



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

---

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD 092 AJUSCO D.F.

**LA CAPACITACIÓN LABORAL EN EL MARCO DEL  
PROGRAMA DE ATENCIÓN INTEGRAL A JÓVENES  
DESEMPLEADOS *LA COMUNA*, UNA PROPUESTA DE  
FORMACIÓN CIUDADANA**

TESINA PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN**

PRESENTA:

**CLAUDIO LUIS ORTÍZ GONZÁLEZ**

DIRECTOR: HÉCTOR REYES LARA

Octubre de 2007

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD 092 AJUSCO D.F.

SECRETARÍA ACADÉMICA

ÁREA ACADÉMICA 1, POLÍTICA EDUCATIVA,  
PROCESOS INSTITUCIONALES Y GESTIÓN

PROGRAMA EDUCATIVO:  
LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN

OPCIÓN: RECUPERACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL

LA CAPACITACIÓN LABORAL EN EL MARCO DEL PROGRAMA DE  
ATENCIÓN INTEGRAL A JÓVENES DESEMPLEADOS *LA COMUNA*,  
UNA PROPUESTA DE FORMACIÓN CIUDADANA

TESINA PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN

PRESENTA:  
**CLAUDIO LUIS ORTÍZ GONZÁLEZ**

DIRECTOR: HÉCTOR REYES LARA

Octubre de 2007

Agradecimientos:

A mi madre, quien me dio la vida.

A la juventud, que no es el futuro sino el presente; en especial a los jóvenes que confiaron en mi, que me permitieron conocerlos y reconocirme en ellos.

Al equipo de trabajo de *La comuna Iztacalco*, que con sus experiencias retroalimentaron mi proceso de conocimiento.

A los compañeros del seminario de titulación de Sociología de la Educación, que jueves a jueves nos reuníamos en cafeterías de Coyoacán para refrescar el conocimiento sociológico y compartir experiencias de nuestra práctica profesional.

Al profesor Héctor Reyes Lara, que con su exigencia y constancia logró sembrarme el gusto por la investigación.

A Pau, mi pareja y compañera de vida, que sin su apoyo y comprensión este trabajo no hubiera sido posible.

A toda la gente que lucha día a día porque este mundo sea mejor.

# ÍNDICE

	Págs.
Introducción.....	6
CAPÍTULO I	
CONTEXTO GENERAL.	
¿Qué es <i>La Comuna</i> ? .....	9
Descripción física de <i>La Comuna Iztacalco</i> .....	9
Estructura del equipo que labora en <i>La Comuna Iztacalco</i> .....	12
Experiencia laboral.....	13
Problematización de la práctica profesional.....	18
CAPÍTULO II	
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PRÁCTICA LABORAL.	
Sociología de la educación y capacitación.....	19
Capacitación laboral que ofrece la Dirección General de Empleo y Capacitación del Gobierno del Distrito Federal mediante el programa de Becas de Capacitación para el Trabajo (BÉCATE). .....	20
Los usuarios.....	23
Factores que determinan la elección de capacitación.....	24
Exclusión del sector estudiantil.....	25
Capacitación y ciudadanía.....	26
El diseño de la capacitación.....	28

### CAPÍTULO III

#### PROPUESTAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL.

La exploración de la demanda.....	31
La elaboración del proyecto.....	32
La puesta en acción.....	35
El proceso de evaluación.....	36
El enfoque ciudadano.....	36
Conclusiones.....	38
Bibliografía.....	43
Anexos.....	47

## INTRODUCCIÓN

El objetivo de la presente investigación es realizar una reflexión autocrítica, basada en propuestas teórico-metodológicas del campo de la sociología y de la etnografía, con respecto al quehacer cotidiano del trabajo con jóvenes, dentro del área de capacitación y en el marco del *Programa de Atención Integral a Jóvenes desempleados (PAIJ) La Comuna* sede Iztacalco, perteneciente a la Dirección General de Empleo y Capacitación (DGEYC) del Distrito Federal.

Por medio de la recuperación de la experiencia profesional y de la reconstrucción de la realidad,<sup>1</sup> se desarrolla un estudio de carácter cualitativo que profundiza y examina los hechos de la vida diaria. En palabras de la profesora Gloria Pérez Serrano:

Esta metodología intenta penetrar con un carácter riguroso y sistemático en los fenómenos de la vida cotidiana, explorarlos, analizarlos y reflexionar sobre ellos para mostrar su complejidad. [...] La metodología cualitativa pretende captar la reflexión de los propios actores, sus motivaciones e interpretaciones, [...] ofrece la posibilidad de acercarnos a la realidad para comprenderla, analizarla y transformarla, [...] se orienta a la resolución de problemas con fines prácticos.<sup>2</sup>

Para reconstruir la realidad dentro de la capacitación laboral se emplean herramientas como la observación, el diario de campo, documentos oficiales de la DGEYC, minutas de reuniones, expedientes de datos generales de los jóvenes que hacen uso del servicio que brinda *La Comuna*, informes de trabajo, reportes mensuales; en suma, se examina la dinámica de los distintos actores implicados en el proceso.

*La Comuna* como parte de la DGEYC tiene la facultad de crear cursos de capacitación por medio del Programa de Capacitación para el Impulso de la

---

<sup>1</sup> “Por reconstrucción de la realidad queremos decir la actividad desordenada y tortuosa de aprender a ver desde dentro al mundo de un individuo o de un grupo. Esto constituye una meta totalmente diferente de la de descubrir y verificar hipótesis científicas [...]; la Sociología Cualitativa tiene como finalidad hacer posible esta reconstrucción.” Howard Schwartz, *Sociología cualitativa. Método para la reconstrucción de la realidad*, México: Trillas, 1984, p. 18-19.

<sup>2</sup> *Modelos de Investigación Cualitativa, en Educación Social y Animación Sociocultural. Aplicaciones Prácticas*, Madrid: Narcea, 2001, p. 25.

Economía Social (Capacites). No obstante, con la finalidad de brindar más alternativas, *La Comuna* ha canalizado a los jóvenes a los programas de capacitación que las Unidades Delegacionales de Servicio de Empleo (UDSES) promueven en todo el Distrito Federal. Esta investigación bajo el título de *La capacitación laboral en el marco del Programa de Atención Integral a Jóvenes desempleados La Comuna, una propuesta de formación ciudadana* se centrará en el Programa de Becas de Capacitación para el Trabajo (BÉCATE), esquema operado en las diferentes UDSES.

En el primer capítulo se expone el significado de *La Comuna*, tanto para la institución de gobierno a la que pertenece como para las personas que laboran en ella. El propósito es encauzar al lector hacia la problemática que existe en uno de los programas surgidos en la actualidad y que poco a poco cobra importancia y fuerza a nivel laboral: *la capacitación*. Partiendo de la premisa de que nada nace de la nada, tuve que emprender un diálogo (por medio de la lectura) con autores que han trascendido en el mundo de la teoría social. Me apoyo en especial en *La escuela por dentro. La etnografía en la investigación educativa* de Peter Woods y en *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción* de Pierre Bourdieu. De Woods retomo el papel del investigador (etnógrafo) como parte esencial de la investigación, debido a que ser uno mismo el investigador y el sujeto investigado no es un trabajo fácil. De Bourdieu utilizo su teoría para analizar la realidad cotidiana pues “sólo se puede captar la lógica más profunda del mundo social a condición de sumergirse en la particularidad de una realidad empírica, históricamente situada y fechada”.<sup>3</sup>

El segundo capítulo representa el ejercicio de reflexión, análisis y autocrítica a partir de volver la vista hacia el camino recorrido. Realizando una retrospectiva del trabajo diario, se resaltan distintos elementos del quehacer profesional para estudiarlos bajo la luz de las corrientes teóricas de quienes apuntan a un modelo de educación con contexto, es decir crítico. Me refiero a Abraham Pain (*Capacitación laboral*), Bertrand Schwartz (*Modernizar sin excluir*), Cesar Ramírez Cavazza (*Vicios y virtudes de la capacitación*), Francisco Fernández Palomares

---

<sup>3</sup> *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*, Barcelona: Anagrama, 1997, p.12.

(*Sociología de la educación*), Gloria Ramírez (*La educación ciudadana ante los retos de la democracia en México*), Henry Giroux (*La escuela y la lucha por la ciudadanía*), Paulo Freire (*Pedagogía del oprimido, La naturaleza política de la educación*), Pierre Bourdieu (*Sociología y cultura, Pensamiento y acción*), entre otros.

En el tercer capítulo establezco las propuestas para el mejoramiento de la práctica profesional basadas en las teorías de Abraham Pain, Gloria Pérez Serrano, Henry Giroux, Pierre Bourdieu y Prudenciano Moreno. La intención es rescatar la importancia y el valor de la capacitación para desarrollar un nuevo programa que posibilite la formación ciudadana a los jóvenes que acuden a *La Comuna*. Pero no sólo se presenta una propuesta, sino que se buscan los mecanismos que permitan ponerla en práctica a fin de ser completado el trabajo del sociólogo. Adelantamos que para que pueda ser viable la estructuración de este nuevo modelo de formación, es necesario sensibilizar al personal que labora tanto en *La Comuna* como en la DGEYC entorno al significado y función de la capacitación. El objetivo es que el lector pueda darse cuenta del papel de la capacitación dentro del Programa de Atención a Jóvenes Desempleados *La Comuna*, lo que es y lo que puede llegar hacer.

Inmediatamente después y como parte del tercer capítulo se presentan las conclusiones a las que se llegaron después de haber sido realizada esta investigación.

CAPÍTULO I  
CONTEXTO GENERAL

**¿Qué es *La Comuna*?**

El Programa de Atención Integral a Jóvenes desempleados *La Comuna* fue creado en 1999 como una estrategia de combate al desempleo, considerando una visión integral de la problemática de los jóvenes,<sup>4</sup> en un rango de edad que va desde los 15 hasta los 29 años.<sup>5</sup> *La Comuna*, mediante acciones de asesoría, orientación y enlace institucional, pretende potenciar los conocimientos, habilidades y destrezas en la búsqueda de soluciones a la problemática personal, familiar y social de los jóvenes que acuden a ella.<sup>6</sup>

Si bien las siete *Comunas* se encuentran dentro del Distrito Federal, específicamente en las delegaciones de Álvaro Obregón, Coyoacán, Gustavo A. Madero, Iztacalco, Magdalena Contreras, Miguel Hidalgo y Tlalpan, pueden acudir a ella jóvenes de cualquier otra delegación federativa o incluso de la zona conurbana. En esta investigación nos centraremos en *La Comuna* Iztacalco, ubicada en la puerta N° 6 de La Ciudad Deportiva (Avenida Río de la Piedad s/n, Colonia Magdalena Mixihuca).

**Descripción física de *La Comuna* Iztacalco.**

Delimitada por una malla ciclónica y por pinos que le proporcionan sombra, *La Comuna* se sitúa en medio de un patio que se utilizaba como cancha de básquetbol. La estructura del inmueble es de lámina de metal en su totalidad; posee una figura semejante a la de una escuadra y está cubierta toda por un techo de dos aguas. Teniendo como referencia la puerta de acceso (lugar donde se

---

<sup>4</sup> El concepto de joven es amplio. Para Bourdieu “La condición de lo joven y la juventud refieren a relaciones sociales históricamente situadas y representadas que conforman umbrales semantizados de adscripción y diferencia, inmersos en redes y estructuras de poder. Esto quiere decir que lo juvenil no es una noción esencialista atribuida a factores biológicos, sino que se llena de los contenidos propios del contexto específico”. *Sociología y Cultura*, México: CNCA/Grijalbo, 1990, p. 164.

<sup>5</sup> “Observatorio del Mercado de Trabajo”, *Realidades Laborales*, N° 4 (2004), pp. 14-17, p.13.

<sup>6</sup> “Acciones de vinculación laboral y apoyo a buscadores de empleo”, *Realidades Laborales*, N°3 (2005), pp. 9-13, p.11.

forma el ángulo de la escuadra), las partes frontal y laterales están pintadas color café, mientras que la parte posterior la decoran dos dibujos tipo *grafitti* hechos por un grupo de asesorados: uno alusivo a los métodos anticonceptivos y otro hace referencia a la importancia de la toma de decisiones. Frente a la puerta se colocan sillas y una mesa con folletos de las distintas áreas en las que da servicio *La Comuna* (educación, empleo, salud, cultura y derechos humanos) para que las personas en espera de pasar a asesoría conozcan y hagan uso de la información. En la pared del lado izquierdo de la puerta se pegan carteleras de eventos de algunos centros culturales del Distrito Federal, publicidad de empresas solicitando personal y láminas que sirven para anotar los cursos de capacitación por iniciar.

El interior del edificio está dividido en ocho secciones por paredes de tabla roca y cada una de ellas tiene diversas funciones. El primer espacio es denominado *Promotoría*, y es el lugar donde se recibe a los jóvenes; se encuentra pasando la puerta principal y sus medidas se acercan a los dos metros cuadrados; está equipada con un escritorio, una silla, un teléfono, un calendario y la agenda donde se programan las citas para que los interesados acudan a asesoría; además hay dos cuadros de La Contraloría del Gobierno del Distrito Federal con teléfonos y direcciones para los usuarios que deseen reportar a los servidores en caso de haber recibido una mala asistencia; atrás del escritorio se colocan sobre una mesa las carpetas de las áreas que integran la Red de Servicios de *La Comuna*, que contienen información puntual de las instancias que la apoyan en el trabajo con los jóvenes.

Del lado izquierdo de la *Promotoría* se halla un salón color verde de cuatro metros de largo por tres de ancho, cuya función es de sala de reuniones, salón para talleres y cocina. En él hay una mesa con seis sillas, un archivero, una mampara con información sobre métodos anticonceptivos y un pequeño Libro Club formado por trescientos libros aproximadamente, que se prestan a los usuarios, ya sea a domicilio o para leer en la sala: el objetivo es promover y difundir el hábito de la lectura. En el extremo opuesto al Libro Club está una mesa con una cafetera y una parrilla para calentar los alimentos, un garrafón de agua y un bote de basura. Del lado derecho de la *Promotoría* se ubican cuatro cubículos, tres para

los asesores y uno para la coordinadora, éste último con una computadora y una impresora además del escritorio y las dos sillas con que cuentan cada uno de ellos. Al igual que la *Promotoría*, están pintados color verde agua y decorados con *posters* de diversos temas. El cubículo de la coordinadora mide poco más de dos metros cuadrados, mientras que el de los asesores es de un metro cincuenta de ancho por dos metros de largo.

Al lado izquierdo del cubículo de la coordinadora se encuentra una bodega y un baño, con medidas de un metro con cuarenta centímetros de ancho por dos de largo cada uno. En el primero se almacenan los enseres de limpieza como escobas, jabón, recogedores y una escalera.

En uno de los extremos del pasillo de los cubículos hay un mueble color blanco con diversos objetos de papelería, así como formatos donde los usuarios anotan sus datos generales o de seguimiento a su situación. Al otro extremo está una caja con carteles informativos de diferentes instancias.

Como ha podido observarse, las condiciones físicas del inmueble no son las adecuadas para proporcionar un servicio como el que ofrece la DGEYC por medio de *La Comuna*. Las dimensiones de los cubículos son muy estrechas, pues existe a penas un metro de distancia entre los jóvenes y los asesores lo que provoca en ambas partes un ambiente de incomodidad. En temporada de calor la situación se torna más difícil debido a que no existe una buena ventilación, volviéndose éste un ambiente bochornoso. Por otra parte, la estructura de metal permite enterarse de las otras charlas de los compañeros.

Sin duda se necesita un espacio de privacidad para que el joven se encuentre en confianza y sepa que lo que dice en asesoría es de carácter confidencial. El hecho de que *La Comuna* se encuentre inmersa en una política de *Austeridad Republicana* por parte del gobierno del Distrito Federal no implica que no sea necesario realizar las modificaciones pertinentes al inmueble, ni dotarlo del equipo tecnológico indispensable para brindar un servicio que esté a la altura de las necesidades de la población.

## **Estructura del equipo que labora en *La Comuna Iztacalco*.**

La estructura del equipo estaba integrada en su origen por un coordinador, cuatro asesores y un promotor. Al crearse *La Comuna* en Coyoacán, varios de los asesores de las diversas *Comunas* fueron enviados a cubrir los lugares a Coyoacán. Así, *La Comuna* en Iztacalco se vio afectada con la reducción de dos de sus integrantes.

Actualmente el equipo en *La Comuna Iztacalco* está constituido de la siguiente manera:

Coordinadora: Rebeca Rodríguez Capetillo, Lic. en Pedagogía, por la UNAM.

Asesora: Angélica Sánchez Vieyra, Lic. en Sociología, egresada de la UAM.

Asesor: Joel Hernández Ortega, pasante de la licenciatura en Relaciones Internacionales de la ENEP Aragón.

Asesor: Claudio Luis Ortiz González, pasante de la licenciatura en Sociología de La Educación por la UPN.

El personal que trabaja en *La Comuna* está contratado bajo un convenio por honorarios, es decir carece de las condiciones de protección laboral y seguridad social. Es una gran contradicción que *La Comuna*, en su desarrollo cotidiano, se encargue de asesorar a jóvenes en materia de empleo para que conozcan sus derechos y los hagan valer como prestadores de un servicio, y sea la misma DGEYC quien no dé amparo a sus trabajadores. A este respecto, un artículo del periódico *La Jornada* establece que:

Una política laboral dinámica y progresista [consiste en] respetar la legalidad laboral en el ámbito interno de los trabajadores que prestan sus servicios al propio gobierno; para ello sería fundamental hacer extensivas las protecciones laborales [...] al creciente número de trabajadores que son contratados bajo el convenio por honorarios, cuando prestan sus servicios sujetos a una relación de trabajo ordinario.<sup>7</sup>

Este tipo de contratación no es nada nuevo, se realiza en todo el país, tanto en el gobierno estatal como en el federal, puesto que “es una vía para reducir el

---

<sup>7</sup> Justiniano Alcalde. “Una agenda laboral para el Distrito Federal”. *La Jornada* [México] (03 de Marzo 2007), núm. 8092, p. 16.

costo de la mano de obra. Sin embargo, detrás de ella se genera un drama personal y familiar que recuerda los reclamos de los trabajadores de principios del siglo pasado”.<sup>8</sup>

### **Experiencia laboral.**<sup>9</sup>

Considero importante apoyarme en la Etnografía para realizarla. Partiendo del concepto de Woods:

[La Etnografía es] la descripción del modo de vida de una raza o grupo de individuos, se interesa por lo que la gente hace, cómo se comporta, cómo interactúa. Se propone descubrir sus creencias, valores, perspectivas, motivaciones, y el modo en que todo eso se desarrolla o cambia con el tiempo o de una situación a otra. Trata de hacer todo esto desde dentro del grupo y desde dentro de la perspectiva de los miembros del grupo. Lo que cuenta son sus significados y sus interpretaciones.<sup>10</sup>

Analizar la experiencia acumulada a lo largo de siete años de servicio en *La Comuna* es un ejercicio que representa un hecho trascendente en lo personal, debido a que un instrumento importante para realizarla soy yo. Voltar la mirada crítica y reflexiva hacia uno mismo resulta extraño y complicado, por ello retomo de Woods tres factores necesarios para construirlo: el sujeto en su carácter individual y colectivo, su interés en investigar el trasfondo de las relaciones con otros individuos y sus situaciones en un determinado contexto que no es estático.

Con fines operativos, he decidido retomar sólo las actividades de la semana del 3 al 7 de abril de 2006 enfocadas a la capacitación laboral, excluyendo parte del primero y último días, que si bien no forman parte directamente, sí se relacionan por tratarse de una capacitación para un bien vivir. Es preciso aclarar por último que algunos acontecimientos parecen inconclusos, pero recuérdese que se trata de una semana de labores.

---

<sup>8</sup> *Id.*

<sup>9</sup> Como esta sección es la reconstrucción de situaciones vividas y vistas desde la perspectiva de una persona en particular, la voz narrativa será la de primera persona del singular.

<sup>10</sup> *La Escuela por Dentro*, Madrid: Centro de Publicaciones del M.E.C/Ediciones Paidós Ibérica, 1993, p.18.

Lunes 3 de abril de 2006.

Asistí a Centros de Integración Juvenil (CIJ) unidad Iztapalapa para realizar una dinámica con jóvenes adictos. Ésta consistió en proyectar a un grupo de siete pacientes una película referente al uso y abuso de sustancias que provocan adicciones. Los jóvenes al terminar la película, aunque poco participativos, mostraron interés en la actividad al compartir sus experiencias y al intentar relacionarlas con la trama de la película.

De vuelta a *La Comuna*, Angélica, mi compañera de trabajo, me comunicó que había hablado la licenciada Silvia Franco, del Área de Desarrollo Sustentable de la delegación Iztacalco, para comentar que ese mismo día debía presentarme a una reunión con la empresa *Velform*, que se dedica a la industria textil. La razón sería aclarar el motivo por el cual no se pudo iniciar un curso de capacitación en costura.

El curso consistía en capacitar a 30 jóvenes en las instalaciones del CECATI N° 73 durante 3 meses para que al término la empresa *Velform* los contratara. Las personas inscritas serían beneficiadas con una beca de apoyo económico mensual de casi dos mil pesos, más quinientos pesos para gastos de transporte, dando un total de siete mil quinientos pesos, aproximadamente, por cada alumno por todo el curso. El instructor del CECATI recibiría por su trabajo nueve mil pesos al mes y una partida extra para compra de material a utilizarse. La UDSE Iztacalco se encargaría del trámite administrativo y de la gestión del recurso económico para poder operarlo. *La Comuna*, por su parte, realizaría el reclutamiento de los interesados.

Bajo este panorama, el curso debía ser operado en la modalidad de Capacites, pero la DGEYC no autorizó el presupuesto. Se optó entonces por ejecutarlo bajo el esquema de Capacitación Mixta,<sup>11</sup> que se caracteriza por su contenido práctico, toda vez que las clases se realizan en las instalaciones de las empresas; al igual que el Capacites, cuenta con beca económica y apoyo para

---

<sup>11</sup> En los convenios específicos que se suscriben con las empresas, se hace explícito el compromiso de éstas para cubrir los costos operativos de la capacitación, elaborar el programa de capacitación y contratar por lo menos al 70% de los egresados. "Servicios y programas del SNEDF", *Servicio Nacional de Empleo del Distrito Federal. Te da la mano*, (2005), pp. 6-17, p. 9.

traslado de los jóvenes, así como pago del instructor. No obstante, la empresa argumentó que no le convenía por lo que rechazó la propuesta y el proyecto no pudo efectuarse.

Al finalizar la junta, el área de Fomento Económico de la misma delegación me pidió que los visitara el martes próximo para dar continuidad a las mesas de trabajo con respecto a la capacitación laboral.

Martes 4 de abril de 2006.

Tuve una reunión con el equipo de *La Comuna*. Platicamos sobre la situación de cinco asesorados que fueron rechazados del curso de auxiliar administrativo operado por la UDSE Iztacalco en la modalidad de Formación Laboral en la Práctica. Los jóvenes solicitaban ser capacitados en actividades de paquetería básica (computación), pero al no existir una respuesta a su demanda los canalizamos a la UDSE. La alternativa que les dimos no fue del todo vaga a sus intereses pues el curso de la UDSE además de darles herramientas de administración también les daba elementos de paquetería básica.

Cabe decir que *La Comuna* tenía planeado iniciar dos cursos en la modalidad de Capacites: uno que promovería la adquisición de conocimientos en paquetería básica y otro para desempeñarse como auxiliar administrativo. Ambos se harían en coordinación con la UDSE Iztacalco, el CECATI N° 73 y la delegación Iztacalco. La primera tendría la función de generar todo el trámite administrativo ante la DGEYC, el segundo sería la instancia capacitadora y, la tercera la mediadora con la Asociación de Empresarios, para que al término de la capacitación los egresados fueran contratados en alguna de las empresas que la conforman. *La Comuna* se encargaría de hacer el proceso de reclutamiento. Este proyecto se había estado construyendo durante meses a partir de que se realizaron mesas de trabajo entre *La Comuna* y las instancias antes mencionadas. Desafortunadamente la cancelación del recurso económico por parte de la DGEYC y la falta de compromiso de las empresas para contratar a los jóvenes impidieron que se ejecutara.

Fue así que *La Comuna* canalizó a 25 personas (en su mayoría mujeres) al curso de auxiliar administrativo de la UDSE Iztacalco; 20 estaban interesadas en adquirir conocimientos en paquetería básica y los restantes en auxiliar administrativo. Como la capacitación se impartiría dentro la empresa y ésta requería sólo de personal femenino, quedaron fuera los cinco hombres.

El equipo se dio a la tarea de investigar otras opciones en las demás UDSES y *Comunas* para estos cinco asesorados. Se encontró que en la UDSE Iztapalapa había un curso de operador de paquetería, por lo que entramos en negociación para que fueran recibidos. Después de haber sido canalizados, fueron rechazados de nueva cuenta debido a que el personal de la UDSE no proporcionó la información adecuada. La capacitación estaba dirigida en un 80% al sector femenino y un 20% al masculino, espacio ya ocupado antes de enviarlos. De esta forma, se encontró otra alternativa en el CECATI N° 73, que les ofreció una beca completa para una capacitación en auxiliar administrativo.<sup>12</sup> Los jóvenes dijeron que analizarían la oferta y darían una respuesta la siguiente semana.

Miércoles 5 de abril de 2006.

Me comuniqué con la compañera Maura de *La Comuna* Miguel Hidalgo, quien me comentó que iniciarían dos cursos en el esquema de autoempleo, dirigidos a jóvenes de entre 16 y 33 años de edad: uno de papel artístico y otro de fabricación de cajas artesanales, ambos operados en la modalidad de Capacites. Las sedes serían el Teatro del Pueblo y el Centro Cultural la Lagunilla y el horario de lunes a viernes de 8:00 a 14:00 hrs. con duración total de dos meses.

Jueves 6 de abril de 2006.

Canalicé a cuatro jóvenes interesados en los cursos de papel artístico y cajas artesanales, no sin antes asesorarlos de manera individual. Les expliqué la normatividad y el objetivo, así como el monto destinado para su beca.

---

<sup>12</sup> Existe un convenio con el Cecati N° 73 que consiste en proporcionar becas completas a jóvenes de escasos recursos canalizados por *La Comuna*. De esta manera los jóvenes no pagan la cuota de inscripción que asciende aproximadamente a 600 pesos.

Más tarde, me habló un compañero de *La Comuna* Gustavo A. Madero para comentar que operarían un curso denominado *Habilidades Básicas para la Búsqueda de Empleo* en la modalidad de Capacites enfocado a proporcionar conocimientos para mejorar la movilidad en la búsqueda de empleo. Es decir, cómo realizar un currículum, qué elementos evalúa el entrevistador, tipos de reclutadores, desarrollo de micro empresas, nociones de computación. Se llevaría a cabo durante dos meses, con un horario de 8:00 a 14:00 hrs. de lunes a viernes en el Conalep GAM I ubicado en la delegación Gustavo A. Madero.

Viernes 7 de abril de 2006.

Se presentó una joven de 22 años, madre de un niño de 5 años. Ella asistió a *La Comuna* por dos situaciones particulares: el interés de mejorar su calidad de vida y la búsqueda de empleo.

Durante la asesoría la chica mencionó que llevaba seis meses viviendo en casa de sus padres y que había regresado con ellos después de su separación matrimonial. La causa de la ruptura había sido la violencia física y psicológica de su pareja hacia ella. Pero éste no fue el único factor que dio fin a su relación: tanto ella como su esposo son adictos al *crack*, la cocaína y la marihuana.

Repetidas veces especificaba que el ambiente “familiar” en el que se encontraba la llevó a reflexionar en el sentido que le estaba dando a su vida y a la de su hijo, por lo que estaba interesada en cursar la preparatoria abierta (sus últimos estudios son de nivel secundaria) a la par de capacitarse en el área de computación para, posteriormente, entrar a trabajar. Le propuse tomar el curso de *Habilidades Básicas para la Búsqueda de Empleo* de *La Comuna* Gustavo A. Madero y cursar la preparatoria abierta en el INEA para que pudiera obtener elementos que le permitieran realizar sus planes. En cuanto a su problema de adicciones, aunque mencionó que llevaba seis meses sin probar sustancia alguna, decidí enviarla terapia a CIJ. La joven se mostró convencida de iniciar el proyecto; después de haber aceptado, la canalicé a las instancias correspondientes.

## **Problematización de la práctica profesional.**

Hasta ahora se ha dado un panorama general de lo que significa *La Comuna* y las situaciones que conllevan desarrollarse de manera profesional en este espacio. De modo específico, se ha centrado en actividades referentes a los jóvenes que acuden a *La Comuna* solicitando como alternativa a sus demandas un curso de capacitación para su mejor desempeño laboral.

Por ello, y ante todo, es importante preguntarnos: ¿en qué medida influye la capacitación laboral respecto a la mejora de condiciones de vida ciudadana en los jóvenes que acuden a *La Comuna*, y en qué forma contribuye a la adquisición de un empleo?, ¿qué sector de la ciudadanía acude a *La Comuna* solicitando capacitación y bajo qué circunstancias lo solicita?. Así mismo, ¿qué factores condicionan o determinan a los jóvenes para que elijan la opción de capacitación? o ¿la capacitación que proporciona la DGEYC responde en realidad a la demanda de los ciudadanos que acuden a *La Comuna*?

Sabemos que para desarrollar de manera satisfactoria un programa de capacitación se necesita, además de las personas que la reciben, tomar en cuenta a quienes lo organizan. Ante esto es que nos cuestionamos: ¿qué tipo de capacitación laboral ofrece la DGEYC del GDF?, ¿a partir de qué análisis o estudio se diseña un curso de capacitación, qué tipo de valores proporciona y a qué sector ciudadano va dirigido?, ¿con qué visión ideológica se instrumenta esta política de capacitación, a qué interés responde y qué tipo de ciudadano desea obtener o moldear?. Estas preguntas serán el eje de tránsito por el que se realizará la recuperación de la experiencia profesional.

## CAPÍTULO II

### CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PRÁCTICA LABORAL

#### **Sociología de la educación y capacitación.**

La educación en la actualidad representa uno de los quehaceres básicos dentro de la vida en sociedad. Las instituciones y dependencias gubernamentales día a día insisten en implantar y fomentar la educación, prioritariamente en las zonas de escasos recursos. Tomando en cuenta que el proceso de educación tradicional ha sido modificado, se cuenta ahora con un tipo de enseñanza desprendida de ella: la Educación Social, que se propone como ideal necesario la educación para toda la vida o *educación permanente*.<sup>13</sup> La noción de *educación permanente* nos permite concebir a la acción educativa no como un proceso finito, sino como un proceso abierto, con todas las dificultades que eso implica.<sup>14</sup>

En la Sociología se plantea la necesidad de partir del conocimiento de las situaciones concretas, que influyen y configuran a los sujetos que son educados. Es decir, se estudian los modelos educativos que coexisten dentro de la sociedad para analizar a los ciudadanos que se desea formar. Cabe decir que la Sociología tiende a considerar que las sociedades modernas han hecho posible que el ser humano sea más autónomo y reflexivo, aunque los procesos de modernización concretos sean contingentes, violentos y deshumanizados.<sup>15</sup>

Por lo tanto, se entiende por Sociología de la Educación la ciencia que estudia diversos aspectos de la educación de manera puntual dentro de una sociedad, las relaciones de educación e igualdades sociales y las relaciones entre educación y trabajo.

La capacitación en su relación con la Sociología de la Educación debe concebirse como un proceso de *educación permanente*, pues la capacitación parte del bagaje científico y técnico que poseemos, actuando sobre el factor humano y

---

<sup>13</sup> Palomares ejemplifica diversos tipos de educación: educación ocupacional, aulas de mayores, la ciudad educadora. *Sociología de la Educación*, Madrid: Pearson, 2003, p.2.

<sup>14</sup> Cf., Abraham Pain, *Capacitación Laboral en Formación de Formadores*, Buenos Aires: Ediciones Novedades Educativas/Universidad Nacional de Buenos Aires, 2001, p. 26.

<sup>15</sup> Francisco Fernández Palomares, *op. cit.*, pp. 31-57.

enfrentándonos a la problemática del entorno, conformada por el analfabetismo, las desigualdades sociales, la indiferencia cultural, la explosión demográfica, la aceleración de la tecnología y el desfase entre la evolución tecnológica y la evolución socioeconómica.<sup>16</sup>

La capacitación potencia el desarrollo de los seres humanos con la finalidad de mejorar y obtener mayores conocimientos de carácter técnico, científico y/o humano, aplicados tanto en el empleo (formal o informal) como en la vida cotidiana. Para que pueda desarrollarse satisfactoriamente el proceso de capacitación, se necesita llevar a cabo una valoración periódica del potencial adquirido para incorporar de manera efectiva al individuo y, mediante la transmisión de su experiencia, pueda mejorar y transformar a futuro su contexto laboral y social.

### **Capacitación laboral que ofrece la Dirección General de Empleo y Capacitación del Gobierno del Distrito Federal.**

Existen dos corrientes teóricas bajo las que podemos analizar el vínculo que existe entre capacitación y trabajo. Una podría ser la postura que establece que mediante la educación se logra hacer de los individuos asalariados seres “responsables y disciplinados”, lo que implica seguir un modelo de educación que conduce a formar sujetos bajo ideales de obediencia y encaminados a una actitud de competitividad que finaliza en el individualismo. Otra sería basarnos en una tendencia educativa orientada a formar personas críticas, capaces de analizar e interpretar su entorno social de manera libre y, comprometidas en construir una sociedad más justa y democrática.<sup>17</sup> Para fines del presente estudio, tomaremos en consideración la segunda opción, pues a partir de ésta observamos que la capacitación que proporciona el Gobierno del Distrito Federal con el Programa de Becas de Capacitación para el Trabajo (BÉCATE) puede concebirse como un

---

<sup>16</sup> César Ramírez Cavassa, *Vicios y virtudes de la capacitación*, México: Pac, 1997, p. 72.

<sup>17</sup> Henry Giroux ha elaborado diversos estudios sobre la educación y formación ciudadana, que hacen referencia al compromiso de los individuos a defender sus derechos mediante una educación crítica y reflexiva que permita exigir una mejora en sus condiciones sociales.

mero mecanismo reproductor de las desigualdades sociales, debido a que no transforma la situación, sino que mantiene y alimenta las diferencias.

El BÉCATE es el conjunto de acciones coordinadas con instituciones y empresas, tendientes a facilitar la capacitación de la población desempleada y subempleada. Durante el proceso, los beneficiarios reciben capacitación gratuita y una ayuda económica para su sostenimiento.<sup>18</sup> El BÉCATE se financia con recursos del Gobierno del Distrito Federal y es un programa que apoya a las personas que no tienen empleo o que carecen de ingresos económicos suficientes para su sostenimiento. El objetivo es obtener la calificación y, cuando sea el caso, posibilitar la certificación requerida por el aparato productivo, al incorporarse a cursos de capacitación de corto plazo para facilitar el acceso a un empleo o el desarrollo de una actividad productiva por cuenta propia.

Para su operación, el BÉCATE se divide en cinco modalidades de atención:<sup>19</sup>

- 1.- Capacitación en la Práctica Laboral (CPL).
- 2.- Capacitación para el Auto Empleo (CA).
- 3.- Capacitación Mixta (CM).
- 4.- Capacitación Productiva (CP).
- 5.- Prueba Vales de Capacitación (VC).

Como puede observarse, el fin de la capacitación ha sido modificado, cambiándose la esencia de su filosofía de mejorar el trabajo humano por una simple actividad repetitiva alejada de la realidad, o por personas que sólo buscan ingresos de manera rápida y, en cierta manera, más cómoda que en un empleo con jornada laboral normal.<sup>20</sup>

De acuerdo a la información oficial publicada por el Gobierno del Distrito Federal, la capacitación es sólo un contenedor social, pues tiene de manera inherente una falta de compromiso para la creación de un modelo económico social eficaz. Así, ante la falta de mejores condiciones laborales, el gobierno se ve obligado a crear cursos de capacitación para todas aquellas personas rechazadas

---

<sup>18</sup> Servicio Nacional de Empleo del Distrito Federal. *Te da la mano*, <<http://www.dgec.df.gob.mx/>>

<sup>19</sup> *Ibidem*.

<sup>20</sup> Cf., Ramírez Cavassa, *op.cit.*, p. 43.

porque no cubren el perfil dictado de un sistema laboral deshumanizado, autoritario y excluyente. El concepto que la DGEYC da del BÉCATE contiene implícitamente un carácter ideológico distinto al que entendemos de capacitación. Si tomamos en cuenta la definición de *ideología* de Judith Newton y Deborah Rosenfelt,<sup>21</sup> el BÉCATE hace hincapié en que la capacitación debe responder al perfil dictado por el sector productivo, dígase empresas ó fábricas, con la finalidad de dar salida a la demanda de mano de obra calificada. Ello implica que el ciudadano (el joven) se sujete a las demandas específicas requeridas por la empresa y ésta a su vez pueda facilitar su acceso al empleo sin transformar las relaciones vigentes.

La capacitación que ofrece el BÉCATE satisface los intereses del modelo económico actual, enmascarados en la solución de las necesidades de la población. Las empresas obtienen al personal calificado sin invertir económicamente en la capacitación del personal, ya que es el gobierno que la facilita con sus propios recursos, mientras que la empresa se beneficia evadiendo la responsabilidad legal de ofrecer capacitación a sus trabajadores.<sup>22</sup>

Se genera así una plantilla de elementos capacitados para los diferentes puestos laborales que ofrece una empresa, que puede ser utilizada para la rotación, desechar a los que laboran contratando a las que cuentan con capacitación, o incluso, puede que ni siquiera se contrate al personal capacitado por el gobierno, reproduciendo así las desigualdades sociales.

Creemos que la capacitación entendida de manera integral debe formar individuos críticos y solidarios, capaces de comprender e interpretar su mundo de

---

<sup>21</sup> “La ideología no es necesariamente una expresión directa de los intereses de clase gobernante en todos los momentos de la historia, no es pues un conjunto de distorsiones deliberadas que se nos impongan desde arriba, sino un sistema complejo y contradictorio de representaciones (discurso, imágenes, mitos) por medio de las cuales nos experimentamos también a nosotros mismos, puesto que la labor de la ideología es igualmente la de elaborar sujetos coherentes. Así, el individuo vive su sujeción (del sujeto) a estructuras sociales como una subjetividad (del sujeto) coherente, como una totalidad imaginaria”. *Cit.* por Henry A. Giroux, *La Escuela y La Lucha por La Ciudadanía*, México: Siglo XXI, 1998, p. 47.

<sup>22</sup> De acuerdo al Artículo 153-A de la Ley Federal Del Trabajo: “[...] Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad”.

manera libre y comprometidos en la construcción de una sociedad con mayor igualdad, más justa y democrática.

Es necesario contar con una ciudadanía activa, conciente de sus derechos democráticos, capaz de defenderlos y hacerse escuchar frente a los voceros de la política neoliberal. No obstante que han existido sectores de la población que han manifestado tener conocimiento de sus derechos, hoy en día estas prácticas han sido insuficientes. Se requiere la creación de nuevos mecanismos que permitan el acceso a otras esferas de participación como en la económica, de salud, cultura, educación y derechos humanos.<sup>23</sup>

### **Los usuarios.**

Si partimos de la premisa de que un “ciudadano es un sujeto de derechos, [y] alguien que conoce sus derechos, tiene la posibilidad y capacidad de defenderlos, incluso de disfrutarlos”,<sup>24</sup> los usuarios que acuden a *La Comuna* se presentan como ciudadanos inacabados e inconclusos.<sup>25</sup> Puesto que los jóvenes no conocen del todo sus derechos, en ocasiones no saben como defenderse de los atropellos cometidos por parte del personal del área de recursos humanos de alguna empresa o fábrica, o de funcionarios públicos corruptos; no saben cómo actuar ante el alza de precios de la canasta básica causada por una reforma política.

La mayoría de los usuarios que acuden a *La Comuna* son hombres y mujeres entre 18 y 27 años de edad, algunos de ellos dentro del sistema educativo. Por ejemplo, en el mes de junio de 2006 del total de asistentes, correspondieron al nivel medio superior (Preparatoria, CCH, Colegio de Bachilleres, Carrera Técnica) 61%, al profesional, 28% y, al básico secundaria

---

<sup>23</sup> V., Henry A. Giroux, *op. cit.*, 1998, p. 56.

<sup>24</sup> Cit. por Gloria Ramírez, *La educación ciudadana ante los retos de la democracia en México*, México: UNESCO, 2005, p.11.

<sup>25</sup> Freire se refiere a este tipo de individuos “como seres que caminan hacia adelante, que miran al frente; como seres a quienes la inmovilidad amenaza de muerte; para quienes el mirar hacia atrás no debe ser una forma nostálgica de querer volver sino una mejor manera de conocer lo que está siendo, para construir mejor el futuro. De ahí que se identifique con el movimiento permanente en que se encuentran inscritos los hombres, como seres que se saben inconclusos; movimiento que es histórico y que tiene su punto de partida, su sujeto y su objetivo”. *Pedagogía del Oprimido*, México: Siglo XXI, 1976, p. 93.

11%.<sup>26</sup> Como puede observarse, no acudieron jóvenes con escolaridad de primaria. Una de las principales demandas que plantean los jóvenes que llegan a *La Comuna* es la de obtener un empleo que les permita solventar gastos generados de los estudios. Una vacante sólo por temporada vacacional (de verano) o de medio tiempo que les permita continuar con su educación profesional o, en caso de ser egresados, alguna labor relacionada con la carrera cursada.<sup>27</sup> Son escasos los jóvenes que acuden a *La Comuna* solicitando de manera directa un curso de capacitación, esto se debe en gran medida a la falta de difusión por parte de la DGEYC del BÉCATE. Dicha situación responde, en cierto orden, a que no existe un rubro económico destinado a difundir el programa en los medios de comunicación. Sin embargo, esta situación no sería del todo factible debido a que los cursos que se autorizan son pocos en relación con la demanda poblacional.

### **Factores que determinan la elección de capacitación.**

Como ya se mencionó, la mayoría de las veces los usuarios no llegan de manera directa requiriendo capacitación, sin embargo, a nuevas fechas, existe un pequeño sector que demanda este servicio como una alternativa para la situación que atraviesa: el estudiantil. Debido a que son escasas las vacantes de medio tiempo y los empleos por temporada vacacional no existen, a los jóvenes entre 18 y 24 años que llegan a *La Comuna* y se encuentran estudiando, las opciones para obtener recursos económicos se reducen a dos: un empleo con un sueldo de salario mínimo y jornada de ocho horas diarias de lunes a domingo, con un descanso entre semana, o un curso de capacitación con duración de seis horas al día de lunes a viernes y con un apoyo económico de 2,640 pesos al mes. Habitualmente prefieren la capacitación.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> México, D.F. Informe Delegacional. Iztacalco: Comuna, 2006.

<sup>27</sup> "La mayor proporción de jóvenes que estudian en el Distrito Federal se refleja en la búsqueda de trabajos de medio tiempo que les permita continuar con su actividad formativa. Esta situación se confirma al observar que los jóvenes con primaria buscan trabajos de tiempo completo en una enorme mayoría (el 81%), mientras que casi la totalidad de los jóvenes con formación secundaria buscan empleos de medio tiempo (la búsqueda de empleos de medio tiempo continúa siendo la opción más que mayoritaria en los jóvenes de mayor formación educativa)". Julia I. Dávila Flores, *Jóvenes Mexicanos del Siglo XXI*, México: Encuesta Nacional de Juventud 2000, 2004, p. 38.

<sup>28</sup> Un artículo del periódico *La Jornada* menciona que "*Paradójicamente*, ahora muchos jóvenes tienen mejor educación que sus padres, pero obtienen trabajos precarios, sin protección y con

Si bien los jóvenes no poseen una idea clara sobre los cursos que pueden ser idóneos para su desarrollo laboral, *La Comuna* orienta en la elección de acuerdo a sus necesidades e intereses. Cabe aclarar que durante el proceso de asesoría se les hace la observación de que si bien por el momento la alternativa más viable es un curso, éste debe servir para generar una opción de desarrollo que les permita en un mediano plazo obtener un ingreso económico; de esta forma se pretende que el curso no sea elegido sólo por la beca de apoyo económico.

A las causas que condicionan o determinan al usuario para que opte por la capacitación podemos añadir la falta de experiencia laboral y el hecho de no contar con conocimientos específicos requeridos por un oficio, esto sin tomar en cuenta los factores externos tales como la precarización social de los empleos asociada a la inseguridad de los ingresos, menor protección social y mayor rotación laboral, entre otros.

La motivación ideal que debería condicionar la elección, sin lugar a duda, sería que el joven en verdad considerara que puede contribuir a su progreso personal, profesional y laboral.

### **Exclusión del sector estudiantil.**

La capacitación del BÉCATE se dirige a personas desempleadas únicamente y se centra en proporcionar elementos y habilidades sobre algún oficio. Algunos cursos se orientan a reforzar nociones técnicas aprendidas en la escuela pero, por lo general, no contemplan conocimientos del campo de las humanidades.

La capacitación en su origen nació como una respuesta ante la necesidad de brindar herramientas a la población excluida del sistema educativo,<sup>29</sup> jóvenes con baja escolaridad, que por la efímera tecnificación de su mano de obra (que es lo único que poseen), se ven marginados del medio laboral. Hoy en día en *La Comuna* la demanda de capacitación viene también de otro sector. De jóvenes

---

suellos bajos. En suma, la OIT afirma que se está desperdiciando la energía y el talento de la generación de jóvenes más educada que hemos tenido". Poy Solano L. "Las universidades ya no son el eje de la formación de jóvenes", *La Jornada* [México] (12 de julio 2006), núm. 7860, p. 50.

<sup>29</sup> Para profundizar sobre este tema v., Bertrand Schwartz, *Modernizar sin excluir*. Documento mimeografiado. México, 1995, p. 66.

con mayor formación, estudiantes de nivel medio superior y licenciatura que no cuentan con experiencia laboral por su corta edad, lo que les impide insertarse al mercado laboral de manera inmediata.

Entre sus objetivos, el programa BÉCATE contempla la opción de desarrollar una actividad dirigida al autoempleo, sin embargo especifica en sus requisitos para ser beneficiarios, no ser estudiantes, por lo que desde su concepción impide a los jóvenes adquirir conocimientos que les permitan consolidar una alternativa a su situación. De acuerdo a la normatividad del programa, los educandos no son sujetos con necesidades económicas. Es evidente que la realidad de los jóvenes no coincide con la noción que se tiene de ellos por parte del gobierno y de algunas empresas, pues “más del 70% de la matrícula [de nivel superior] estudia y trabaja”.<sup>30</sup>

Como no existen políticas laborales que consideren las necesidades de este sector, *La Comuna*, al recurrir a la capacitación como una alternativa a esta demanda, se encuentra en un panorama complicado. Los asesores se ven en el dilema moral<sup>31</sup> de, por un lado, seguir la normatividad y, por el otro, tratar de ver de qué manera se puede sortear esta traba administrativa para poder apoyar al usuario. Entendido de otra manera, entre lo que es y el cómo debería de ser.

### **Capacitación y ciudadanía.**

Es importante hacer referencia a dos situaciones en concreto: la capacitación con carácter formativo incompleto proporcionada por la DGEYC del gobierno del Distrito Federal, carente de una formación ciudadana, y; la falta de reconocimiento de los jóvenes en calidad de estudiantes con necesidades económicas, en busca de ser autosuficientes y de ser reconocidos como verdaderos ciudadanos.

---

<sup>30</sup> *Id.*

<sup>31</sup> Entiéndase por *moral* al “código o regla prescriptivos que uno sigue para vivir dentro de una sociedad y una cultura particulares. Claro está que estos códigos no sólo se hacen cumplir, se median y se modifican externamente, sino que frecuentemente también se interiorizan. El código moral a menudo es un complejo de experiencias y discursos contradictorios, fragmentados y estratificados”. *Cit* por Henry A. Giroux, *op. cit.*, p. 65.

En *La Comuna* se parte de la visualización del usuario como un sujeto en proceso que debe desarrollarse integralmente en cinco aspectos: salud, educación, empleo y capacitación, cultura y recreación y derechos humanos. En ese sentido consideramos que la capacitación en *La Comuna* puede convertirse en una herramienta que coadyuve a estos fines.

La ciudadanía, entendida como la aplicación y goce de derechos civiles, políticos y sociales que hoy incluyen formalmente la inmensa mayoría de las constituciones nacionales del mundo,<sup>32</sup> forma un conjunto articulado y coherente de derechos de diferente índole, cuyo ejercicio irrestricto constituye la prueba de la existencia de la ciudadanía misma. La capacitación si se entiende de una manera integral (*capacitación ciudadana*), puede ayudar a que los jóvenes obtengan herramientas para insertarse en el mercado laboral y, a su vez puede informar de los derechos que como ciudadano se poseen, además de especificar como hacerlos valer. De esta forma la capacitación laboral se transforma en un acto de Educación Ciudadana.

De acuerdo con Marcuse:

Si la *educación* ha de ser más que el simple entrenamiento para el *status quo*, significa no sólo habilitar al hombre para conocer y comprender los hechos que construyen la realidad, sino también para conocer los factores que establecen los hechos para que él pueda cambiar su realidad inhumana.<sup>33</sup>

La Educación Ciudadana reconoce las dimensiones históricas, políticas y sociales basada en valores, principios, procesos y prácticas relativas a los derechos humanos en su *integralidad* y la relación de interdependencia e indivisibilidad con la democracia, el desarrollo y la paz.<sup>34</sup> A este respecto, la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) menciona que “en la medida que los problemas fundamentales de los jóvenes sean la exclusión y la vulnerabilidad, la solución deberá encontrarse en el logro de mayores niveles de

---

<sup>32</sup> Gloria Ramírez, *loc. cit.*

<sup>33</sup> Cit por Henry A. Giroux, *op. cit.*, p. 227.

<sup>34</sup> Gloria Ramírez, *op. cit.*, p. 12.

integración social, incluidos el plano laboral, el acceso a los servicios y el ejercicio de los derechos”.<sup>35</sup>

Si la capacitación se concibe como un proceso de educación permanente, que significa formar para el presente, éste es un elemento renovador de la tradición escolar, debido a que se sitúa con respecto a la acción en la vida cotidiana.<sup>36</sup> En este sentido la capacitación puede transformarse en un esfuerzo más para contrarrestar el estado de exclusión constante en que viven los jóvenes, que denota el potencial mal canalizado, pues se crea un espacio idóneo para generar un mayor nivel de integración social, un lugar donde se analice la situación que guarda ser joven, además sirve para *concienciar*<sup>37</sup> lo que significa ser un ciudadano en pleno ejercicio de sus derechos y para analizar la realidad actual que atraviesa la juventud. El concepto de ciudadanía se ve de igual forma modificado pues los jóvenes se reconocerían en su calidad de ciudadanía activa. Así, además de su derecho a participar en los comicios electorales, harían valer el derecho a su participación en los procesos económicos, políticos y sociales de su país.<sup>38</sup>

### **El diseño de la capacitación.**

En sus inicios, el diseño de un curso de capacitación en *La Comuna* respondía a factores derivados de la asesoría, porque en ella se obtiene la información de las necesidades, carencias, inquietudes, problemas y logros de los jóvenes, tanto en lo que respecta al campo laboral, como en otros aspectos que conforman su vida cotidiana. Influían en el proyecto de un curso de capacitación elementos como la escolaridad, la experiencia (o falta de ella) en algún área en

---

<sup>35</sup> *Juventud, población y desarrollo en América Latina y el Caribe*. México: CEPAL, 2000, p. 204.

<sup>36</sup> “Tomar en cuenta el presente significa considerar la vida social y económica, la evolución de la familia, de la sociedad, de las necesidades individuales y colectivas. Aquí ya no se trata de un alumno, si no de un adulto que frente a situaciones nuevas dice: *Necesito algo más, necesito armarme para enfrentar estas nuevas situaciones, para poder resolver esto que me preocupa*”. (las cursivas son mías). Abraham Pain, *op.cit.*, p. 22.

<sup>37</sup> Nos referimos al “proceso mediante el cual los hombres, no como receptores, sino como sujetos de conocimiento, alcanzan una conciencia creciente tanto de la realidad sociocultural que da forma a sus vidas, como de su capacidad para transformar dicha realidad.” Paulo Freire, *La Naturaleza Política de la Educación. Cultura, Poder y Liberación*, Barcelona: Paidós, 1990, p. 85.

<sup>38</sup> Cf. Henry A. Giroux, *op. cit.*, p.56.

específico, las expectativas laborales y educativas, la demanda de empleos, la colocación laboral y las condiciones socioeconómicas de los usuarios. Todo esto con la finalidad de tener un panorama claro de las distintas situaciones que atravesaban. A partir de ello, se brindaba una capacitación adecuada, que respondía a las exigencias reales y, por consecuencia producía un impacto de provecho en el desarrollo del joven, ya sea insertándose al mercado laboral o creando una alternativa de autoempleo.

Hoy en día la DGEYC, por medio de las UDSES y *Las Comunas*, crea una gran variedad de capacitaciones que ya no responden de forma directa a las necesidades de quienes los solicitan. Cabe decir que *La Comuna* se vio limitada en sus funciones por dos causas principales: la reducción de seis a cuatro el número de integrantes y el incremento de usuarios. Por ende, no pudo continuar con la planeación y diseño de varias actividades, entre ellas la capacitación.

En la actualidad, la mayoría de las veces *La Comuna* canaliza a los jóvenes a los diferentes cursos que las UDSES promueven,<sup>39</sup> lo que hace que se caiga en un ambiente de “hacer cursos por hacer”. En este sentido, es la población de *La Comuna* que se tiene que adaptar a los *cursos descontextualizados*. Para ejemplificar lo antes dicho: el pasado mes de agosto se aprobó una partida presupuestal (vía Capacites) para un curso dirigido a la elaboración de artesanías en cartón (alebrijes). *La Comuna* Iztacalco y Gustavo A. Madero serían las unidades operativas. La DGEYC ya había designado para el curso el monto del presupuesto, el instructor, la sede (Casa vecina, Centro histórico) y la duración del curso (del 21 de julio al 21 de septiembre de 2006). *Las Comunas*, en dos semanas, debían ocuparse del reclutamiento de los jóvenes.

Como podrá observarse, esta capacitación: primero, no contextualizó de ante mano a los integrantes de *La Comuna*, y; segundo, se realizó sin una exploración de necesidades de la población que acude tanto a *La Comuna* Iztacalco como a la de Gustavo A. Madero. Se cayó entonces en un modelo de capacitación sin contexto, asistencialista. Pareciera que se ha considerado la

---

<sup>39</sup> Es importante señalar que el modelo de capacitación propuesto por la DGEYC resulta antipedagógico pues en su mayoría, los cursos que se llevan a cabo tienen una duración de seis horas con un receso de quince a veinte minutos por día.

capacitación como un mecanismo de contención del desempleo juvenil, consecuencia de la falta opciones laborales<sup>40</sup> que respondan a sus demandadas. Hasta hoy no existe un mecanismo de seguimiento profundo de las acciones emprendidas en un curso de capacitación que permita evaluar el grado de viabilidad e impacto, ni por parte de *La Comuna* ni de las UDSES.

---

<sup>40</sup> A pesar de que los portavoces de la globalización manejan el discurso del incremento de empleo, hoy en día por medio de la ciencia social podemos saber que este tipo de información está manipulada. “[...] quieren convencernos de que Estados Unidos y Gran Bretaña llegaron al empleo [pero la realidad revela que] se alcanzó el desempleo en masa; apareció la precariedad y sobre todo la inseguridad permanente de una parte cada vez mayor de los ciudadanos, aun en las capas medias: se produjo una desmoralización profunda, ligada al derrumbe de las solidaridades elementales, incluidas las familiares, con todas las consecuencias de ese estado de anomia: delincuencia juvenil, crimen, droga, alcoholismo, regreso de movimientos fascistas”. Pierre Bourdieu, *Pensamiento y acción*, Buenos Aires: Libros del zorzal, 2002, p. 3.

## CAPÍTULO III

### PROPUESTAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

Como se ha observado desde la introducción y hasta el capítulo anterior, la capacitación que brinda la DGEYC se centra sólo en aspectos técnicos y no impacta en otros procesos de desarrollo de los jóvenes, por eso es importante retomar la capacitación como un instrumento que aporte valores y beneficios a las personas tanto en el campo laboral como en el ámbito personal. El concepto que la DGEYC tiene de capacitación está trivializado y por lo tanto tiene que redefinirse. En la actualidad es inconveniente hablar de capacitación en términos de tecnificación de la mano de obra, que proporcionan sólo ciertos conocimientos especializados. Es necesario cambiarla a un proceso de *formación permanente* que actualice al sujeto en la comprensión de su entorno económico, político y social, y que al mismo tiempo provea de conocimientos para transformar su práctica laboral, entiéndase nociones sobre derechos laborales y normas de producción que incentiven el intercambio de experiencias con otros compañeros. No es posible llegar a este proyecto sin reflexionar sobre el proceso mediante el cual se elaboran los cursos de capacitación para que, de manera posterior, se establezca una metodología de trabajo que cree cursos de *formación*, producto de la exploración previa de los diferentes aspectos contextuales a quienes van dirigidos. El modelo de Pain para la elaboración de un curso de capacitación<sup>41</sup> sirve de guía en el diseño de un curso de *formación*.

#### 1) Exploración de la demanda.

En la asesoría se ha descubierto que los jóvenes, en la mayoría de las ocasiones, no tienen claro el motivo por el que prefieren un curso de capacitación a la vinculación laboral, o si lo tienen no saben cual escoger. Son pocos los que precisan que tipo de capacitación necesitan. La exploración de la demanda es el

---

<sup>41</sup> Pain, *op.cit.*, pp. 65-74.

proceso central donde surgen y organizan en principio las acciones a seguir, por lo tanto, es indispensable la aproximación a los jóvenes por medio de la asesoría individual y/o grupal; de esta manera se conocen todas aquellas cosas que a simple vista no se perciben, lo que está detrás. Luego, se pueden describir y comprender las situaciones generales de cada uno de ellos, así como del terreno donde las demandas se originan. En esta fase se trabajan los problemas específicos del joven para identificar lo que no marcha bien o lo que se quiere mejorar, e elaboran expectativas laborales, se prevén posibles riesgos y resultados esperados, además se hace un plan de vida tomando como referencia su contexto social e individual y sugieren opciones para su proceso de desarrollo.

Así, el joven llena un esquema donde especifica sus fortalezas, debilidades, obstáculos y opciones (esquema FDOO) en relación con las esferas familiares, de pareja, escuela, trabajo (experiencia laboral, habilidades, salarios, prestaciones, etc.), colonia, amigos, pasatiempos, metas a corto plazo (de seis meses a un año) y a mediano plazo (de uno a dos años); por último hace una descripción personal.

Cada esfera se elabora de manera individual o en conjunto con las otras (dependiendo el caso particular) en dos o más sesiones en *La Comuna*, o el joven puede llevarse el ejercicio a casa. Lo que se pretende es que no se sienta presionado y realice la tarea en un ambiente tranquilo y de confianza. En este último caso es de suma importancia aclarar cual es la función del FDOO para que el joven conteste sinceramente, pues de esto depende que se tome la mejor opción. Finalmente el asesor analiza el FDOO para trazar una propuesta de plan de vida que englobe la mayoría de los campos de acción.

## 2) Elaboración del proyecto.

Antes que nada es indispensable no olvidar que el objetivo principal de la elaboración de un curso de *formación* es responder a las demandas existentes de la población, para la posterior vinculación al empleo formal o al autoempleo con bases de formación ciudadana.

## FDOO (Fortalezas, Debilidades, Obstáculos, Opciones)

NOMBRE: TELEFONO:		EDAD: VIVE CON:	ESCOLARIDAD:	ESTADO CIVIL: E-MAIL:
FAMILIA				
FORTALEZAS	DEBILIDADES	OBSTÁCULOS	OPCIONES	
Comunicación. Apoyo económico.	Fácilmente nos enojamos. El salario es bajo (sólo el padre trabaja).	Casi no hay tiempo para vernos. Me condicionan el apoyo económico.	Buscar los espacios para platicar. Tener un empleo de medio tiempo.	
PAREJA				
Nos queremos mucho. Tratamos de apoyarnos.	Demasiado celosa. Cuando nos enojamos nos hacemos daño.	Sólo nos vemos dos veces por semana. Sus padres no me quieren.	Aprovechar el tiempo para pasarla bien. No pelear por cosas sin importancia.	
ESCUELA				
Estudio la carrera en administración de empresas. Buen promedio.	Me faltan 3 semestres. Tengo demasiadas materias. Falta de tiempo para estudiar. Mala alimentación. No organizo mis tiempos.	Está muy lejos (dos horas y media de traslado). Falta de dinero para fotocopias y comida.	Buscar empleo de medio tiempo de lunes a viernes. Aprovechar el tiempo de traslado. Sábado y domingo utilizarlo para hacer tareas, hablarlo con mi pareja para evitar problemas.	
TRABAJO				
Tengo conocimientos en computación, ganas de superarme y aprender.	No tengo trabajo ni experiencia profesional.	Estudio de las 14:00 a 21:00hrs. Tengo demasiada tarea.	Buscar empleo de medio tiempo o de fines de semana. Capacitarme.	
CAPACITACIÓN				
Quiero capacitarme en auxiliar administrativo. Puedo capacitarme por las mañanas. <i>La Comuna</i> me apoya.	No cuento con capacitación laboral. No tengo dinero para solventar el costo de la capacitación.	Costos elevados. Los horarios.	Capacitarme en auxiliar administrativo.	
COLONIA				
Cuenta con los servicios indispensables. Vías de transporte accesibles.	No cuenta con espacios culturales. No hay comunicación con los vecinos.	Altos índices de venta de drogas. Apatía de la gente.	Buscar espacios de participación. Observar los problemas de mi colonia.	
AMIGOS				
Me escuchan, nos apoyamos, hablamos de nuestros errores.	Siempre que nos reunimos tomamos. Unos son hipócritas.	Uso de drogas y alcohol. Vivimos lejos.	No tomar con ellos. Ser sincero.	
PASATIEMPOS				
Videojuegos, conciertos masivos, leer (ciencia ficción), ver la tele y películas, asistir al cine, fiestas, chatear, estar con mi novia				
METAS A CORTO PLAZO				
Conseguir un empleo de medio tiempo, organizar mis tiempos, dedicar más empeño al estudio, tener buena comunicación con mi pareja para evitar conflictos, ser autosuficiente económicamente.				
METAS A LARGO PLAZO				
Concluir la licenciatura, titularme, empezar con la maestría, vivir en mi propio espacio.				
DESCRIPCIÓN PERSONAL				
Sincero. Trato de ser honesto y fiel.	Me enoja fácilmente(exploto). Me gusta tomar y fumar marihuana. No me agrada que me hagan ver mis errores. Soy celoso. A veces me deprimó.	Mi carácter temperamental. Mi estado anímico.	Cambiar mi forma de ser. "Bajarle" al alcohol y marihuana. Confiar en mi pareja.	
ANÁLISIS Y OBSERVACIONES DEL ASESOR				

La elaboración del proyecto como tal implica la descripción detallada de los objetivos, medios a emplear y metas esperadas para la realización de las acciones que se quieren emprender con la *formación*. De hecho, es un proceso de observación y evaluación permanente, donde no se trata de juzgar de innecesario un curso que no forma parte de la concepción tradicional de los cursos de capacitación, sino de ajustar y mejorar la *formación* a las necesidades reales de los jóvenes. Para que haya una coherencia con el objetivo del curso, la elaboración del proyecto trae consigo un anteproyecto, que no es sino un enfoque global del diseño del proyecto. Se lleva a cabo tomando en cuenta algunas condiciones en cuanto al criterio de selección de beneficiarios e instructor, costos para encontrar el programa del BÉCATE acorde con el presupuesto inicial a validar, elección de materiales, recursos pedagógicos y logísticos.

Es así como el asesor, mediante la red de servicios, contacta a posibles instructores para que diseñen propuestas que cubran el perfil que se busca. El instructor seleccionado y el equipo de *La Comuna* adecuan la propuesta para el llenado de los formatos que la DGEYC pide para formalizar la aprobación del proyecto. Además, intercambian información sobre los procesos y perfiles de los jóvenes, sus necesidades, carencias, expectativas y las diferentes metodologías de trabajo. De acuerdo con la modalidad que se elija para el curso, es pertinente establecer redes de apoyo y convenios con instituciones, empresas, organizaciones que cuenten con la infraestructura necesaria para la realización del curso.

El recurso financiero es otro rubro a considerar; contempla el pago del instructor, becas de apoyo económico a los beneficiarios durante la capacitación y recursos materiales. En la práctica se ha constatado que muchas veces los materiales no son los convenientes para cumplir los objetivos estipulados en principio, y mucho menos responden a la demanda real. Aún y cuando parezca repetitivo, se debe tener el objetivo claro; saber de antemano lo que se va a utilizar en cada módulo, así los materiales que se adquieran coincidirán con lo planeado.

Para que un curso de *formación* sea provechoso se recomienda una duración mínima del total del curso de dos a tres meses y de seis horas diarias de

lunes a viernes. Este tiempo cubre los objetivos programados y, por otro lado, la DGEYC no ofrece recursos económicos para cubrir cursos que excedan este tiempo.

### 3) Puesta en acción.

Nos referimos al curso en marcha. Durante el curso de *formación* se aplica un sistema de seguimiento y ajuste que contempla los medios para seguir la operación y corregir las derivas. En particular un seguimiento gradual que contemple visitas periódicas a la sede donde se lleva a cabo la *formación*. Ello permite una retroalimentación directa con los jóvenes; crea un acercamiento generando una mayor confianza y apertura hacia el asesor, quien utiliza la información para fortalecer el proceso de desarrollo. Es importante no dejar nada al azar. La práctica nos demuestra que aún teniendo un buen proyecto de capacitación, en el desarrollo de éste se encuentran situaciones inadvertidas que tienen que modificarse.

En *La Comuna* Iztacalco se han obtenido buenos resultados siguiendo este procedimiento. En cursos donde los jóvenes respondían a contextos similares, sean familiares, educativos, e incluso económicos, éste acercamiento constante logró abrir procesos de desarrollo que permitieron ir más allá de la capacitación para el empleo. Es el caso de un grupo de jóvenes que entraron a un proceso de *terapia alternativa* (terapia psicológica acompañada de baño de temazcal) con el fin de trabajar sus problemas de adicciones, de inestabilidad emocional y falta de comunicación con su familia. Actualmente el grupo lleva un año de haberse constituido y ha crecido gracias a que algunos de los integrantes han acercado a otros jóvenes, familiares y/o parejas. Con estas actividades se observa que los jóvenes se responsabilizan de sus acciones en la medida que los asesores se comprometen a estar alertas a lo acontecido en la dinámica cotidiana. En otros términos, el resultado nos deja ver el gran potencial que tienen los procesos de *formación* al desplegarlos integralmente. De esta manera la *formación* no se queda en la simple capacitación para el empleo y/o autoempleo, sino que se vuelve un proceso *holístico*.

#### 4) El proceso de evaluación.

Por mucho tiempo los métodos de evaluación han sido manejados desde un enfoque conservador; tal es el caso de los sistemas educativo y laboral, que realizan este proceso al término de los ciclos establecidos. En la *formación* un tipo de evaluación cuantificable no tiene cabida; en realidad es una actividad permanente. Se lleva a cabo a lo largo de todo el curso de *formación*, desde su planeación hasta la última etapa. En suma, se trata de una acción iterativa porque es constante; cada fase del proceso se evalúa para sanar las fallas que pudieran surgir en el camino.

En La Comuna los distintos actores (instructor, asesores, usuarios) deben involucrarse en el desarrollo de la *formación*. Para ello es necesario llevar el seguimiento puntual de todas las fases del proceso y tener un diálogo permanente con los participantes. La evaluación exige situaciones reales para que las modificaciones a realizar respondan en verdad a las demandas manifestadas.

#### 5) El enfoque ciudadano.

La *formación* con enfoque ciudadano por su naturaleza es activa porque integra la participación de los jóvenes tanto en lo social como en lo individual, de lo contrario se corrompería y manipularía la información. Además es crítica porque, primero, da a conocer al joven los derechos y obligaciones de los que goza como parte de una sociedad; segundo, proporciona los conocimientos que se deben tener en cuenta para hacer valer estos derechos, y; tercero, muestra las diversas formas de organización para eliminar el miedo a revelarse a un gobierno autoritario.

El enfoque ciudadano se logra sólo a partir del análisis del contexto cotidiano de los jóvenes, de manera que dentro de la *formación* deben aprender a pensar de manera crítica en la medida que comprenden las bases de sus propias creencias y acciones, es decir, distinguir las fuerzas estructurales e ideológicas que influyen y restringen sus vidas.<sup>42</sup> En definitiva, identificar cuál es el origen de los valores y porqué ciertos valores son necesarios para el fomento de relaciones

---

<sup>42</sup> Henry A. Giroux, *op. cit.*, p. 256.

de convivencia y no de agresión en la humanidad. El objetivo es que los jóvenes generen un pensamiento crítico que les permita apropiarse de su voz y de su historia para hacer auténticas sus propias experiencias; para que sean capaces de comprender, cuestionar y desafiar el contenido y los objetivos del proceso de aprendizaje, y por consiguiente para ver el mundo holísticamente y vislumbrar las interconexiones de las distintas partes que lo integran. En efecto, en esta última fase se proporciona un lugar determinante a la *formación* en su calidad de educación permanente puesto que “esta educación no es solamente una condición de acceso a los puestos de trabajo o a las posiciones sociales, es la condición mayor de acceso al ejercicio verdadero de los derechos del ciudadano”.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Bourdieu, *Capital cultural, escuela y espacio social*, México: SXXI, 1997, p.102.

## CONCLUSIONES

El *Programa de Atención Integral a Jóvenes desempleados La Comuna* es el resultado de la instrumentación institucionalizada por parte del Gobierno del Distrito Federal, que tiene como finalidad dar respuesta a las demandas laborales del sector juvenil, creando a su vez una estrategia para mantener el *control social* en este sector.<sup>44</sup>

La capacitación laboral en el marco del programa *La Comuna* ha caído en un mero mecanismo contenedor de la demanda de empleo de los jóvenes, pues no existe una planeación estratégica que permita incidir de manera real en el problema del desempleo. Los cursos de la DGEYC que se realizan vía el Programa de Becas de Capacitación para el Trabajo (BÉCATE) en las diferentes UDSES no contemplan aspectos esenciales para los jóvenes. En consecuencia, es necesario revalorar el concepto de capacitación para crear un nuevo modelo: el de *formación*, que incorpore además de las capacidades técnicas, conocimientos en educación ciudadana que permitan al joven crear, tanto en el empleo formal como en el autoempleo, elementos de participación social. Una *formación* que no solamente permita, en el caso de los estudiantes, vincularse a alguna actividad económico-productiva sin descuidar su preparación, sino que contribuya a su proceso de desarrollo profesional. En *La Comuna* se han encontrado casos de jóvenes de nivel medio superior que se ven limitados por la falta de conocimientos en el área de la computación, siendo ésta una herramienta indispensable para la elaboración de trabajos escolares. Otra situación se desarrolla con el sector estudiantil que cursa la licenciatura o que ya la concluyó. Por parte de estos existe una demanda de capacitación en el área de los idiomas y/o de cursos relacionados con su perfil de egreso.

Para que la *formación* enfocada al autoempleo en los estudiantes sirva como un medio viable donde desarrollen sus actividades y generen ingresos económicos que solventen los gastos derivados de sus estudios, es preciso que ésta cuente con apoyo en la organización, producción, autogestión, acceso a

---

<sup>44</sup> Para profundizar sobre el concepto de control social v., Henry A. Giroux, *op.cit.*, p. 214.

financiamiento, estudio de mercado, comercialización, apertura de espacios para venta, etc. En suma, que la convierta en auténtica alternativa económica.

Si la *formación* se da en el esquema de vinculación laboral para el empleo formal, se crean relaciones con las empresas involucradas para la construcción de convenios que establezcan la contratación de los jóvenes al término de la *formación*. Se requiere de la amplia participación de las autoridades que coordinan la DGEYC, así como el implemento de estímulos a empresas que participen en este programa. *La Comuna* cuenta con una amplia red de empresas en su directorio con las que se reúne mes a mes; este espacio puede ser aprovechado para empezar a sensibilizar al personal de recursos humanos en cuanto a las situaciones laborales que viven los jóvenes. En este caso, los reclutadores son la fuente de información directa para identificar las necesidades de las empresas; son ellos quienes proveen datos sobre el tiempo de rotación del personal y perciben las carencias que enfrentan en la capacitación quienes se encuentran laborando. De esta manera se pueden tener las bases para definir y decidir con que empresas se participa. En otros tiempo se pensaba que había que estudiar para tener un buen empleo. Hoy en día los jóvenes que asisten a *La Comuna* dejan ver que tienen que trabajar para poder estudiar. Por tanto, no puede darse la espalda a este sector de ciudadanos que se encuentra comprometido con su proceso de formación y que quiere contribuir a subsanar carencias que se arrastran de antaño.

Como se ha visto, es urgente una nueva forma de pensar la capacitación, lo que implica dejar éste término atrás. Estamos ante un proceso que demanda incorporar aspectos de desarrollo humano y de formación ciudadana y no sólo de simples cuestiones de tecnificación. Exactamente estamos hablando de una *formación* que identifique los elementos indispensables en el conocimiento cívico de los jóvenes<sup>45</sup>, además de los mecanismos que tienen importancia para ellos y que significan el acceso a espacios diferentes. En particular, una *formación* que promueva la vida democrática y la participación ciudadana en el trabajo, la

---

<sup>45</sup> Entendido como la mejora en las relaciones humanas en la sociedad y no en las reglas establecidas de lo que se conoce como un “buen ciudadano”.

escuela, la calle, la familia; que profundice en el conocimiento de los distintos derechos que como joven y ciudadano se poseen y en el cumplimiento efectivo de estos. Por otra parte, una *formación* que muestre cómo operan las relaciones en otros contextos, la comprensión del código que rige la sociedad, las formas de participación social y de organización, al mismo tiempo que promueva la solidaridad entre las personas y combata el individualismo que pregona en el modelo económico vigente como lo menciona el doctor Prudenciano Moreno: “La antipoesía de la modernización industrial conlleva a la formación de personalidades estandarizadas: inclinación hacia la posesión de bienes materiales y una alta petrificación de la vida interior humana; con resistencia a la meditación y a la reflexión especulativa”.<sup>46</sup>

La tarea no es fácil pues existen fuertes intereses por eliminar de los objetivos educativos su base humanista, poseedora de mecanismos que permiten interpretar la realidad social. En cuanto a la capacitación y de acuerdo al profesor Enrique Nieto:

[...] se promueve una visión instrumentalista y acrítica de la educación que se puede reconocer como un economicismo cultural, ajeno a la democracia universal, reduciendo el concepto de educación al de capacitación e instrucción [...]. Este modelo [...] se dirige a un tipo de instrucción y capacitación orientada exclusivamente a las necesidades empresariales de mano de obra barata semi-calificada, en cuanto mera capacitación técnica, desvinculada de la formación humanística.<sup>47</sup>

El modelo económico actual quiere hacer de la educación un simple acto repetitivo y carente de sentido, por lo tanto es indispensable crear un movimiento que revierta esta situación. Podríamos empezar por humanizar la capacitación, tomarla y transformarla en un acto formativo que genere procesos integrales de desarrollo. Si el modelo global la utiliza para su reproducción, nosotros utilicémosla para generar elementos concienzudos de liberación. México vive una severa retracción en el empleo. Se requiere de la participación de la sociedad en

---

<sup>46</sup> *Formación y actualización docente, entre la tradición y el cambio*, Toluca: Instituto Superior de Ciencias de la Educación del Estado de México, 2006, p.32.

<sup>47</sup> *Educación, Interculturalidad y derechos humanos. Los retos del siglo XXI*, México: Universidad Pedagógica Nacional, 2006, p. 169-171.

su conjunto para que, con nuevos referentes e imaginación, se elaboren políticas públicas que garanticen con equidad la superación de la marginalidad, el desempleo y la pobreza.<sup>48</sup>

El sociólogo debe asumir su compromiso social para crear nuevas formas de acción; tanto más, tener la capacidad de generar un nuevo papel, adquirido por su capacidad de escuchar e indagar en el contexto cotidiano, de tal forma que ofrezca alternativas reales de desarrollo a la sociedad. Es así que el sociólogo observa y analiza en el PAIJ *La Comuna* las contradicciones de una política de globalización que amenaza con grandes consecuencias funestas.<sup>49</sup> Al igual que en la práctica docente, el ejercicio profesional del sociólogo de la educación contiene múltiples relaciones: con personas, saberes educativos, culturales, individuales, colectivos, aspectos diversos de la vida, tiempo, lugares, procesos económicos, políticos y sociales, marco institucional, asociaciones civiles, partidos políticos, movimientos sociales, valores, propósitos y modelos de sociedad.<sup>50</sup> En la labor del sociólogo de la educación en *La Comuna* intervienen significados, percepciones y acciones de los implicados en el proceso (asesor, jóvenes, autoridades); aspectos político-institucionales, administrativos y normativos que, de acuerdo al proyecto de la DGEYC, delimitan la función del asesor.

Esta investigación abre la puerta a la reflexión y redimensiona la función del sociólogo de la educación. Su aterrizaje teórico en la particularidad de la práctica profesional corresponde al compromiso de concebir la capacitación como un universo más amplio para así determinar en qué grado refleja los intereses de clases. Por medio de la observación de lo cotidiano, se formulan hipótesis, se

---

<sup>48</sup> “[...] hay que correr riesgos. No se trata de desfilas, tomados del brazo, como hacen los sindicalistas cada primero de mayo. Hay que actuar, ocupar locales, etc., y esto exige imaginación y coraje”. Pierre Bourdieu, *Pensamiento y acción*, Buenos Aires: Libros del zorzal 2002, p. 155.

<sup>49</sup> “Si hoy es importante que un cierto número de investigadores independientes se asocien al movimiento social es porque nos enfrentamos a una política de globalización. Esta política se mantiene en secreto en su producción y difusión. Y hace falta todo un trabajo de búsqueda para descubrirla antes de que se ponga en marcha. Además esta política tiene consecuencias que podemos anticipar gracias a los recursos de la ciencia social, pero que a corto plazo son aun invisibles para la mayoría de la gente”. *Ibid.* 151.

<sup>50</sup> v. *Moreno, op.cit.*, p.62.

encuentran explicaciones y se comprenden los procesos sociales complejos.<sup>51</sup> Es así que se puede afirmar que en lo habitual existe una correlación entre el alto índice de desempleo, la tasa de delincuencia, narcotráfico, violencia familiar, etc., con las políticas neoliberales. Ello se refleja cuando el joven platica su experiencia personal y se percibe en diferentes niveles dentro de su proceso de desarrollo, de tal suerte que se no sólo lo social impacta en el proceso del individuo, sino en la dinámica misma del trabajo.

En razón a lo expuesto se adquiere un compromiso: generar las condiciones idóneas para favorecer procesos organizativos con la intención de inventar un nuevo proyecto político colectivo con éxito; hay que superar las adversidades. Se deben crear procesos desde la práctica profesional que aporten elementos para el desarrollo de una vía alterna. Por consiguiente, considero importante retomar una cita de Bourdieu: “Está claro que la sociología incomoda; y ella incomoda porque revela [...], el sociólogo que hace su trabajo de desvelamiento, en lugar de conformarse con registrar y ratificar las apariencias, puede parecer que denuncia”.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> cf., Pierre Bourdieu, *Los Herederos, los estudiantes y la cultura*, Argentina: Siglo XXI, 2003, p. xv.

<sup>52</sup> *Escuela y espacio social*, México: Siglo XXI, 1997, p. 106.

## BIBLIOGRAFÍA

- BOURDIEU, Pierre. *Autoanálisis de un Sociólogo*, Barcelona, Anagrama, 2006.
- \_\_\_\_\_. *Campo del Poder y Campo Intelectual*, Argentina, Tucumán, 1983.
- \_\_\_\_\_. *Capital Cultural, Escuela y Espacio Social*, México, Siglo XXI, 1997.
- \_\_\_\_\_. *Cosas Dichas*, Buenos Aires, Gedisa, 1988.
- \_\_\_\_\_. *Cuestiones de Sociología*, Madrid, Istmo, 1984.
- \_\_\_\_\_. *Intelectuales, Política y Poder*, Buenos Aires, Eudeba/ Universidad de Buenos Aires, 2000.
- \_\_\_\_\_. *La Fuerza del Derecho*, Colombia, Siglo del hombre editores/ Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes, 2000.
- \_\_\_\_\_. *Lección Sobre la Lección*, Barcelona, Anagrama, 2002.
- \_\_\_\_\_. *Los Herederos, los Estudiantes y la Cultura*, Buenos Aires, Siglo XXI, 2003.
- \_\_\_\_\_. *Los Usos de la Ciencia. Por una sociología clínica*, Buenos Aires, Nueva visión, 2003.
- \_\_\_\_\_. *Respuestas por una Antropología Reflexiva*, México, Grijalbo, 1995.
- \_\_\_\_\_. *Sociología y Cultura*, México, Grijalbo, 1990.
- \_\_\_\_\_. *Seis Artículos Publicados en Le Monde Diplomatique, (cuatro inéditos en Chile)*, Santiago, Aún creemos en los sueños, 2002.
- \_\_\_\_\_. *Pensamiento y Acción*, Buenos Aires, Libros del zorzal, 2002.
- \_\_\_\_\_. *Una Invitación a la Sociología Reflexiva*, Buenos Aires, Siglo XXI, 2005.
- \_\_\_\_\_. *Razones Prácticas. Sobre la teoría de la acción*, Barcelona, Anagrama, 1997.
- BONNEWITZ, Patrice. *La sociología de Pierre Bourdieu*, Buenos Aires, Nueva visión, 2003.
- CERVANTES ÁLVAREZ, Luisa. *La Ontología de lo Humano del Primer Freire*, México, Miguel Ángel Porrúa, 2005.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México: Porrúa, 2006.

- CORONA SANTANA, Eduardo. "Observatorio del Mercado de Trabajo", *Realidades Laborales*, Dirección General de Empleo y Capacitación, México, 3, IX, 2004.
- \_\_\_\_\_. "Observatorio del Mercado de Trabajo", *Realidades Laborales*. Dirección General de Empleo y Capacitación, México, 4, IX, 2004.
- De Cómo Hacer Publicaciones y no Morir en el Intento*, México, UPN, 1995.
- Distrito Federal, Subsecretaría de Trabajo y Prevención Social, Dirección General de Empleo y Capacitación, *Propuesta para la creación de las "Comunas", espacios integrales para jóvenes desempleados*, 1998.
- ENGUITA, Mariano. *Sociología de la Educación*, Barcelona, Ariel, 2002.
- FERNÁNDEZ PALOMARES, Francisco. *Sociología de la Educación*, Madrid, Pearson, 2003.
- FLORES DÁVILA, Julia. *Jóvenes Mexicanos del Siglo XXI*, Encuesta Nacional de Juventud 2000, México, SEP/ Instituto Mexicano de la Juventud, 2004.
- FREIRE, Paulo. *La Naturaleza Política de la Educación. Cultura, Poder y Liberación*, Barcelona, Paidós, 1990.
- \_\_\_\_\_. *Pedagogía del Oprimido*, México, Siglo XXI, 1976.
- GIROUX, Henry. *Cultura, Política Práctica Educativa*, Barcelona, Grao, 2001.
- \_\_\_\_\_. *La Escuela y La Lucha por la Ciudadanía*, México, Siglo XXI, 1998.
- \_\_\_\_\_. *Teoría, y Resistencia en Educación*, México, Siglo XXI, 1992.
- GÓMEZ MENA, Carolina. "Creció más de 5% el Índice de Desempleo entre Adolescentes", *La Jornada* [México] (12 de julio 2006), núm. 7860.
- GONZÁLEZ DÁVALOS, Francisco. "Formación de recursos humanos", *Realidades Laborales*. Dirección General de Empleo y Capacitación, México, 3, VII, 2002.
- GRADOS, Jaime. *Capacitación y Desarrollo Personal*, México, Trillas, 2001.
- Juventud, Población y Desarrollo en América Latina y el Caribe*. Vigésimoctavo período de sesiones (del 3 al 7 de abril), México, CEPAL, 2000.
- Ley Federal del Trabajo, México: Porrúa, 2006.

- MELGAR GALVÁN, Martín. "Acciones de vinculación laboral y apoyo a buscadores de empleo", *Realidades Laborales*. Dirección General de Empleo y Capacitación, México, 3, X, 2005.
- MORENO MORENO, Prudenciano. *Formación, Actualización y Práctica Docente. Entre la Tradición y el Cambio*, Toluca, Instituto Superior de Ciencias de la Educación del Estado de México, 2006.
- NIETO SOTELO, Enrique y María de Guadalupe Millán Dena. *Educación, Interculturalidad y derechos humanos. Los retos del siglo XXI*, México, Universidad Pedagógica Nacional, 2006.
- OLIVIER, Martín. *Sociología de las Ciencias*, Buenos Aires, Nueva visión, 2003.
- PAIN, Abraham. *Capacitación Laboral*, Buenos Aires, Ediciones Novedades Educativas/Universidad Nacional de Buenos Aires, 2001.
- PÉREZ SERRANO, Gloria. *Modelo de Investigación Cualitativa en Educación Social y Animación Sociocultural. Aplicaciones Prácticas*, Madrid, Narcea, 2001.
- POY SOLANO, Laura. "Las Universidades ya no son el Eje de la Formación de Jóvenes", *La Jornada* [México] (12 de julio 2006), núm. 7860.
- RAMÍREZ CAVASSA, César. *Vicios y Virtudes de la Capacitación*, México, Pac, 1997.
- RAMÍREZ, Gloria. *La Educación Ciudadana Ante los Retos de la Democracia en México*, México, UNESCO, 2005.
- ROSALES GARCÍA, Otilio y Luz María Ramos Zárate. "Observatorio del Mercado de Trabajo", *Realidades Laborales*. Dirección General de Empleo y Capacitación, México, 2, XI, 2006.
- "Servicios y programas del SNEDF", *Servicio Nacional de Empleo del Distrito Federal. Te da la mano*, 2005.
- Sexto Informe Delegacional*, Comuna Iztacalco, Dirección General de Empleo y Capacitación, México, 2006.
- SCHMELKES, Sylvia. *La Formación de Valores en la Educación Básica*, México, Biblioteca para la actualización del maestro, SEP, 2004.
- SCHWARTZ, Bertrand. *Modernizar Sin Excluir*, Trad. de Marianne Garibay, (mimeografiado), México, 1995.

- SCHWARTZ, Howard. *Sociología Cualitativa. Método para la reconstrucción de la realidad*, México, Trillas, 1984.
- SOLUM DONAS, Burak. *Adolescencia y Juventud en América Latina*, Costa Rica, Libro Universitario Regional, 2001.
- JACKSON, Philip. *La Vida en las Aulas*, Madrid, Morata, 1996.
- VALENZUELA, María de Lourdes et all. *Nuevos Rostros y Esperanzas para Viejos Desafíos. La educación de las personas adultas en México*, Tomo 2, México, UPN, 2002.
- WOODS, Peter. *La Escuela por Dentro*, Madrid, Centro de publicaciones del M.E.C/Ediciones Paidós Ibérica, 1993.

# ANEXO 1



CIUDAD DE MÉXICO

**Gobierno de la Ciudad de México**  
Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social  
Dirección General de Empleo y Capacitación

## **Propuesta para la creación de "Las Comunas", espacios integrales para jóvenes desempleados**

### ***Justificación***

El desarrollo de la tecnología y la globalización han hecho de la desocupación un fenómeno creciente en el mundo. Desde hace unos años, las políticas para combatir el desempleo forman parte central de los programas de gobierno de los países con más elevados niveles de desarrollo, así como de las naciones en vías de desarrollo.

En México, la tasa de desempleo abierto (TDA) fue menor que en la mayoría de los países miembros de la Organización para la Cooperación de Países Desarrollados (OCDE). Más allá de las cifras, las características del empleo en nuestro país reflejan graves problemas de desigualdad social. Tres fenómenos se asocian: ausencia de seguros de desempleo, bajos niveles de ingreso y condiciones desfavorables en el empleo de una parte importante de la población.

En el Distrito Federal, la TDA es mayor que en el ámbito nacional. Para mediados de 1998, se ubicó en 3.7% y 3.1 %, respectivamente<sup>1</sup>. Las estadísticas muestran además, que el 15% de la población ocupada en la ciudad trabajó menos de 35 horas en algunos casos con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo, otros con jornadas de más de 48 horas con ingresos menores a dos salarios mínimos<sup>2</sup>. Estas circunstancias obligan a un grupo cada vez mayor a buscar salidas en la migración y el empleo informal.

Un fenómeno reciente es la concentración y crecimiento de la desocupación en jóvenes. Para 1998, se observa que la TDA entre los 12 y 19 años es de 9.5% y de 8.5% entre los 20 y 24 años.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> INEGI, Indicadores de empleo y desempleo del D.F., agosto 1998.

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Ibid.

Estas circunstancias obligan al gobierno de la ciudad a construir propuestas novedosas que integren los esfuerzos de la sociedad hacia la atención integral de sectores marginados, como es el caso de los jóvenes. La pertinencia es mayor ante la ausencia de alternativas globales para el tratamiento de la desocupación y la exclusión en México. Aunque la falta de empleo será el motivo central del proyecto, se trabajará en el diagnóstico y la orientación hacia elementos que contribuyan a disminuir la brecha de la desigualdad.

La propuesta que se presenta en las siguientes líneas fue presentada y discutida por diversas instancias del gobierno de la ciudad cuya opiniones se recogen en este documento.<sup>4</sup>

### ***Propuesta***

Se propone crear espacios para la atención integral de jóvenes desempleados que pudieran tener carencias en materia de salud, vivienda, cultura y recreación, empleo, educación y capacitación. Los centros tendrán la función de recibir a jóvenes con problemas para ayudarlos a construir un camino hacia su reinserción social y profesional.

Desde una perspectiva integral, aunque la desocupación será el problema central, los centros se ocuparán de atender la exclusión social de los jóvenes a través de los servicios que ofrece la sociedad en su conjunto (gobierno de la ciudad, gobierno federal, asociaciones civiles y empresas). Los centros serán el enlace entre los jóvenes y los recursos y servicios que ofrecen los centros de salud, las escuelas, los centros de capacitación, los espacios culturales y de deportes, los albergues, las empresas y las asociaciones civiles en general.

La atención consistirá en escuchar a cada joven, hacer un diagnóstico de

---

<sup>4</sup> Dirección General de Equidad y Desarrollo, Coordinación de Asuntos Educativos, Instituto de Servicios de Salud, DIF-D.F., Subdirección de Programación y Presupuesto, Subprocuraduría de Quejas y Reclamaciones de la Procuraduría Social, Dirección de Programas para la Juventud, Delegaciones Álvaro Obregón, Iztapalapa y Miguel Hidalgo.

su situación, sugerirle soluciones mostrándole la red de servicios que existen su localidad y construyendo con ellos su proceso de reinserción.

De manera complementaria, *Las Comunas* serán espacios para impulsar con los jóvenes proyectos alternativos de empleo. El esfuerzo debe conducir a los jóvenes a integrarse con su comunidad para buscar proyectos que cubran necesidades y servicios no cubiertos. Se trata de encontrar en y con los jóvenes potenciales, habilidades y deseos, que no han podido desarrollar por no existir los espacios y el entorno que los estimule. *Las Comunas* serán espacios que permitirán acercarse a los jóvenes, conocer sus demandas y construir con ellos caminos, para cada uno distintos, en función de sus deseos y capacidades.

### ***Ubicación***

La experiencia inicia este año con pruebas piloto en cuatro delegaciones, cuyos espacios se ubicarán en zonas que forman parte de proyectos prioritarios de desarrollo social y económico:

- En la delegación Álvaro Obregón, *La Comuna* se ubicará en el actual Centro Social "Luis Donald Colosio", ubicado en la colonia Olivar del Conde.
- En la delegación Iztapalapa, *La Comuna* estará en el Centro Social del DIF "Vicente Guerrero".
- En la delegación Miguel Hidalgo, la delegación propone utilizar el espacio de un antiguo CENDI en la Colonia Sn Miguel Chapultepec.
- En la delegación Cuauhtémoc, está pendiente el espacio.

Los jóvenes deberán hacer suyos estos espacios por lo que se adaptarán para ser físicamente agradables, apoyándose de la opinión de los jóvenes. Deberán ser espacios que generen confianza.

### ***Población***

Los centros atenderán a jóvenes desempleados, de 15 a 30 años con carencias que los colocan en desigualdad de oportunidades. Cada *Comuna* elegirá a la población en función de las necesidades de la comunidad y de los servicios y alternativas reales que pueda ofrecer la sociedad.

Deberá realizarse un diagnóstico profundo (de las características de la población que vive cerca de *La Comuna*, de los perfiles de jóvenes, de sus demandas, de la infraestructura y los servicios que se encuentran en la zona, de las actividades económicas y sociales, de la vivienda, de los programas y centros sociales del gobierno, de las ONG's, de las empresas, entre otros. Con el apoyo de la Dirección de Programas para la Juventud del D.F., se definieron los siguientes perfiles, que deberán ser revisados a partir del diagnóstico de cada zona y adaptarse a las características de cada *Comuna*:

- Madres solteras y adolescentes embarazadas que no cuentan con el apoyo económico y/o afectivo del padre, que no pudieron concluir su educación y que son rechazadas del mercado laboral. Se trata de jóvenes que necesitan apoyo médico, capacitación y un ingreso estable para el futuro.
- Jóvenes rechazados de la educación inedia superior sin condiciones de acceso a instituciones educativas privadas, que no han podido encontrar alternativas en el sistema educativo nacional y que por falta de capacitación y experiencia se encuentran desempleados.
- Jóvenes con SIDA que tienen capacidad para insertarse en el mercado laboral pero son rechazados por su condición.
- Jóvenes discapacitados excluidos por su condición.
- Jóvenes sin certificado de estudios, que tienen experiencia de trabajo en la realización de ciertos oficios pero que no mantenido acceso al mercado formal, como es el caso de los empacadores voluntarios de tiendas de autoservicio.
- Otros grupos, definidos en función de la problemática que presente la comunidad, como es el caso de los menores infractores y jóvenes sentenciados por delitos no graves y desempleadas domésticas jóvenes con bajos o nulos niveles educativos.

Para los jóvenes entre los 15 y 18 años, las alternativas laborales, cuando se requieran, se buscarán siempre en combinación con esquemas educativos. *Las Comunas* impulsarán a los jóvenes, en general, a no abandonar sus estudios cuando el caso lo permita.

Para conocer los intereses y las necesidades reales de la población en cada comunidad, se realizarán sondeos de opinión que servirán para revisar y, en su caso,

modificar las estrategias de atención. Para lograr mayor coherencia entre la realidad y el modelo, se fomentará la participación de los jóvenes en la definición de propuestas novedosas, su contribución en el mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad, su influencia en los proyectos de desarrollo integral.

### ***Comité Coordinador***

Cada *Comuna* estará regida por un *Comité Coordinador*, integrado por sectores de la sociedad que contribuyan en el proceso de inserción de los jóvenes. Formarán parte de su estructura representantes del gobierno de la ciudad, asociaciones civiles y empresas, personas con sensibilidad y experiencia previa en el trabajo con jóvenes. Deberá participar el jefe de cada *Comuna* y las personas que el designe dentro de su equipo de trabajo para lograr una coordinación estrecha y permanente. Cada *Comité* estará presidido por el delegado o, en su ausencia, el subdelegado de desarrollo social.

*Las Comunas* serán espacios con autonomía para definir sus políticas generales de atención integral. Los *Comités* escogerán a la población de jóvenes de acuerdo con los problemas que presente la zona, definirán la estrategia de atención y establecerán convenios con sectores externos para la realización de tareas específicas.

*Las Comunas* estarán supervisadas por la Dirección General de Empleo y Capacitación (DGEC) encargada de asignar el presupuesto, seleccionar al personal, definir líneas de trabajo, normatividad y criterios generales de operación. La centralización de estas tareas permitirá, en una primera fase, asegurar la aplicación de políticas generales de gobierno destinadas a grupos vulnerables.

En el primer año, las pruebas piloto deberán ser monitoreadas de cerca para observar los errores y aciertos que permitan en un futuro generalizar la experiencia y construir centros sobre bases más sólidas. En esta primera etapa, la independencia de *Las Comunas* consistirá en adaptar políticas centralizadas a las particularidades y necesidades de cada territorio. Con el tiempo, se espera que la experiencia permita mayor autonomía para asegurar la permanencia de estos espacios.

## **Equipo de trabajo**

El equipo de trabajo deberá estar integrado por personas con sensibilidad, tolerancia, conocimiento y trabajo previo con jóvenes. Podrá incorporarse personal con trabajo social en la delegación. Aunque el equipo deberá adaptarse a las necesidades de cada comunidad y a la población a la que se atienda, la estructura deberá considerar a:

- *los consejeros*, encargados de recibir de manera personalizada a los jóvenes para escucharlos, orientarlos, construir -con ellos alternativas y darles seguimiento y atención permanente,
- *acompañantes*, voluntarios que, sin sustituir la responsabilidad y compromiso de cada joven, los sigan en su proceso de reinserción, como un apoyo, como consejeros o intermediarios con empresas y sectores de la sociedad con los que presenten mayores dificultades. Podrían colaborar en estas tareas personas de la tercera edad, jubilados, que aporten conocimientos y experiencia.

## ***Servicios que ofrece la sociedad***

Se buscará la experiencia de grupos que trabajen con jóvenes para hacer una lista depurada de los servicios que ofrece la sociedad. Para cada uno, deberá evaluarse el trato que reciben los jóvenes que se acercan a estos centros, los criterios de atención y los resultados. El análisis permitirá definir los perfiles de población y los servicios por zona.

La *contribución* de la sociedad en este proyecto será fundamental. Los *Comités Coordinadores* podrán firmar convenios con empresas, asociaciones civiles y gobierno que deberán comprometerse en dar atención a los jóvenes en áreas específicas. En relación con su aportación, estas instancias participarán en los *Comités* para involucrarse en el proceso de *atención* integral.

Las *Comunas* deberán comprometer a las empresas que se encuentren en la zona a brindar espacios de trabajo y capacitación a los jóvenes en problemas; a las asociaciones civiles para que ocupen un lugar en sus centros de atención; al gobierno para incluirlos en sus programas de trabajo.

Los *Comités* de cada *Comuna* darán seguimiento al desarrollo de los servicios de la sociedad. Deberán observar los casos de incumplimiento para analizarlos y tomar las medidas pertinentes. Las *Comunas* contarán con una red de servicios que ofrezcan alternativas reales, trato digno y resultados positivos para los jóvenes. Será obligación de los *Comités* evaluarlos a profundidad.

Disminuir la brecha de la desigualdad en grupos vulnerables debe ser tarea de la sociedad en su conjunto. La reunión de esfuerzos, no la sustitución de actividades, será la mejor forma de lograrlo.

### ***Presupuesto***

El proyecto requiere que *Las Comunas* cuenten con presupuesto propio para cubrir gastos en salarios del equipo de trabajo, espacios físicos, mobiliario y equipo de cómputo y de oficina. Sin embargo, cada centro deberá utilizar los recursos disponibles en cada delegación o aquellos que puedan aprovecharse y transferirse de programas similares en los cuales podría trabajarse en conjunto con otras instancias de gobierno.

Los centros no serán unidades de gasto, la *DGEC* será las encargadas de transferir el presupuesto necesario. Sus recursos serán limitados debido a que utilizarán los servicios que la sociedad ofrece.

### ***Un proyecto de largo plazo***

Durante la prueba piloto, la *DGEC* y los *Comités Coordinadores* serán los encargados de evaluar la operación y desarrollo de *Las Comunas*. En esta primera etapa, se atenderá a un número reducido de jóvenes que formen parte de los grupos vulnerables definidos anteriormente. Serán considerados en el proyecto, los jóvenes a los que se les pueda ofrecer alternativas reales dadas los recursos y condiciones de cada con unidad. *Las Comunas* estarán en condiciones de atender a jóvenes con mayores dificultades (niños de la calle, indigentes, etc) cuando sean canalizados por los programas de atención especializados. Se considerarán los jóvenes que se encuentran listos para construir un camino de reinserción, sólo cuando la *Comuna* pueda ofrecerles alternativas.

En una segunda fase, a partir del diagnóstico de las pruebas piloto, se planeará generalizar la experiencia para abrir centros en otras delegaciones del D.F. Se espera que en el corto plazo, el desarrollo de las políticas sociales del gobierno de la ciudad favorezca la expansión de la red de servicios. Bajo estas circunstancias, la sociedad estará en condiciones de abrir puertas a jóvenes con mayores dificultades de inserción, jóvenes en situaciones extremas como son los que viven y trabajan en las calles.

En términos generales, la segunda etapa del proyecto supone la creación de nuevos centros, el crecimiento de los ya existentes, el acceso de un número mayor de jóvenes en cada Comuna y la ampliación a grupos en condiciones más desfavorables.

Al terminar el segundo año, deberá planearse una estrategia que asegure la permanencia de *Las Comunas* en el largo plazo.

### ***Nuevos trabajos***

En el esquema de *Las Comunas* se plantea como punto de partida la necesidad de atender a jóvenes desempleados desde una perspectiva integral, que garantice su incorporación al empleo ofreciendo resolver, en principio, las causas de su exclusión social. El proyecto no es una alternativa al problema de la desocupación, buscará ser un apoyo para los jóvenes para construir con ellos un camino hacia su reinserción social.

En principio, debe reconocerse que el desempleo es un fenómeno estructural, producto de un profundo desarrollo de la tecnología en el que los sectores tradicionales ofrecen cada vez menos empleos. Bajo estas circunstancias, los gobiernos deben plantear soluciones novedosas para revertir el problema de la desocupación.

En relación a la oferta de empleo, *Las Comunas* trabajarán de la siguiente forma :

- apoyo en los programas de empleo y capacitación que ofrece el gobierno de la ciudad a través de los CEDEPECAS,
- convenios con las empresas de la zona para comprometerlos a ofrecer empleos a los jóvenes haciéndolos participe del proceso de integración,

- convenios con el gobierno para empleara jóvenes en labores específicas,
- se capacitará a un grupo de jóvenes para elaborar proyectos en torno al trabajo comunitario para atender las necesidades no cubiertas de la comunidad.

Para una solución de fondo al desempleo se requiere un programa de gobierno sólido y de largo plazo, que resuelva el problema desde la estructura. El proyecto debería asumir que los empleos están desapareciendo, que sólo resta sustituirlos por un concepto nuevo, que en la práctica resuelva la marginación y brinde a la población un lugar digno para vivir. Deberán crearse *nuevos trabajos*, ya no empleos, que cubran necesidades sociales no cubiertas, que fomenten el trabajo comunitario, que mejoren la calidad de vida de la sociedad en su conjunto.

### **Conclusión**

La propuesta de creación de *Las Comunas* reúne los recursos existentes para intentar combatir la creciente marginación en la ciudad. *Las Comunas* serán centros de apoyo, espacios de acompañamiento a jóvenes con múltiples potencialidades.

Serán preventivos al buscar atender sectores de jóvenes que por sus condiciones de exclusión puedan adquirir enfermedades graves o convertirse en delincuentes. En esta medida, se trata de un esquema que contribuye de manera indirecta a disminuir la inseguridad pública en la ciudad.

El proyecto fomentará la participación de la sociedad, el trabajo compartido entre organismos de gobierno, empresas y organizaciones civiles. El éxito del proyecto dependerá de la articulación de estos esfuerzos.

Se trata también de promover un estilo de política pública para apoyar con proyectos integrales a grupos vulnerables, para construir con ellos un futuro digno y próximo.

# ANEXO 2



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL  
México, la Ciudad de la Esperanza



**I. DATOS GENERALES**

Fecha: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_

Dirección: Calle \_\_\_\_\_ No. \_\_\_\_\_

Col. \_\_\_\_\_

Delegación: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

\*Marca con una "X" lo que se aplique a ti mismo

**ESTADO CIVIL:** Casad@  Solter@  Unión libre  Núm. Hijos  Otro: \_\_\_\_\_

**SITUACIÓN ACTUAL:** Estudias  Trabajas  Estás Desempleado

**DOCUMENTOS PERSONALES CON LOS QUE CUENTAS:**

Credencial para votar  Afiliación IMSS  CURP  Pasaporte  Licencia

Último comprobante de estudios  Cartilla liberada  Currículum

**II. ESCOLARIDAD** (marca tu último nivel de estudios y cursos de capacitación)

	Terminada	Trunca	En Proceso	
Primaria				
Secundaria				
Preparatoria				
Bachillerato técnico				Especialidad en:
Técnica				Especialidad en:
Licenciatura				Licenciatura en:
Posgrado				Especialidad en:
Cursos capacitación				Capacitación en:
Otros estudios				

En que escuela estudiaste o estás estudiando: \_\_\_\_\_  
 Sistema abierto  Escolarizado

Si dejaste de estudiar, ¿cuál fue el motivo?: \_\_\_\_\_

Si pudieras continuar estudiando, ¿qué elegirías?: \_\_\_\_\_

¿Cómo te enteraste de La Comuna?: \_\_\_\_\_

De acuerdo a las 5 áreas que te ofrece La Comuna, enumera del 1 al 5 las siguientes opciones, considerando al 1 como principal interés:

SALUD | EDUCACIÓN | CULTURA | DDHH | EMPLEO | OTRO

**III. SITUACIÓN LABORAL.** (si tu interés principal es el empleo, contesta el siguiente apartado)

1. ¿ES LA PRIMERA VEZ QUE BUSCAS EMPLEO?:    S I       NO  

2. ¿PARA QUÉ BUSCAS EMPLEO?

- a) Apoyar mis estudios (    )
- b) Apoyar el ingreso familiar (    )
- c) Independizarme (    )
- d) Cubrir las expectativas de mi familia, pareja, etc. (    )
- e) Otros: \_\_\_\_\_

3. ¿QUÉ PROBLEMAS U OBSTÁCULOS HAS ENFRENTADO PARA CONSEGUIR UN EMPLEO?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. ¿QUÉ TIPO DE PUESTO ESTÁS BUSCANDO?

\_\_\_\_\_

5. ¿A TRAVÉS DE QUÉ MEDIO HAS BUSCADO EMPLEO?

- a) Periódico (    )                      e) UDSE (antes CEDEPECAS) (    )
- b) Agencia de colocación (    )                      f) Internet (    )
- c) Recomendación de familiar o amigo (    )                      g) Chambatel (    )
- d) Bolsa de trabajo (    )                      h) Otros: \_\_\_\_\_

**SI YA HAS TRABAJADO:**

a) ¿EN QUÉ OFICIOS O EN QUÉ PUESTOS TE HAS DESEMPEÑADO?

(indica el tiempo de permanencia en cada uno de ellos)

- 1. \_\_\_\_\_ Duración: \_\_\_\_\_
- 2. \_\_\_\_\_ Duración: \_\_\_\_\_
- 3. \_\_\_\_\_ Duración: \_\_\_\_\_

b) ¿CUÁL DE ESTOS FUE DE MAYOR INTERÉS PARA TÍ?

\_\_\_\_\_

c) ¿QUÉ TIPO DE PROBLEMAS U OBSTÁCULOS HAS ENFRENTADO PARA CONSERVAR TU EMPLEO?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

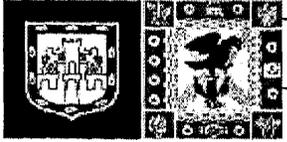
d) MENCIONA LOS PRINCIPALES CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES\* QUE ADQUIRISTE EN TUS EMPLEOS ANTERIORES:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\* (Puedes incluir habilidades técnicas o de relaciones personales).

# ANEXO 3



**GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL**  
**México - La Ciudad de la Esperanza**  
**Dirección General de Empleo y Capacitación**  
**Coordinación de Atención Integral a Jóvenes Desempleados**  
**"La Comuna"**

**INFORME DE ACTIVIDADES DE JUNIO DEL 2006**

**Introducción.**

El Programa de Atención Integral a Jóvenes Desempleados "La Comuna" se define por las características básicas de la juventud, bajos indicadores educativos, mayor rezago escolar, jóvenes con problemas de acceso al mercado de trabajo, quienes tienen ocupaciones menos calificadas, perciben menor ingreso, estudiantes y buscadores de empleo de medio tiempo o aquellos que habiendo cursado estudios de educación media superior y superior encuentran ocupaciones consideradas como precarias porque absorben menos de 15 horas de la semana laboral, o porque la actividad no corresponde con lo que ellos estudiaron o el salario no es considerado justo.

En este mes, acudieron al espacio para recibir una asesoría (102) jóvenes, de este total destacan jóvenes que fueron atendidos por primera vez (83) y asesorías de seguimiento (19), con un interés de acceder a un empleo (20) siendo equiparablemente la participación tanto de mujeres (43) y de hombres (40). En ambos casos, se pudo perfilar el proyecto de vida individual, que permite dar claridad a las propuestas y metas a corto plazo de cada asesorado, se dieron asimismo, (59) atenciones puntuales.

Iniciaron los "**Cursos de Verano en la Comuna**", con la finalidad de brindar una alternativa a los niños y jóvenes que están por salir de vacaciones: Ortografía (5 niños), Redacción (5 niños) y Fomy (5 niños). Cabe destacar que los maestros de estos cursos son asesorados de la Comuna y llevan un proceso. El maestro de ortografía y redacción se vinculó en las jornadas de cine debate, que se llevan a cabo en coordinación con CIJ, él participó en el grupo de Centros de Día. De este modo damos también seguimiento a los acuerdos establecidos con CIJ el pasado mes.

ACTIVIDAD	JÓVENES ASESORADOS
Asesorías de primera vez	83
Asesorías de seguimiento	19
Atenciones puntuales	59
Cursos de verano	15
TOTAL	176

### Acciones en materia de canalización y colocación.

En el proceso de atención a jóvenes buscadores de empleo, se enviaron a (34) a opciones de demostrador (a), auxiliar administrativo y empleos de medio tiempo (operario de cafetería). Es destacable citar que la mayoría de los jóvenes canalizados a una alternativa de medio tiempo solicitaron empleo sólo por temporada vacacional. Logrando la inserción laboral de 15 personas, equivalente a una tasa de colocación del 44%, solamente en materia de empleo. Para el logro de lo anterior es importante reconocer la contribución que otros procesos hacen en los y las jóvenes. Reflejo de ello son las colocaciones obtenidas en otras áreas, partes del proceso integral de vida de cada joven asesorado: -salud (terapia psicológica) y capacitación, en los cursos del formato Capacites.

Para contrarrestar el problema de la baja colocación y el desempleo en diversas zonas de la Delegación, y satisfacer las necesidades de capacitación de las empresas, se canaliza a las Unidades Delegacionales de Empleo, Cuauhtémoc, Iztapalapa e Iztacalco, a jóvenes con inquietudes de superación.

En el programa, la integralidad es el eje rector de la atención a los jóvenes de entre 15 y 24 años, sus inquietudes y necesidades se jerarquizan, definen demandas y concluyen en una, puesta en marcha con el apoyo de una red de servicios, lo que facilita la propuesta de alternativas a su alcance, coadyuvando su integración a la sociedad y su desarrollo personal. La gráfica muestra la distribución por área de atención.

ÁREA	SOLICITANTE		TOTAL	JÓVENES. CANALIZADOS		TOTAL	JÓVENES COLOCADOS		TOTAL	PORCENTAJE
	H	M		H	M		H	M		
EMPLEO	40	43	83	19	15	34	5	7	12	35%
CAPACITACIÓN	6	6	12	6	6	12	6	6	12	100%
SALUD	0	1	1	0	1	1	0	1	1	100%
EDUCACIÓN	0	2	2	0	2	2	0	2	2	100%
CULTURA		2	2		2	2		2	2	100%

En el renglón demográfico, el perfil de los jóvenes atendidos, en asesoría de primera vez, de acuerdo con su procedencia destaca el 64% para solicitantes fuera de la delegación y el 36% dentro de la demarcación. Se observó que los

niveles de educación más representativos fueron los de instrucción a nivel medio superior (71%), y estudios superiores (28%).

### **Acciones en materia de atención comunitaria.**

La difusión constituye una herramienta de vinculación directa entre la población abierta y el programa, facilitando nuestra comunicación con las empresas, juventud desempleada, espacios artísticos-culturales, de salud y derechos humanos que conforman la amplia red de servicios. Durante el mes establecimos recontacto con las empresas de la red. La coordinación con la Dirección de Fomento Económico, permitió dar seguimiento a las mesas de trabajo para el Instituto de Capacitación.

### **Red de servicios.**

Entre las acciones de vinculación directa con las instancias que conforman la Red de Servicios, destacan: las Juntas de intercambio de la Asociación de Industriales de Iztacalco e Iztapalapa y la que organiza la Delegación Iztacalco.

En el área de Empleo se contactó con la empresa **EMPLOYER, MOLDES Y ACCESORIOS PARA LA INDUSTRIA DE PLÁSTICO Y LITOGRAFICA SELENE**, con el fin de obtener vacantes de medio tiempo o de temporada vacacional.

Participamos en el **PRIMER ENCUENTRO** de grupos de ayuda mutua en coordinación con la **Jurisdicción Sanitaria** y con la **Secretaría de Salud**, con la finalidad de presentar el Programa y establecer acuerdos de colaboración. También se contactó a la FUNDACIÓN PARA LA DIGNIFICACIÓN DE LA MUJER IAP, estableciéndose acuerdos de colaboración para la atención de mujeres jóvenes que asisten a la Comuna.

# ANEXO 4

Ley Federal Del Trabajo.

TÍTULO CUARTO. Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.

Capítulo III Bis. De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

**Artículo 153-**

A.- Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 153-**

B.- Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento, se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

**Artículo 153-**

C.- Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 153-**

D.- Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

**Artículo 153-**

E.- La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee

capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

**Artículo 153-**

F.- La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y,

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

**Artículo 153-**

G.- Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.

**Artículo 153-**

H.- Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;

II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y,

III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

**Artículo 153-**

I.- En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a

perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

**Artículo 153-**

J.- Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

**Artículo 153-**

K.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas Industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

Estos Comités tendrán facultades para:

- I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;
- II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;
- III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;
- IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;
- V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y,
- VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

**Artículo 153-**

L.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación

y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.

**Artículo 153-**

M.- En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

**Artículo 153-**

N.- Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

**Artículo 153-**

O.- Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

**Artículo 153-**

P.- El registro de que trata el artículo 153-C se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;

II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión

Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del Artículo 3o. Constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

#### **Artículo 153-**

Q.- Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:

I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años;

II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;

III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;

IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;

V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y,

VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.

#### **Artículo 153-**

R.- Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.

**Artículo 153-**

S.- Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

**Artículo 153-**

T.- Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

**Artículo 153-**

U.- Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.

**Artículo 153-**

V.- La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso

de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cuál de ellas es apto.

**Artículo 153-**

W.- Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

**Artículo 153-**

X.- Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo.