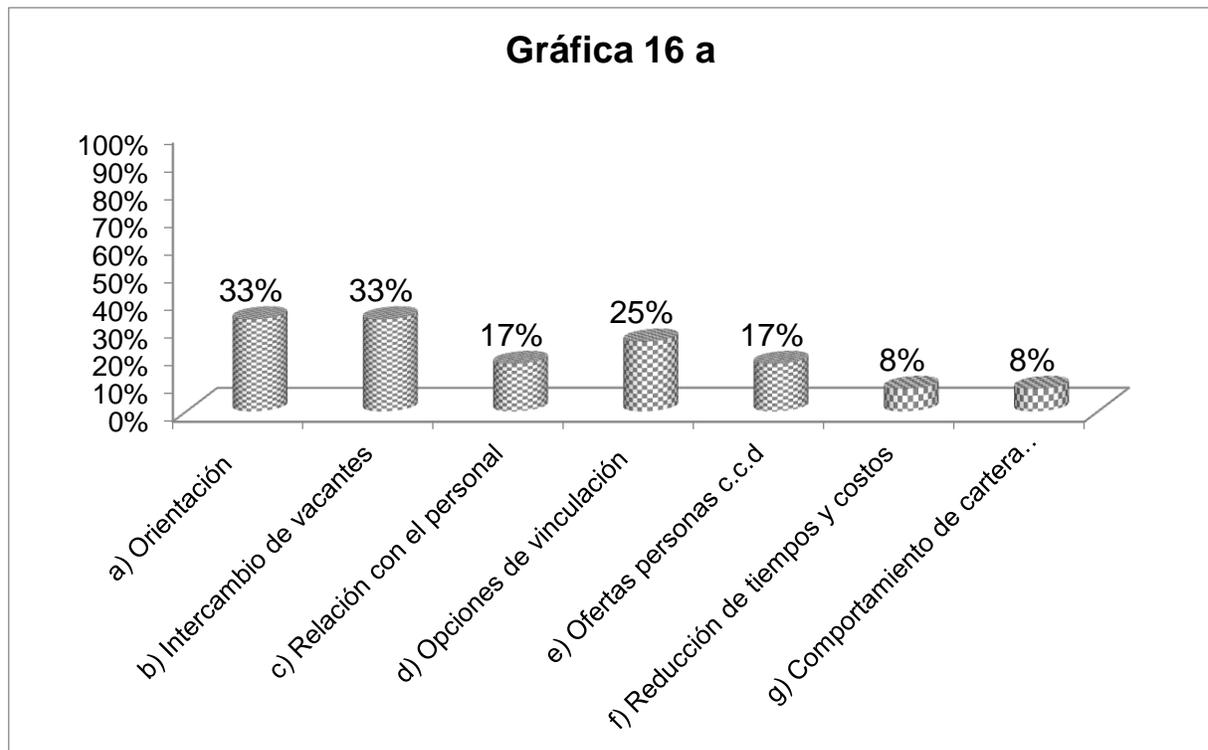
En el cuadro 15 se detecta que el intercambio de esta información siempre es al momento que se ejecuta la reunión ordinaria de vinculación, dejando de lado los demás medios informativos y reduciendo también la posibilidad de una mayor difusión.

16.- ¿Considera que la Red de Vinculación ha dado nuevas alternativas para la colocación laboral?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Sí	12	75%
b) No	4	25%
Total	16	100%

16 a ¿Cuáles?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Orientación	4	33%
b) Intercambio de vacantes	4	33%
c) Relación con el personal	2	17%
d) Opciones de vinculación	3	25%
e) Ofertas de empleo a personas con capacidades diferentes	2	17%
f) Reducción de tiempos y costos	1	8%
g) Comportamiento de cartera laboral	1	8%



Fuente: Encuesta directa 2014

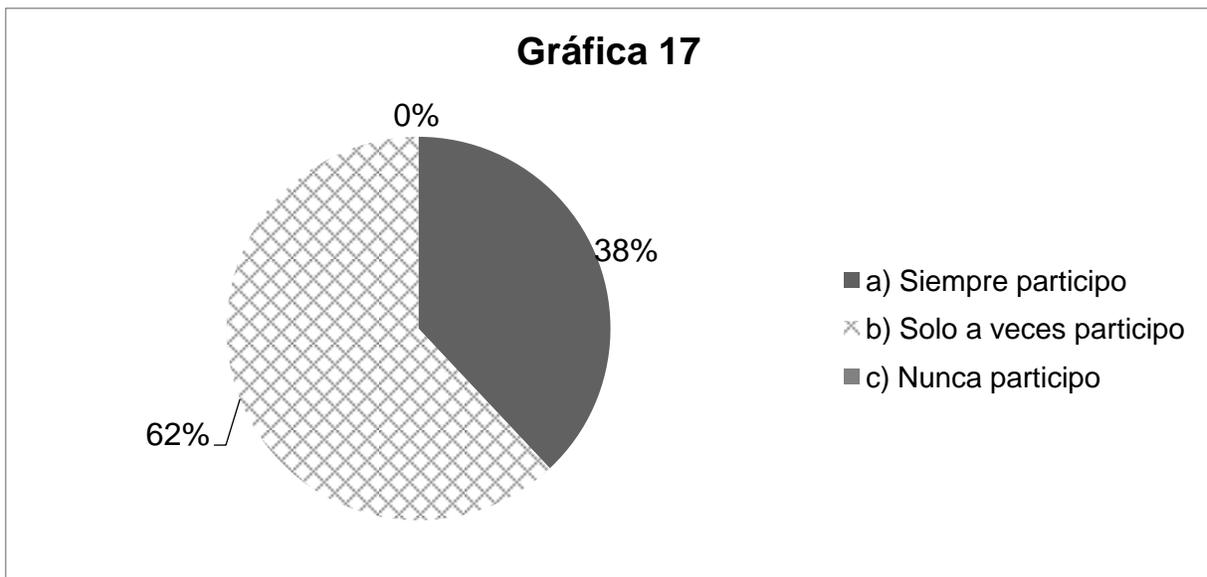
Interpretación:

Además de realizar la reunión ordinaria de vinculación, la Red ha dado diversas alternativas para la colocación laboral, facilitando los procesos de reclutamiento, una de ellas es la orientación ocupacional como se menciona en la gráfica 15, así como el intercambio de vacantes y de cartera laboral lo cual reduce el tiempo y los costos del proceso.

Una parte importante por rescatar es que se ha hecho ofertas de empleo para personas con capacidades diferentes lo cual nos indica que la red ha seguido la línea de acción desde su fundación en donde se apoya de primer momento a estas personas para que pudieran incorporarse al mercado laboral.

17.- ¿Cómo considera su participación en las acciones realizadas por parte de la Red?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Siempre participo	6	38%
b) Solo a veces participo	10	62%
c) Nunca participo	0	0%
Total	16	100%



Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

Se debe considerar que la Red de vinculación no funciona sola, por lo que fue necesario rescatar como ha sido la participación de los integrantes dentro de esta red, más de la mitad de ellos mencionan que solo en ocasiones participan, ya que no han asistido a todas las reuniones del año, y cuando han asistido no hacen intercambio de vacantes lo que dificulta en determinado momento el objetivo principal de la Red que es facilitar la inclusión laboral.

18.- ¿De acuerdo a lo anteriormente mencionado, en qué medida se han cumplido los objetivos de la Red de Vinculación de la Ciudad de Uruapan?

Objetivos de la Red de Vinculación Laboral	Completa	Algo completa	Poco completa	Incompleta
a) Contacto entre las áreas de reclutamiento, selección y contratación de personal de las empresas de la Ciudad	9	6		
b) Intercambio de información cualitativa y cuantitativa en materia de empleo	7	6	1	2
c) Satisfacción oportuna y adecuada de requerimientos de personal	7	8		
d) Intercambio de información de la vinculación de la oferta y la demanda de empleo	10	2	3	
e) Colocación de un mayor número de buscadores de empleo	9	4	2	
f) Ampliar las posibilidades de empleo.	10	3	2	
g) Acortar el tiempo de búsqueda de empleo	10	5		

Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

En la gráfica 1 se pudo detectar que los integrantes de la red tenían conocimiento sobre los objetivos principales de la red de vinculación y en gráficas posteriores se analiza que realmente se han realizado acciones para el cumplimiento de los mismos, la mayor parte de los integrantes hace mención que la mayoría de los objetivos se han cumplido completamente conforme a las acciones considerando principalmente el intercambio de información de la vinculación de la oferta y la demanda de empleo lo que amplía las posibilidades de empleo y de reducir tiempos en la búsqueda. De igual forma se rescata que realmente hay vinculación entre instituciones de reclutamiento, selección y contratación de personal de la Ciudad, lo que aumenta también la posibilidad de lograr una satisfacción oportuna de personal y ampliar las posibilidades de empleo.

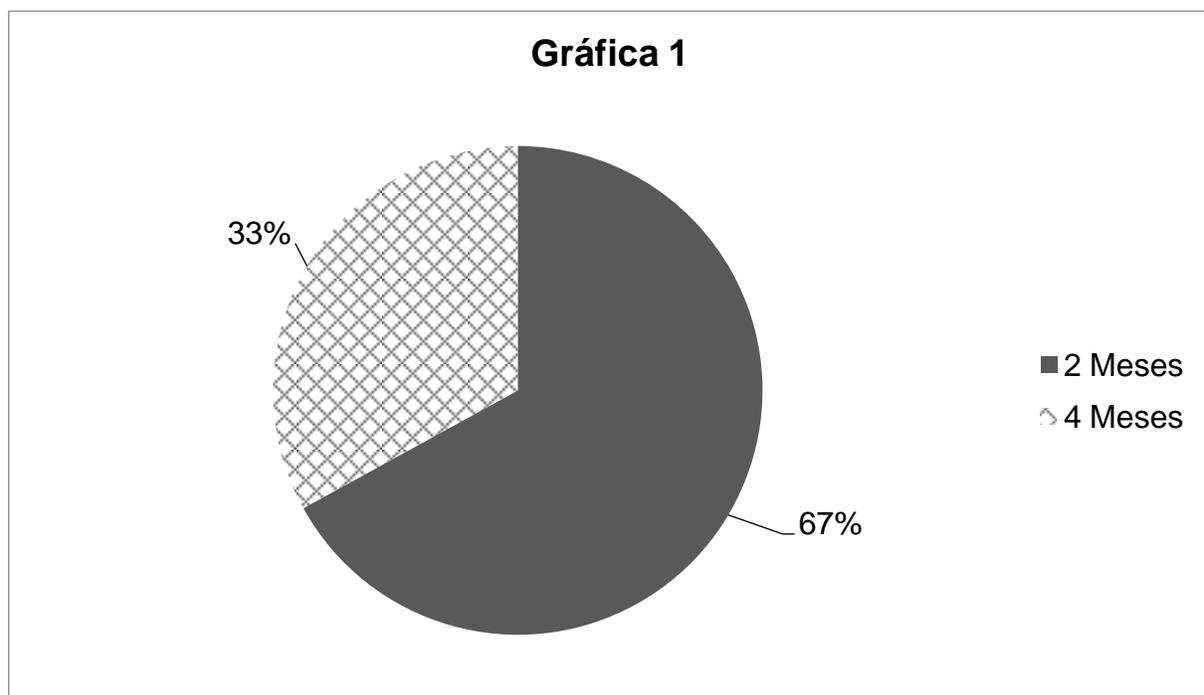
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DIRIGIDO A:

BUSCADORES DE EMPLEO

A continuación se presentan los resultados de los cuestionarios de manera gráfica en donde se rescata la opinión de los buscadores de empleo con respecto a las acciones que se realizan por parte de la Red de Vinculación, rescatando el impacto que ha tenido en su búsqueda de empleo por lo que para una mejor comprensión se representan con cuadros, gráficas y la interpretación de cada una las preguntas.

1.- ¿Cuánto tiempo llevas buscando empleo?

Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) 2 Meses	2	67%
b) 4 Meses	1	33%
Total	3	100%



Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

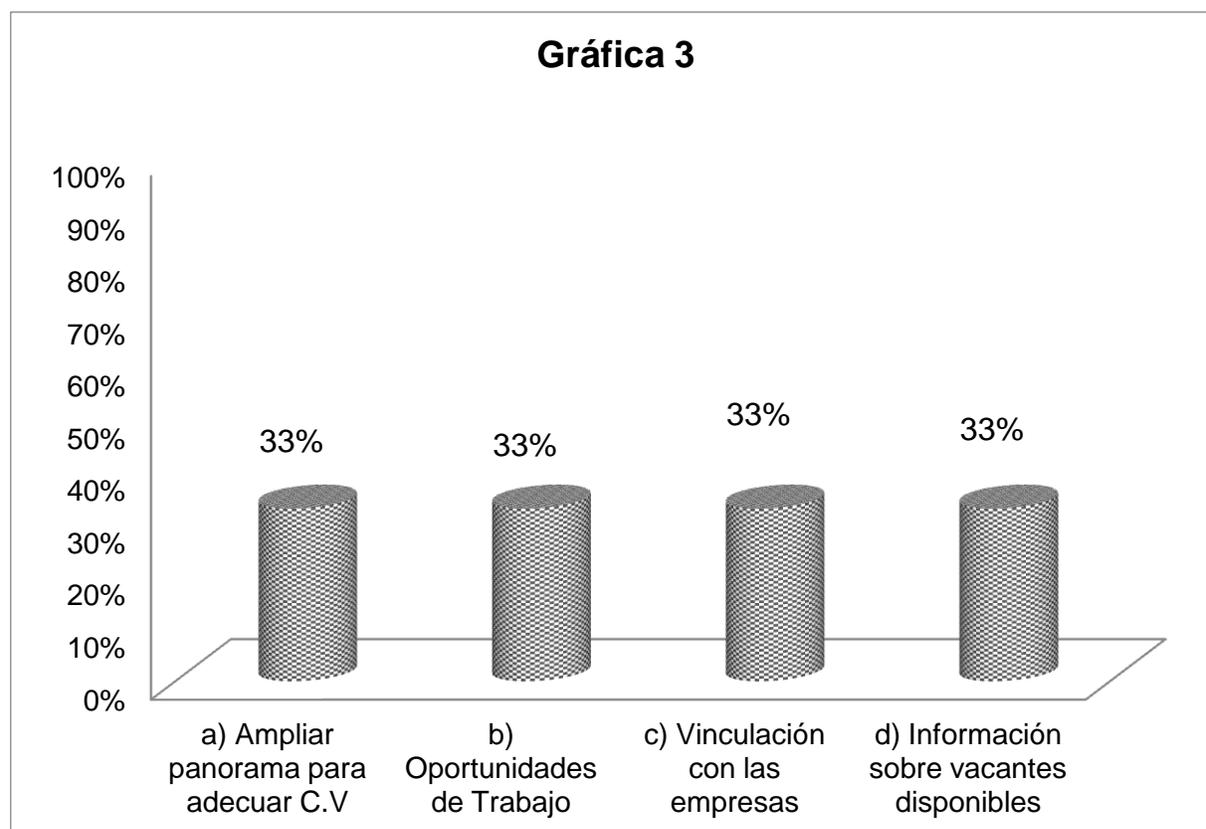
La Red de vinculación es una acción gubernamental que busca coordinar los esfuerzos interinstitucionales, públicos y privados orientados a promover la capacitación y contratación de buscadores de empleo, fue importante rescatar el tiempo que llevan en busca de empleo los solicitantes; dos de las personas encuestadas hacen mención que llevan dos meses aproximadamente en busca de alguna oportunidad de trabajo, y en un menor porcentaje mencionan que a lo largo de 4 meses han buscado empleo sin respuesta alguna, a lo que podemos identificar que no se da un seguimiento adecuado a la presentación de sus currículum.

2.- ¿La Red de Vinculación te ha servido de algo?

Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Sí	3	100%
b) No	0	0%
Total	3	100%

3.- ¿En qué te ha beneficiado?

Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Ampliar panorama para adecuar C.V	1	33%
b) Oportunidades de Trabajo	1	33%
c) Vinculación con las empresas	1	33%
d) Información sobre vacantes disponibles	1	33%



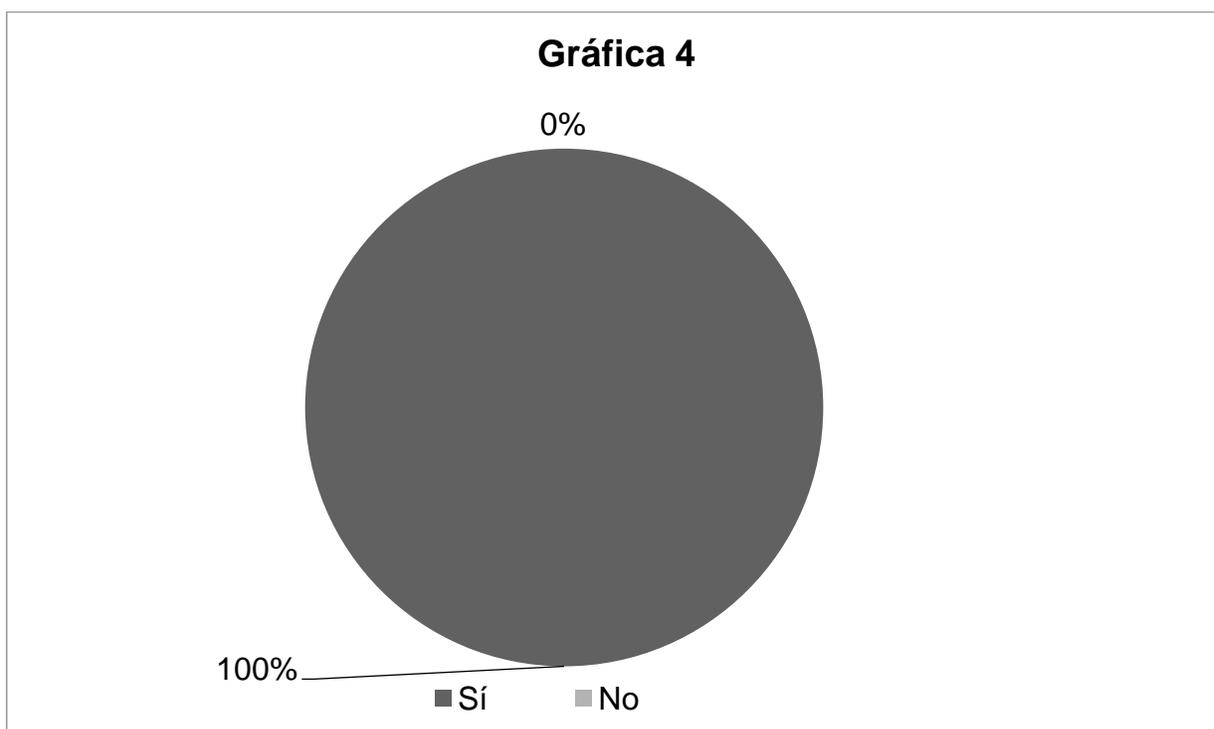
Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

Una de las finalidades principales de la Red es obtener la mayor cantidad de beneficios posibles a los involucrados, en la presente gráfica se identifica que realmente en los buscadores de empleo si tiene un impacto esta acción gubernamental por diversos factores, debido a que además de que se le ha dado seguimiento a su currículum como se muestra en la *gráfica 3*, se puede ampliar un panorama para la adecuación y presentación de un currículum que a su vez aumenta las posibilidades de encontrar algún trabajo. Así mismo los buscadores de empleo consideran de suma importancia esta acción debido a que puede existir, a través de la vinculación con las empresas, una información actualizada sobre las vacantes disponibles que en algún momento se vuelve un apoyo económico en su búsqueda de empleo tal y como se muestra en la *gráfica 10*.

4.- ¿Se te ha dado seguimiento a la presentación de tu currículum?

Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Sí	3	100%
b) No	0	0%
Total	3	100%



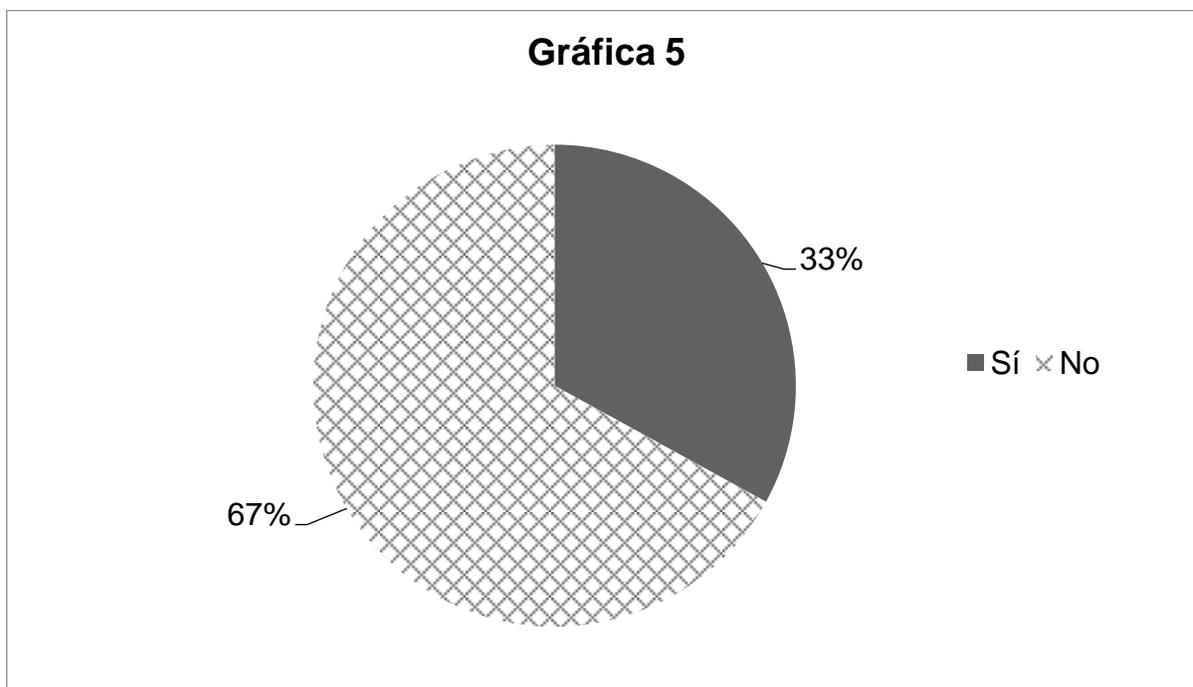
Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

Aunque la totalidad de las personas encuestadas hace mención que si se le ha dado seguimiento a la presentación de su currículum, como se muestra en la *gráfica 4* solo una persona se encuentra laborando, el resto se encuentra buscando empleo un poco más de cuatro meses tal y como se muestra en el *gráfico 1* por lo tanto se considera que aún no tiene el impacto que se estaba buscando hacia estos involucrados.

5.- ¿A la fecha, la Red te ha colocado en algún empleo?

Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Sí	1	33%
b) No	2	67%
Total	3	100%



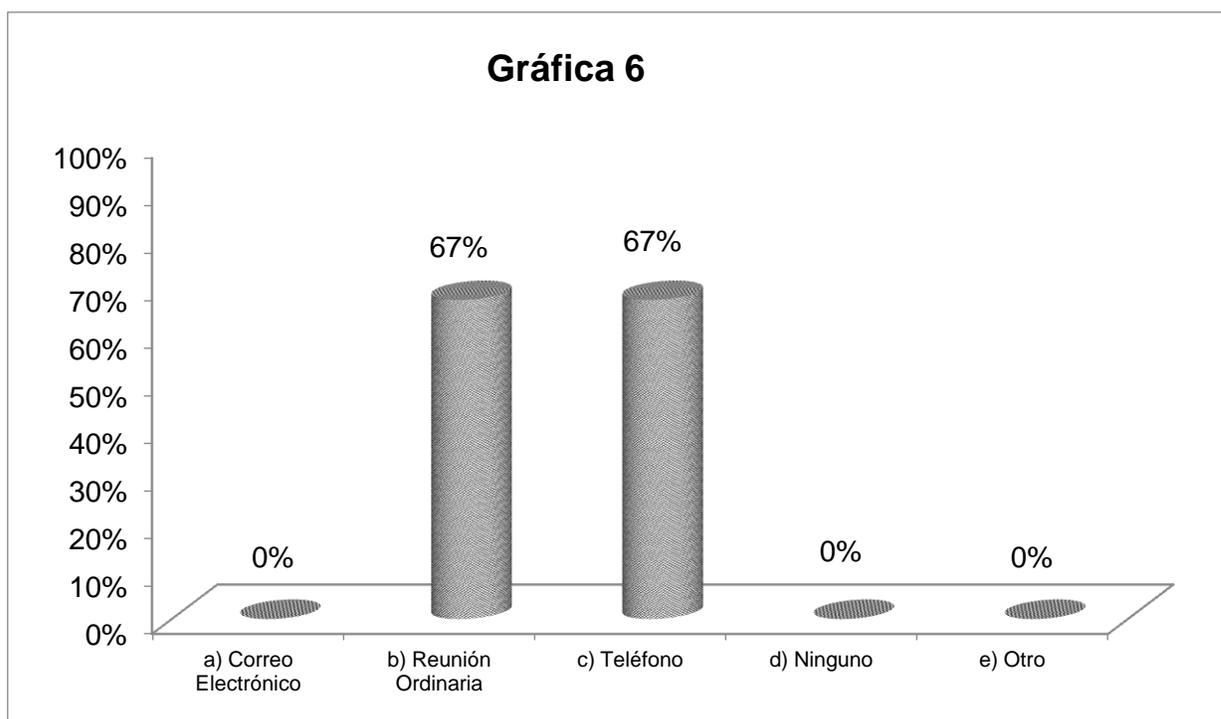
Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

Uno de los cuestionarios aplicados fue dirigido a una persona que gracias a la Red de Vinculación pudo colocarse en un trabajo, pero que de igual forma fue importante considerar su perspectiva respecto a la Red, con lo que se puede comparar con la pregunta 2 en donde se hace mención si realmente le ha dado algún beneficio el participar en esta acción a lo que los encuestados comentaron que si en su totalidad. Cabe hacer mención que los que no han podido colocarse fue porque solo han asistido una única vez a las Reuniones y hasta el momento están en proceso de selección y en espera de colocación.

6.- ¿Por cuál de los siguientes medios se le ha dado seguimiento a tu búsqueda de empleo?

Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Correo Electrónico	0	0%
b) Reunión Ordinaria	2	67%
c) Teléfono	2	67%
d) Ninguno	0	0%
e) Otro	0	0%



Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

Para la selección de personal es necesario realizar diversas acciones de reclutamiento, una de ellas es informar a las personas sobre las vacantes que existen, por lo que se rescata que los involucrados de la Red mantienen contacto con los buscadores de empleo con dos finalidades diferentes una es cubrir con sus vacantes y otra dar seguimiento a la presentación de sus currículum como se plasma en la *gráfica 3*, estas acciones las realizan generalmente en la Reunión ordinaria de Vinculación realizada cada mes de la cual dos de las personas coinciden que es la acción principal para intercambio de datos, así mismo se rescata la información por vía telefónica.

7.- ¿Mediante la Red, qué empresas o instituciones te han atendido?

Empresas o institución.	
Instituciones educativas	0
Instituciones gubernamentales	2
Cámaras y asociaciones	1
Bolsas de trabajo privadas	1
Organismos sindicales y empresariales	0
Ninguna	0
Otro (Especifique)	0

Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

Se han desarrollado diversas acciones por parte de gobierno, de los sectores públicos, sociales y privado, para dar respuesta específica a la necesidad del empleo, cumpliendo de forma específica con uno de los objetivos de la red “*Facilitar la inclusión laboral de acuerdo con las necesidades de cada grupo de población en situación de vulnerabilidad laboral*”. Sin embargo los solicitantes de empleo hacen mención que solo han tenido contacto con instituciones gubernamentales en donde se incluye el Servicio Nacional de Empleo y diversas Bolsas de Trabajo los cuales le han dado seguimiento a su currículum; se considera que con los organismos sindicales y empresariales no han tenido contacto de forma directa.

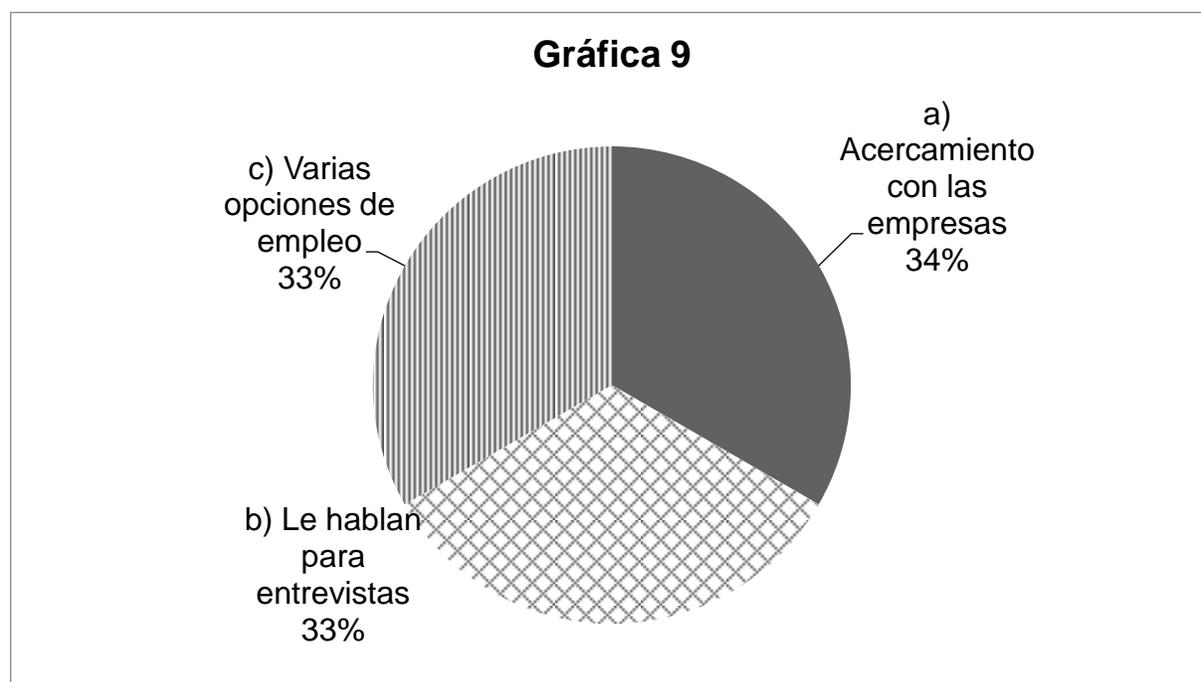
Así mismo se rescata que las instituciones educativas son parte de la Red de Vinculación pero no se involucran en el proceso de reclutamiento por lo que no se preocupan en dar seguimiento a la presentación del currículum de los buscadores de empleo participantes como se menciona en este cuadro representativo ya que únicamente asisten a las Reuniones Ordinarias para intercambio de información ó para recibir la capacitación.

8.- ¿Al acudir a la Red crees que aumentan tus posibilidades de encontrar empleo?

Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Sí	3	100%
b) No	1	0%
Total	3	100%

9.- ¿Por qué?

Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Acercamiento con las empresas	1	33%
b) Le hablan para entrevistas	1	33%
c) Varias opciones de empleo	1	33%



Fuente: Encuesta directa 2014

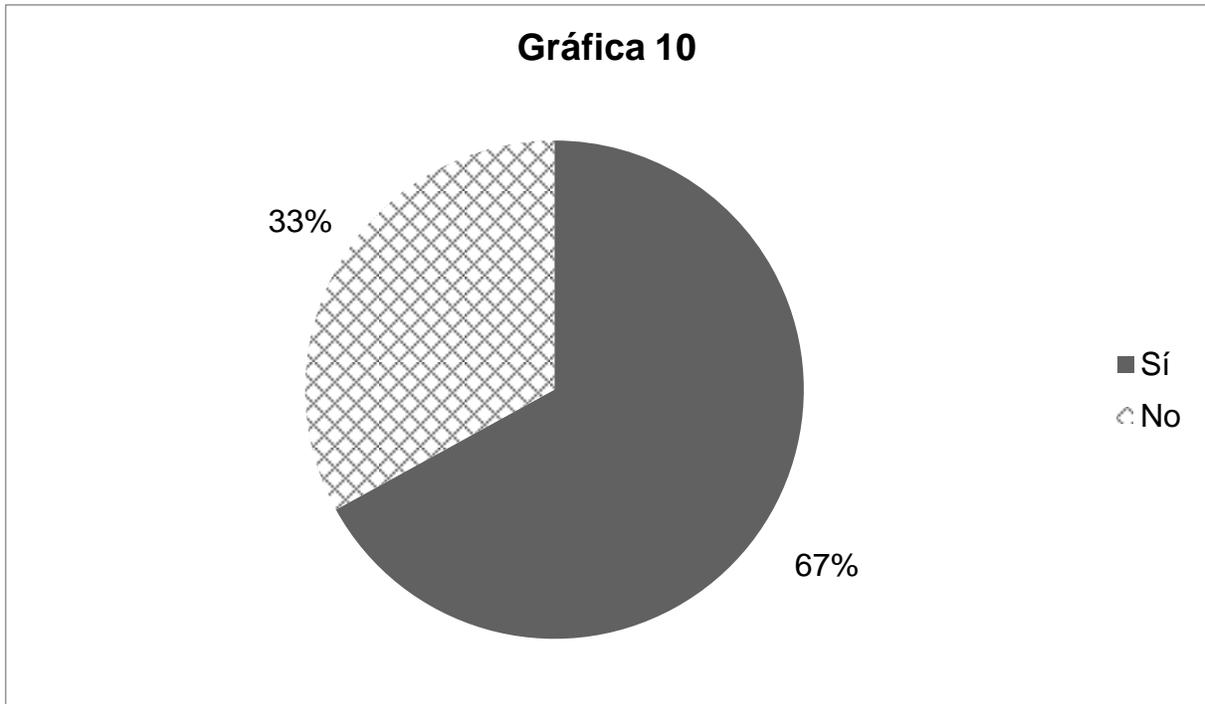
Interpretación:

Se rescata que la totalidad de las personas encuestadas menciona que el participar dentro de una Red aumenta las posibilidades de encontrar empleo, esto se complementa fundamentándose de la siguiente manera ya que esta acción alternativa de colocación laboral es una herramienta indispensable para el establecer

acercamiento con distintas empresas de diferentes giros comerciales, identificar más opciones de empleos dentro de la Ciudad y fuera de, así como tener la posibilidad de establecer contacto con instituciones gubernamentales, privadas, educativas, empresariales etc., tal como se muestra en la *gráfica 6* .

10.- ¿Has recibido capacitaciones mediante la Red?

Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Sí	2	67%
b) No	1	33%
Total	3	100%



Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

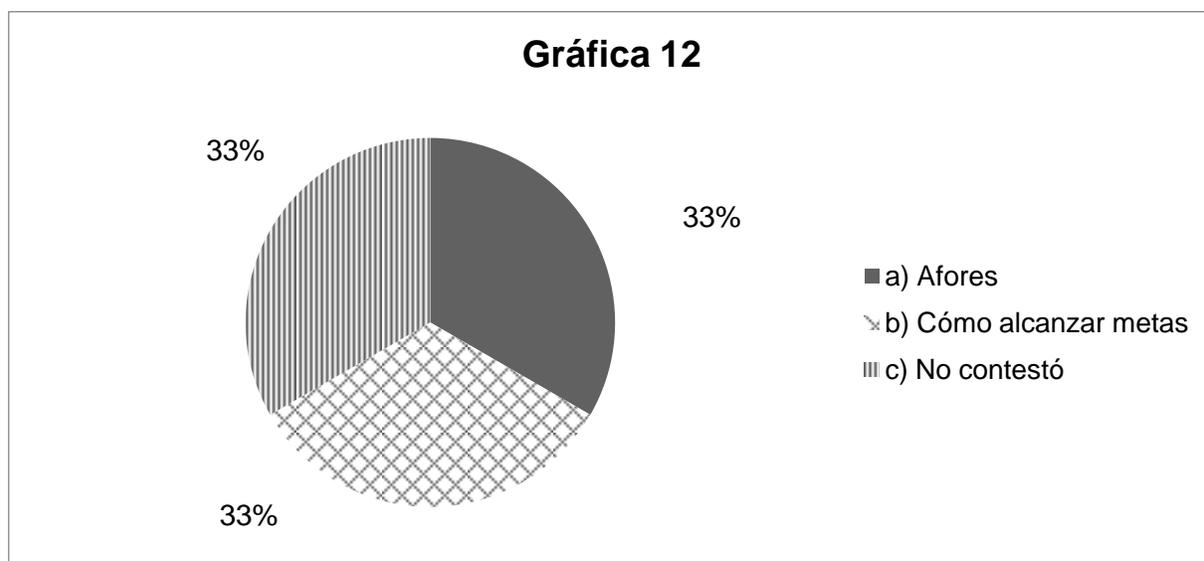
Una de las acciones que se realizan dentro de la Red de Vinculación es la Reunión ordinaria de Vinculación Laboral en donde se llevan a cabo capacitaciones de materia laboral principalmente, sin embargo estas son elegidas en base a las necesidades de los empresarios sin contemplar los intereses de los solicitantes de empleo, los cuales al acudir a las Reuniones tienen la posibilidad de incorporarse al tema de capacitación aunque este no sea de su interés, todo con la finalidad de presentar su currículum al término de la sesión. En la presente gráfica se muestra que la mayor parte de los solicitantes mencionan haber recibido alguna capacitación.

11.- ¿Cuántas?

Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) 1	2	67%
b) 2	0	0%
c) No contestó	1	33%
Total	3	100%

12 ¿De qué tipo?

Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Afores	1	33%
b) Cómo alcanzar metas	1	33%
c) No contestó	1	33%
Total	3	100%



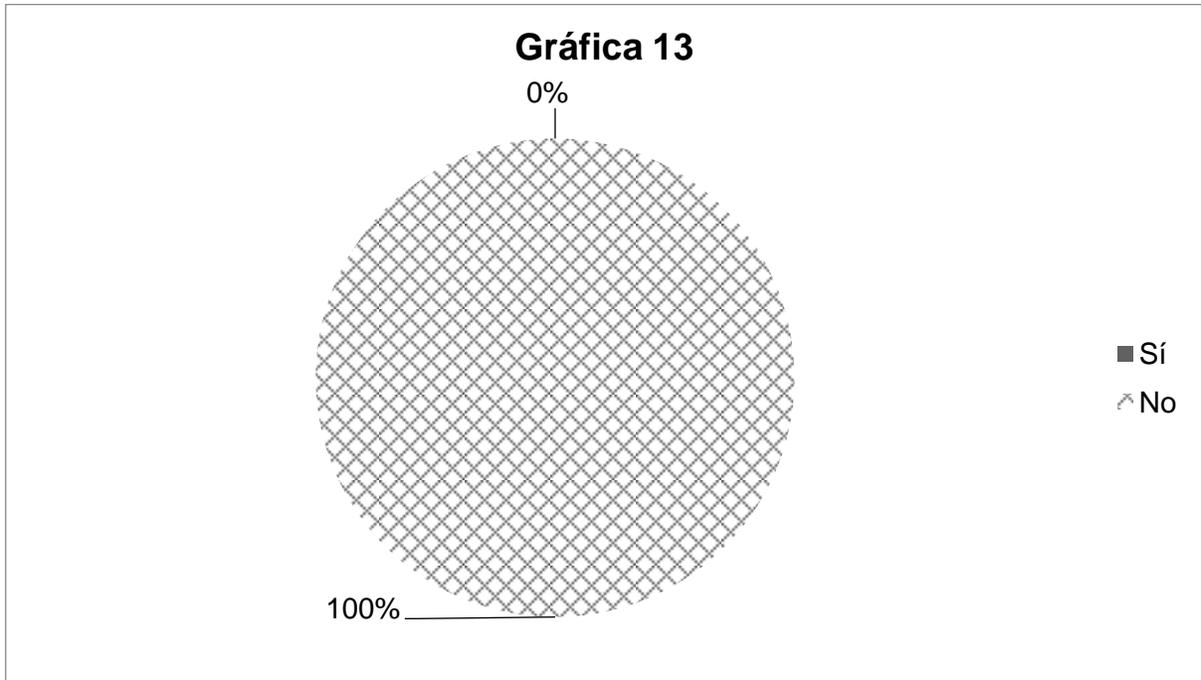
Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

Como se detectó en la gráfica 8 las únicas capacitaciones a las que pueden tener acceso los solicitantes de empleo es mediante su asistencia a la Reunión Ordinaria de Vinculación, por lo tanto solo han sido 1 ya que no se interesan por asistir en reuniones posteriores, aclarando que los temas recibidos son en base a propuestas de los empresarios como en este caso de Afores y como alcanzar metas.

13.- ¿Has recibido alguna orientación ocupacional mediante la Red?

Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Sí	0	0%
b) No	3	100%
Total	3	100%



Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

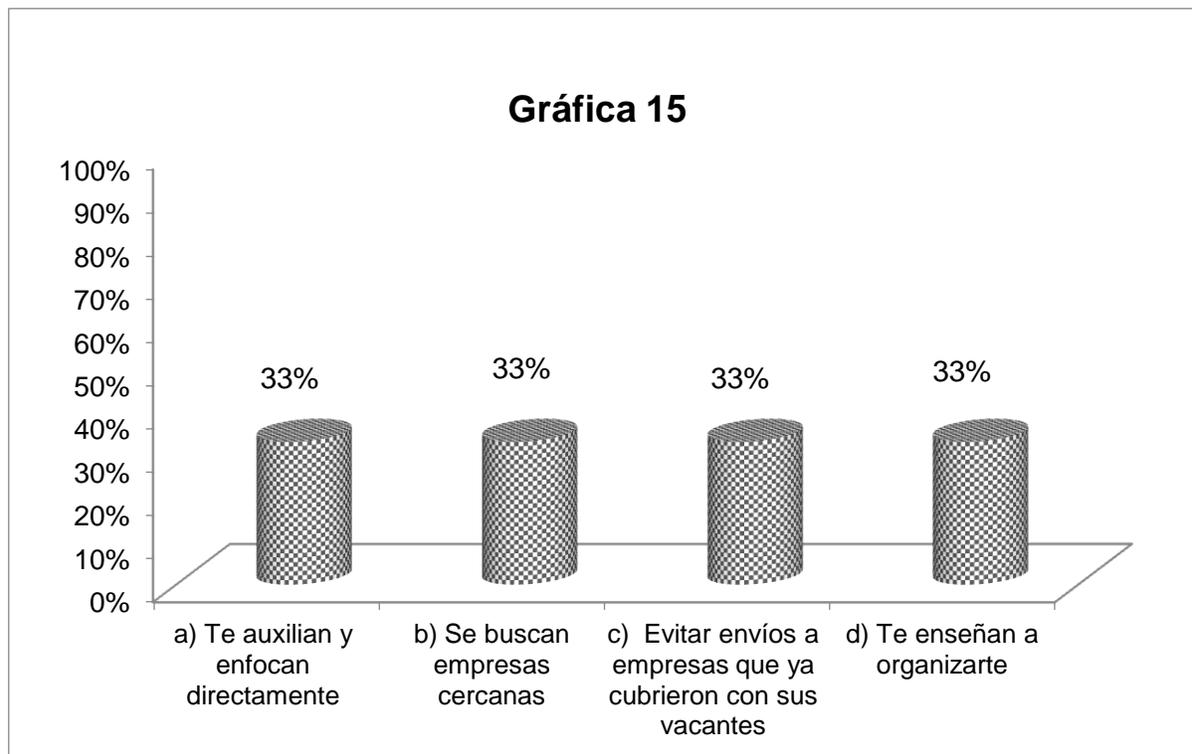
Uno de los beneficios que se deben obtener mediante la Red de Vinculación es la orientación vocacional a los buscadores de empleo que asisten a las Reuniones, sin embargo, podemos rescatar que no se han realizado dichas acciones considerando que no se toma en cuenta los intereses y necesidades de los buscadores.

14.- ¿La Red de Vinculación es un medio para tener un ahorro económico en la búsqueda de empleo?

Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Sí	3	100%
b) No	0	0%
Total	3	100%

15.- ¿Por qué?

Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Te auxilian y enfocan directamente	1	33%
b) Se buscan empresas cercanas	1	33%
c) Evitar envíos a empresas que ya cubrieron con sus vacantes	1	33%
d) Te enseñan a organizarte	1	33%



Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

La Red de Vinculación Laboral señala que uno de los beneficios para los buscadores de empleo que participan en sus acciones es obtener un universo más amplio de posibilidades en cuanto a las alternativas para su colocación y la posibilidad de reducir tiempos y costos en la búsqueda de empleo en esta gráfica se rescata que la Red si implica un ahorro económico para los buscadores debido a que la Red se enfoca principalmente a buscar empresas cercanas y que estén reclutando con la finalidad de que no implique un gasto extra para los buscadores, además hacen mención que existen acciones en donde los enseñan a organizarse aunque para la mayoría como se menciona en la gráfica 11, no es de mucha utilidad debido a que no implica un ahorro de tiempo.

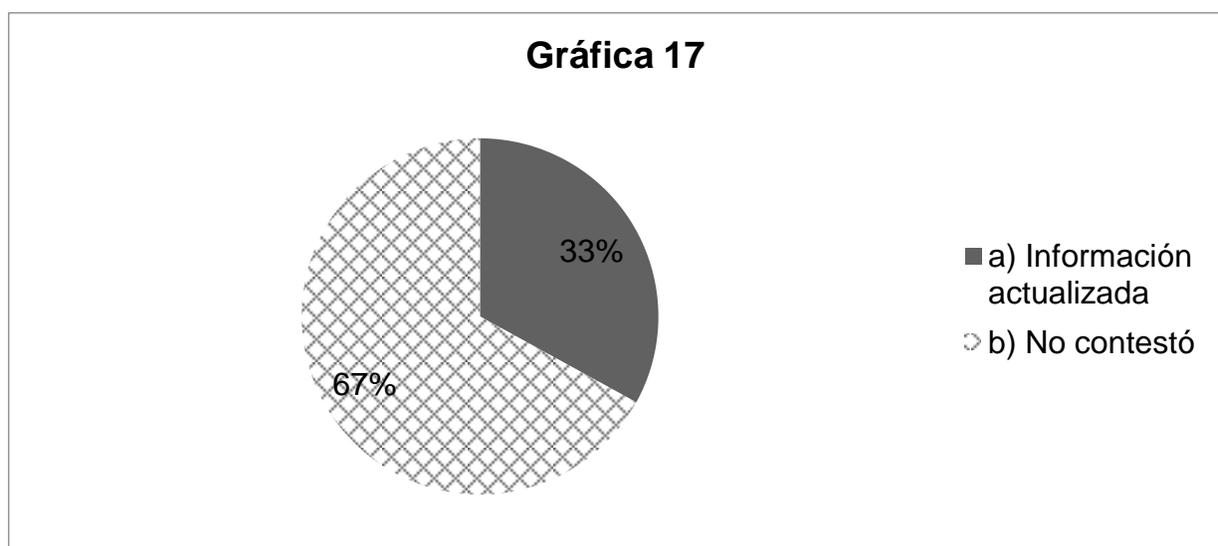
Se considera de esta manera que, la Red realiza más acciones fuera de la Reunión ordinaria pero muchas veces esto es confundido con las acciones que debe realizar el Servicio Nacional de Empleo como Bolsa de Trabajo.

16.- ¿La Red de Vinculación es un medio para tener un ahorro de tiempo en la búsqueda de empleo?

Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Sí	1	33%
b) No	2	67%
Total	3	100%

17.- ¿Por qué?

Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Información actualizada	1	33%
b) No contestó	2	67%
Total	3	100%



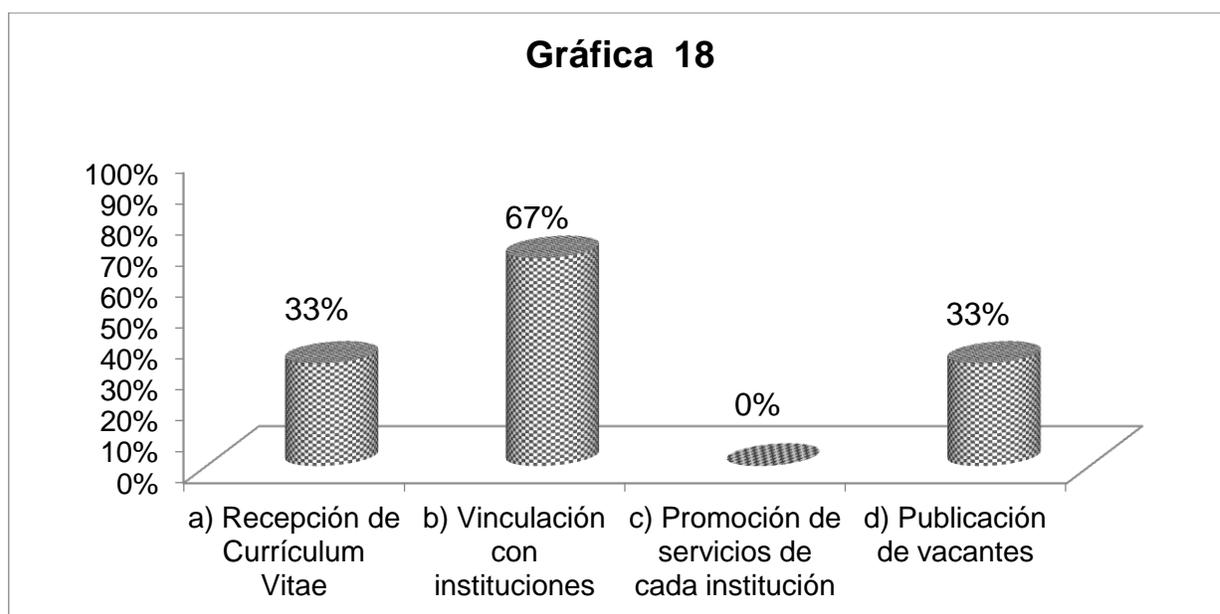
Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

Solo una persona menciona que realmente la Red de Vinculación ha sido una ayuda para ahorrar tiempo en la Búsqueda de empleo, debido a que se le da información actualizada sobre las vacantes dentro de diferentes empresas, sin embargo y como pudimos detectar en la gráfica 1 la mayoría de los solicitantes tienen más de 4 meses buscando empleo, lo que nos indica que la Red si implica un ahorro económico pero no de tiempo.

18.- ¿Qué otras acciones se realizan por parte de la Red de Vinculación Laboral?

Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Recepción de Currículum Vitae	1	33%
b) Vinculación con instituciones	2	67%
c) Promoción de servicios de cada institución	0	0%
d) Publicación de vacantes	1	33%



Fuente: Encuesta directa 2014

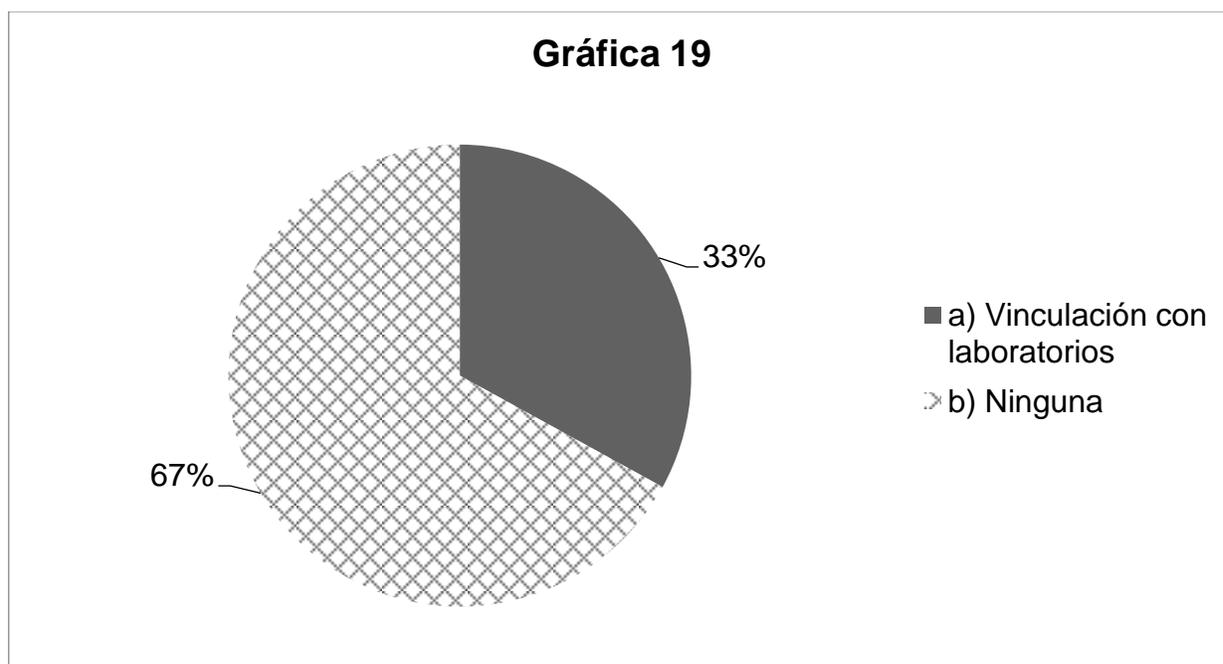
Interpretación:

Es importante destacar que la Red de Vinculación realiza diversas acciones con la finalidad de dar respuesta a las necesidades laborales fomentando a su vez la inclusión laboral, en la presente gráfica se rescata que los solicitantes de empleo no están informados sobre estas acciones ni del funcionamiento como tal de la Red rescatando que lo que más se conocen es que existe vinculación entre instituciones,

y que es un espacio en donde se pueden publicar vacantes y recibir currículum de los mismos solicitantes, sin embargo no todos lo consideran relevante.

19.- ¿Qué sugerencia o recomendaciones haría a la Red de Vinculación Laboral para mejorar su desempeño?

Concepto	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
a) Vinculación con laboratorios	1	33%
b) Ninguna	2	67%
Total	3	100%



Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

La única recomendación fue que la Red tuviera vinculación con laboratorios o más instituciones de salud, en donde diversos solicitantes pueden tener la oportunidad de comenzar a laborar; hubo otros comentarios positivos en donde se indicaba que no era necesario realizar ninguna modificación debido a que la Red hasta el día de hoy ha sido de gran utilidad.

RESULTADOS DEL
CUESTIONARIO DIRIGIDO A:

ORGANIZADORES DE LA RED DE VINCULACIÓN

A continuación se presentan los resultados de los cuestionarios de manera gráfica en donde se rescata la opinión de los organizadores de la Red de Vinculación con respecto a las acciones que se realizan por parte de la misma Red, detectando los beneficios que ha tenido para ellos y si realmente está funcionando conforme a los objetivos plasmados.

1.- La Red de Vinculación Laboral tiene diversos objetivos, marque los que conoce y de igual forma señale en qué actividades o eventos considera que se han cumplido los mismos.

Objetivos de la Red de Vinculación	Conocía con anterioridad	Actividad / evento realizados en los que se cumpla con los objetivos			
		Reunión Ordinaria	Vía Telefónica	Información por e-mail	No se ha hecho nada al respecto
a) Contacto entre las áreas de reclutamiento, selección y contratación de personal de las empresas de la Ciudad	3	3	3	3	
b) Intercambio de información cualitativa y cuantitativa en materia de empleo	3	3	3	3	
c) Satisfacción oportuna y adecuada de requerimientos de personal	3	3	3	3	
d) Intercambio de información ante la visión de la oferta y la demanda de empleo	3	3	3	3	
e) Colocación de un mayor número de buscadores de empleo	3	3	3	3	
f) Ampliar las posibilidades de empleo.	3	3	3	3	
g) Acortar el tiempo de búsqueda de empleo	3	3	3	3	

Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

Un elemento fundamental de la red de vinculación son los organizadores del Servicio Nacional de Empleo, debido que son ellos quien convocan a que se realicen las acciones de vinculación laboral, para el cumplimiento de los objetivos planteados, en el presente cuadro se detecta que los organizadores tienen total conocimiento sobre cada uno de los objetivos considerando que se están realizando acciones para el contribuir a su cumplimiento, mencionando el que transmite información tanto en la reunión ordinaria así como por correo electrónico y vía telefónica

2.- ¿Cuántas veces se ha vinculado con las diferentes empresas y/o instituciones que integran la Red de Vinculación Laboral?

Empresas o institución.	N° de veces				
	1	2	3	Más	Ninguna
Reclutamiento, selección, contratación de personal				3	
Instituciones educativas			1	2	
Instituciones gubernamentales			1	2	
Cámaras y asociaciones				3	
Bolsas de trabajo privadas,				3	
Organismos sindicales y empresariales				3	
Demandantes de empleo				3	

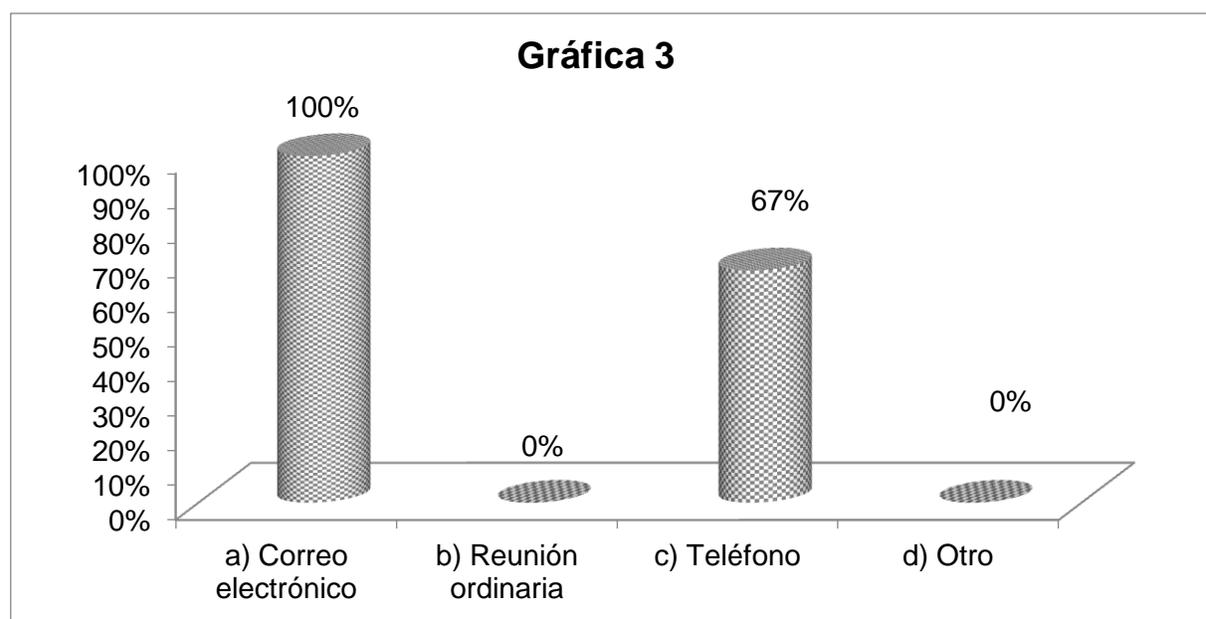
Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

Uno de los objetivos de la Red a nivel nacional es el intercambiar información entre ofertantes y demandantes de empleo, de los organizadores de la red dependerá que exista este contacto, por lo que mencionan que con la mayor parte de las instituciones o empresas involucradas han mantenido vinculación por más de tres veces, la principal razón de contactarlas es para intercambiar información sobre la misma red de vinculación enviando correos y realizando llamadas, así mismo se considera importante el dar seguimiento a la publicación de vacantes ya que el SNE también tiene la responsabilidad de colocar a un mayor número de buscadores. Otra información que se hace llegar por medio de la red son las invitaciones a las Ferias de empleo, evento que también es organizado por el SNE.

3.- ¿Cuáles son los medios de difusión más comunes para el intercambio de información dentro de la Red de vinculación?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Correo electrónico	3	100%
b) Reunión Ordinaria	0	0%
c) Teléfono	2	67%
d) Otro	0	0%



Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

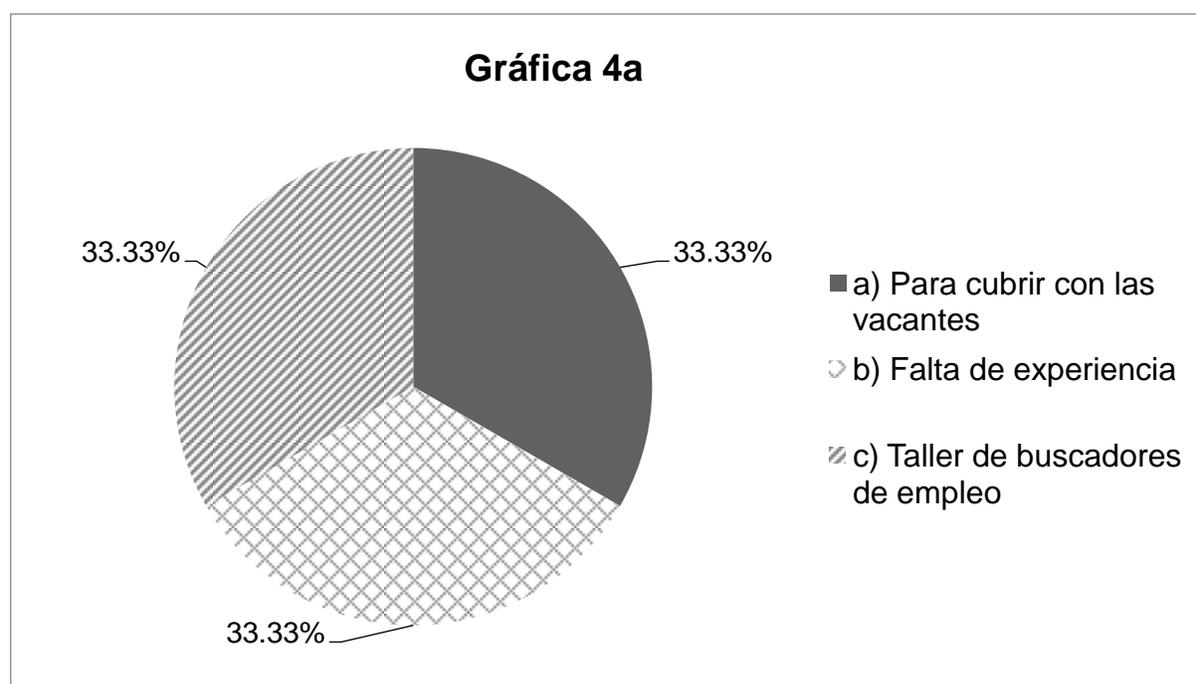
Como se menciona en el cuadro anterior es de suma importancia que los organizadores de la Red de Vinculación mantengan contacto con los diferentes integrantes de la misma, considerando que los medios más utilizados para el intercambio de información es el correo electrónico y el teléfono, considerando que son opciones más seguras a lo contrario de la Reunión ordinaria en donde no todos asisten con frecuencia.

4.- ¿Cómo integrante de la Red, ha brindado alguna orientación ocupacional a egresados y/o solicitantes de empleo?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Sí	3	100%
b) No	0	0%
Total	3	100%

4 a.- ¿Por cuál motivo?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Para cubrir con las vacantes	1	33.33%
b) Falta de experiencia	1	33.33%
c) Taller de buscadores de empleo	1	33.33%



Fuente: Encuesta directa 2014

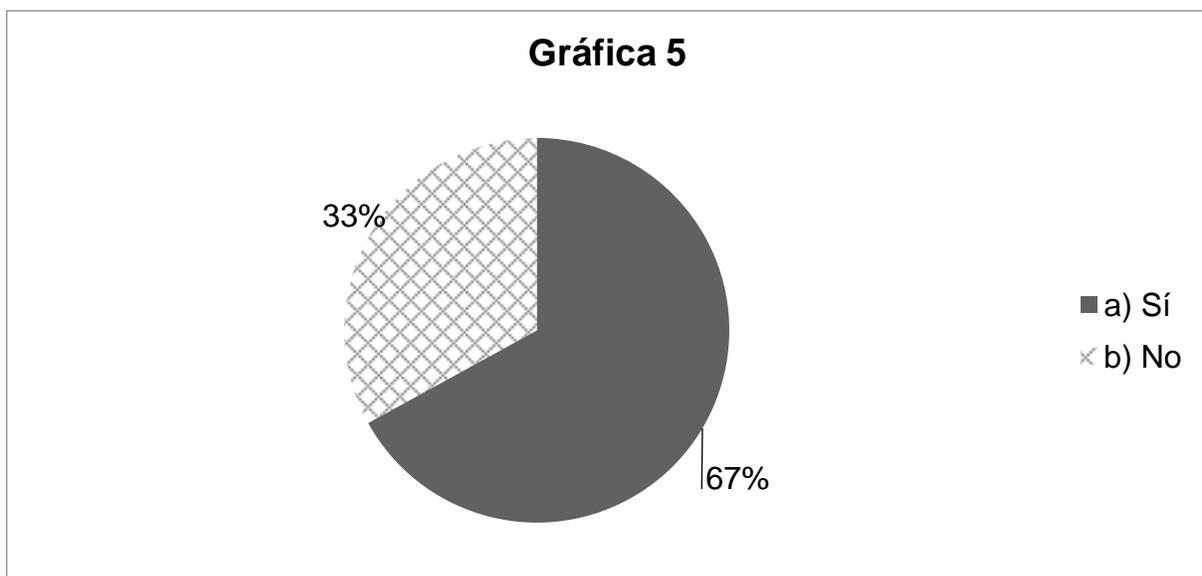
Interpretación:

Otro de los actores con los que se involucran los organizadores de la red son los buscadores de empleo a los cuales como se muestra en el presente gráfico se les ha brindado algún tipo de orientación ocupacional, considerando que les falta experiencia para buscar empleo y además se les proporciona información sobre el

procedimiento para cubrir las vacantes disponibles, además de esto, un beneficio del SNE es la implementación de una diversidad de talleres, uno de los cuales apoya principalmente a los buscadores de empleo proporcionando información relevante para que puedan incorporarse al mercado laboral.

5.- ¿Mediante la Red ha tenido momentos para la difusión de programas y actividades directamente de su institución?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Sí	2	67%
b) No	1	33%
Total	3	100%



Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

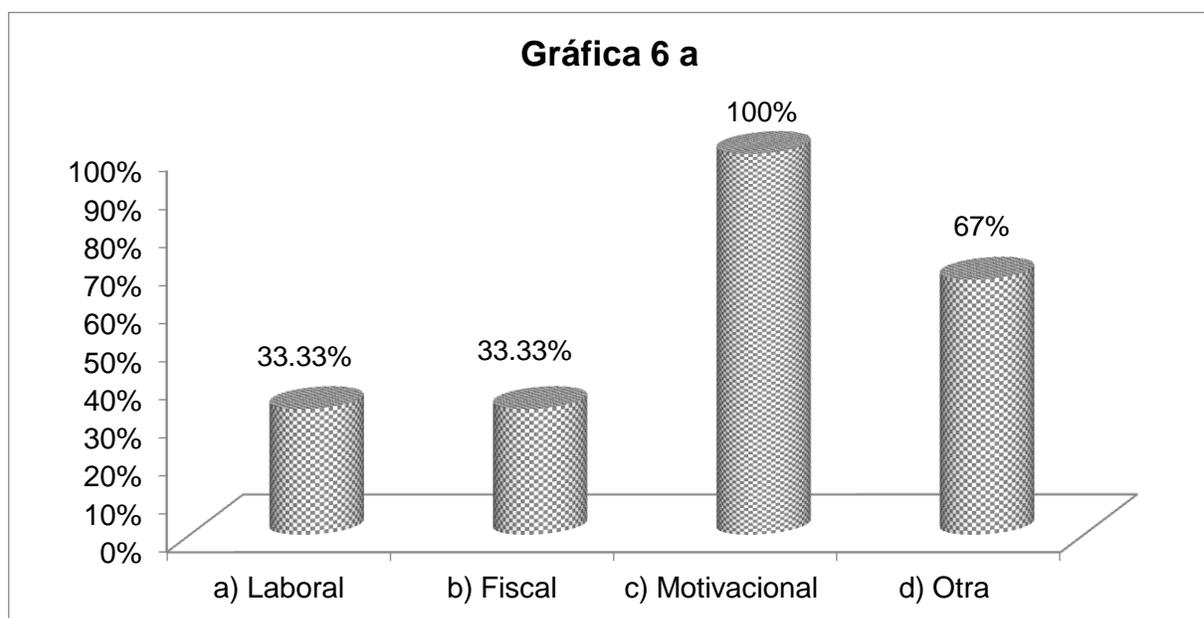
Uno de los beneficios de pertenecer a la Red de Vinculación tanto para los integrantes como para los organizadores es la difusión de los programas que manejen dentro de su institución para el beneficio de la población, en general dicha información es proporcionada mediante la reunión ordinaria de vinculación en donde además se pueden externar dudas y comentarios en cuanto a la acción o programa dado a conocer. Solo una persona menciona que no ha sido necesario dar a conocer información de este tipo.

6.- ¿En el presente año, cuántas capacitaciones ha recibido mediante la Red?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) 2	1	33%
b) 11	2	67%
Total	3	100%

6 a.- ¿De qué tipo?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Laboral	1	33.33%
b) Fiscal	1	33.33%
c) Motivacional	3	100%
d) Otra	2	67%



Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

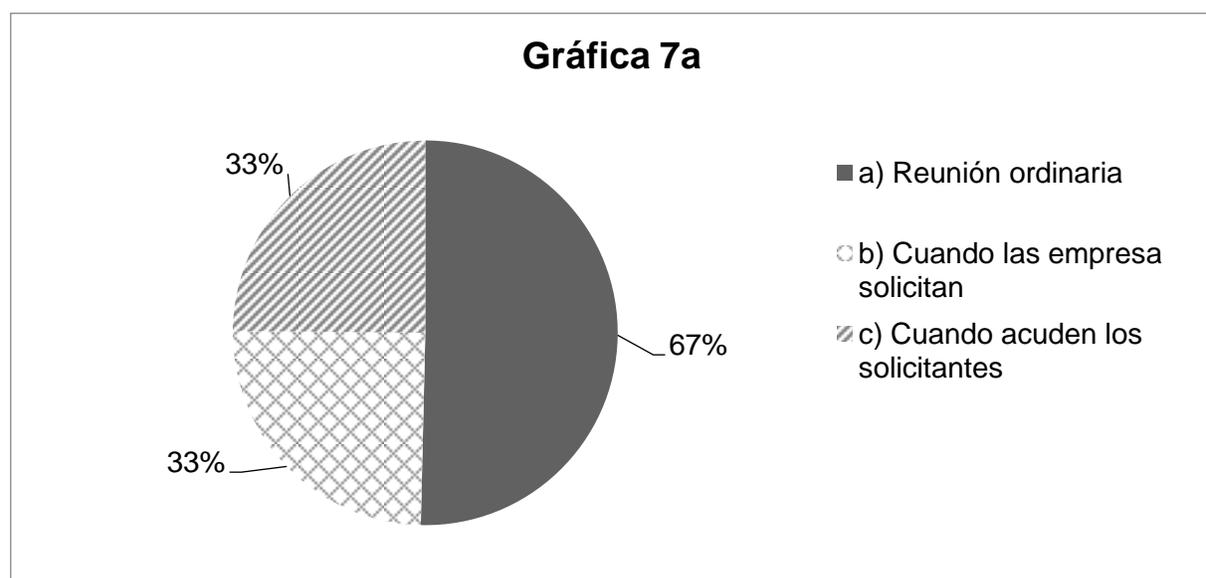
Como se detectó en la gráfica 5, uno de los beneficios de pertenecer a la red de vinculación laboral es el acceso a la reunión mensual ordinaria en donde además de intercambiar información en materia de empleo se implementa un tema de capacitación, dos de las personas que son parte de la organización de estas reuniones mencionan que en el año recibieron 11 capacitaciones esto depende de las asistencias a las reuniones, y se eligen de acuerdo a los intereses de los mismos integrantes a lo que pueden ser en material laboral, fiscal, motivacional o familiar como se menciona en la presente gráfica.

7.- ¿Considera que la Red es un medio para reducir tiempo y costos para cubrir una vacante?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Sí	3	100%
b) No	0	0%
Total	3	100%

7 a.- ¿En qué momento?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Reunión ordinaria	2	67%
b) Cuando las empresa solicitan	1	33.33%
c) Cuando acuden los solicitantes	1	33.33%



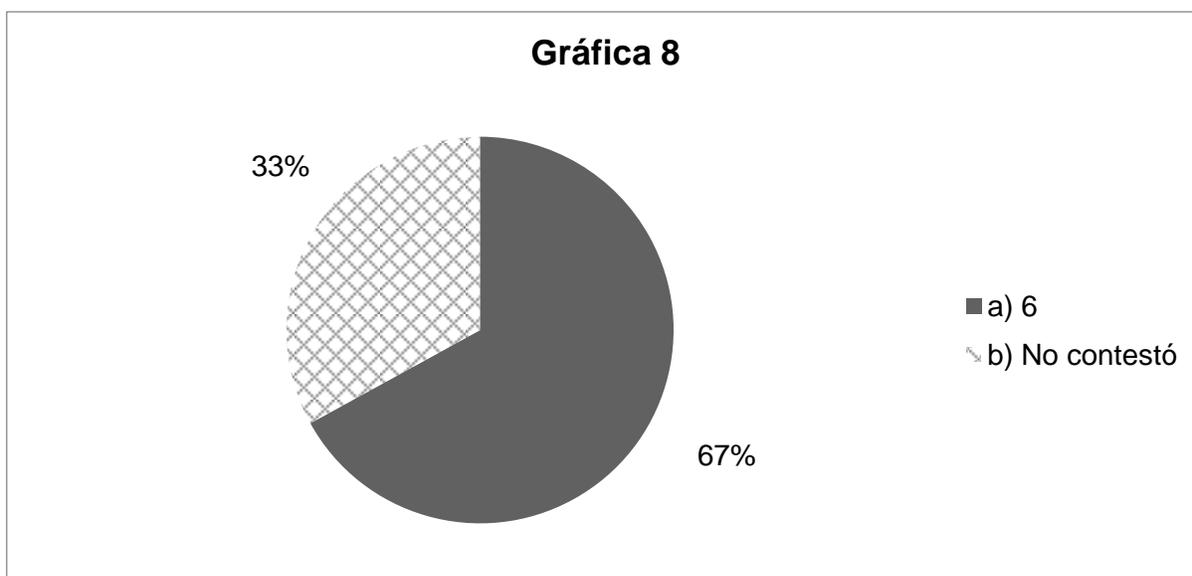
Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

Uno de los propósitos de la Red de Vinculación es reducir el tiempo de cobertura de vacantes, los organizadores de esta red hacen mención que la Red realmente está cumpliendo con este propósito ya que mediante la reunión ordinaria pueden mantener vinculación con las instituciones encargadas de reclutamiento, selección y contratación de personal y pueden dar seguimiento inmediato de las vacantes disponibles, así mismo será importante que tanto las empresas como los solicitantes acuden de forma directa al Servicio Nacional de Empleo para agilizar el proceso.

8.- ¿De un promedio de 10 buscadores que asisten a las reuniones mensuales de vinculación laboral, cuántos logran colocarse?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) 6	2	67%
b) No contestó	1	33%
Total	3	100%



Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

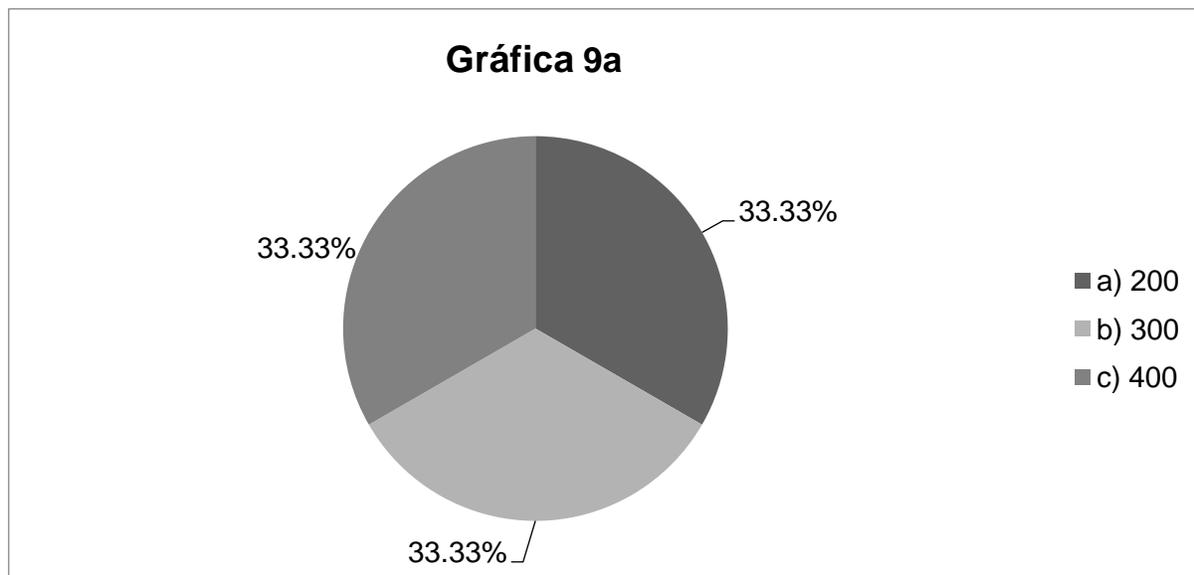
Uno de los propósitos de la red es que los buscadores aumenten la posibilidad de encontrar un empleo participando en la reunión de vinculación laboral, fue importante identificar si los organizadores de la Red conocen cuál es el índice de colocación, dos de ellos mencionaron que más de la mitad de los participantes logran colocarse en alguna de las vacantes publicadas el día de la reunión o mediante el seguimiento que se da por correo electrónico, pero no todos tienen oportunidad de encontrar un empleo, esto se ve reflejado en el instrumento dirigido a los buscadores donde se identifica que la mayoría tiene entre 2 y 4 meses buscando empleo y no han podido ser colocados, una persona hace mención que no tienen conocimiento de la colocación anual ya que no está relacionado con estos datos y decidió no mencionarlo.

9.- ¿Tiene conocimiento sobre cuantas vacantes se publican anualmente?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Sí	3	100%
b) No	0	0%
Total	3	100%

9 a.- ¿Cuántas?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) 200	1	33.33%
b) 300	1	33.33%
c) 400	1	33.33%
Total	100	100%



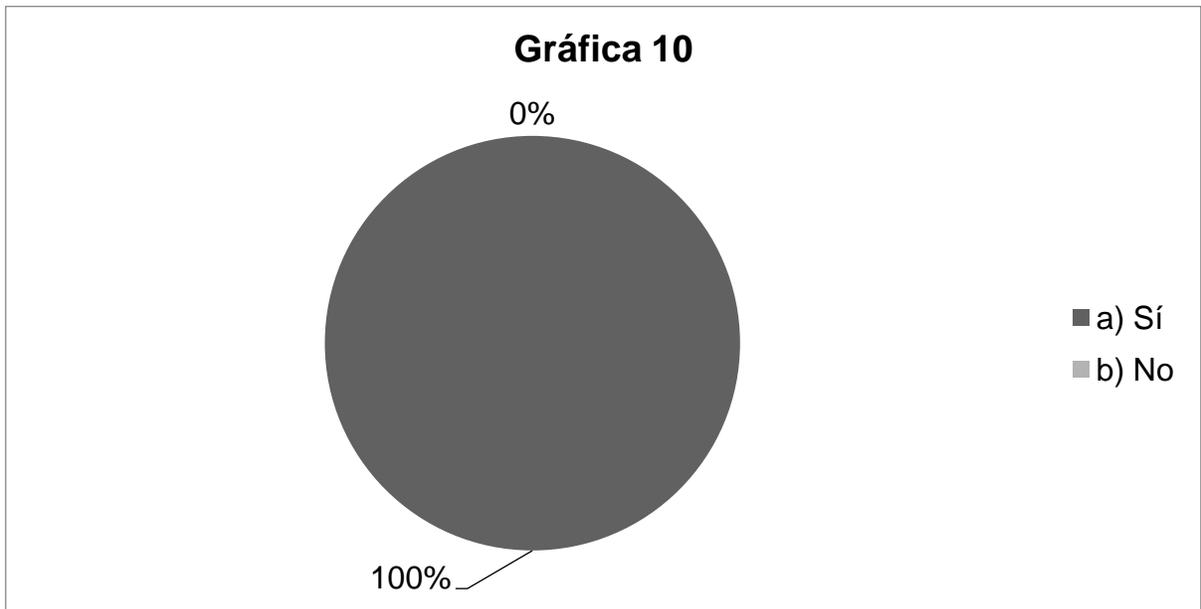
Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

En relación con la publicación de vacantes los organizadores de empleo hacen mención que si tienen conocimiento sobre cuántas son publicadas anualmente estas son de entre 200 y 400 vacantes aproximadamente contemplando no solo las publicadas durante la reunión ordinaria sino también las que son enviadas por correo electrónico intercambiadas por todas las instituciones involucradas en la red de vinculación.

10.- ¿Se les da seguimiento?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Sí	3	100%
b) No	0	0%
Total	3	100%



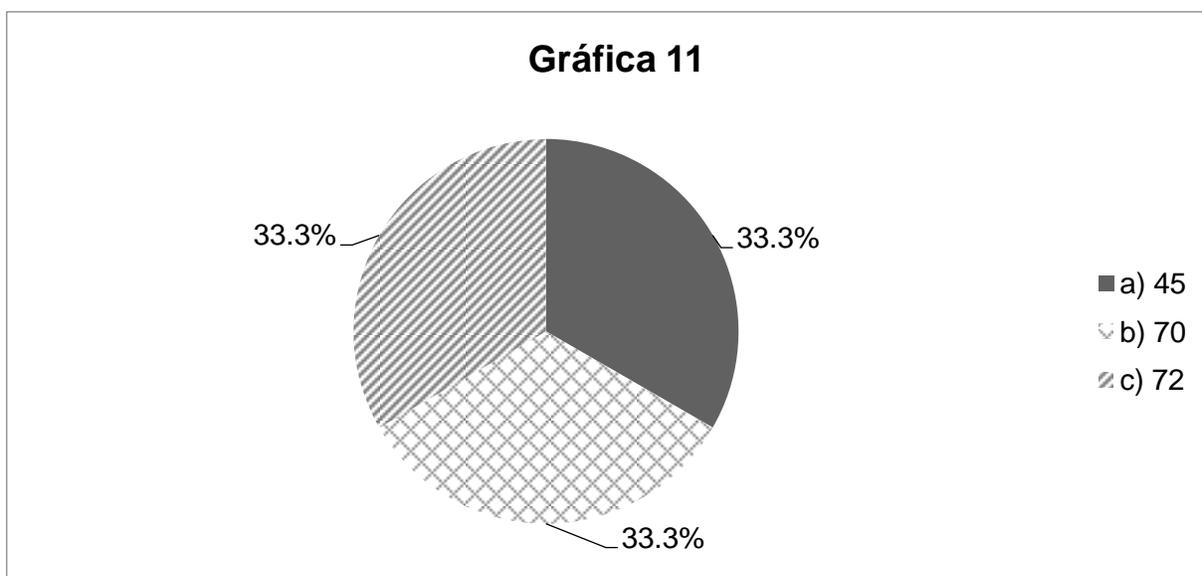
Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación:

De las vacantes que son publicadas anualmente como se menciona en la gráfica 9a los organizadores hacen mención que si se les ha dado seguimiento pero sin embargo no siempre se logra cubrir con el perfil de la vacante publicada por lo que el índice de colocación anual no es suficiente como se identifica en la gráfica 8.

11.- ¿Cuántas personas presentan su curriculum anualmente mediante la Red?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) 45	1	33.33%
b) 70	1	33.33%
c) 72	1	33.33%
Total	3	100%



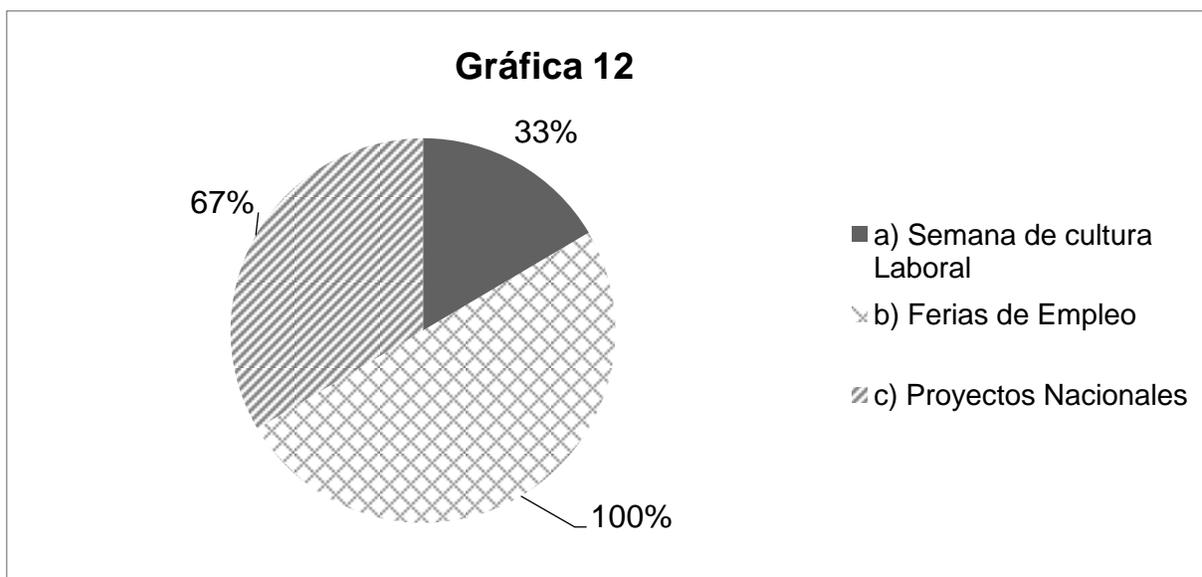
Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación

Uno de los objetivos de la Red a nivel nacional es intercambiar información entre ofertantes y demandantes de empleo, por lo que mediante la reunión ordinaria de vinculación los buscadores de empleo tienen la oportunidad de presentar su currículum, con la finalidad de que alguno de los integrantes pueda ofrecer una vacante, sin embargo aunque la invitación se realiza a 3 personas por mes no todas asisten a las reuniones, por lo que anualmente solo asisten de 40 a 70 personas aproximadamente considerando que no son suficientes para la cantidad de vacantes que son publicadas anualmente como se identificó en la gráfica 9a, reduciendo a su vez el índice de colocación anual.

12.- ¿Qué otras acciones se realizan por parte de la Red de Vinculación Laboral?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Semana de cultura Laboral	1	33%
b) Ferias de Empleo	3	100%
c) Proyectos Nacionales	2	67%



Fuente: Encuesta directa 2014

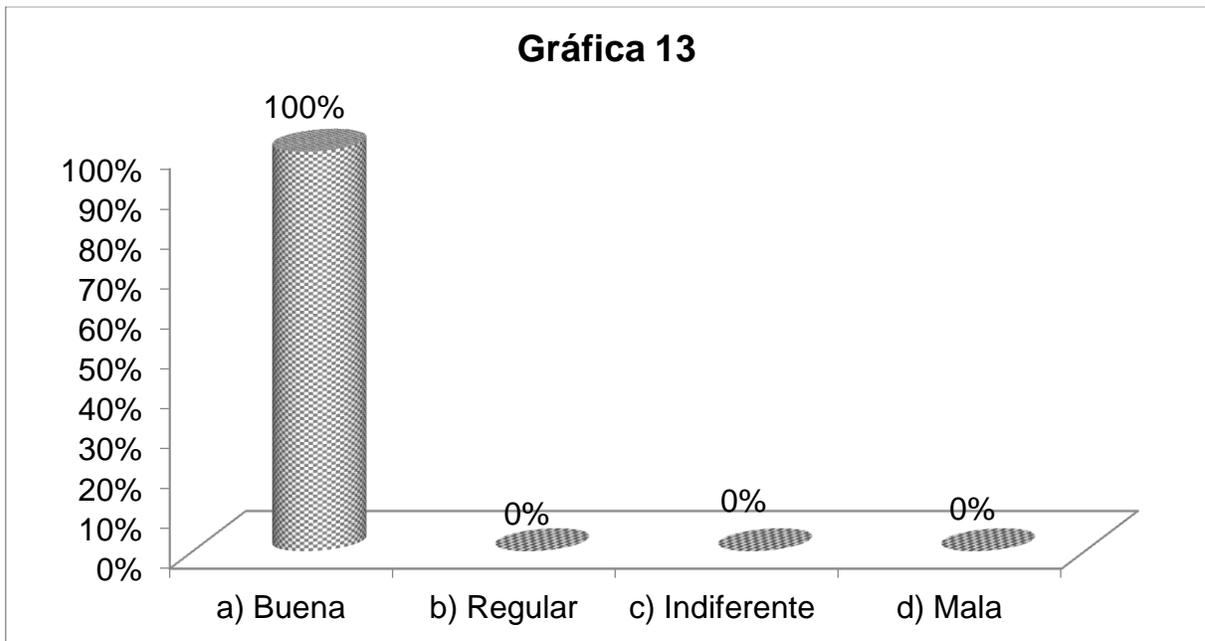
Interpretación

Uno de los objetivos de la Red de Vinculación será *la colocación de un mayor número de buscadores de empleo y permitir la toma de decisiones sobre estrategias conjuntas para mejorar las acciones de reclutamiento, selección y contratación de mano de obra*, para cumplimiento del mismo se realizan acciones como la semana de cultura laboral en donde participan diversas personas que tienen la oportunidad de recibir una capacitación de manera gratuita, además para dar seguimiento al proceso de reclutamiento y selección de personal el Servicio Nacional de empleo organiza ferias del empleo donde todos los integrantes de la Red tienen la oportunidad de ser publicar sus vacantes, además de aumentar el índice de colocación laboral.

Así mismo los integrantes de la Red, tienen la oportunidad de ser partícipes de proyectos a nivel nacional los cuales favorezcan la productividad de su empresa.

13.- ¿Cómo considera su participación e involucramiento en las acciones realizadas por parte de la Red?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Buena	3	100%
b) Regular	0	0%
c) Indiferente	0	0%
d) Mala	0	0%
Total	3	100%



Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación

Debido a que los organizadores de la red de vinculación son los principales actores de esta acción gubernamental, ya que ellos programan las acciones a realizar, consideran que ha sido buena su participación durante este año.

14.- ¿De acuerdo a lo anteriormente mencionado, en qué medida se han cumplido los objetivos de la Red de Vinculación de la Ciudad de Uruapan?

Objetivos de la Red de Vinculación Laboral	Completa	Algo completa	Poco completa	Incompleta
a) Contacto entre las áreas de reclutamiento, selección y contratación de personal de las empresas de la Ciudad	2	1		
b) Intercambio de información cualitativa y cuantitativa en materia de empleo	1	2		
c) Satisfacción oportuna y adecuada de requerimientos de personal	2	1		
d) Intercambio de información de la visión la vinculación de la oferta y la demanda de empleo	2	1		
e) Colocación de un mayor número de buscadores de empleo	1	2		
f) Ampliar las posibilidades de empleo.	3			
g) Acortar el tiempo de búsqueda de empleo	3			

Fuente: Encuesta directa 2014

Interpretación

En la gráfica 1 se pudo detectar que los organizadores de la red tienen total conocimiento sobre cada uno de los objetivos establecidos para la misma red de vinculación, considerando que se están realizando acciones para el contribuir a su cumplimiento, la mayor parte de los integrantes hace mención que la mayoría de los objetivos se han cumplido, aunque es importante destacar que consideran necesario fortalecer el intercambio de información en materia de empleo y con esto aumentar la colocación de un mayor número de buscadores.

4.5 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Las Redes de Vinculación Laboral tienen como principal objetivo promover la inclusión laboral de los grupos en situación de vulnerabilidad por lo que para fines de esta investigación fue necesario conocer que tanto está funcionando la Red de la Ciudad de Uruapan y que impacto ha tenido hacia los buscadores de empleo, identificando sus necesidades así como los beneficios y oportunidades que han tenido mediante esta Red.

Así mismo se rescata que el Servicio Nacional de Empleo, es el organismo encargado de coordinar las actividades realizadas dentro de la Red de Vinculación Laboral de la Ciudad de Uruapan Michoacán, basándose siempre en diversos objetivos que son planteados a través de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social; para el análisis de esta investigación, fue necesario identificar qué tanto conocen de estos objetivos, las actividades que se están haciendo al respecto, para posteriormente verificar el cumplimiento de los mismos.

Con respecto a los objetivos:

La mayoría de los integrantes sabían de la existencia de los objetivos de la red de vinculación considerando que están sumamente involucrados con las acciones que se realizan y el enfoque que tiene la red; aunque es importante mencionar que hubo integrantes que consideran que no se ha hecho nada al respecto para el cumplimiento de los objetivos.

De los organizadores dependerá en gran parte el cumplimiento de uno de los objetivos principales de la red como el de: **“Intercambiar información entre ofertantes y demandantes de empleo”**, por lo que hacen mención que con la mayor parte de las instituciones o empresas involucradas han mantenido vinculación por más de tres veces, la principal razón de contactarlas es para intercambiar información sobre la misma Red de vinculación enviando correos y realizando llamadas, así mismo se considera importante el dar seguimiento a la publicación de vacantes. Otra información que se hace llegar por medio de la red son las

invitaciones a las Ferias de empleo, evento que también es organizado por el SNE; sin embargo; se pudo rescatar que las instituciones que mayormente mantienen vinculación con otras, son las encargadas de reclutamiento, selección y contratación de personal en donde se incluyen las bolsas de trabajo; así mismo se establece contacto con las instituciones educativas en donde puede contactar a personas con algún nivel técnico o experiencia específica, considerando que en algunas instituciones educativas también cuentan con bolsa de trabajo.

Como integrantes de la red de vinculación, también los organismos sindicales y empresariales mantienen contacto principalmente con cámaras, asociaciones e instituciones gubernamentales en donde pueden informarse sobre eventos o capacitaciones próximas, de igual forma tienen acceso a las bolsas de trabajo en donde pueden dar seguimiento a su vacante, es importante rescatar que estos organismos también mantienen contacto directo con demandantes de empleo, considerando que los representantes de las reuniones son los encargados de Recursos Humanos.

Con esto se puede rescatar que la red también está cumpliendo con otro de sus objetivos el **de apoyar a las empresas en su reclutamiento, selección y contratación de personal:** por lo que se puede identificar que realmente hay una vinculación entre los diversos integrantes de la Red, sin embargo algunos mencionan que no ha sido necesaria la vinculación con otras empresas o instituciones debido a que son organismos independientes o porque no ofertan vacantes, como es el caso de las instituciones educativas y los organismos sindicales principalmente.

Otro de los objetivos de la red de vinculación es **“Facilitar la inclusión laboral de acuerdo con las necesidades de cada grupo de población en situación de vulnerabilidad laboral”**, en lo que se puede rescatar que el Servicio Nacional de Empleo ha tomado iniciativas con proyectos a nivel nacional para atender a esta población, considerando desde las personas desempleadas, adultos mayores y personas con capacidades diferentes a las cuales se les da apoyo pero únicamente de tipo ocupacional donde se hacen partícipes los integrantes de la red de vinculación; pero es importante mencionar que se está dejando de lado la cuestión

emocional o motivacional lo cual es realmente importante para las personas en situación de vulnerabilidad ya que a su vez se estaría **fomentando a la vez la inclusión laboral en el sector empresarial** y con esto contribuye al cumplimiento de otro objetivo.

Respecto al objetivo de “**Intercambio de información de la visión la vinculación de la oferta y la demanda de empleo**”, aunque los organizadores mencionan que se han realizado acciones para su cumplimiento realmente no se ha tomado en cuenta, ya que no se ha ejecutado un diagnóstico de los intereses u opiniones sobre la vinculación que hay dentro de la red, únicamente se establecen acciones de acuerdo a lo ya establecido.

De igual forma uno de los objetivos de la red es “**facilitar la inclusión laboral de acuerdo con las necesidades de cada grupo de población en situación de vulnerabilidad laboral**”, sin embargo se considera que como integrantes no se ha hecho mucho al respecto debido a que únicamente se da seguimiento a los curriculums presentados durante la reunión ordinaria pero en esta no se ha dado la oportunidad de incluir a personas tanto de la tercera edad como con alguna capacidad diferente.

Es importante mencionar que no se ha tomado la iniciativa de **desarrollar nuevas políticas para la inclusión laboral**, lo cual sería benéfico tanto para el servicio nacional de empleo, el sector empresarial y claramente para los buscadores de empleo ya que ampliaría su posibilidad de colocación.

Propósitos:

Uno de los propósitos que marca la Red de Vinculación es el acortar el tiempo de búsqueda de empleo, por lo que también es necesario que los buscadores publiquen e intercambien su currículum mediante la Red para que los integrantes de esta puedan identificar si cubren con el perfil requerido y así poder considerarlos en el proceso de contratación cumpliendo a su vez con otro de los propósitos planteados

de obtener un universo más amplio de posibilidades en cuanto a las alternativas para su colocación y aumentan las posibilidades de encontrar un empleo.

Otro de los propósitos de la red es el reducir el tiempo de cobertura de vacantes los organizadores de la misma, hacen mención que la red realmente está cumpliendo con este propósito ya que mediante la reunión ordinaria pueden mantener vinculación con las instituciones encargadas de reclutamiento, selección y contratación; lo cual a la vez también se vuelve en un beneficio ya que a través de la red los integrantes tienen la oportunidad de publicar vacantes y que al mismo tiempo se les dé un seguimiento adecuado.

Beneficios:

Uno de los beneficios que se pueden obtener mediante la Red es la Orientación ocupacional, principalmente las instituciones educativas obtienen una red amplia de posibilidades para orientar a sus egresados y se beneficiarán con la información que se genere al respecto de las oportunidades de empleo de la región lo que a su vez permite orientar adecuadamente sus planes y programas de estudios.

En cuanto a las Bolsas de Trabajo y organismos empresariales pueden orientar desde mencionar los requisitos para reclutamiento, así como perfiles de puesto y temas de interés en general.

Con respecto a lo anterior se concluye que la reunión ordinaria es la principal acción que se realiza por parte de la Red de Vinculación, rescatando que no son muchas las instituciones que asisten y algunas de ellas asisten por otros motivos no para dar seguimiento a los buscadores de empleo o a la publicación de vacantes, además se está dejando de lado las demás acciones como lo es la orientación vocacional todo esto disminuye la posibilidad de cumplir con los objetivos de la Red.

CONCLUSIONES

La red de vinculación laboral es una acción gubernamental que busca beneficiar a diversos grupos directamente relacionados con la cuestión laboral transmitiendo información y fomentando la inclusión.

El objetivo principal de la presente investigación fue valorar el funcionamiento la Red de la Ciudad de Uruapan Michoacán, con la finalidad de identificar los beneficios en los actores involucrados; a continuación se presenta los resultados obtenidos de acuerdo a los objetivos planteados desde un inicio:

1. Conocer las acciones de vinculación que ha constituido la Red con las diferentes empresas, instituciones educativas y solicitantes de empleo de la Ciudad de Uruapan Michoacán

Una de las principales acciones de vinculación es la reunión mensual ordinaria a donde todos los integrantes de la red están invitados, en esta los participantes tienen la posibilidad de intercambiar información a manera de vinculación, proporcionando datos relevantes sobre actividades próximas con la finalidad de general participación e involucramiento; con frecuencia las instituciones educativas son las que externan los próximos proyectos a realizar para generar participación con las diferentes empresas de la ciudad. Además de esto, todos los integrantes tienen la posibilidad de dar seguimiento de vacantes publicadas a través de correo electrónico y vía telefónica con la finalidad de aumentar la colocación laboral.

2. Distinguir los tipos de intercambio de información generados a través de la Red de Vinculación Laboral.

Uno de los beneficios más relevantes de la Red de vinculación es que se existe la oportunidad de intercambiar información principalmente relacionada a cuestiones laborales y de tipo ocupacional con la finalidad de aumentar el índice de colocación

laboral. Además se intercambia información de programas y proyectos en caso de haberlos de instituciones educativas y gubernamentales.

Generalmente los intercambios de información se dan mediante las actividades realizadas en la reunión mensual de vinculación, además los integrantes tienen la posibilidad de proporcionar correos electrónicos y números telefónicos para seguir con esta vinculación.

3. Identificar de qué manera ha beneficiado la Red de Vinculación Laboral a sus integrantes.

Existen diferentes acciones que benefician rotundamente a cada uno de los integrantes de la Red, tanto a instituciones educativas, empresas y asociaciones en general, considerando principalmente la oportunidad de participación en la reunión ordinaria, la cual ha sido un espacio de vital importancia para el intercambio de información, ya que es aquí donde se genera contacto entre los representantes de las instituciones agilizando el proceso de reclutamiento y selección de personal y además se expande la información a través de la misma red en las que se incluye eventos, vacantes, proyectos y propuestas de cada institución como capacitaciones entre otras actividades.

Los principales beneficios que obtienen los buscadores de empleo mediante la Red de Vinculación son que tienen la oportunidad de presentar su currículum para alguna propuesta de trabajo y que además se dé seguimiento para vacantes posteriores que son actualizadas constantemente. Además del seguimiento tienen la oportunidad de recibir una capacitación en materia laboral o familiar.

A través de la Red de vinculación los organizadores, es decir miembros del SNE, tienen la posibilidad de intercambiar información acerca de proyectos y actividades de su institución como las ferias de empleo y talleres de orientación ocupacional, además de tener la posibilidad de dar seguimiento a los solicitantes de empleo registrados en su Bolsa de trabajo mediante las vacantes publicadas durante la

reunión ordinaria, conjuntamente la posibilidad de reducir el tiempo de cobertura de sus vacantes.

4. Conocer las principales limitantes en el funcionamiento de la Red de Vinculación Laboral de la ciudad de Uruapan Michoacán

Una de las principales limitantes encontradas para el cumplimiento de objetivos de la Red de Vinculación es la diversidad de participación en las actividades realizadas, por ejemplo en las reuniones mensuales ordinarias no siempre asisten todos los integrantes de la Red, debido a las múltiples ocupaciones, lo que limita en cierta forma la difusión de proyectos y propuestas laborales, de igual forma disminuye la posibilidad de colocación de los buscadores participantes en las reuniones

Otra de las limitantes encontradas es que no se presentan a las reuniones todos los buscadores invitados por el SNE, lo que disminuye la posibilidad de colocación laboral.

También es importante mencionar que aunque se toman en cuenta a las personas en situación de vulnerabilidad, se está dejando de lado la cuestión emocional o motivacional lo cual afecta considerablemente sus posibilidades de inclusión en el sector laboral.

El que no existan políticas establecidas dentro de la Red de vinculación se considera como limitante debido a que no existe un control sobre las actividades que puedan o no realizarse.

5. Detectar si se están cumpliendo las expectativas de los involucrados en la Reunión de Vinculación Laboral de la ciudad de Uruapan Michoacán

Aunque no fue planteada de forma directa alguna interrogante que arrojara el cumplimiento de expectativas, se detectó que los integrantes no conocen en su totalidad los objetivos de la Red por lo tanto las acciones que en ella pueden realizarse, por lo que de acuerdo a las actividades en las que han participado si se ha cumplido con sus expectativas, ya que logran cubrir con sus vacantes y recibir

información por medio de las capacitaciones laborales, lo cual resulta benéfico como representantes de las instituciones.

En cuanto a los buscadores de empleo se considera que cumple con sus expectativas pero no en su totalidad, debido a que si se les da la oportunidad de participar en la reunión ordinaria presentando su currículum pero el seguimiento que se da a través de diversos medios no es constante por lo que el índice de colocación no aumenta.

En cuanto a la hipótesis planteada *“El funcionamiento de la Red de Vinculación Laboral, se ha enfocado principalmente a la realización de la Reunión Ordinaria dejando de lado las demás acciones”*, la misma que se aprueba, considerando que tanto los organizadores como los mismos integrantes están considerando como principal actividad la reunión mensual, sin considerar actividades que beneficien completamente a cada uno de los involucrados, es importante hacer difusión de los objetivos principales de la Red para que se generen más actividades de vinculación y por tanto aumentar la colocación laboral de la ciudad.

PROPUESTA

PLAN ESTRATEGICO PARA REFORZAR EL FUNCIONAMIENTO DE LA RED DE VINCULACION LABORAL DE LA CIUDAD DE URUAPAN MICHOACAN

Justificación

Los resultados de la investigación nos indican principalmente que los integrantes no conocen en su totalidad los objetivos de la Red de Vinculación por lo tanto las acciones que en ella pueden realizarse, además dentro de la misma, no existen políticas establecidas, lo cual se considera como limitante debido a que no se lleva a cabo un control sobre las actividades que puedan o no realizarse.

Respecto a la participación de los integrantes dentro de esta red, el 62% de ellos mencionan que solo en ocasiones participan, ya que no han asistido a todas las reuniones del año, y cuando han asistido no hacen intercambio de vacantes lo que dificulta en determinado momento el objetivo principal de la Red que es facilitar la colocación laboral.

De igual forma se puede detectar que el 31% de los integrantes no hacen difusión de actividades e información que manejan en sus instituciones desaprovechando la oportunidad de intercambio a través de la red, además no todas las instituciones participan en el intercambio de vacantes ya que en ocasiones solo asisten por el interés de la capacitación.

Es necesario que las vacantes que se publican realmente reúnan aspectos de cualidad y calidad para poder dar un seguimiento adecuado, y además que los buscadores tengan más posibilidades de colocarse en un buen puesto, sin embargo estas no siempre cubren con todos los aspectos debido a que en algunas ocasiones

no son empleos bien remunerados o requieren de mucha experiencia; y aunque la red brinda diversos beneficios para los buscadores de empleo como capacitación, presentación de currículum y la posibilidad de facilitar su colocación, no todos tienen oportunidad de encontrar un empleo, esto se ve reflejado en el instrumento dirigido a los buscadores donde se identifica que la mayoría tiene entre 2 y 4 meses buscando empleo y no han podido ser colocados solo una de ellas se encuentra laborando actualmente. Por lo cual se identifica que no se da un seguimiento adecuado a la presentación de su currículum, y aunado a esto el 69% de los solicitantes de empleo no siempre reúnen las características necesarias para cubrir con sus vacantes además de que les da temor presentarse directamente.

Sin embargo aunque la invitación se realiza a 3 buscadores por mes no todos asisten a las reuniones, por lo que anualmente solo asisten de 40 a 70 personas aproximadamente considerando que no son suficientes para la cantidad de vacantes que son publicadas anualmente, reduciendo a su vez el índice de colocación anual.

Respecto al propósito de brindar orientación ocupacional a egresados, es importante mencionar que el 44% de los integrantes de la red no brindan ningún tipo de orientación, lo que afecta considerablemente a la colocación laboral debido a que no se les proporcionan estrategias a recién egresados para mostrar al momento de acudir a un empleo.

Con lo anteriormente señalado se rescata que es necesario reforzar el funcionamiento de la Red mediante diversas estrategias y líneas de acción, considerando una serie de objetivos y actividades desglosadas a continuación.

OBJETIVOS

Objetivo general:

Implementar estrategias para reforzar el funcionamiento la Red de Vinculación Laboral de la ciudad de Uruapan Michoacán

Objetivos específicos.

- Aumentar la difusión de la Red en el sector empresarial y diversas instituciones dentro y fuera de la Ciudad.
- Desarrollar actividades en las que se involucre al sector empresarial en la colocación e inclusión laboral.
- Llevar a cabo acciones para reforzar la difusión de servicios e intercambio de vacantes entre diversas instituciones y empresas involucradas en la red.

Metas:

- Que el 90% de las instituciones y empresas registradas en la red queden informadas sobre los servicios que brinda la red
- Que con las acciones de difusión se aumente en un 20% el número de integrantes de la red.
- Aumentar en un 80% el índice de colocación e inclusión laboral por medio de la red.

ORGANIZACIÓN

a) Funciograma

Fecha	Función	Actividad	Espacio y lugar
Enero 2016	Coordinación	<ul style="list-style-type: none">➤ Coordinar actividades con el Servicio Nacional de Empleo (organizadores de la Red)➤ Coordinar actividades con los diferentes integrantes para apoyo en difusión.	SNE INTEGRANTES DE LA RED
Enero 2016	Investigación	Investigación sobre instituciones y empresas dentro y fuera de la ciudad de Uruapan para difusión de la Red.	
Febrero – marzo 2016	Difusión y promoción	<ul style="list-style-type: none">➤ Difusión de las actividades y funcionamiento de la Red para atraer a más integrantes.➤ Promocionar la red por diferentes medios de comunicación.➤ Promoción de vacantes entre integrantes de la Red para un mayor índice de colocación y cobertura de vacantes➤ Difusión de currículum para facilitar la colocación de los buscadores participantes en la Red.➤ Promoción y oferta de servicios de cada uno de los integrantes de la Red.➤ Promover la orientación ocupacional a recién egresados por parte de los integrantes de la Red.	SNE Reunión de Vinculación
Febrero 2016	Gestión	<ul style="list-style-type: none">➤ Los diferentes recursos necesarios; materiales, técnicos y financieros con los integrantes de la Red.	
Abril 2016	Evaluación	<ul style="list-style-type: none">➤ Comprobar cuales objetivos propuestos se cumplieron y cuáles no.➤ Número de empresas e instituciones involucradas en el funcionamiento de la red.➤ Número de vacantes publicadas	

		<p>en la red</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Numero de servicios que se intercambian entre las diversas instituciones➤ índice de colocación laboral	
--	--	--	--

PRESUPUESTO

RECURSOS	CONCEPTO	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	AHORRO POR GESTIÓN	SUBTOTAL
Materiales	-Folletos promocionales	200	\$5.00	\$1,000.00	\$500.00	\$500.00
Técnicos	- Computadora	1	\$5,000	\$5,000.00	\$5,000.00	\$0.00

Financieros	- Llamadas telefónicas	500	\$389.00 mensual	\$1,556.00	\$1,556.00	\$0.00
	- Anuncio en radio	80	\$75.00	\$6,000.00	\$3,000.00	\$3,000.00
		(5 veces por semana por cuatro meses)				
	- Publicación en periódico				\$3,200.00	\$3,200.00
	-Viáticos	32	\$200.00	\$6,400		\$1,750.00
		(2 veces por semana por cuatro meses)				
		50 visitas			\$0.00	
			35	\$1,750.00		
TOTALES			\$5,904.00	\$18,506.00	\$12,606.00	\$8,450.00

Gastos imprevistos (16%)	\$1,352.00
TOTAL	\$9,802.00

EVALUACIÓN

Indicadores

- Afiliación de instituciones a la red
- Aumento en la asistencia y participación en las reuniones mensuales de vinculación
- Incremento en vacantes publicadas mensualmente
- Mayor seguimiento a vacantes publicadas.
- Índice de colocación laboral

BIBLIOGRAFÍA

- Boland, Lucrecia” Funciones de la administración, Teoría y práctica”, Univ. Nacional del Sur Ediuns, Argentina 2007, 1era edición.
- Bonilla, S. P., & Curvelo, J. Y. “El Método de Trabajo Social en Grupo, en los proyectos de intervencion de Práctica de entrenamiento profesional”,. Bogotá D.C: Facultad de Trabajo social, 2005.
- García de León, "Asesoría para la formación continua a las Redes de Vinculación Laboral". México Df.: AVE de México. 2008
- González Montaña, Monserrat V., “Teoría de trabajo social comunitario”, Edit. ENTS SUA UNAM, México 2004.
- Méndez Morales, José Silvestre, “La economía en la empresa”, LIMUSA Edit., México D.F. 2004.
- Reyes, Ponce; Agustín “Administración de empresas teoría y práctica”, edit. LIMUSA, México D.F, 2004.
- Rodríguez Valencia, Joaquín “Administración de pequeñas y medianas empresas”, Ed. Cengage Learning, México, 2002.

Revistas

- Revista de Trabajo Social no. 44 “Perfil del trabajador social en el área de empresa” UNAM-ENTS 1990 México.
- Ley de Sociedades mercantiles, 2009
- Presentación: Secretaría de Desarrollo Económico, “Red Estatal de Vinculación laboral (periodo 2002-2008)
- Informe Triannual de actividades de la Red de Vinculación Laboral 2009- 2011,

Páginas

- <http://biblioteca.itson.mx/oa/des/constitucion/oa/index.html>
- <http://www.promonegocios.net/empresa/tipos-empresa.html>
- http://em1pleo.gob.mx/es_mx/empleo/antecedentes_creacion
- www.stps.gob.mx
- <http://www.trabajosocial.unam.mx/queestsocial.html>

ANEXOS

ANEXO 1

HIPOTESIS DESCRIPTIVA

El funcionamiento de la Red de Vinculación Laboral, se ha enfocado principalmente a la realización de la Reunión Ordinaria dejando de lado las demás acciones

VARIABLES/ DEFINICIONES	INDICADORES	INDICE	SUJETO
<p>Variable :</p> <p>El funcionamiento de la Red de Vinculación Laboral</p> <p>Funcionamiento en términos generales, la palabra funcionamiento refiere a la ejecución de la función propia que despliega una persona o en su defecto una máquina, en orden a la concreción de una tarea, actividad o trabajo, de manera satisfactoria. Desde Definición ABC:</p> <p>Red de Vinculación Laboral:</p> <p>"La Red Nacional de vinculación laboral es el mecanismo de la Política para la Igualdad Laboral que trabaja con base en el principio de coordinación interinstitucional, establecido por el Gobierno Federal a través de la Estrategia Vivir mejor.</p> <p>Reunión Ordinaria: establecidas según los estatutos y se convocan tal cual lo estipulan estos</p> <p>Acciones</p> <p>Una acción es el título privado, emitido en serie por una sociedad anónima</p>	<p style="text-align: center;"><u>Objetivos/ propósitos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Contacto entre las áreas de reclutamiento, selección contratación de personal y/o instituciones educativas, • Intercambio de información cualitativa y cuantitativa en materia de empleo • Satisfacción oportuna y adecuada de requerimientos de personal • Intercambio de información de la visión la vinculación de la oferta y la demanda de empleo • Colocación de un mayor número de buscadores de empleo • Ampliar las posibilidades de empleo. • Acortar el tiempo de búsqueda de empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento sobre los objetivos de la Red • N° de veces que se ha puesto en contacto con las diferentes áreas <ul style="list-style-type: none"> ❖ Reclutamiento, selección, contratación de personal ❖ Instituciones educativas ❖ Instituciones gubernamentales ❖ Cámaras y asociaciones ❖ Bolsas de trabajo privadas, ❖ Organismos sindicales y empresariales • Motivo porque se ha puesto en contacto • N° de veces que se ha intercambiado información en materia de empleo • Medios de difusión para intercambio de información • N° vacantes publicadas anuales • Tiempo que ha tardado en cubrir la vacante • Tiempo en colocarte en una vacante (buscadores) • Aumento en posibilidades de empleo • N° de personas colocadas a través de la Red 	<p>Integrantes de la Red de Vinculación Laboral</p>

ANEXO 2



UNIVERSIDAD DON VA SCO, A. C.
 INCORPORACIÓN No. 8727-29 A LA
 UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
 ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL



Cuestionario dirigido a los integrantes de la Red de Vinculación Laboral

Objetivo: Valorar el funcionamiento de la Red de Vinculación Laboral de la Ciudad de Uruapan Michoacán, con la finalidad de identificar los beneficios en los actores involucrados.

Instrucciones generales: lea cada una de las preguntas y responda de acuerdo a lo que se indique eligiendo la opción según su experiencia como integrante de la red de vinculación laboral.

Institución o empresa a la que representa: _____

Puesto: _____ **Tiempo de pertenecer a la Red:** _____

1.- La Red de Vinculación Laboral tiene diversos objetivos, primeramente marque los que conoce y de igual forma señale en que actividades o eventos realizados se han cumplido dichos objetivos:

Objetivos de la Red de Vinculación Laboral	Conocía con anterioridad	Actividad / evento realizados en los que se cumplió con los objetivos			
		Reunión Ordinaria	Via Telefónica	Información por e-mail	No se ha hecho nada al respecto
a) Contacto entre las áreas de reclutamiento, selección y contratación de personal de las empresas de la Ciudad					
b) Intercambio de información cualitativa y cuantitativa en materia de empleo					
c) Satisfacción oportuna y adecuada de requerimientos de personal					
d) Intercambio de información de la visión la vinculación de la oferta y la demanda de empleo					
e) Colocación de un mayor número de buscadores de empleo					
f) Ampliar las posibilidades de empleo.					
g) Acortar el tiempo de búsqueda de empleo					

2.- ¿Cuántas veces se ha vinculado con los diferentes integrantes de la Red de Vinculación Laboral?

Empresas o institución.	N° de veces					Especifique motivos
	1	2	3	Más	Ninguna	
Reclutamiento, selección, contratación de personal						
Instituciones educativas						
Instituciones gubernamentales						
Cámaras y asociaciones						
Bolsas de trabajo privadas,						
Organismos sindicales y empresariales						
Demandantes de empleo						

3.- Marque de acuerdo a las acciones que ha realizado como integrante de la Red de Vinculación

Publicación de vacantes				
Nº de veces que ha publicado vacantes	Nº de veces que ha cubierto con su vacante	Medios utilizados		
		Reunión Ordinaria	Correo Electrónico	Via telefónica

Recepción de Curriculum (C.V)				
Nº de veces que has recibido un C.V	Nº de veces que le has dado seguimiento al C.V	Medios utilizados		
		Reunión Ordinaria	Correo Electrónico	Via telefónica

4.- ¿Qué otro tipo de información recibe por medio de la Red de Vinculación?
a) _____
b) _____
c) _____

5.- ¿Por qué medio la recibe?

6.- ¿Considera que las vacantes publicadas en la Red reúne aspectos de calidad y calidad?
a) Siempre b) Casi Siempre c) Nunca

7.- ¿El permanecer a la Red le ha permitido obtener información cualitativa sobre los candidatos que usted busca?
a) Siempre b) Casi Siempre c) Nunca

8.- ¿Los buscadores de empleo que se presentan a través de la Red de Vinculación reúnen realmente características cualitativas?
a) Siempre b) Casi Siempre c) Nunca

9.- ¿Considera que la Red es un medio para reducir tiempo y costos para cubrir una vacante?
a) Siempre b) Casi Siempre c) Nunca

9.1 ¿Por qué?

10.- ¿En el presente año, cuántas capacitaciones ha recibido en materia Laboral mediante la Red? _____

11.- ¿Cómo integrante de la Red ha brindado orientación ocupacional a egresados y/o solicitantes de empleo?
a) Sí b) No

11.1 ¿De qué tipo? _____

12.- ¿Mediante la Red ha tenido momentos para la difusión de programas y actividades directamente de tu institución?
a) Sí b) No

12.1 ¿En qué momento? _____

13.- ¿Considera que la Red de Vinculación ha dado nuevas alternativas para la colocación laboral?
a) Sí b) No

13.1 ¿Cuáles?
a) _____
b) _____
c) _____
d) _____

15.- ¿Cómo considera su participación en las acciones realizadas por parte de la Red?
a) Siempre participo b) Solo a veces participo
c) Nunca participo

16.- ¿De acuerdo a lo anteriormente mencionado, en que medida se han cumplido los objetivos de la Red de Vinculación de la Ciudad de Uruapan?



Objetivos de la Red de Vinculación Laboral	Completa	Algo completa	Poco completa	Incompleta
a) Contacto entre las áreas de reclutamiento, selección y contratación de personal de las empresas de la Ciudad				
b) Intercambio de información cualitativa y cuantitativa en materia de empleo				
c) Satisfacción oportuna y adecuada de requerimientos de personal				
d) Intercambio de información de la visión la vinculación de la oferta y la demanda de empleo				
e) Colocación de un mayor número de buscadores de empleo				
f) Ampliar las posibilidades de empleo.				
g) Acortar el tiempo de búsqueda de empleo				

17.- ¿Qué sugerencias o recomendaciones haría a la Red de vinculación Laboral para mejorar su funcionamiento?

ANEXO 3



UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.
 INCORPORACIÓN No. 8727-29 A LA
 UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
 ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL



Cuestionario dirigido a buscadores de empleo Red de Vinculación Laboral

Objetivo: Valorar el funcionamiento de la Red de Vinculación Laboral de la Ciudad de Uruapan Michoacán, con la finalidad de identificar los beneficios en los actores involucrados.

Instrucciones generales: lea cada una de las preguntas y responda de acuerdo a lo que se indique, eligiendo la opción según su experiencia como integrante de la red de vinculación laboral.

Nombre: _____ **Edad:** _____

Puesto que solicita: _____ **Escolaridad:** _____

<p>1.- ¿Cuánto tiempo llevas buscando empleo? _____</p> <p>2.- ¿La Red de Vinculación te ha servido de algo? a) SI) b) No) ¿En qué? _____</p> <p>3.- ¿Se te ha dado seguimiento a la presentación de tu currículum? a) SI) b) No)</p> <p>4.- ¿A la fecha, la Red te ha colocado en algún empleo? a) SI) b) No)</p> <p>5.- ¿Por cuál de los siguientes medios se le ha dado seguimiento a tu búsqueda de empleo? a) Correo Electrónico b) Reunión Ordinaria d) Teléfono e) Ninguno f) Otro ¿Cuál? _____</p> <p>6.- ¿Mediante la Red, qué empresas o Instituciones te han atendido? (Marca con una X)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #cccccc;"> <th colspan="2">Empresas o Institución.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="width: 80%;">Reclutamiento, selección, contratación de personal</td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> <tr> <td>Instituciones educativas</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Instituciones gubernamentales</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Cámaras y asociaciones</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Bolsas de trabajo privadas</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Organismos sindicales y empresariales</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Ninguna</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Otro (Especifique)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Empresas o Institución.		Reclutamiento, selección, contratación de personal		Instituciones educativas		Instituciones gubernamentales		Cámaras y asociaciones		Bolsas de trabajo privadas		Organismos sindicales y empresariales		Ninguna		Otro (Especifique)		<p>7.- ¿Al acudir a la Red crees que aumentan tus posibilidades de encontrar empleo? a) SI) b) No) 7.1 ¿Por qué? _____</p> <p>8.- ¿Has recibido capacitaciones mediante la Red? a) SI) b) No)</p> <p>8.1.- Cuántas: _____</p> <p>8.2.- ¿De qué tipo? _____</p> <p>9.- ¿Has recibido alguna orientación ocupacional? a) SI) b) No) ¿En qué momento? _____</p> <p>10.- ¿La Red de Vinculación es un medio para tener un ahorro económico en la búsqueda de empleo? a) SI) b) No) ¿Por qué? _____</p> <p>11.- ¿La Red de Vinculación es un medio para tener un ahorro de tiempo en la búsqueda de empleo? a) SI) b) No) ¿Por qué? _____</p> <p>12.- ¿Qué otras acciones se realizan por parte de la Red de Vinculación Laboral? a) Recepción de Curriculum Vitae b) Vinculación con Instituciones c) Promoción de servicios de cada Institución d) Publicación de vacantes</p>
Empresas o Institución.																			
Reclutamiento, selección, contratación de personal																			
Instituciones educativas																			
Instituciones gubernamentales																			
Cámaras y asociaciones																			
Bolsas de trabajo privadas																			
Organismos sindicales y empresariales																			
Ninguna																			
Otro (Especifique)																			

13.- ¿Qué sugerencias o recomendaciones haría a la Red de vinculación Laboral para mejorar su funcionamiento?

ANEXO 4



UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.
 INCORPORACIÓN No. 8727-29 A LA
 UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
 ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL



Cuestionario dirigido a los organizadores de la Red de Vinculación Laboral

Objetivo: Valorar el funcionamiento de la Red de Vinculación Laboral de la Ciudad de Uruapan Michoacán, con la finalidad de identificar los beneficios en los actores involucrados.

Instrucciones generales: lea cada una de las preguntas y responda de acuerdo a lo que se indique eligiendo la opción según su experiencia como integrante de la red de vinculación laboral.

Institución o empresa a la que representa: _____

Puesto: _____ **Tiempo de pertenecer a la Red:** _____

1.- La Red de Vinculación Laboral tiene diversos objetivos, primeramente marque los que conoce y de igual forma señale en que actividades o eventos realizados se han cumplido dichos objetivos:

Objetivos de la Red de Vinculación Laboral	Conoce con anterioridad	Actividad / evento realizados en los que se cumple con los objetivos			
		Reunión Ordinaria	Via Telefónica	Información por e-mail	No se ha hecho nada al respecto
a) Contacto entre las áreas de reclutamiento, selección y contratación de personal de las empresas de la Ciudad					
b) Intercambio de información cualitativa y cuantitativa en materia de empleo					
c) Satisfacción oportuna y adecuada de requerimientos de personal					
d) Intercambio de información de la visión la vinculación de la oferta y la demanda de empleo					
e) Colocación de un mayor número de buscadores de empleo					
f) Ampliar las posibilidades de empleo.					
g) Acortar el tiempo de búsqueda de empleo					

2.- ¿Cuántas veces se ha vinculado con los diferentes integrantes de la Red de Vinculación Laboral?

Empresas o institución.	Nº de veces					Especifique motivos
	1	2	3	Más	Ninguna	
Reclutamiento, selección, contratación de personal						
Instituciones educativas						
Instituciones gubernamentales						
Cámaras y asociaciones						
Bolsas de trabajo privadas.						
Organismos sindicales y empresariales						
Demandantes de empleo						

<p>3.- ¿Cuáles son los medios de difusión más comunes para el intercambio de información dentro de la Red de vinculación?</p> <p>a) Correo Electrónico b) Reunión Ordinaria c) Teléfono d) Otro ¿Cuál? _____</p> <p>4.- ¿Cómo integrante de la Red, ha brindado alguna orientación ocupacional a egresados y/o solicitantes de empleo?</p> <p>a) Sí) b) No)</p> <p>¿Por qué? _____</p> <p>5.- ¿Mediante la Red ha tenido momentos para la difusión de programas y actividades directamente de su institución?</p> <p>a) Sí) b) No)</p> <p>¿En qué momento? _____</p> <p>6.- ¿En el presente año, cuántas capacitaciones ha recibido mediante la Red? _____</p> <p>7.- ¿De qué tipo?</p> <p>a) Laboral b) Fiscal c) Motivacional d) Otra ¿Cuál? _____</p> <p>7.- ¿Considera si la red es un medio para reducir tiempo y costos para cubrir una vacante?</p> <p>a) Sí) b) No)</p> <p>¿En qué momento? _____</p>	<p>8.- ¿Cuál es el índice de colocación anual mediante la Red</p> <p>_____</p> <p>9.- ¿Tiene conocimiento sobre cuantas vacantes se publican anualmente?</p> <p>a) Sí) b) No)</p> <p>¿Cuántas? _____</p> <p>10.- ¿Sabe cuantas de estas vacantes son cubiertas?</p> <p>a) Sí) b) No)</p> <p>¿Cuántas? _____</p> <p>11.- ¿Se les da seguimiento?</p> <p>a) Sí) b) No)</p> <p>12.- ¿Cuántas personas presentan su curriculum anualmente mediante la Red?</p> <p>_____</p> <p>13.- ¿En qué momento?</p> <p>_____</p> <p>13.- ¿Qué otras acciones se realizan por parte de la Red de Vinculación Laboral?</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p> <p>4. _____</p> <p>¿Cómo considera su participación e involucramiento en las acciones realizadas por parte de la Red?</p> <p>a) Buena b) Regular c) Indiferente d) Mala</p>
--	---

16.- ¿De acuerdo a lo anteriormente mencionado, en que medida se han cumplido los objetivos de la Red de Vinculación de la Ciudad de Uruapan?

Objetivos de la Red de Vinculación Laboral	Completa	Algo completa	Poco completa	Incompleta
a) Contacto entre las áreas de reclutamiento, selección y contratación de personal de las empresas de la Ciudad				
b) Intercambio de información cualitativa y cuantitativa en materia de empleo				
c) Satisfacción oportuna y adecuada de requerimientos de personal				
d) Intercambio de información de la visión la vinculación de la oferta y la demanda de empleo				
e) Colocación de un mayor número de buscadores de empleo				
f) Ampliar las posibilidades de empleo.				
g) Acortar el tiempo de búsqueda de empleo				

17.- ¿Qué sugerencias o recomendaciones haría a la Red de vinculación Laboral para mejorar su funcionamiento?
