



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA**

**DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
COORDINACIÓN DE SOCIOLOGÍA**

**“UNA PROPUESTA DE CAPACITACIÓN PARA EL
TRABAJO PARA EL SINDICATO NACIONAL DEL DIF”**

Tesina:

Para obtener el grado de Licenciatura en Sociología.

Que Presenta:

PLINIO VÁZQUEZ RAMÍREZ

Asesor:

M.C. MARCO ANTONIO LEYVA PIÑA

México, D. F., a 7 de Mayo de 2004



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA**

**DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
COORDINACIÓN DE SOCIOLOGÍA**

**"UNA PROPUESTA DE CAPACITACIÓN PARA EL
TRABAJO PARA EL SINDICATO NACIONAL DEL DIF"**

Tesis:

Para obtener el grado de Licenciatura en Sociología.

Que Presenta:

PLINIO VÁZQUEZ RAMÍREZ

Asesor:

M.C. MARCO ANTONIO LEYVA PIÑA

México, D. F., a 7 de Mayo de 2004

INDICE

INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO 1. VISIÓN PANORÁMICA DEL DIF	8
1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	9
1.2 ¿QUÉ ES Y QUÉ HACE EL DIF?.....	13
1.2.1 Marco normativo.....	13
1.2.2 El Sistema Nacional de Asistencia Social	15
1.2.3 El Organismo.....	16
1.2.4 El Patronato	17
1.2.5 La Junta de Gobierno.....	18
1.2.6 La Dirección General.....	18
1.2.7 El Quehacer Institucional.....	19
1.3 ORGANIGRAMA	20
1.4. FILOSOFIA Y PROYECTO.....	22
1.4.1. Iniciativas de modernización	23
1.4.2. Durante el Salinismo (1988-1994).....	24
1.4.3. Durante el Zedillismo (1994-2000)	26
1.4.4. Durante el Foxismo, después del 2000	29
1.5 RECURSOS HUMANOS	43
CAPÍTULO 2. EL SINDICATO DEL DIF	46
2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	48
2.1.1. Breve historia de los trabajadores al servicio del Estado	49
2.1.2. La FSTSE	52
2.2 EL APARTADO “B”.....	53
2.3 ESTATUTOS	56
2.4 ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN.....	57
2.5 CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO	59
2.5.1. Derechos y obligaciones de los trabajadores.....	61
2.6 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.....	64

CAPÍTULO 3. COMPETENCIAS LABORALES Y SINDICATOS.	74
3.1 PARADIGMA DE LAS COMPETENCIAS LABORALES.....	75
3.2 EXPERIENCIAS INTERNACIONALES DE COMPETENCIAS LABORALES ..	77
3.2.1. Las Calificaciones Profesionales en el Reino Unido	78
3.2.2. La Educación basada en Competencias en Canadá	81
3.2.3. La Educación basada en Competencias en Australia.....	83
3.3 EXPERIENCIAS SINDICALES EN COMPETENCIAS LABORALES.....	85
CAPÍTULO 4. LA CAPACITACIÓN DENTRO DEL D.I.F.	89
4.1 SISTEMA DE BECAS	90
4.2 INTRAGOB.....	92
4.3 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	94
4.4 INICIATIVAS DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL D.I.F.	96
4.4.1. Competencia Laboral	96
4.4.2. Norma Técnica de Competencia Laboral.....	96
4.4.3. Centro Evaluador de Competencias Laborales DIF	97
4.4.4. Proceso de Evaluación	98
4.4.5. Beneficios	98
4.4.6. Proyecto Institucional	98
4.5 PROGRAMA DE COMPETENCIAS LABORALES CON LOS TRABAJADORES OPERATIVOS	99
PROPUESTA.	101
BIBLIOGRAFIA.	108

INTRODUCCIÓN

El tema del desempleo y la pobreza se han venido discutiendo en los últimos tiempos en todo el mundo, y el gobierno federal en nuestro país ha creado políticas sociales para combatir estas desigualdades, erradicar la pobreza extrema prevaeciente en el aspecto de trabajo, educación, salud, alimentación y vivienda. Sin embargo, a pesar de esto existe una gran cantidad de personas que no cubren sus necesidades mínimas en estos rubros.

A partir del actual fenómeno neoliberal, el Estado mexicano ha entrado en una crisis en cuanto a economía se refiere y ello ha repercutido política y socialmente en el desarrollo del país. Las primeras tesis neoliberales en el año de 1944¹ hechas por Friedrich Hayek, prometían crecimiento y estabilidad económica, las cuales fueron ganando terreno ante el derrumbamiento de los regímenes comunistas; sin embargo, a partir del impulso que le dieron en Estados Unidos de América durante el gobierno de Reagan y en Inglaterra por Margaret Thatcher hacia los países del Sur² se constataron los catastróficos resultados de ese modelo económico que ha afectado enormemente la calidad de vida de todo el mundo.

El neoliberalismo llega a México a partir del gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado (1982-1988)³, encontrando un país en el cual, con la Constitución de 1917, busca consolidar en su estructura los ideales de la lucha armada de 1910, la cual había resultado de la extrema pobreza y explotación que había provocado el régimen porfirista, y cuyas bases de lucha fueron la reforma agraria y mejorar la calidad de vida de los

¹ Anderson, Perry "Neoliberalismo: un balance provisorio" en *La trama del neoliberalismo*, CLACSO, Buenos Aires, 1999 p. 25

² Diccionario UNESCO de las Ciencias Sociales, Planeta de Agostini, Madrid, tomo 3, 1998, p. 68

³ Campos Vega, Juan "El mercado externo, parte medular de la estrategia de integración subordinada de la economía mexicana al imperialismo" en *Teoría y Práctica*, Ediciones del Comité Central del Partido Popular Socialista, México, año I, núm. 3, Septiembre 2000 pp. 5-12

mexicanos¹, y que poco a poco, independientemente de la actuación de cada uno de los presidentes que sucedieron y de las políticas económicas que utilizaron, muestran que México buscaba progresar como país y modernizarse.

Algunos de los cambios que se dieron en esta nueva “estrategia de desarrollo” fueron: la liberación de las importaciones, la privatización de empresas paraestatales y mayor presencia del sector privado y extranjero², iniciando la disminución del papel del Estado en la economía y el total sometimiento de las actividades productivas a las fuerzas del mercado³. Es decir, México internacionaliza su economía cuando apenas trataba de integrarse política, económica, social e ideológicamente.

A partir de este momento se incrementan las diferencias socioeconómicas: se desploma el salario mínimo, deja de crecer el Producto Interno Bruto (PIB), y el ingreso per cápita; aumenta el desempleo, el comercio informal y también aumenta el número de millones de nuevos pobres. El neoliberalismo suplanta al Estado por el mercado⁴ y éste ha sido consolidado y regulado por órganos como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM), reduciendo al Estado que tradicionalmente se “encargaba” de velar por las necesidades de sus ciudadanos.

En los últimos años, el gobierno federal ha implementado programas sociales con el fin de combatir la pobreza, enfocados principalmente a la población en situación vulnerable. Un ejemplo de ellos han sido: la Coordinación General del Plan Nacional de Zonas Deprimidas y Grupos Marginados (COPLAMAR) implementado en el gobierno de José López Portillo; El Pacto de Solidaridad Económica implementado casi al terminar el mandato de Miguel de la Madrid Hurtado junto al Programa Nacional de Solidaridad (PRONASOL) durante la gestión de Carlos Salinas de Gortari; el Programa de Educación, Salud y Alimentación (PROGRESA) en el transcurso del sexenio de Ernesto Zedillo Ponce de León y el Programa de Desarrollo Humano (OPORTUNIDADES) en el actual gobierno de Vicente Fox Quesada.

¹ Silva Herzog, Jesús *Breve Historia de la Revolución Mexicana*, FCE, México 1999.

² Ibid.

³ Diccionario UNESCO de las Ciencias Sociales, op. Cit.

⁴ Diccionario UNESCO de las Ciencias Sociales, p 183

Estos programas han tratado de “combatir” la pobreza mediante apoyos económicos, subsidios alimenticios y asistencia médica a través de instituciones públicas las cuáles ofrecen un burocrático y pésimo servicio social, dirigidos a una población objetivo con financiamiento federal, sin embargo, su aplicación a sido limitada al periodo sexenal. Las familias “beneficiadas” con estos programas continúan en un constante dilema al no poder conseguir una estabilidad económica a través de un empleo fijo y remunerado.

En este caso, estamos hablando del subempleo, y en especial del empleo no calificado y mal remunerado. El gobierno federal, bajo el modelo neoliberal nunca se preocupará por proporcionar empleo ni capacitación a toda su población económicamente activa. El sector empresarial cuenta con una buena cantidad de población en busca de trabajo no calificado que acepta condiciones precarias y bajos salarios, a cambio de proporcionar a su familia un pequeño ingreso y que ha provocado la desvalorización en la fuerza de trabajo en México.

Este trabajo es el estudio sobre la base trabajadora sindicalizada de la institución rectora de la asistencia social en México, la cual, si no se encuentra en situación de extrema pobreza, sí puede considerarse como población vulnerable al no contar con los medios de actualización y capacitación que se requiere para ser competitivos en el mercado laboral y a la vez, estar en condiciones de defender su fuente de trabajo.

En el primer capítulo se da una breve monografía de lo que es el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF); cuáles son sus antecedentes, qué es el DIF y qué hace, cual es su filosofía, sus proyectos y cuál es la gente que trabaja en ella.

En el segundo capítulo trata sobre el Sindicato Nacional de los Trabajadores del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNTSNDIF); antecedentes, estructura, organización, estatutos y condiciones generales de trabajo y el Servicio profesional de carrera.

En el capítulo tercero se abordan las competencias laborales; sus paradigmas, experiencias nacionales e internacionales, cómo se vinculan en el sindicalismo.

En el cuarto y último capítulo se establece una propuesta para las competencias laborales dentro del sindicato de esta institución.

Es necesario que el gobierno federal y las instituciones oficiales instituyan estrategias de capacitación y educación para el trabajo, ya que mucha de esta población también es absorbida por estas instituciones gubernamentales las cuales, mediante los tabuladores manejados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público tienen en las mismas condiciones a la base trabajadora.

El Estado ha mantenido el nivel de desempleados para satisfacer las necesidades del sector patronal con la reforma laboral, ya que no exige que se proporcionen las prestaciones de ley a los trabajadores a través de leyes confusas que siempre son a favor del patrón y crean miedo de que si la clase trabajadora se rebela y exige, entonces la inversión extranjera se va y los deja desempleados para irse a buscar mano de obra más tecnicada y más barata.

Por eso considero que es importante la participación de los sindicatos para crear programas de capacitación que redundará en una alternativa más eficiente de la defensa laboral.

CAPÍTULO 1. VISIÓN PANORÁMICA DEL D.I.F.

El Sistema Nacional Para el Desarrollo Integral de la Familia, conocido popularmente como el DIF, es la Institución perteneciente del Gobierno Federal enfocada a la asistencia social en toda la República Mexicana. Esta asistencia social tiene como objetivo atender a la población marginada y en estado de vulnerabilidad y pobreza que padecen millones de mexicanos en los sectores sociales más desprotegidos.

Para poder llevar a cabo esta tarea, esta institución cuenta con una estructura de recursos humanos y materiales profesionalizados, pero también cuenta con personal de base que no tiene ninguna capacitación previa más la que ha obtenido durante su jornada laboral. Este recurso humano proviene, en su mayoría, de esa población carente de oportunidades para desarrollarse y poder competir en el mercado laboral.

En este capítulo se hará una breve reseña monográfica de lo que es el DIF: sus antecedentes; Qué es el DIF, sus funciones, cómo está estructurado y cuáles son las políticas, filosofía, proyectos y programas sociales que están en práctica en la actual administración, así como cuál es la gente que y cómo se desempeña dentro de esta institución

Para eso, se utilizó material bibliográfico del mismo Sistema Nacional DIF, publicaciones rescatadas entre los trabajadores, material proporcionado por la Dirección de Modelos de Atención y del Departamento de Comunicación Social, además de buscar información de la página web del DIF. La intención es dejar una breve visión panorámica de esta institución para poder sustentar la propuesta de este trabajo.

Cabe hacer mención, que a pesar de ser una institución a nivel nacional, con entidades descentralizadas y autónomas en todos los Estados de la república, sólo nos ocuparemos del DIF Nacional en el Distrito Federal.

1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

El Sistema Nacional Para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), es el resultado de la transformación de instituciones y programas que, a lo largo del tiempo, el gobierno federal a creado junto con diversas políticas sociales para hacer frente a las situaciones de desventaja social que han vivido millones de mexicanos.

Por lo tanto, el DIF tiene como primer y más remoto antecedente al programa “La Gota de Leche”, institución del sector social creada durante el breve gobierno del Presidente de la República el Lic. Emilio Portes Gil¹ en 1929, que reunía a un sector de mujeres que se encargaban de proporcionar leche y desayunos escolares a los niños desamparados de la periferia de la capital del país², y que más tarde daría origen a la creación de la Asociación Nacional de Protección a la Infancia, organismo gubernamental que se encargó de ampliar los programas de alimentación y atención a niños huérfanos o abandonados, y que más tarde reorganizó la Lotería Nacional precisamente para apoyar a la Beneficencia Pública, encargada desde entonces de sustentar acciones de este tipo.

En 1937, bajo el mandato del Presidente de la Nación, el General Lázaro Cárdenas del Río³, se funda la Secretaría de Asistencia Pública. A inicios de los años cuarenta, el gobierno mexicano creó una Subsecretaría especializada en este tema la cual compartía con Salubridad las funciones de atención a los grupos sociales con mayor desventaja. Para 1943, con Manuel Ávila Camacho⁴ en el gobierno, esta Secretaría se fusiona con el Departamento de Salubridad, creando así la Secretaría de Salubridad y Asistencia (SSA).

¹ Del 1º de diciembre de 1928 al 5 de febrero de 1930

² “El DIF Hoy” Sistema Nacional Para el Desarrollo Integral de la Familia. Febrero de 1996.

³ 1º de diciembre de 1934 al 30 de noviembre de 1940.

⁴ 1º de diciembre de 1940 al 30 de noviembre de 1946

En el año de 1961, siendo presidente el Lic. Adolfo López Mateos¹, se crea el Instituto Nacional de Protección a la Infancia (INPI), que impulsa y suministra los “desayunos escolares” y presta otros servicios asistenciales, creando un programa encaminado a la niñez, el cual se desempeñó a lo largo de 14 años con diferentes contribuciones.

A finales de los años sesenta, en 1968, en el mandato del Lic. Gustavo Díaz Ordaz², es creado el Instituto Mexicano de Asistencia a la Niñez (IMAN), para atender a niños huérfanos, desvalidos, discapacitados o con ciertas enfermedades, con el fin primordial de contribuir a resolver los problemas originados por el abandono y la explotación de los menores.

En diciembre de 1975, estando en la presidencia el Lic. Luis Echeverría Álvarez³, convirtió al INPI en el Instituto Mexicano Para la Infancia y la Familia (IMPI), creado para promover el desarrollo de la familia y la comunidad.

El 13 de enero de 1977⁴, bajo el régimen del Lic. José López Portillo⁵, después de convivir por un tiempo el IMAN y el IMPI, y se fusionan y dan origen al actual Sistema Nacional Para el Desarrollo Integral de la Familia, el DIF, que reúne en un solo organismo la responsabilidad de coordinar los esfuerzos y programas gubernamentales de asistencia social enfocadas a atender los problemas a favor del bienestar de la niñez y familias mexicanas. Le toca a la esposa del presidente ser la titular del DIF, y en este caso corresponde a la Sra. Carmen Romano de López Portillo fungir como tal.

En 1979 se funda el Instituto Nacional de Salud Mental (INSAME), dependiente del DIF y a cargo de especialistas en psiquiatría, enfermería y trabajo social.¹

El 20 de diciembre² de 1982, por decreto del Ejecutivo Federal, se modifica la estructura orgánica del Sistema, asignándole servicios asistenciales y de rehabilitación de carácter

¹ (1958-1964)

² 1964-1970

³ 1970-1976

⁴ Boletín Informativo Noti DIF, No. 01. Agosto 15 de 2000.

⁵ 1976-1982

no hospitalario, y dispone que se desincorporen del DIF Nacional los Institutos Nacionales de Pediatría y Perinatología y los Hospitales de Traumatología y Urgencias de Acapulco y del Niño DIF del Noroeste, También por el mismo Acuerdo, el DIF se integra al Sector Salud, bajo la Coordinación de la entonces Secretaria de Salubridad y Asistencia (SSA).

Ya estando en el poder el Lic. Miguel de la Madrid Hurtado³, se promulga la Ley General de Salud, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de febrero de 1984, reforzándose el objetivo fundamental de dar protección a la salud social, que tiene relación directa con el DIF y se constituye el Sub Sector de Asistencia Social, integrado por el Sistema Nacional DIF como coordinador, los Centros de Integración Juvenil (CIJ) y el Instituto Nacional de la Senectud (INSEN). En este período está como titular del DIF, la esposa del presidente Nilda Patricia Velazco Núñez.

En 1986 se dictó la Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social que promueve y amplía las facultades del DIF para la prestación de servicios en este campo, al otorgarle el carácter de coordinador de los esfuerzos asistenciales de los sectores gubernamentales, así como de las instituciones y organismos privados cuyo trabajo se realiza en el campo de la asistencia social, y garantiza la concurrencia y colaboración de la federación, estados, municipios y sectores social, público y privado⁴.

Entre 1986 y 1991, durante la transición al gobierno del Lic. Carlos Salinas de Gortari⁵, se llevan a cabo diversas reestructuraciones al interior del Sistema Nacional DIF, las cuales se reflejarán en las diversas publicaciones del Estatuto Orgánico, durante este período. Le toca el turno como titular de este organismo a Cecilia Ocelli González, esposa del presidente.

¹ ¡Viva la Familia! DIF, Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia 1988-1994.

² Manual de Inducción al Puesto, Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.

³ 1982-1988

⁴ Boletín Informativo NotiDIF, No. 4. Septiembre 30, 2000.

⁵ 1988-1994

Con esta base institucional, el DIF, bajo el eslogan de “Viva la Familia”, realiza sus acciones dentro del contexto del Plan Nacional de Desarrollo 1988-1994, sumando su acción al Programa Nacional de Solidaridad, para acudir en apoyo de los desvalidos.

En 1994, el Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León¹, inicia la reforma Institucional, a través de la implementación del Programa de Modernización Administrativa, hacia un esquema federalizado. Le corresponde a Paloma Cordero Tapia, esposa del presidente, ser “titular” en este período, en el cual desaparece la Planta de Elaboración y también la Coordinación Técnica de Distribución de Raciones Alimenticias, perteneciente al Departamento de Transportes de la Dirección de Recursos Materiales.

En 1997², se crea el Sistema Para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal, y se le transfieren los 52 Centros Comunitarios que el DIF Nacional operaba en 14 delegaciones y en 1998, a través del Ramo 33, se descentralizan los recursos financieros para la operación de los programas a los 31 Sistemas Estatales y el Distrito Federal. Se transfiere el Instituto Nacional de Salud Mental a la Secretaría de Salud.

Para 1999, en el Diario Oficial de la Federación del 1º de junio³, se publicó el nuevo Estatuto Orgánico del Sistema Nacional DIF, en el que se le otorga el carácter de normativo y rector de la asistencia social.

En el 2003, a 26 años de vida y en la actual administración del Lic. Vicente Fox Quesada⁴, El Sistema Nacional DIF se considera como una Institución descentralizada y federalizada, teniendo presencia en todos los Estados y más de 1,459 municipios del país, impulsando la participación de los Sistemas Estatales y Municipales.⁵ Para este período, Martha Sahagún, rompiendo con el esquema tradicional, deja la titularidad del Patronato del DIF para fundar la organización “Vamos México”, de iniciativa privada.

¹ 1994-2000

² Boletín Informativo *Noti DIF*, No. 01. Agosto 15 de 2000.

³ Estatuto Orgánico del DIF, 1999.

⁴ 2000-2006

⁵ www.dif.gob.mx

1.2. ¿QUÉ ES EL DIF Y QUÉ HACE?¹

El Sistema Nacional Para el Desarrollo Integral de la Familia, es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, que tiene como objetivo la promoción de la asistencia social, la prestación de servicios en ese campo y de la interrelación sistemática de acciones que en la materia lleven a cabo las instituciones públicas.²

El DIF y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), realizan actividades conjuntas. Al DIF, corresponde la ejecución de las políticas gubernamentales de asistencia social, a través de programas asistenciales específicos que intenta beneficiar a millones de mexicanos y están dirigidos a la población marginada que brindan: Atención y Mejoramiento Nutricional, Promoción del Desarrollo Familiar y Comunitario, Protección y Asistencia a los Desamparados y Asistencia a los Minusválidos.³

1.2.1 Marco Normativo

El Marco Normativo del Sistema Nacional DIF está regulado por 8 instrumentos jurídicos fundamentales, los cuales se enlistan en orden jerárquico a continuación:⁴

¹ Esta información es recopilada en su totalidad en la página web del DIF, “¿Qué es el DIF?”, www.dif.gob.mx.

² Folleto de Inducción al Puesto del Sistema Nacional Para el Desarrollo Integral de la Familia. 2002.

³ Publicado en “Para que México sonría al futuro...” del Sistema Nacional Para el Desarrollo Integral de la Familia. Cecilia Occelli de salinas.

⁴ Manual de Inducción al Puesto del Sistema Nacional Para el Desarrollo Integral de la Familia.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que consagra el derecho de toda persona a la protección de la salud.
- Ley orgánica de la Administración Pública Federal (LOAPF) , que establece las bases de organización de la Administración Pública Federal, Centralizada y Paraestatal, y engloba a los organismos descentralizados creados con personalidad jurídica y patrimonio propios.
- Ley Federal de las Entidades Paraestatales (LFEP), que regula la organización, funcionamiento y control de las entidades paraestatales de la Administración Pública Federal.
- Ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional (LFTSE), que regula la relación jurídica laboral de los trabajadores al servicio de las dependencias e instituciones establecidas por el Estado.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), de aplicación y observancia para las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, que comprende los seguros, prestaciones y servicios que integran el régimen de seguridad social de los trabajadores al Servicio del Estado.
- Ley general de Salud, que define a la asistencia social como una materia de salubridad general, a las dependencias y entidades que conforman el Sistema Nacional de Salud y precisa el marco conceptual de la Asistencia Social y las actividades básicas que la conforman. Es el Decreto por el que crea el Organismo Público Descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, denominado Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.¹
- Ley Sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social, que ratifica a la Asistencia Social como una de las responsabilidades prioritarias del Estado y la Sociedad.
- Estatuto orgánico del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, es el documento eje que precisa de manera específica sus objetivos, atribuciones, estructura orgánica, órganos de gobierno, así como las facultades de los integrantes del Director general y de los demás integrantes de su organización básica.

¹ D. O. 21 de diciembre de 1982.

- Y actualmente integrada la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, que viene a modificar la Ley Orgánica de la Administración Federal, la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Pública Federal y la Ley de Planeación

El Estatuto Orgánico es publicado en el Diario Oficial de la federación el día 1º de junio de 1999, y cuenta con la siguiente organización: el Patronato, la Junta de Gobierno, la Dirección general, la Subdirección general de Asistencia e Integración Social, la Oficialía Mayor, la Dirección de Asuntos Internacionales, la Dirección de Comunicación Social, la Dirección de Alimentación y Desarrollo Comunitario, la Dirección de Protección a la Infancia, la Dirección de Modelos de Atención, la Dirección de Rehabilitación y Asistencia Social, la Dirección de Asistencia Jurídica, la Dirección de Recursos Humanos, la Dirección de Recursos Materiales y Servicios Generales y la Dirección de Programación, Organización y Presupuesto.

El SNDIF cuenta con un Órgano de Control Interno, cuyo funcionamiento se rige conforme a los Artículos 23, 24 y 25 del propio Estatuto Orgánico y de las demás disposiciones aplicables.

Además de los instrumentos jurídicos y normativos ya señalados, que constituyen los fundamentos legales, en que se sustenta el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, existen leyes, reglamentos, decretos, acuerdos presidenciales y secretariales, normas técnicas y oficiales, que dan soporte jurídico a las actividades de este Organismo.

1.2.2. El Sistema Nacional de Asistencia Social.

El Sistema Nacional de Asistencia Social es el conjunto de Instituciones públicas, sociales y privadas, encargadas del desarrollo de la familia, de la protección de la infancia y de la prestación de servicios de asistencia social.

En 1986 se promulgó la Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social que define a esta actividad como “el conjunto de acciones tendientes a mejorar y modificar las circunstancias de carácter social que impiden al individuo su desarrollo integral, así como la protección física, mental y social de personas en estado de necesidad, desprotección o desventaja física y mental hasta lograr su reincorporación a una vida plena y productiva”.

De éste sistema forma parte el Organismo denominado Sistema Nacional Para el Desarrollo Integral de la Familia, que actualmente es el que coordina y promueve los trabajos de asistencia social y que complementa muchas de las acciones encaminadas a proteger el capital social y humano de nuestro país, garantizando de esta forma la protección, el desarrollo integral y la igualdad de oportunidades para la niñez, los adolescentes y familias vulnerables, a través de la generación e implementación de políticas públicas y modelos de intervención regionales y locales, de carácter preventivo y de atención, que permitan superar condiciones de desventaja y competencia social, ello acorde con los postulados de humanismo, equidad y cambio, así como con el criterio de inclusión, planteadas por la presente administración.

1.2.3. El Organismo.

El Sistema Nacional Para el Desarrollo Integral de la Familia se identifica con el grupo de instituciones que por ley deben apoyar el desarrollo de la familia y de la comunidad, especialmente de aquellas que presentan mayor riesgos de desintegración, violencia, marginación y vulnerabilidad o de presentar alguna situación adversa y no tener capacidad para enfrentarla.

El Sistema DIF está integrado por un Organismo central, que es el DIF Nacional, y que de acuerdo a la Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social debe coordinar las actividades en la materia, así como por 32 Sistemas Estatales DIF y los Sistemas Municipales DIF que actualmente existen en alrededor de 1,500 de los 2,414 municipios mexicanos.

El DIF Nacional nace por Decreto el 13 de enero de 1977¹ y que, de acuerdo al Artículo 13 de la Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social de 1986, es el promotor de la asistencia social y de la interrelación sistemática de las acciones por lo que es el rector del campo de la asistencia social y coordinador del sistema compuesto por los órganos estatales y municipales.

En el Artículo 4º de la misma Ley, se define al DIF como el “responsable de la atención de menores en situación de abandono, desamparo, desnutrición o sujetos en maltrato, de menores infractores, de alcohólicos, de los farmacodependientes y de los individuos en condición de vagancia, de mujeres en período de gestación o lactancia, de ancianos en desamparo, incapacidad, marginación o desamparo, de los inválidos con problemas de diferentes órganos o sistemas, los indigentes, de personas que por su ignorancia requieran servicios asistenciales, de las víctimas de la comisión de delitos en estado de abandono, de los familiares que han sido abandonadas y dependen económicamente de aquellos que se encuentran detenidos por causas penales, de los habitantes del medio rural o urbano que estén marginados y de las personas afectadas por desastres.”

Los órganos superiores de este Organismo son:

1.2.4. El Patronato.

El Patronato está formado por 11 miembros designados y removidos libremente por el Presidente de la República. El titular de la Secretaría de Salud y el Director General del Organismo representan a la Junta de Gobierno del Organismo ante el Patronato. Tradicionalmente la esposa del primer mandatario era la presidenta de este Patronato, pero esto era debido más a una costumbre que a una obligación legal. Este Patronato tiene las facultades para opinar y recomendar acerca de los planes de trabajo del Organismo, apoyar sus actividades, formular sugerencias, y contribuir a la obtención de recursos para incrementar el patrimonio del Organismo.

En la presente administración, el Patronato del Sistema Nacional DIF, aún no ha sido integrado² ya que se está conformando de una manera diferente, la intención es encontrar personas que puedan tener el tiempo y la capacidad y el perfil necesario para apoyar estas funciones.

1.2.5. La Junta de Gobierno.

La otra instancia de dirección del DIF es la Honorable Junta de Gobierno del Organismo, conformada por funcionarios públicos de alto nivel. Esta instancia esta presidida por el titular de la Secretaría de Salud, por las Secretarías de Gobernación (SG), Hacienda y Crédito Público (SHCP), Educación Pública (SEP), Trabajo y Previsión Social (STPS), de la Procuraduría General de la República (PGR) y los Directores Generales del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores al Servicio del estado (ISSSTE), de la Lotería Nacional y de Pronósticos Deportivos (LN), Así como de la Compañía Nacional de Subsistencias Populares y el Director General del propio Organismo.

De esta forma, la Junta de Gobierno representa al Organismo legalmente, autoriza sus planes de trabajo, sus presupuestos, los informes de labores y los estados financieros y aprueba los reglamentos internos, designa a los Subdirectores Generales y al Oficial Mayor y aprueba la aceptación de herencias, legados, donaciones y demás liberalidades, así como aprueba los proyectos de inversión, los convenios de coordinación y la integración de comités y grupos de trabajo internos del Organismo y los programas de mediano plazo.

1.2.6. La Dirección General.

¹ Diario Oficial de la Federación del jueves 13 de enero de 1977.

² De acuerdo a la página web del Sistema consultado el 1º de septiembre de este año.

El Presidente de la República designa y remueve libremente al Director General del Organismo, quien por Ley está facultado para ejecutar los acuerdos y disposiciones de la Junta de Gobierno, presentar los informes y estados financieros, los presupuestos e informes, expide los nombramientos del personal, excepción de la designación de los Subdirectores Generales y el Oficial mayor, que recae en la Junta de Gobierno, celebra contratos, convenios y actos jurídicos donde representa legalmente al Organismo y planea, dirige y controla el funcionamiento del mismo.

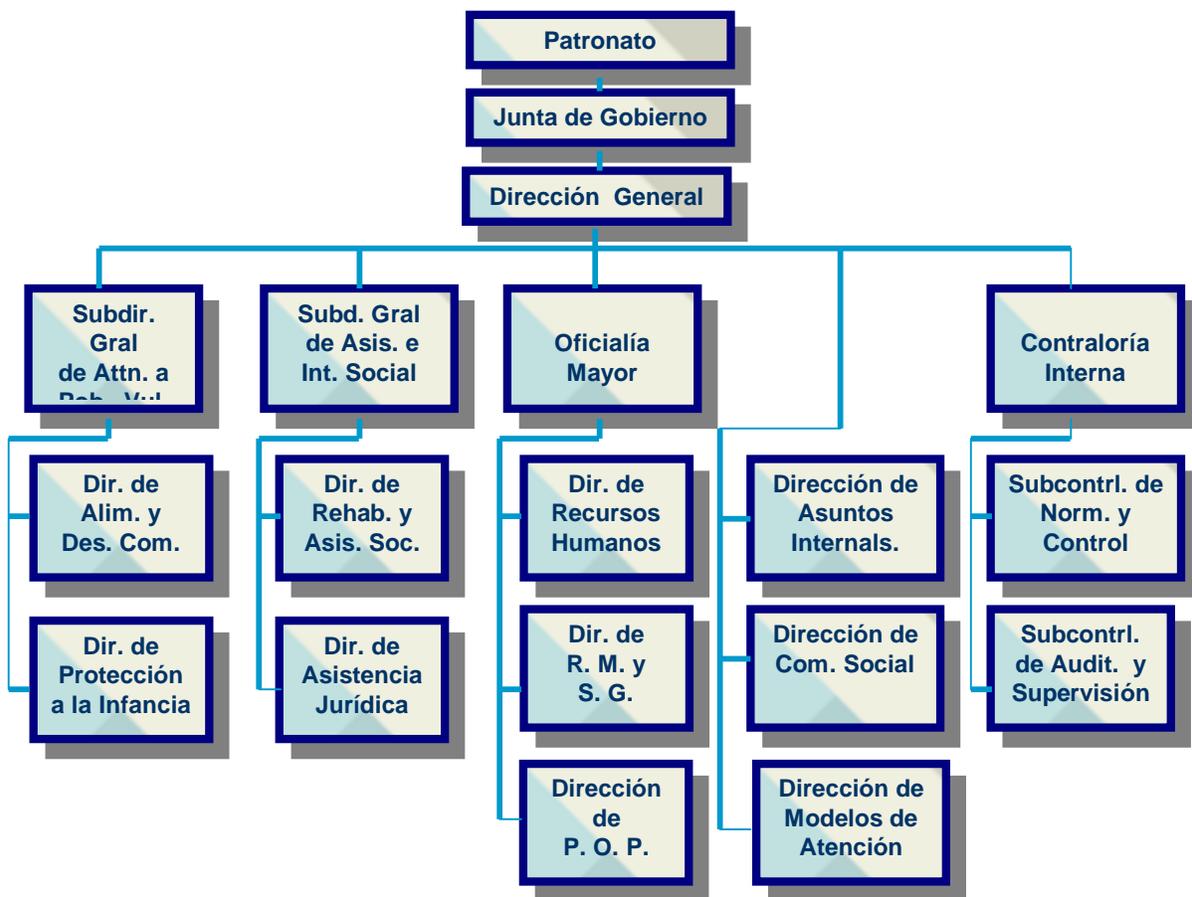
En la administración del PAN, esta designación ha recaído en una mujer, el 3 de enero de 2000, el Presidente de la República, Lic. Vicente Fox Quesada, nombró a la Sra. Ana Teresa Aranda Orozco, como Directora General de este Organismo Público.

Las atribuciones del Sistema Nacional DIF se encuentran estipuladas en el Estatuto Orgánico de 1999, de los cuales se hace referencia en los párrafos anteriores.

1.2.7 Quehacer Institucional

- Promover y prestar servicios de asistencia social.
- Apoyar el desarrollo de la familia y la comunidad.
- Promover e impulsar el sano crecimiento físico, mental y social de la niñez.
- Promover la interrelación sistemática de acciones que en materia de asistencia social llevan a cabo las instituciones públicas.
- Generar políticas públicas de atención a la infancia y las familias y garantizar que otras acciones incidan en ellas.

1.3. ORGANIGRAMA



Organigrama del DIF¹

¹ CD de la Dirección de Modelos de Atención, cortesía en el II Congreso Nacional del DIF.

El Sistema Nacional DIF es responsable de operar únicamente en la Ciudad de México en las dos Casas Cuna: Coyoacán y Tlalpan respectivamente; dos Casas Hogar: una para Niñas y la otra para Varones; dos Casas Hogar para ancianos o adultos mayores: “Arturo Mundet” y Vicente García Torres”; así como dos Centros de Rehabilitación de Educación Especial (CREE): “Gaby Brimmer” Zapata y el de Iztapalapa y el Instituto Nacional de Ciegos y Débiles Visuales¹. Además de una casa hogar para adultos mayores en Cuernavaca, Morelos y otra en Oaxaca, Oaxaca, cuyos inmuebles fueron donados por Rufino y Olga Tamayo².

Como ya se refirió anteriormente, para cumplir eficientemente con las funciones que la ley le ha encomendado, el DIF opera con un patronato. La toma de decisiones está a cargo de su Junta de Gobierno y la responsabilidad administrativa recae en una Dirección General, quien tiene a su cargo la ejecución de los programas institucionales.

Además, la estructura organizacional está constituida por dos Subdirecciones, una Oficialía Mayor, una Contraloría Interna y una Dirección de Asuntos Internacionales.

La Subdirección General de Atención a Población Vulnerable, de la cual dependen la Dirección de Alimentación y Desarrollo Humano y la Dirección de Protección a la Infancia. En la Subdirección General de Asistencia e Integración Social, de la cual también dependen dos Direcciones: la Dirección de Rehabilitación y Asistencia Social y la Dirección de Asistencia Jurídica.

En la Oficialía Mayor se encuentran la Dirección de Recursos Humanos, la Dirección de Recursos Materiales y Servicios Generales y la Dirección de Programación, Organización y Presupuesto.

De la Contraloría Interna dependen la Subdirección de Normatividad y Control y la Subdirección de Auditoría y Supervisión.

¹ Boletín Informativo NotiDIF, No. 6. Octubre 31, 2000.

² Boletín Informativo NotiDIF, No. 3. Septiembre 15, 2000.

En la Dirección de Asuntos Internacionales se encuentra la de Comunicación Social y la de Modelos de Atención.

1.4. FILOSOFÍA, PROYECTOS Y PROGRAMAS.

La misión institucional del DIF a cambiado textualmente a través de las diferentes administraciones, pero su contexto es el mismo. En la reciente publicación de la misión en la página web del Sistema Nacional DIF se puede leer así: “Promover la integración y el desarrollo humano individual, familiar y colectivo, a través de modelos exitosos de atención que privilegien la prevención de los factores de vulnerabilidad social, la profesionalización y la calidad de los servicios desde una perspectiva de plena rectoría del Estado en el Sistema Nacional de Asistencia Social.”

Con la VISIÓN ha pasado lo mismo, así que su publicación actual ha quedado de la siguiente forma: “Ser el Sistema Nacional de Asistencia Social que regula y garantiza a través del marco jurídico-normativo, la profesionalización de los servicios desde una perspectiva local y global, que privilegia el enfoque preventivo, la coordinación de los sectores público, privado y social y que genera un cambio cultural centrado en los valores de solidaridad y equidad”.

El compromiso del DIF es dar respuestas acordes y oportunas, readecuar el funcionamiento y la oferta institucional a las condiciones y exigencias para la incorporación plena al desarrollo social de los grupos vulnerables y responder a la coyuntura y al combate estructural de la marginación.

En un intento de cambio, el DIF ha recuperado a la asistencia social como un eje central de la política social y no como una simple acción, ya que los efectos de la modernización y la crisis económica actual crean nuevas formas de vulnerabilidad social. Para este caso se reafirma el lugar de la familia como el elemento fundamental y primer eslabón de la política asistencial, ya que es en la familia donde están los sujetos que son objeto de esta política y donde ocurren los procesos de identificación e integración social básica.

En este sentido se hizo énfasis para dar impulso y consolidación a un Sistema Nacional de Asistencia Social que permita dar articulación y congruencia a los esfuerzos sociales estatales y privados, mediante el diseño de mecanismos de coordinación.

Dentro de la estructura programática del DIF se redefinieron prioridades, buscando articular en torno a la protección a la infancia, integración de la familia y atención de grupos vulnerables al conjunto de los programas e instrumentos de la institución. En este sentido, el DIF está dirigido a la Familia.

1.4.1. Iniciativas de modernización.

En las últimas tres administraciones, se han realizado programas y proyectos encaminados a la modernización institucional, enmarcados hacia la Asistencia Social y hacia la reestructuración interna del mismo organismo. Sin embargo, estos programas parecen ser los mismos y sólo se les ha cambiado el nombre. En cada sexenio se retoman los proyectos y programas que sólo han mostrado un avance cuantitativo, pero que en lo cualitativo se ha perdido por la falta de continuidad de los mismos.

El objeto de este trabajo no es analizar a estas administraciones de la efectividad de sus políticas sociales, sólo se referirá a estos programas en forma general, que el DIF ha implementado a través de sus etapas sexenales.

Para la actual administración, con el presidente Vicente Fox, detallaremos en una forma más detallada, sin profundizar en los programas y proyectos, pero sí para dar una idea

clara de cuáles son estos programas, sus objetivos y a qué sector de la población están dirigidas y cuáles son las áreas del DIF que se encargan de llevarlas a cabo.

Para ello nos apoyaremos en los organigramas de cada área en cuestión, conforme al organigrama general mostrado anteriormente.

1.4.1 Durante el Salinismo (1988-1994).

Durante el periodo de 1988-1994, Carlos Salinas de Gortari, con Cecilia Occelli de Salinas como Presidenta del Patronato del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, en el Año Internacional de la Familia, presentó en un documento, los logros de las acciones y programas sociales implementados durante esa administración en los municipios que abarcaba en ese tiempo en el territorio nacional.

Su filosofía enfatizaba la selectividad (para llegar realmente a quienes más lo necesiten), la temporalidad (para llegar a las raíces de la pobreza, incorporando a la población más necesitada en situaciones duraderas de bienestar) y la productividad (para un óptimo aprovechamiento de los recursos destinados a la asistencia social).

Dentro de las iniciativas de modernización de esa administración se consideró: la puesta en marcha de un moderno centro de cómputo, la renovación del parque vehicular y la descentralización de los centros de rehabilitación a nivel estatal. De nueve programas que operaban en el pasado los reduce a sólo cuatro que comprenden: la Atención y Mejoramiento Nutricional de la Familias; La Promoción del Desarrollo Familiar y Comunitario; La Protección y Asistencia de la Población en Desamparo; y la Rehabilitación y Asistencia Social.

Dentro de estos programas están incluidas la distribución de raciones alimenticias¹, la entrega de despensas alimentarias, producción de alimentos para autoconsumo en huertos y granjas y la distribución de paquetes de semillas.

Con el Programa de Orientación Alimentaria y la Campaña Educativa de Orientación Alimentaria en Centros Escolares, promueve con talleres teórico-prácticos mejores hábitos alimenticios. Con asesoría de la Organización Mundial de la Salud y la coordinación de la Secretaría de Educación Pública realiza el “Censo Nacional de Talla”, que genera un mapa actualizado de la desnutrición crónica y permite apoyar las áreas que más lo necesitan.

El Programa de Cocinas Populares y Unidades de Servicios Integrales pone en funcionamiento más de mil 200 cocinas.. El Programa del Menor en Situación Extraordinaria que atiende a padres de familia, niños callejeros y menores en riesgo.

El Programa Nacional de Desarrollo Integral del Adolescente apoya a los jóvenes en su formación académica, socio-cultural y de capacitación para el trabajo, incluyendo el Programa de madres adolescentes.

Con la Red Móvil Nacional, las promotoras trabajan en comunidades rurales con menos de 2,500 habitantes.

En convenios con la Organización para la Rehabilitación por el Trabajo (ORT), se ponen en marcha 32 talleres DIF-ORT en 19 centros comunitarios del Distrito Federal y otros en el interior del país.

El Programa de Operaciones Extramuros soluciona problemas de paladar hendido y labio leporino.²

¹ Desayunos escolares, alcanzando en 1994 más de 249 millones de raciones, beneficiando a más de un millón, cien mil personas. Dos veces más que en 1988.

² “¡Viva la Familia! DIF, Sistema Nacional Para el Desarrollo Integral de la Familia 1988-1994.

Una de las iniciativas más importantes son los Juegos Nacionales Deportivos en Sillas de Ruedas donde el DIF ha ganado varios primeros lugares.

En 1987 el INSAME inicia el Programa Escuela para Padres y el de Prevención a la Farmacodependencia para prevenir problemas de trastornos y salud mental de detección temprana.

Con el Programa de Asistencia Jurídica¹, proporciona asesoría a través de la Procuraduría de la Defensa del Menor y la Familia a menores en estado de abandono, maltrato, infractores y a familias desempleadas y con problemas de conducta.

1.4.2. Durante el zedillismo (1994-2000).

En la administración de Ernesto Zedillo Ponce de León, la Sra. Nilda Patricia Velasco de Zedillo como Presidenta del Patronato² y con Mario Luis Fuentes Alcalá como Director General del DIF presentan como punto estratégico de la asistencia social dentro del Plan Nacional de Desarrollo (PND) la renovación del DIF, que incorpora una dimensión de cambio institucional, dentro del esfuerzo que el Gobierno Federal dirige hacia una reforma del Estado, buscando concretar, tanto en el diseño y armado de las políticas y programas, así como en el proceso de decisiones. En relación con esto se trabaja en el establecimiento de condiciones que permitan contar con un Convenio Marco que defina las responsabilidades, compromisos y metas, como el camino natural hacia la integración política, social y ética de la sociedad mexicana con sus instituciones de gobierno, conformando así un Estado de Derecho.

Este Plan coloca a la política social como la base para alcanzar el desarrollo social y humano hacia un horizonte de bienestar. El diagnóstico social del PND, a partir de la distribución territorial es la creciente migración de la población y el alto crecimiento de la zona urbana. Todo esto a causa del proceso de modernización económica que produjo

¹ “Para que México Sonría...” DIF, Sistema Nacional Para el Desarrollo Integral de la Familia.

² “Asistencia Social, Horizontes y perspectivas” DIF Dirección General. Enero de 1998.

un intenso movimiento de población hacia ciudades medianas y pequeñas que representa una problemática en el bienestar social.

En este sentido, el Plan propuso una reforma en el diseño y operación tanto para las instituciones como para la política social y asistencial, como base para una renovación de la articulación entre instituciones, y entre la sociedad y el gobierno. Para ello fue necesario fortalecer la acción del Gobierno Federal en su papel de rector y promotor del desarrollo social.

Este Plan, ubica a la política asistencial como una nueva perspectiva contra la pobreza de fin de siglo en México, que es el mayor obstáculo al despegue económico y que restringen el pleno ejercicio de las libertades económicas,

Con estos programas se intenta redefinir prioridades y transformar los aspectos nutricionales y de desarrollo comunitario, ya que a través de ellos se pensaba articular otras acciones sociales de combate a la pobreza extrema, así como la creación de programas a menores y discapacitados.

En esta administración, el DIF Nacional coordina el Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, puesto en marcha en mayo de 1995, con el fin de responder a las demandas de las personas con alguna disfunción física y/o mental para mejorar sus condiciones de vida de manera integral, contribuyendo a garantizar los derechos y las condiciones de igualdad de oportunidades para esa población.

De esta manera se crea el Centro Nacional de Rehabilitación (CNR), dependiente de la Secretaría de Salud, para sumarse a las instituciones públicas que brindan atención especializada en esa materia con los 58 centros que opera el DIF en toda la república en la prevención y tratamiento de la discapacidad¹.

¹ Boletín Informativo NotiDIF, No. 8. Noviembre 30, 2000.

Otra forma es con la racionalización de las tareas y funciones de la estructura orgánica del DIF para elevar la operación de los programas. Así, con la concentración de los esfuerzos en las líneas homogéneas evita la duplicidad y dispersión de los recursos.

El objeto principal de estas iniciativas de modernización es conseguir el bienestar individual, familiar y comunitario utilizando todos los esfuerzos públicos y sociales para maximizar la procuración de asistencia.

A continuación se presentan los programas y acciones implementados durante este periodo:¹

Asistencia a Discapacitados.

Centros Asistenciales de Desarrollo Infantil (CADI).²

Centros de Asistencia Infantil Comunitario (CAIC).

Centro para el Desarrollo Integral de la Familia (CDIF).

Desarrollo Familiar Comunitario.

Desayunos Comunitarios.

Desayunos Escolares o Programa de Raciones Alimenticias (PRA).

Federalización del Programa de Desayunos.

Programa de Prevención del Maltrato al Menor (PREMAN).

Proceso de Reorientación DIF.

Programa de Desarrollo Integral del Adolescente (DIA).

Programa de Atención a Familias y Comunidades en el DF y los Estados.

Programa de Menores en Circunstancias Especialmente Dificiles, Meced.

Procuraduría de la Defensa del Menor y la Familia.

Programa Atención a Menores y Adolescentes (AMA).

Programa de Asistencia Jurídica.

Programa de Asistencia Social Alimentaria a Familias (PASAF).

Programa de Cocinas Populares y Unidades de Servicios Integrales (COPUSI).

Programa Nacional de Acción a favor de la Infancia.

¹ “Una Propuesta Para Continuar el Cambio” DIF. Noviembre de 1998.

² “Asistencia Social, Horizontes y Perspectivas”. DIF, Dirección General. Enero de 1998.

Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad y
Programas Coordinados de Salud.

1.4.3. Durante el foxismo, después del 2000.

Para la presente administración, los programas están canalizados en las diferentes Direcciones del Sistema Nacional DIF, que de manera general se refieren a continuación y posteriormente se detallarán, los cuales son:

En la Subdirección General de Atención a Población Vulnerable los programas y proyectos son los siguientes: El Programa “promoción de los Derechos de los Niños y las Niñas”; “De la Calle a la Vida”, “Prevención, Atención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial Infantil”, “Prevención y Atención Integral del Embarazo Adolescente”, “Atención a Menores en Edad Temprana”, “Atención a Menores Trabajadores” y “Prevención de Riesgos Psicosociales”.

En la Dirección de Alimentación y Desarrollo Comunitario se encuentran los programas: “de Raciones Alimenticias (PRA)”, “de Asistencia Social Alimentaria en Familias (PASAF)”, en la Estrategia Integral de Asistencia Social Alimentaria (EIASA) se encuentran los programas: “desayunos Escolares”, “Atención a Menores de 5 años en Riesgo”, “Asistencia Alimentaria a Familias en Desamparo” y “Asistencia Alimentaria a Sujetos Vulnerables”. Además, para complementar, el “Programa de Desarrollo Familiar y Comunitario”.

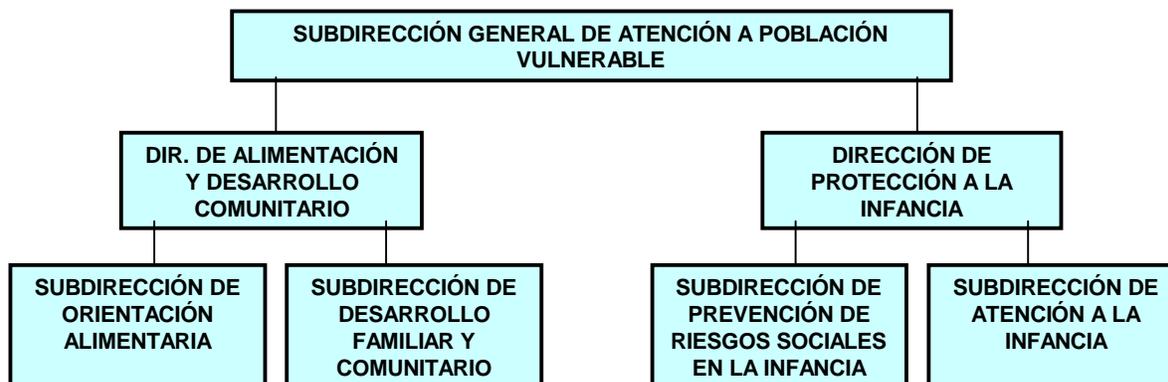
Los programas de la Subdirección General de Asistencia e Integración Social se encuentran: “Atención Integral para Personas con Discapacidad”, “Protección y Asistencia a Población en Desamparo” y “Donación de Auxiliares Auditivos a niños y niñas con Discapacidad Auditiva”.

Para finalizar se encuentra el proyecto de Asistencia Jurídica para el menor, la mujer y la familia, por parte de la Dirección de Asistencia Jurídica; Apoyo a la Familia Migrante por la Dirección de Asuntos Internacionales; el proyecto de Desarrollo de Modelos por la Dirección de Modelos de Atención; Diagnóstico sobre la Familia Mexicana y La Diferencia es la Familia.

También cabe señalar un aspecto muy importante, la profesionalización de los servidores públicos con mandos superiores, la cual se llevará a cabo con la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, que viene a sustituir al Servicio Civil de Carrera que se realiza en algunas instituciones y empresas, el cual se detallará en el capítulo 2.

Desde el contexto de la misión y visión de la institución, se enumeran los siguientes programas y proyectos de atención a la infancia de la **Subdirección General de atención a Población Vulnerable**:

Dentro de esta Subdirección se encuentra la **Dirección de Alimentación y Desarrollo Comunitario** como se muestra en el Organigrama No. 2. Su misión: Regular los programas de asistencia alimentaria y desarrollo comunitario dirigidas a la población vulnerable, fortaleciendo las acciones de los Sistemas Estatales DIF a través de la capacitación y evaluación y tiene a su cargo los siguientes programas:



Organigrama 2

Programa de Raciones Alimenticias (PRA). Su objetivo es “Contribuir al mejoramiento nutricional de la población infantil preescolar y escolar con desnutrición o en riesgo, a través de una ración alimenticia pertinente, para mejorar el aprovechamiento escolar y disminuir el ausentismo involucrado a la familia en el proceso”. Tiene una cobertura de distribución de 4.6 millones de desayunos diarios, 2.9 millones de Desayunos Frío y 1.7 millones de Desayunos Caliente. Sus recursos financieros son el 82% federal y el 18% estatal y atiende el 88.8% de los municipios de alta y muy alta marginación y el 86.3% de los municipios indígenas.

Programa de Asistencia Social Alimentaria a Familias (PASAF). Su objetivo es “apoyar a las familias de escasos recursos con un paquete alimentario mensual que fortalezca la economía familiar”. Su cobertura de distribución es de 1.8 millones de despensas mensuales, atendiendo al 81.7% de los municipios de alta y muy alta marginalidad y al 77.2% de los municipios indígenas. Los programas PRA y PASAF cubren 63 mil escuelas y 9,235 comedores, abarcando el 93% del total de municipios del país.

Estrategia Integral de Asistencia Social Alimentaria (EIASA). Integrada por cuatro programas con sus respectivos objetivos:

- Desayunos Escolares, contribuye al mejoramiento nutricional de la población infantil, preescolar, escolar, etc.

- Atención a Menores de 5 Años en Riesgo, que procura el mejoramiento de la condición nutricia de estos niños con desnutrición o en riesgo, a través del otorgamiento de apoyos alimentarios pertinentes, incorporando acciones dirigidas a los padres de familia que permitan un cambio de hábitos de alimentación y salud.
- Programas de Asistencia Alimentaria a Familias en Desamparo, que contribuye a la dieta de las familias en situación de desamparo a través de un apoyo alimentario directo y temporal, acompañado de acciones formativas que permitan el fomento de hábitos y desarrollo de habilidades y conocimientos.
- Programa de Asistencia Alimentaria a Sujetos Vulnerables, que apoya en la dieta de los sujetos vulnerables que adicionalmente no alcanzan a cubrir sus necesidades básicas de alimentación a través de una dotación de insumos y/o una ración alimenticia, junto con acciones de orientación alimenticia.

Estos cuatro programas cubren: 591 de 803 municipios indígenas (74%), 343 de 476 microrregiones (72%), 500 de 657 municipios de alta marginación (76%) y 178 de 247 municipios de muy alta marginación (72%).

Programa de Desarrollo Familiar y Comunitario, dirigido a jornaleros agrícolas, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, personas con capacidades diferentes, niños de la calle, menores de 5 años, población transfronteriza y ancianos en desamparo.

También realiza Acciones de Coordinación Interinstitucional como “Va por los niños” mediante un convenio firmado por el DIF y la PGR en el 2001. Su objetivo es conjuntar esfuerzos para promover una cultura profesional a los derechos de la niñez, brindar atención a los menores de edad en condiciones de riesgo, localizar a niños y adolescentes extraviados en el que participan 10 Sistemas Estatales DIF.

Dirección de Protección a la Infancia. Su misión es “Garantizar la protección, el desarrollo integral y la igualdad de oportunidades a la infancia y a la adolescencia vulnerable, en el marco de una cultura de ejercicio y respeto a sus derechos, a través de la generación e instrumentación de políticas y modelos de información regionales y locales de carácter preventivo y de atención, que promuevan la participación de los

individuos, las familias y las comunidades, así como de los sectores político, social y privado”. Esta Dirección tiene a su cargo los siguientes programas:

Programa de Promoción de los Derechos de las niñas y los niños, cuyo objetivo es “cimentar una cultura nacional de protección y promoción de los derechos de los niños”. Para esto el DIF cuenta con 19 Comités Estatales de Seguimiento y Vigilancia de la aplicación de la Convención de los Derechos de los Niños. Dentro de este programa se encuentra la campaña “DIFusores Infantiles”, su objetivo general es “conformar una red nacional de voceros infantiles “DIFusores y DIFusoras” que promuevan los derechos de los niños en su estado.

Programa de la Calle a la Vida, su objetivo general es “impulsar el enlace y la coordinación de esfuerzos entre los sectores público, privado y social, que previene y atienden el fenómeno de la niñez en situación de calle y sus familias, a fin de contribuir a dar solución y atención integral, a mediano y largo plazo a dicha problemática”. Los estados que integran este programa son Baja California, Chihuahua, Nuevo León, Jalisco, Puebla, el D. F., Guanajuato y el Estado de México con un total de 186,700 niños atendidos. Cuenta con un Comité Nacional de Evaluación y Seguimiento y 8 Comités Técnicos Estatales y la participación de instituciones como el DIF, SEP, SSA, STPS y SEDESOL.

Programa de Prevención, Atención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial Infantil, sus objetivos son: promover políticas y acciones que eviten que la infancia sea víctima de explotación sexual comercial (ESCI); impulsar medidas para la atención de los niños y adolescentes que han sufrido o sufren ESCI y la reconstrucción de su autoestima, propiciando su desarrollo humano integral. Tiene una cobertura en 14 ciudades como: Acapulco, Cancún, Ciudad Juárez, Guadalajara, Jalapa, Oaxaca, Tapachula, Ciudad Acuña, Frontera, Monclova, Piedras Negras, Saltillo, Torreón y Puerto Vallarta. Las instituciones que participan son DIF, PGR, UNAM, INP, SECTUR, PFP, UNICEF, OIT, SSA, CDIA, SER, SEP, SEGOB, SSP, SEDESOL, STPS, CNDH, OSC’s, Gobierno del D. F., INMUJERES, el Senado de la República y la Cámara de Diputados.

Programa de prevención y Atención Integral del Embarazo en el Adolescente (PAIDEA), cuyo objetivo es prevenir los riesgos de exclusión social, derivados del embarazo no planeado, con una cobertura de 112,470 adolescentes informados y 10,963 madres adolescentes atendidas en 396 municipios.

Programa de Atención a Menores en Edad Temprana, su objetivo es proteger y formar integralmente a niños vulnerables, atendiendo a 63,073 niños en 1,908 centros.

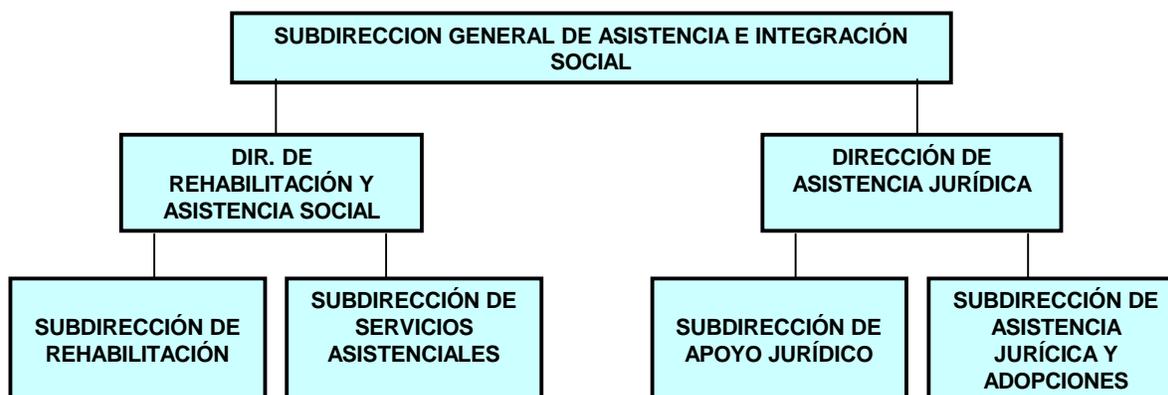
Los Centros Asistenciales de Desarrollo Infantil (CADI), cuyo objetivo es proporcionar centros escolarizados a hijos de madres de bajos recursos y carentes de prestaciones sociales, atendiendo a 32,367 menores en 289 de estos centros.

El Programa de Atención a Menores Trabajadores, pretende prevenir, atender y erradicar el fenómeno del trabajo infantil urbano marginal, tiene una cobertura en 454 municipios, 35,198 familias atendidas y 6,529 becas entregadas a menores.

Programa de Atención a Menores Fronterizos, su objetivo: prevenir y atender las necesidades de los menores fronterizos y las problemáticas colaterales a las que están expuestos, cuenta con 11 albergues en 5 ciudades fronterizas como Baja California, Coahuila, Chihuahua, Sonora y Tamaulipas, atendiendo en el 2001 a 7,620 y en el 2002 a 6,708 menores.

Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, su objetivo es promover la capacidad de respuesta autogestiva ante los riesgos psicosociales y adicciones, atendiendo a 14,696 niños y adolescentes.

Programas de la Subdirección General de asistencia e Integración Social.



Organigrama 3.

La misión de la Subdirección General de Asistencia e Integración Social es “Promover la integración social de las personas con discapacidad y las personas con desamparo a través de proyectos y programas estratégicos nacionales que privilegien la prevención de la vulnerabilidad y que favorezcan el desarrollo humano autogestivo”. Para lo cual cuenta con los siguientes programas:

Programa de Atención Integral Para Personas con Discapacidad, en el cual cuenta con 732 Unidades Básicas de Rehabilitación (UBR); 35 Centros de Rehabilitación Integral (CRI); 28 Centros de Rehabilitación y Educación Especial (CREE) y otras 28 Unidades Móviles de Rehabilitación, dando un total de 841 centros.

- Los Centros y las Unidades Básicas de Rehabilitación tienen como función: prevenir la discapacidad mediante la información a la comunidad, la detección temprana y la atención oportuna a la familia. La rehabilitación se lleva a cabo mediante la atención médica especializada, psicológica y social, estudios de gabinete, terapias, fabricación de prótesis, órtesis y ayudas funcionales y la evaluación de aptitudes de desarrollo de habilidades para el trabajo. La capacitación se realiza mediante la formación de recursos humanos, la investigación y la mejora de la calidad. Finalmente la integración se enfoca a lo familiar, escolar, social y laboral.

También cuenta con Centros de tecnología Adaptada, cuyo objetivo es proporcionar rehabilitación y capacitación en el uso de tecnología adaptada a niños, jóvenes y adultos

con discapacidad, con el fin de facilitar su integración al entorno educativo, laboral y social. Esta dirigido a personas que presentan discapacidad visual, intelectual, alteraciones del habla y del lenguaje y problemas neuromotores. Cuenta con 21 centros de T. A. y 12 centros conectados en red. Estos Centros de Tecnología avanzada cuenta con programas como:

- **Ciegos y débiles visuales.** Home Page Reader (Software IBM). Que es la solución para personas ciegas que deseen acceder a Internet por medio de su sintetizador de voz integrado que lee toda la información y narra el contenido de los sitios de Internet.
 - Open Book Ruby Edition (Freedom Scientific), solución para personas ciegas y con severa debilidad visual, reconoce los caracteres de texto y por medio del sintetizador de voz los hace audibles
 - Jaws for Windows (Freedom Scientific), provee acceso a todos los programas de la computadora mediante la sintetización de voz.
- **Problemas motores,** Discover Kenx (Don Jhonston), solución especializada en proporcionar el acceso a personas con problemas motores a las aplicaciones y control de la computadora.
- **Problemas de aprendizaje.** Edmark Solutions, programas educativos con el objetivo de solucionar problemas de aprendizaje y problemas de conocimiento.
- **Educativas.** LCSl, constituye una gran variedad de títulos de programas educativos, enfocado a resolver problemas de educación.
- **Aprendizaje.** WYNN (Freedom Scientific), facilita el estudio y comprensión de personas con problemas de lectura (dislexia). Por medio de una presentación visual sencilla y reforzando la percepción con locución de texto, reconoce caracteres por medio del escáner.
- **Lenguaje.** Speech Viewer III (Software IBM), herramienta utilizada por especialistas en lenguaje, para mejorar el aprendizaje y las habilidades del habla, muestra gráficas animadas que proveen información y una respuesta a las acciones realizadas por el paciente.

Programa de Protección y Asistencia a Población en Desamparo. Para este programa tiene participación directa las Casas Cuna y las Casas Hogar, que representan 6 Centros Nacionales Modelo, 65 centros estatales y 33 municipales que brindan y desarrollan: atención integral, asesoría, capacitación, investigación, pasantías internacionales, normatividad y formación de recursos humanos especializadas en los siguientes centros con las siguientes características: Los Centros Nacionales Modelo de Atención y Capacitación a la Investigación están integrados por el Centro Nacional Modelo Tlámpa, Niñas, Coyoacán, Varones, Arturo Mundet y Vicente García Torres. Las Casas Cuna atienden a menores de 0 a 6 años, su objetivo es brindar protección física, mental y social y garantizar su seguridad, rehabilitación y subsistencia, teniendo en la actualidad una población de 1,983 menores. Las Casas Hogar atienden a menores de 6 a 18 años con el objetivo de propiciar su incorporación a una vida plena y productiva; procurar su bienestar emocional; propiciar su integración al núcleo familiar y brindar protección física con una población actual de 2,704 menores.

Las Unidades Asistenciales que albergan adultos mayores en 15 sistemas estatales y 21 municipales, tienen una población albergada de 2,123 adultos y su objetivo es: brindar a la población de Adultos Mayores, servicios integrales de asistencia social; así como fortalecer el entorno familiar y social a fin de facilitar a las personas adultas mayores su permanencia en el hogar y su participación en el desarrollo de las acciones de la comunidad.

Los Sistemas DIF atienden a 595 mil adultos mayores al año con programas integrales como: trabajo social, salud y rehabilitación, alimentación, educación no formal, apoyo psicológico, desarrollo humano, capacitación, empleo y asistencia jurídica.

Las Casas Hogar Para Adultos Mayores (mayores de 60 años) tienen como objetivo: brindar atención en los niveles preventivo, detección oportuna, rehabilitación e integración social y cuidados específicos; atención a la comunidad: programas de día, escuelas para hijos/as, consulta gerontológica a domicilio y externa.

También se cuenta con Campamentos recreativos en Aguascalientes, Guanajuato, Veracruz, Quintana Roo, Guerrero, Nayarit y Sinaloa. En donde se les proporciona hospedaje, alimentación, recreación y formación de valores)

Con el Programa de Donación de auxiliares Auditivos a Niños con Discapacidad Auditiva se atendió a 1,377 niños en el 2002 a través de las siguientes acciones:

- Deporte adaptado, con el que el DIF Nacional cuenta con el equipo deportivo sobre sillas de ruedas de mayor y mejor trayectoria en el deporte nacional, y el de mayor número de medallas internacionales. Para esto se mantiene coordinación interinstitucional con la SEP y la CONADE, 22 Centros de Tecnología Adaptada (CTA) en 21 estados y 16 Centros DIF-IBM.
- Telemedicina, que posibilita que personas ubicadas en lugares remotos tengan acceso a servicios de rehabilitación al permitir la información de los médicos especialistas con el paciente y el terapeuta, mediante el uso de herramientas de transmisión de videos y voz a través de Internet.
- Producción a Distancia de Prótesis y Órtesis mediante sistemas computarizados, como información adicional se tiene como antecedente que el 45% de las personas con discapacidad (1.006,230) tienen como origen problemas motrices, el 10% de ellos presentan algún tipo de amputación en sus extremidades.

La producción en 2001 ha sido la creación de 26 talleres en los centros de rehabilitación, con la fabricación de 1,102 prótesis y 8,423 órtesis de tipo artesanal.

CAD-CAM, Tecnología Asistida por Computadora. Con esta tecnología se incrementa el alcance de los servicios, se disminuyen las etapas de atención y se abaratan los costos de producción en la etapa de manufactura. Sus funciones son la capacitación, modelo, investigación y certificación.

La tecnología CAD es el diseño, y disminuye el tiempo en la toma del molde de las prótesis de arriba (de 1 hora a 15 min.) y debajo de la rodilla (de 30 a 5 min.)

En la tecnología CAM es la manufactura que disminuye el tiempo de fabricación, la toma del molde y socket de las prótesis por arriba (de 21 a 5:15 hrs.) y debajo de la rodilla (de 14:30 a 2:05 hrs.) y de la férula corta posterior (de 1:43 hrs. a 50 min.)

Dirección de Asistencia Jurídica. Su misión es: “Incidir en la dinámica del Sistema nacional de Asistencia Social, a través de acciones que impacten en los proyectos estratégicos nacionales en el ámbito de la asistencia jurídica familiar”. Para los cual cuenta con los siguientes programas:

Programa de Asistencia Jurídica, que en el rubro de las adopciones el DIF es el organismo rector en materia de adopción nacional e internacional. Los Sistemas Nacional y Estatales DIF fungen como autoridades centrales en materia de adopción internacional¹. De 1995 a 2001 se concluyeron 5,582 adopciones: 4,390 nacionales y 872 extranjeros. Promoviendo en promedio al año mil adopciones.

Para llevara acabo esta labor, se cuenta con la participación activa de 126 Procuradurías regionales de la defensa del menor y la familia, 22 agencias especializadas en asuntos del menor, 45 agencias especializadas en delitos sexuales, 486 procuradurías municipales de la defensa del menor y la familia, 86 clínicas de maltrato infantil y 10 agencias especializadas en violencia intrafamiliar. Son procuradurías, agencias y clínicas en todo el país que apoyan en la defensa del menor, la mujer y la familia.

También se cuenta con un Padrón de Menores² como prueba piloto en el DIF de Baja California, cuyo objetivo es “permitir que los Sistemas Nacional, Estatales y Municipales, cuenten con una herramienta que les permita identificar de manera clara y precisa cuántos y quiénes son los niños que requieren de su atención, dónde se encuentran, así como qué tipo de atención es la requerida. Canalizar el seguimiento puntual y permanente en cada uno de los casos”.

¹ De acuerdo a la Convención de la Haya sobre la protección de menores y la Cooperación en Materia de Adopción Internacional

² Padrón Nacional de Niñas y Niños Vulnerables

En la Dirección de Asuntos Internacionales, la misión es “ser un área de representación, enlace e intercambio de modelos y experiencias de desarrollo y asistencia social, para coadyuvar a enfrentar con mayor éxito las causas y efectos de la vulnerabilidad social, a través de la creación de redes de cooperación entre el Sistema Nacional DIF y gobiernos extranjeros, organizaciones civiles y organismos internacionales”.

Su ámbito de acción es “la concertación y cooperación con países y organismos internacionales, apoyo a familias migrantes, intercambio internacional de programas de asistencia y la promoción y difusión internacional”.

Sus funciones principales son “dar seguimiento a los acuerdos o convenios internacionales suscritos por el Sistema Nacional DIF con gobiernos extranjeros y organizaciones internacionales en materia de asistencia social y temas afines, así como coadyuvar a la observancia de los instrumentos legales internacionales; Importar y exportar metodologías, programas y experiencias en materia de asistencia social; Mantener un diálogo permanente sobre temas de asistencia social y aspectos afines con entidades internacionales; Participar activamente en los encuentros internacionales relacionados con las responsabilidades del Sistema; Gestionar ante organismos financieros internacionales y gobiernos extranjeros apoyos diversos para los programas y proyectos del Sistema; y Coordinar acciones de atención a las familias migrantes mexicanas en otras”.

De lo anterior, la concertación y cooperación con países y organismos internacionales, tiene como objetivo: promover recursos financieros, técnicos, humanos y/o materiales de gobiernos extranjeros, organizaciones no gubernamentales y organismos internacionales con el fin de fortalecer la capacidad de respuesta y promover convenios de cooperación que enriquezcan los programas existentes en materia de asistencia social del Sistema Nacional DIF.

El intercambio internacional de programas de asistencia social realiza: intercambiar con las agencias de cooperación internacional programas exitosos en materia de asistencia social; mantener un diálogo permanente sobre temas de asistencia social y aspectos

afines con las agencias de cooperación internacional de gobiernos extranjeros, organizaciones no gubernamentales y organismos internacionales que proporcionen la ayuda necesaria en esos temas.

La promoción y difusión internacional: incrementan la difusión de los acuerdos internacionales suscritos por el Sistema a favor de la cooperación técnica e intercambio de personal capacitado con las agencias de cooperación internacional; difunde los cursos de capacitación en el extranjero proporcionadas por las agencias de cooperación internacional, dirigidas a los profesionales que laboran en el SNDIF; promueven a nivel nacional e internacional las actividades del DIF a favor de la familia e incrementan la cultura de intercambio profesional en el SNDIF aprovechando las oportunidades que brindan las agencias de cooperación internacional.

Con el Apoyo a la Familia Migrante se da a conocer con mayor detalle los costos y beneficios de la migración en las familias mexicanas; atender las causas y efectos de la migración, especialmente en las familias a través de servicios como: relación con organismos migrantes, sistemas de información, investigación y estudios sobre el fenómeno migratorio, acciones interinstitucionales y la información en medios de comunicación.

La **Dirección de Modelos de Atención**. Su misión, “establecer políticas para el desarrollo y evaluación de modelos de intervención en asistencia social a través de instrumentos teóricos, metodológicos, normativos e informativos de capacitación y evaluación a fin de fortalecer el carácter rector y normativo del Sistema Nacional DIF.

Los proyectos de esta Dirección fundamentalmente son 4: Desarrollo de proyectos, El Centro Nacional de Documentación DIF, El Fortalecimiento de los Sistemas Municipales DIF y; La Normalización y Certificación de la Asistencia Social.

En el Desarrollo de Proyectos, el objetivo de “impulsar la profesionalización de los servicios de asistencia social que ofrece el Sistema DIF (Nacional, Estatal y Municipal), Instituciones Públicas y organizaciones de la sociedad civil, mediante el desarrollo de

modelos de intervención para elevar la calidad de la atención que se brinda a la población vulnerable”. A través de la gestión, el diagnóstico y estructura de modelos. En el Centro Nacional de Documentación DIF (CENDDIF), tiene por objetivo: “ofrecer servicios de información especializada en el campo de la asistencia social que apoyan la realización de proyectos, desarrollo de programas, investigaciones y la toma de decisiones al interior del Sistema DIF en sus tres órdenes de gobierno (Nacional, Estatal y Municipal), así como a todas aquellas instituciones y personas interesadas en este campo”. Con un portafolio de servicios que abarca: el préstamo interno y a domicilio, el préstamo interbibliotecario, alerta personalizada, búsquedas en Internet, boletín informativo y acceso al Centro Focal México, que pertenece a la Red Interamericana de Información sobre Niñez y Familia (IIN-OEA), tiene acceso a la información de 15 países de América Latina y a las bases de datos bibliohemerográfica, de instituciones, proyectos y a la legislación.

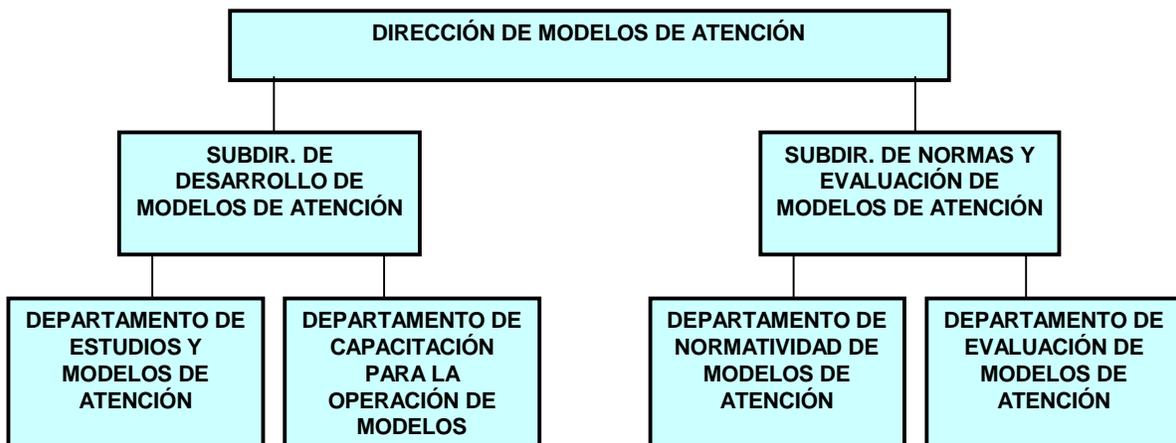


Diagrama No. 4

Con el Fortalecimiento de los Sistemas Municipales DIF, el objetivo es: “potenciar la capacidad de gestión y vinculación con los Sistemas Municipales DIF, para contribuir a la profesionalización y calidad de los servicios asistenciales, mediante el otorgamiento de las herramientas básicas que coadyuvan el desarrollo de sus capacidades y habilidades en beneficio de la población vulnerable”. Esperando obtener como resultados profesionalizar a los servidores públicos de los Sistemas Municipales, impulsar la gestión interinstitucional, promover la cooperación e intercambio de experiencias, incidir en la

transición de estructuras jurídicas y administrativas, la conformación de redes sociales y al fortalecimiento de los Sistemas Municipales DIF (SMDIF).

El objetivo de la Normalización y Certificación de la Asistencia Social es: “promover mecanismos y procesos orientados a la normalización y certificación en el ámbito de la asistencia social a fin de impulsar la profesionalización y la calidad de los servicios que se brindan a la población vulnerable y en riesgo”.

La calidad de los servicios asistenciales, de acuerdo a las Normas Mexicanas del Comité Técnico de Normalización Nacional de Asistencia Social de la Secretaría de Economía, pretende elevar la calidad, profesionalización y efectividad de los servicios asistenciales, unificar criterios en materia de asistencia social por medio de las Competencias Laborales, apoyadas por Normas Técnicas de Competencia Laboral y el Comité de Servicios Comunes y Sociales del CONOCER, para regular el quehacer asistencial que prestan las organizaciones de la sociedad civil y fortalecer el papel rector y normativo del SNDIF.

Otros proyectos están orientados a la familia, el “Diagnóstico sobre la Familia Mexicana”, busca ser una herramienta que servirá de sustento para el análisis, diseño e instrumentación de políticas públicas en beneficio de las familias de nuestro país. Para lo que se espera realizar la sistematización de información, análisis del marco jurídico, mayor reconocimiento sobre la familia, la canalización de esfuerzos, la participación interinstitucional, fortalecimiento de la investigación, impulso de iniciativas de Ley y Políticas Públicas para el fortalecimiento de la familia.

Con la Campaña “La Diferencia es la Familia” se intenta despertar el interés del público y sensibilizarlo sobre la importancia de vivir en familia, basándose en los valores de generosidad, lealtad, amor, comunicación, respeto y apoyo. Con una cobertura nacional de 1,250 radiodifusoras y 126 televisoras.

1.5. RECURSOS HUMANOS

Uno de los elementos más importantes dentro de la estructura del DIF Nacional, es la “riqueza humana en el personal que labora en la Institución” de acuerdo al mensaje de la Directora General del DIF, Sra. Ana Teresa Aranda Orozco.¹

De acuerdo con la “Plantilla General del DIF Nacional” con fecha del 19 de abril de 2004, proporcionada por el sindicato, el total de empleados es de 4,098. estos empleados incluyen desde personal directivo, de confianza y de base, desde el empleado con la menor categoría que es el auxiliar de servicios y mantenimiento hasta la directora general.

Sin embargo, de acuerdo con la “Planilla General” con fecha del 18 de enero del mismo año se contaban con 4,186 puestos de trabajo, lo cual indica que en el primer trimestre se redujo la plantilla en un 1.02% lo que equivale a 88 trabajadores.

Tan sólo, en el 2003, la plantilla total del personal que labora en el Sistema era de 5, 435 puestos², de los cuales 4,119 eran de base de acuerdo a la “Plantilla” del 25 de junio de 2003, esto quiere decir que en la última mitad de ese año se redujo en un 1.3% equivalente a 1249 puestos de trabajo.

Y así nos podemos seguir más atrás, de acuerdo con la plantilla con plaza tipo base del 15 de noviembre de 2001³, en la página 88, daba un total de 4,193 puestos de base, que en comparación al 2003 nos da una cifra del 1.01% con un total de 74 plazas tan sólo de base.

¹ Mensaje de la Directora General en la Página Web del DIF, Menú Principal. www.dif.gob.mx.

² Dato proporcionado por la Dirección de Recursos Humanos, sin embargo no se proporcionó el dato sobre el total por Dirección, ni por tipo de nombramiento, ya que es “información confidencial”.

³ Proporcionada por el Sindicato Nacional del DIF.

Estas plazas están determinadas de acuerdo al siguiente tabulador:¹

Puestos de trabajo tipo base sindicalizados: Auxiliar de Servicio y Mantenimiento, Auxiliar Administrativo, Chofer, Mecánico, Administrativo Especializado, Recepcionista, Profesor, Oficial de Servicio y Mantenimiento, Electricista, Niñera “A”, Secretaria de Apoyo, Chofer de camión, Fotógrafo, Auxiliar de Administrador, Profesor de Educación para la Salud, Oficial de Mantenimiento Mecánico, Técnico Bibliotecario, Técnico Audiovisual, Promotor, Operador de Equipo Especial de Cómputo, Inspector, Oficial Técnico, Técnico en Mantenimiento de Equipo de Cómputo, Técnico Medio, Promotor de Red Móvil, Secretaria “C”, Jefe de Servicio y Mantenimiento Especializado, Chofer de Trailer, Dibujante, Manejador de Fondos y Valores, Técnico en Computación, Analista Administrativo, Administrador de Unidad Operativa, Especialista en Asuntos Jurídicos, Especialista Técnico, Coord. De Técnico en Computación, Educadora, Jefe de Grupo en Red Móvil, Jefe de Oficina, Técnico Especializado.

Puestos de trabajo de confianza y que no son sindicalizados: Analista Programador “A”, Prof. Dictaminador en el Manejo de Fondos y Valores, Analista de Sistemas, Técnico Superior, Auditor Especializado, Contralor Interno, Oficial Mayor, Supervisor de Red Móvil, Coordinador de Unidad Operativa, Coordinador de Prof. Dictaminadores, Director General, Director de Área, Coordinador de Asesores de S.P.S., Subdirector de Area, Subdirector General, Secretario Particular de S.P.S., Director de Unidad Asistencial, Coordinador Administrativo de S.P.S., Jefe de Departamento, Secretario Privado de S.P.S., Asesor de S.P.S., Coordinador Técnico, Chofer de S.P.S., Secretaria Ejecutiva “C”, Secretaria Ejecutiva “B”, Profesional Ejecutivo de Serv. Esp., Auxiliar Técnico de Diagnóstico y/o, Técnico en Electrodiagnóstico, Auxiliar de Protesista y Ortesista, Técnico Radiólogo o en Radioterapia, Terapista, Técnico Protesista y Ortesista, Técnico en Optometría, Auxiliar de Enfermería “A”, Trabajadora Social en Area Médica “A”, Terapista Especializado, Supervisor de Terapistas, Laboratorista “A”, Sup. De Trabajo Social en Área Médica, Psicólogo Clínico, Enfermera General Titulada “A”, Enfermera

¹ Tabulador o “Administrativo” emitido el 27 de diciembre del 2000. Por el Departamento de Control de Remuneraciones de la Subdirección de Administración de Recursos Humanos, dependiente de la Dirección de Recursos Humanos.

Especialista “A”, Cirujano Dentista “A”, Enfermera Jefe de Servicios, Médico General “A”, Médico Especialista “A”, Supervisor Médico en Área Normativa, Médico Residente de 1er Grado, Médico Residente de 2do Grado, Médico Residente de 3er Grado, Técnico Operador de Calderas en Hospitales, Supervisor Paramédico en Área, Supervisor Médico en Área Normativa, Químico, Ayudante de Investigador “C”, Investigador Asociado “A”,

Todos estos puestos de trabajo están distribuidos en las diferentes áreas del DIF, de acuerdo a su perfil y al las funciones de cada categoría. En el Capítulo 3 se detallará el tipo de personal que labora en la Dirección de Recursos Materiales y Servicios generales, en particular, los que desempeñan sus funciones en el Departamento de Transportes, punto de análisis de este trabajo.

CAPÍTULO 2. EL SINDICATO DEL D.I.F.

Como todo organismo conformado institucionalmente legal, cuenta con un sindicato. El Sindicato Nacional de los Trabajadores del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNTSNDIF), tiene sus antecedentes a partir de 1964, fecha tentativa de acuerdo a los registros de su conformación en la Asamblea Constitutiva celebrada el 29 de Diciembre de 1963¹

Dentro de la organización sindical del DIF no existe un archivo bibliográfico que sirva de consulta, para lo cual fue necesario recopilar información a través de personas que tienen tiempo en el sindicato o en la institución y que de alguna manera tienen antecedentes de esta organización.

En primer lugar se obtuvo los nombres de los anteriores secretarios generales, que ordenados en forma decreciente cronológicamente comenzando por el secretario general actual y ubicándolos en su periodo de gestión correspondiente quedan de la siguiente manera:

- 1.- 2001-2004 C. Carlos Flores Hernández
- 2.- 1998-2001 D. G. Rubén Espinosa López
- 3.- 1995-1998 Lic. Ramiro Monroy García
- 4.- 1992-1995 Lic. José Noé García Gómez
- 5.- 1989-1992 C. Armando Gutiérrez Villagómez
- 6.- 1986-1989 Lic. Raúl Hernández Arreguín
- 7.- 1983-1986 Prof. Francisco Aguilar Ordóñez
- 8.- 1980-1983 Lic. José Gilberto Valencia Díez Martínez

¹ Estatutos aprobados en el III Congreso Nacional celebrado en Iztapa, Zihuatanejo los días 29, 29 y 30 de septiembre de 2000.

- 9.- 1977-1980 Emilio Serrano Jiménez
- 10.- 1974-1977 C. Porfirio Martínez Martínez
- 11.- 1971-1974 Dr. Luis Llaca Victoria
- 12.- 1968-1971 Lic. Lizandro Pascacio Arce
- 13.- 1965-1968 C. P. Salvador Sánchez Vázquez
- 14.- 1962-1965 Dr. René Cravioto

De acuerdo con los informes proporcionados por la Organización sindical, el total de Secretarios Generales que han existido desde el año de 1964 han sido 14. De entre estos nombres, destaca Emilio Serrano Jiménez, considerado como el de mayor trascendencia dentro de la organización y que logró colocarse dentro de la política nacional llegando a ser diputado federal.

También otro dato que es importante confirmar es que el Dr. Luis Llaca Victoria fue el impulsor del crédito para el fideicomiso de la Unidad Habitacional del DIF en Apatlaco, delegación de Iztacalco durante su gestión.

Tomando en consideración que los períodos para cada gestión son de tres años, se calcularon a cada uno de los antes mencionados, puesto que la información se refirió sólo a los nombres en orden del más actual hasta el más antiguo. Se puede calcular que el sindicato tiene más de 30 años de fundado, y si el Sistema DIF surgió en 1977 quiere decir que el sindicato existe desde que era el Instituto Nacional de Protección a la Infancia (INPI).

Otro dato de suma importancia, es el referido por otra fuente en entrevista, perteneciente al CEN del sindicato, en el cual refiere que el primer secretario general proviene de las mismas autoridades. Esto quiere decir que fue empleado de confianza. De esta forma nos comenta: “El sindicato del DIF surge como una necesidad institucional y no como una necesidad de los trabajadores, al crearse el DIF necesita legitimarse institucionalmente, por lo que era necesario tener un sindicato, así, los dos primeros secretarios generales son impuestos por las altas autoridades del DIF, hasta que el Departamento de Transportes impulsa a su propio candidato a la secretaría general a

través del voto directo en el cual participaban todos los trabajadores. Ya en la actualidad, el Secretario General es elegido en un congreso nacional donde sólo participan representantes de los trabajadores elegidos previamente por sus compañeros de área y todas las seccionales del D. F. y del resto del país.

Para mediados de este año, se llevará a cabo el Congreso Nacional para elegir al nuevo Secretario General para el próximo trienio 2004-2007

2.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

Las problemáticas del sindicalismo mexicano han sido desde la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 ya que ha recorrido diversas etapas de impulso, aceptación y rechazo de sus actividades gremiales.

A esta etapa siguió un período de limitaciones legales que abarco de los años de 1947 a 1964, aunque debe reconocerse que ha sido la etapa de consolidación del sindicalismo nacional y del encuentro con sus auténticos fines.

El sindicalismo se desarrolló dentro de un círculo político fundamental, el cual puede describirse en el corporativo, independiente y blanco.

El sindicalismo corporativo u oficial es el más numeroso de la organización obrera en México. La casi totalidad de sus integrantes pertenecen al Congreso del Trabajo (CT) fundado en 1966, que agrupa el 79.9% de los sindicatos.

El sindicalismo independiente se define por su oposición a las políticas gubernamentales y por su constante confrontación con las altas esferas corporativas.. Además por su afinidad con grupos y partidos de izquierda lo lleva a poner en primer término la política social.

El tercer actor del movimiento obrero mexicano es el sindicalismo blanco, que tiene una larga trayectoria en las empresas, desde sus inicios fue directamente promovido por los empresarios, su inspiración teórica se encuentra en las vertientes más conservadoras del social cristianismo.

2.1.1. Breve reseña histórica de los trabajadores al servicio del Estado.¹

En 1825, el General Guadalupe Victoria, primer presidente de México, resuelve un problema de remuneraciones de los trabajadores al servicio del Estado. En ese año, la nómina comienza a ser pagada regularmente y a tiempo, en esa época, el gobierno se encarga ya de cubrir algunas pensiones otorgadas por derecho.

Entre 1870 y 1884 hay un florecimiento de sociedades y de cajas de resistencia a los despidos y a las irregularidades en el pago de salarios. En 1872 se funda el Círculo de Obreros, primera organización sindical general, constituida con 8,000 afiliados para luchar por los intereses de los trabajadores. Tres años más tarde, en 1875, se crea la Asociación Mutualista de Empleados Públicos, la que es, tal vez, el antecedente más lejano de la organización formal del movimiento de los trabajadores al servicio del Estado.

El 14 de marzo de 1875, el periódico “El Socialista”, órgano de difusión del Círculo de Obreros, dice refiriéndose a esa asociación de empleados públicos que “...al fin se ha despertado entre esta clase de la sociedad el deseo de unirse para formar un cuerpo fuerte que ponga a esos ciudadanos al abrigo de la miseria...”.

En 1864, se funda la Asociación Internacional de los Trabajadores (Primera Internacional), exigiendo la jornada laboral de 8 horas. En 1866, en los Congresos de Ginebra, Suiza y el Obrero de París, Francia, se fijó la lucha por la jornada legal de 8 horas. Dos décadas después, en 1884, durante su IV Congreso, la Federación de

¹ Material del curso de Sindicalismo impartido por la FSTSE a los Comités Ejecutivos Seccionales en el D.F. y al CEN del SINADIF en el año de 2002.

Gremios y Uniones Organizadas de Estados Unidos y Canadá, los sindicalistas señalaron que “la duración legal de la jornada de trabajo desde el 1º de mayo de 1886, sera de 8 horas”.

El 1º de mayo de 1886 se inicia la Huelga General por las 8 horas de trabajo y tiene como cuna el Movimiento sindical en Estados Unidos. A partir de entonces se conmemora como el “Día Internacional del Trabajo” o de los “Mártires de Chicago”.

En 1906, la Asociación Mutualista de Empleados Públicos se identifica con la corriente ideológica de los hermanos Flores Magón y luchan en contra de la dictadura de Porfirio Díaz. En la noche del 1º de junio de ese mismo año, en Cananea, Sonora, cerca de dos mil trabajadores de la Cananea Consolidated Copper Company, S. A., inconformes porque sus salarios eran inferiores a los que devengaban sus compañeros norteamericanos, abandonan sus labores e inician así la huelga de Cananea.

En diciembre de ese mismo año, en Río Blanco, Veracruz, más de seis mil trabajadores se pusieron en huelga por los salarios de hambre, discriminación y malos tratos. Los obreros pidieron a Porfirio Díaz su apoyo, pero este tomo partido por los patronos. Así, el 6 de enero de 1907, un empleado de la tienda de raya mata a un obrero que participaba en la huelga, lo que origina el amotinamiento y saqueo de los obreros, conociéndose este episodio como “Los Mártires de Río Blanco”.

En 1912, se funda la Casa del Obrero Mundial, participando la Unión de carteros de la Ciudad de México, los Trabajadores de la Casa de Moneda, la Asociación de Telegrafistas Mexicanos y los Trabajadores Tranviarios entre otros.

En 1917, se promulga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuyo artículo 123 se consignan los derechos sociales y laborales de los trabajadores y la facultad de asociarse como un derecho natural del hombre.

En 1922, se constituyen los primeros sindicatos de trabajadores al servicio del Estado: el de Limpia en la Ciudad de México y el de los Maestros en Veracruz, mismo lugar donde

es la primera huelga por este sindicato. El Gobierno reconoce su carácter de Patrón y la huelga se adopta como instrumento de lucha. El General Álvaro Obregón decreta la Pensión de Retiro para los Maestros y la inamovilidad en el trabajo para ellos.

En 1925, el 12 de agosto nace legalmente la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro, organismo precursor del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), logrando así la pensión de retiro a los 55 años de edad y 35 de servicio, préstamos a corto plazo y créditos hipotecarios. Sin embargo, aunque eran conquistas de indudable valía, estas prestaciones no tienen aplicación generalizada.

En 1931, el Presidente Pascual Ortiz Rubio promulga la Ley Federal del Trabajo, donde en el artículo segundo estipula que las relaciones entre el Estado y sus trabajadores se regirán por las leyes del Servicio Civil. El 14 de julio de ese mismo año, decreta el Reglamento del Estatuto del Personal de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público.

El 12 de abril de 1934, el Presidente Abelardo Rodríguez emite el Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil.

El 8 de julio de 1935, se constituye la Alianza de Organizaciones de los Trabajadores del Estado (AOTE), participando más de 20 organizaciones sindicales, entre ellas la de Limpia y Transportes, la de Talleres Gráficos de la Nación, la de Establecimientos Fabriles (después Materiales de Guerra), la de Trabajadores de Aguas Potables y Saneamiento, la de los Talleres de Maestranza, la de Salud Pública, la de Hacienda y Crédito Público, la de Economía Nacional y varias más. La AOTE significa ya una organización más firme y acabada de los trabajadores al servicio del Estado.

Del 4 de agosto al 4 de septiembre de 1936, se realiza el Congreso Pro Unidad de la Federación Nacional de Trabajadores del Estado (FNTE). La AOTE es una de las tantas organizaciones fundadoras de la FNTE, esta federación adopta el lema: "Por una sociedad sin clases". El 30 de julio de 1937, nace el que ahora se conoce como el Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda.

2.1.2. La F.S.T.S.E.

Con la FNTE, las organizaciones sindicales comienzan a consolidar sus demandas. Entonces, se plantea en la Cámara Legislativa la promulgación del Estatuto Jurídico, el cual sale a la luz el 5 de diciembre de 1938. Como se sabe, junto con el Estatuto nace la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), Así como el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En 1938 se crea el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión en el cual, en el Artículo 1º de las Disposiciones Generales del Título Primero dice que “La presente Ley es de observancia general para todas las autoridades y funcionarios integrantes de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, para las autoridades y funcionarios del Distrito Federal y Territorios para todos los trabajadores al Servicio del Estado de uno y otros”¹

En el Artículo 3º de los Transitorios se puede leer que “Los sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado deberán organizarse en un plazo que no excederá de 90 días a partir de la fecha a partir de la fecha de la publicación de esta Ley, y designarán sus representantes para integrar la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, la que se constituirá en un plazo no mayor de 90 días contados también a partir de la fecha de la publicación del presente Estatuto”

En el Artículo 4º del mismo apartado expresa: “Una vez constituidos los sindicatos de cada unidad y la mayoría de estos, se integrará la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, y se procederá, desde luego, a la integración del Tribunal de Arbitraje, el que inmediatamente entrará en funciones, llevando a cabo el registro de los sindicatos que se hubieren constituido”

2.2. EL APARTADO “B”

En diciembre de 1959, el presidente Adolfo López Mateos envía al Congreso la iniciativa de Reformas al Artículo 123 Constitucional a fin de incorporar en él los principios de protección del trabajo de los servidores públicos al servicio del Estado.

Antes de 1960 no existía en la Constitución ningún apartado legislativo en materia laboral, las disposiciones y principios del artículo 123 eran únicos y generales para todos los trabajadores del país. En la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se establece el convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la Administración Pública.

La Ley reglamentaria del apartado “B” fue aprobada el 27 de diciembre de 1963, y se crea la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. (LFTSE). En su momento el apartado “B” y la LFTSE mejoraron en las prestaciones y posteriormente en la jornada laboral semanal y diaria, pero retrocedió en el conjunto de los derechos y en particular en los de carácter colectivo.

La LFTSE establece en su artículo 1º que los trabajadores del apartado “B” serán los de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de los siguientes organismos: el Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), Juntas Federales de las Mejoras Materiales, Instituto Nacional de Vivienda (INVI), Lotería Nacional (LN), Instituto Nacional de Protección a la Infancia (INPI) actualmente es el Sistema Nacional Para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), Instituto Nacional Indigenista (INI), Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, etc., así como de otros organismos descentralizados similares a los anteriores que tengan a su cargo funciones de servicio público.²

¹ Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938.

² Ramírez Guzmán, Rosa María. *El Sindicalismo en el Sector Público: (F.S.T.S.E.) Ante la Problemática del Neoliberalismo*. Tesis para obtener el Título de Licenciado en Sociología. UAM Iztapalapa, México. 2001, p.24

En el año de 1967, el jefe del ejecutivo, Gustavo Díaz Ordaz integró una comisión para preparar un proyecto de Ley Laboral y cuyo anteproyecto fue remitido a todos los sectores interesados para que hicieran las observaciones pertinentes.

A partir de 1970 las causas de huelgas enumeradas en la Ley sólo deben entenderse en un sentido ejemplar, más no limitativo, por tanto, la huelga procede en todos los casos en que se encuentre roto el equilibrio entre los factores de la producción.

Cuadro No. 1 Cuadro comparativo de los apartados A y B del Artículo 123 Constitucional

APARTADO A	APARTADO B
LEY FEDERAL DEL TRABAJO Contiene 1010 artículos 18 de agosto de 1931	LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Contiene 165 artículos 28 de diciembre de 1963
MARCO JURÍDICO LABORAL	
Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)	Condiciones Generales de Trabajo (CGT)
Reglamento Interior de Trabajo	Convenios Colectivos
Reglamentos Mixtos	Reglamentos Mixtos
Ley del Seguro Social	Ley del I.S.S.S.T.E.
Ley del Infonavit	Ley del F.O.V.I.S.S.T.E.
PROCEDIMIENTOS: PRESCRIPCIÓN PARA DEMANDAR	
Despido 2 meses	Despido 4 meses
Rescisión 20 días	No existe rescisión
Acciones derivadas del trabajo, 1 año	Acciones derivadas del trabajo, 1 año
Enfermedades o riesgos del trabajo y ejecución de laudos, 2 años	Enfermedades o riesgos de trabajo y ejecuciones de laudos, 2 años
PROCEDIMIENTOS	
Si el patrón se niega a pactar se puede estallar la huelga. Art. 440	No existe disposición al respecto
Se reglamenta la existencia de Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, Capacitación y Adiestramiento, Escalafón, Productividad, etc.	Por falta de bilateralidad en la contratación colectiva, se limita a la creación de Comisiones Mixtas.
Ningún contrato se puede pactar renunciando a los derechos. Art. 394	Los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Art. 10
Existe contrato Ley	No existe
Se pactan bilateralmente los diversos reglamentos como son: Reglamento Interior de Trabajo, Escalafón, Capacitación, Seguridad e Higiene.	La mayoría de los reglamentos nacen a partir de las Condiciones Generales de Trabajo.
HUELGAS	
Principios y objetivos de la Huelga: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Establecer el equilibrio entre los factores de producción. ◆ Cumplimiento del CCT o revisión. ◆ Por reparto de utilidades. ◆ Por solidaridad. 	Cuando se violan general y sistemáticamente los derechos que consagra el Apartado B) del Artículo 123 Constitucional. Para estallar la huelga, el TFCA debe solicitar previamente el pliego de posiciones y este, en un término de 72 horas podrá aclararla legal.
ORGANIZACIÓN COLECTIVA	
Uno o varios sindicatos en una o varias empresas.	Un solo sindicato (Tesis Jurisprudencial)
Registro de sindicatos ante la STPS y Junta Local o	Registro ante el TFCA.

Federal	
Pueden existir sindicatos de trabajadores de confianza.	Se prohíben los sindicatos de trabajadores de confianza.
Adhesión a diversas organizaciones.	Adhesión a la FSTSE.
Reelección.	Prohibida la reelección.
La Directiva informa cada seis meses de la administración y patrimonio del sindicato a la asamblea.	El TFCA puede solicitar información a los sindicatos.
En caso de separación de la Directiva no se pierden los derechos sindicales.	No se encuentra normado.
OTRAS COMPARACIONES	
C.C.T.	C.G.T.
Convenio pactado bilateralmente.	Fijadas por el Titular con autorización de la SHCP, tomando en cuenta la opinión del sindicato.
Se revisan íntegramente cada 2 años y cada año en los salarios.	Cada tres años.
Vacaciones: 1 año, 6 días 2 años, 8 días 3 años, 10 días 4 años, 12 días A partir del 4º año se aumentan 2 días por 5 años de servicios.	Se otorgan 20 días por año.
Prima Vacacional 25 %.	Prima Vacacional 35 %.
Prima de Antigüedad, 12 días por año.	Antigüedad por quinquenio.
Reparto de utilidades.	No está contemplado.
Rescisión del Contrato Individual de Trabajo por causas imputables al patrón y por causas imputables al trabajador.	Cese del nombramiento. Solicitud de cese al TFCA. Obligación de instrumentar Actas Administrativas.
Escalafón, Antigüedad, Capacitación.	Escalafón, Conocimientos, Aptitud, Antigüedad, Disciplina.
Admisión y vacantes: sindicato 100%.	Admisión y Vacantes: 50% sindicato, 50% Titular.
Derechos individuales.	Derechos individuales.
Contrato individual de trabajo.	Nombramiento.
Empleado de confianza, definición genérica por la naturaleza de sus funciones.	Empleados de confianza. Listado, artículo 5º.
La Ley protege al empleado de confianza.	La Ley los excluye.
No está reglamentada la inamovilidad.	La inamovilidad procede después de 6 meses.
Contratos: eventuales, planta.	Nombramientos: Definitivos, interinos, provisional, por tiempo fijo, por obra determinada.
Jornada de trabajo: 48 horas.	Jornada de 40 horas semanales como máximo. (Acuerdo del 28 de diciembre de 1972: Semana de 5 días por dos de descanso)
Tabuladores de salario y categorías.	Catálogo General de Puestos.

Después de estas consideraciones entre los diferentes aspectos y variantes del apartado

B. Es importante considerar las prestaciones que otorga la Ley del ISSSTE:

- 1.- Medicina preventiva (prestación en especie)
- 2.- Seguro de enfermedades (prestación en especie)
- 3.- Servicio de rehabilitación física y mental (prestación en especie)

- 4.- Seguro de riesgo de trabajo (prestación económica)
- 5.- Seguro de jubilación (prestación económica)
- 6.- Seguro de retiro por edad y tiempo de servicio (prestación económica)
- 7.- Seguro de invalidez (prestación económica)
- 8.- Seguro por causa de muerte (prestación económica)
- 9.- Seguro de cesantía en edad avanzada (prestación económica)
- 10.- Indemnización global (prestación económica)
- 11.- Servicio de atención para el bienestar y desarrollo infantil (prestación en especie)
- 12.- Servicios integrales de retiro a jubilados y pensionados (prestación económica y en especie)
- 13.- Arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al Instituto (prestación económica)
- 14.- Préstamo hipotecario y financiamiento en general para vivienda (prestación económica)
- 15.- Préstamo a mediano plazo (prestación económica)
- 16.- Servicios que contribuyen a mejorar la calidad de vida del servidor público y familiares derechohabientes (prestación en especie)
- 17.- Préstamo a corto plazo (prestación económica)
- 18.- Servicios turísticos (prestación en especie)
- 19.- Actividades culturales, deportivas y recreativas (prestación en especie)
- 20.- Servicios funerarios (prestación económica y en especie)
- 21.- Sistema de ahorro para el retiro S.A.R. (prestación económica)

De la mayoría de estas 21 prestaciones son en aportaciones económicas, lo que indica que el trabajador puede obtener dinero en efectivo para hacer efectiva esa prestación, mediante el trámite correspondiente en las oficinas del ISSSTE. Las que se indican como prestaciones en especie, se refiere a que el trabajador puede hacer uso de los diferentes servicios que presta el Instituto dentro de sus propias instalaciones.

2.3. ESTATUTOS

Los Estatutos que rigen actualmente al Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia fueron aprobadas sus reformas en el III Congreso Nacional Extraordinario del Sindicato Nacional de los Trabajadores del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia y certificadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el 19 de abril de 2001.

En este documento se regula la conformación del Sindicato, así como la declaración de principios y su Plan de Acción en la parte introductoria. Desglosado en 19 capítulos y sus Transitorios.

En el Capítulo I se refiere a la constitución, lema y domicilio del Sindicato; en el Capítulo II sobre la estructura; el III sobre las obligaciones y derechos de los miembros; en el IV de los trabajadores del DIF, en el V de las atribuciones y obligaciones de los dirigentes sindicales; el VI de la soberanía y gobierno del Sindicato; en el VII sobre las obligaciones y atribuciones del delegado departamental; El VIII sobre las atribuciones, obligaciones de los integrantes del Comité Ejecutivo Seccional y sus dependencias: IX de los Órganos Nacionales de Gobierno, X del Congreso y Consejo Nacionales, XI de las atribuciones y obligaciones de los integrantes del Comité Ejecutivo nacional; XII de las Comisiones Nacionales Autónomas; XIII de los Órganos Auxiliares dependientes del CEN; XIV de la Asamblea Departamental, del Consejo Seccional de Delegados, de la Asamblea General Seccional del Consejo y Congreso Nacionales; XV de la Disciplina sindical, de las sanciones y procedimientos de aplicación; XVI del patrimonio del Sindicato; XVII del objeto y distribución de las Cuotas Sindicales; XVIII del Acto de Protesta Sindical y el XIX de la Disolución del Sindicato

2.4. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DEL SINDICATO

De acuerdo al Artículo 8 del Capítulo II de los Estatutos la estructura formal del Sindicato es de delegados departamentales y seccionales sindicales.

Los Delegados Departamentales son “unidades orgánicas del SNTSNDIF, formadas por los miembros adscritos a cada departamento, oficina o unidades de trabajo administrativo del DIF Nacional y DIF-DF”. (Art. 9)

Las Secciones Sindicales están integradas en una parte por el conjunto de trabajadores que se mencionan en el artículo anterior y trabajadores que se encuentren trabajando en las entidades federativas de todo el país y que se ajusten a los artículos 11, 12 y 13 de los Estatutos en Vigor (Art. 10)

De acuerdo a los Artículos 11, 12 y 13, el Sindicato está conformado por 34 seccionales, tres en el Distrito federal y las restantes, una en cada Entidad Federativa de la República Mexicana.

Los Órganos de Gobierno del SNTSNDIF en orden jerárquico son: El Congreso Nacional, el Consejo Nacional, el Comité Ejecutivo Nacional, la Asamblea General Seccional, el Consejo Seccional de Delegados, el Comité Ejecutivo Seccional, la Asamblea Departamental y el delegado Departamental (Art. 35)

El Comité Ejecutivo Seccional está integrado con 12 secretarías de la siguiente manera: Secretaría General, Secretaría de Trabajo y Conflictos, Secretaría de Organización y Propaganda, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Acción Femenil, Secretaría de Asuntos del ISSSTE, Secretaría de Previsión Social, Secretaría de Bolsa de Trabajo y Recursos Humanos, Secretaría de Estímulos y Recompensas, Secretaría de Planeación, Secretaría de Servicio Civil de Carrera y la Secretaría de Actas y Acuerdos (ART. 41)

De acuerdo a los Estatutos anteriores al actual, certificados por la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje del 14 de junio de 1999 y en el mismo Artículo 41, sólo existían 9 secretarías seccionales, siendo de nueva creación las de Estímulos y Recompensas, la de Planeación y la de Servicio Civil de Carrera.

El Comité Ejecutivo Nacional está integrado por las siguientes 31 secretarías: La Secretaría General, Secretaría de Organización, Secretaría de Organización Foránea,

Secretaría de Trabajo y Conflictos Local, Secretaría de Trabajo y Conflictos Foráneos, Secretaría de Concertación Internacional, Secretaría de Asuntos Jurídicos, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Promoción Turística, Secretaría de la Habitación, Secretaría de Capacitación y Productividad, Secretaría de Bolsa de Trabajo y Recursos Humanos, Secretaría de Promoción Cultural, Secretaría de Asuntos del ISSSTE Local, Secretaría de Asuntos del ISSSTE Foránea, Secretaría de Divulgación Ideológica y Sindical, Secretaría de Control de Gestión, Secretaría de Prensa y Propaganda, Secretaría de Patrimonio Sindical, Secretaría de Economía y Presupuesto, Secretaría de Acción Juvenil, Secretaría de Acción Social, Secretaría de Acción Deportiva, Secretaría de Acción Femenil, Secretaría de Pensionados y Jubilados, Secretaría de Desarrollo Social, Secretaría de estímulos y Recompensas, Secretaría de Planeación, Secretaría de Servicio Civil de Carrera, Secretaría de Servicios Médicos, Secretaría de Actas y Acuerdos y Un Oficial Mayor (Art. 64).

En el mismo Artículo 64 de los Estatutos del 1999 no existían las Secretarías de Desarrollo Social, de estímulos y Recompensas, de Planeación, de Servicio Civil de Carrera y la de Servicios Médicos, por lo que estas son de reciente creación dentro de la estructura del Sindicato, siendo sólo 27.

2.5. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia se encuentran reguladas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) en el Título Cuarto, referente a la "Organización colectiva de los trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo", en el Capítulo II, Artículos 87 al 91. Se regula lo siguiente:

Artículo 87.- Las Condiciones Generales de Trabajo se fijarán por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente, a solicitud de este se revisarán cada tres años.

Si bien es cierto que la bilateralidad no existe en este precepto legal, el tomar en cuenta la opinión del sindicato es de mucha importancia, ya que anteriormente sólo se escuchaba a las organizaciones sindicales. Así mismo, el hecho de que se revisen cada tres años, no es una limitante, ya que en la actualidad existen sindicatos burocráticos en México que han logrado establecer en sus CGT, revisiones salariales cada año.

Artículo 88.- Las Condiciones Generales de Trabajo establecerán: la intensidad y calidad del trabajo; las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales; las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas; las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos; las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Por lo que respecta a este precepto, es muy importante manifestar que se establecen las condiciones mínimas que debe contener todo documento de CGT. Es decir, que no es limitante, sino por el contrario, estas pueden ser mejoradas al momento de la negociación. Así mismo, este numeral nos da la pauta para el establecimiento de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Artículo 89.- Los Sindicatos que objetaren sustancialmente las Condiciones Generales de Trabajo, podrán ocurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el que resolverá en definitiva.

En este artículo, de alguna manera consigue un punto de equilibrio, ya que si el Artículo 87, manifiesta que serán fijadas por el Titular, esto no implica que los sindicatos quedan en estado de indefensión, ya que en caso de inconformidad existe la vía legal ante el propio TFCA para resolver dicha controversia.

Artículo 90.- Las Condiciones Generales de Trabajo surtirán efectos a partir de la fecha de su depósito ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

De esta forma, este Artículo define cuándo tendrán plena validez para su aplicación de las CGT. Esta vigencia la otorga el propio Tribunal al momento de su depósito.

Artículo 91.- Las Condiciones Generales de Trabajo de cada dependencia, serán autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), en los términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación, cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al gobierno federal y que deban cubrirse a través del Presupuesto de Egresos de la Federación, sin cuyo requisito no podrá exigirse al Estado su cumplimiento.

Por lo tanto, este Artículo establece una limitante, ya que antes de depositar las CGT, estas deben haber sido aceptadas en su presupuesto, para que su cumplimiento pueda exigirse. Por ello, cada organización sindical tiene el gran reto y responsabilidad de obtener en cada revisión una mejora en sus prestaciones.

2.5.1. Derechos y obligaciones de los trabajadores del DIF.

La relación laboral entre los trabajadores de base y la Institución está establecida dentro de las Condiciones Generales de Trabajo, las cuales están establecidas como derechos y obligaciones. A continuación se hace referencia a ellos de la manera siguiente:

Los derechos con los que gozan los trabajadores son: Percibir los salarios o emolumentos que le corresponden por el desempeño de sus labores ordinarios y extraordinarios; Disfrutar el servicio médico establecido en el DIF por el ISSSTE y gozar de las prestaciones que el mismo instituto otorga; Obtener el permiso o licencia con o sin goce de sueldo, por tiempo y los motivos establecidos en las CGT; Que se acrediten en su expediente las notas buenas y demérito a que se hagan acreedores; Recibir un trato cordial y respetuoso por parte de los funcionarios del DIF y de los jefes con los que cotidianamente laboran; Recibir del titular la ropa de trabajo necesaria, adecuada y de buena calidad; Que les sean proporcionados los materiales, herramientas, útiles y equipos necesarios para el desempeño de sus trabajos que le son propios; Percibir un

aguinaldo anual equivalente a cuarenta días de salario, que deberá pagarse con un cincuenta por ciento antes del quince de diciembre y el otro cincuenta por ciento a más tardar el quince de enero, de acuerdo a las normas conducentes que dicte el Ejecutivo federal para fijar las proporciones y el procedimiento.

Las obligaciones que deben observar los trabajadores son las siguientes: Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores; Desempeñar las funciones propias de su nombramiento con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes, a las leyes y reglamentos respectivos; Guardar la reserva o discreción debida de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de trabajo; Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro la vida, la salud, la seguridad propia y la de sus compañeros; Abstenerse de hacer propaganda dentro de los edificios y lugares de trabajo durante las horas de labores, a excepción de la de carácter sindical, la cual se realizará en los lugares y tableros que convenga el titular con el sindicato; Asistir a los cursos de capacitación, especialización u otros semejantes que programe el titular para mejorar su preparación, eficiencia y aptitudes para el desarrollo del trabajo, los cuales se impartirán dentro de la jornada de trabajo.

Así como conservar en buen estado los instrumentos, vehículos, maquinaria y demás bienes que se les proporcione para el desempeño de sus labores y devolverlos sin más deterioro que el derivado del uso normal o del daño sufrido por causas de fuerza mayor, cuando sean requeridos por el personal autorizado o dejen de prestar sus servicios en el DIF; Registrar su domicilio particular o cualquier cambio en la Dirección de Recursos Humanos; Portar su credencial que los acredita como trabajadores del DIF en lugar visible, en caso de extravío, dar parte de inmediato a la DRH o a las autoridades correspondientes; Tratar al público, a sus jefes, a sus compañeros y subordinados, con la atención y cortesía propia de sus funciones de servidores públicos, absteniéndose de toda palabra o acto que pueda alterar la autoridad, la disciplina y contra el respeto a la dignidad humana y dar aviso, en caso de enfermedad, a su jefe inmediato y a su dependencia del ISSSTE que corresponda.

Para finalizar debe abstenerse de realizar rifas y actos de comercio, presentarse en estado de ebriedad, bajo alguna droga o enervante, sustraer bienes y solicitar gratificaciones del público.

Los trabajadores tienen derecho a prestaciones sociales y económicas, las cuales están establecidas dentro del marco jurídico de las Condiciones Generales de Trabajo, como las siguientes:

El pago de días económicos no disfrutados; de notas meritorias por puntualidad, asistencia, colaboración y superación; a vales de consumo para adquisición de comestibles (vales de despensa); a la licencia de manejo¹; al Servicio de ambulancia y médico²; Servicio de Guardería³; dos uniformes al año¹; a la despensa especial de comestibles y artículos para el hogar con motivo de fin de año; al festival, obsequios y regalos con motivo del “día de la madre”; juguetes de “día del niño” y “día de reyes”; al servicio de comedor; a la impresión de 25 ejemplares de tesis profesionales; al tiempo de descanso de 45 o 30 minutos para tomar alimentos, de acuerdo a la jornada de trabajo; días de descanso obligatorio; día de descanso por cumpleaños; veinte días de vacaciones con diez días hábiles en dos períodos y su reposición en caso de enfermedad durante ellas; 20 minutos de tolerancia después de la hora de entrada y 60 por guardería; hasta seis días económicos por semestre; 10, 20 y 30 días naturales para la presentación de examen profesional, según se trate de Carrera Técnica, Licenciatura y Maestría respectivamente; 10 días hábiles para contraer matrimonio; de 3 a 5 días hábiles por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos; hasta 12 días hábiles al año por cuidados maternos en el caso de hijos de hasta 6 años de edad; y 3 meses de licencia para el parto.

Además la institución ofrece servicios al personal como: afiliación al ISSSTE; certificación de solicitudes de crédito del ISSSTE, servicio del CLIDDA; expedición de

¹ A los trabajadores de base con puesto de chofer.

² Al personal de centros de trabajos foráneos donde no haya servicios del ISSSTE.

³ A las madres trabajadoras de base y confianza que tengan hijos entre 45 días de nacidos y 6 años de edad.

Hojas y Constancias de Servicio; credencial de identificación como trabajadores del Sistema; solicitud de pago de servicios funerarios; ayuda para la impresión de tesis; altas y designación de beneficiarios en los seguros institucionales; Seguro de Separación Individualizado; Servicio de comedor al personal; regalos y despensa de fin de año, del “día de las madres”, del “día del niño”; del “día de reyes”; licencias de manejo para los choferes del sistema; inscripción de hijos de trabajadores al centro de Desarrollo Infantil y en la escuela Primaria DIF; así como expedición de constancias de percepciones y retenciones del Impuesto sobre el Producto del Trabajo.

2.6. SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

El Servicio Profesional de Carrera tiene sus bases en el Servicio Civil de Carrera, que ya se aplica en algunas instituciones de gobierno y empresas en el país como el magisterio, La Secretaría de Marina y la Secretaría de la Defensa Nacional SEDENA (Servicio Militar de Carrera), Petróleos Mexicanos PEMEX y la Secretaría de Relaciones Exteriores SER (Servicio Exterior Mexicano).

El Concepto del Sistema de Servicio Profesional de Carrera es el mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para el beneficio de la sociedad².

Sus principios rectores son la legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad y competencia por mérito¹

Tiene sus antecedentes desde el Plan Nacional de Desarrollo (PND), en el cual se establece que un Servicio Profesional de Carrera es: “Combatir la corrupción y la impunidad y lograr el desempeño transparente, honesto y ético de los servidores

¹ A los hijos de madres trabajadoras de base y confianza que estén inscritos en la guardería y la escuela Primaria DIF.

² Art. 2 de la LSSPC.)

públicos; Contar con un sistema que propicie el desarrollo del servicio profesional de carrera con base en el mérito e igualdad de oportunidades, mediante la adecuada formación y capacitación de los servidores públicos; y Que el quehacer gubernamental se realice con eficiencia y satisfaga cabalmente las necesidades y expectativas de la sociedad.”

En el proceso legislativo tiene su origen en dos Iniciativas de Ley:

- El 24 de octubre del 2000, el Senador Carlos Rojas Gutiérrez del PRI, lanza las Iniciativas de la Ley Federal del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.
- El 30 de abril de 2002, el Senador César Jáuregui Robles del PAN, lanza su iniciativa de Decreto de ley Federal del Servicio Profesional y reformas a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Ley de Planeación y Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal.²

El dictamen emitido para ambas iniciativas por las Comisiones Unidas de Gobernación, Hacienda y Crédito Público y Estudios Legislativos de la Cámara de Senadores, dan origen a la iniciativa de Ley del Servicio profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Este dictamen modifica la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Pública Federal y la Ley de Planeación.

El 24 de octubre de 2002 fue aprobado por la Cámara de Senadores con 93 votos a favor, 0 en contra y 0 abstenciones. El 25 de marzo de 2003, fue aprobado por la Cámara de Diputados con 374 votos a favor, 0 en contra y 6 abstenciones. La Cámara de Diputados realizó tres modificaciones a la minuta del Senado³, modificaciones que

¹ Art. 2, 3er. Párrafo de la LSSPC.

² Manual del “Curso: Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal”, impartido por el Dr. Daniel Ramos Torres y la Dra. Ernestina Inés Zapiain García de la Escuela Nacional de Administración Pública ENAP.

³ Relativas a la participación de la SHCP en los aspectos presupuestarios de la aprobación de estructuras orgánicas; el periodo de transición para que los servidores públicos sean considerados como de carrera y la promoción de políticas de gobierno electrónico por parte de la Secretaría de la Función Pública. (SFP).

fueron aprobadas por el Senado de la República el 3 de abril de 2003 con 96 votos, 0 en contra y 0 abstenciones. Es publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de abril de 2003.

Los alcances que pretende este Decreto son regular el Servicio Profesional de Carrera (LSPC), Transformar a la Secretaria de Contraloría y Desarrollo Administrativo (SECODAM) en la Secretaría de la Función Pública (SFP), con nuevas atribuciones entre las que destacan:

- Dirigir, organizar y operar el Sistema del Servicio Profesional de Carrera.
- Establecer normas y lineamientos en materia de planeación y administración de personal en la APF.
- Determinar la procedencia general de la compatibilidad de empleos.
- Promover estrategias para establecer políticas de Gobierno Electrónico.

La Secretaria conserva sus atribuciones en materia de control, desarrollo administrativo, responsabilidades administrativas, adquisiciones, obra pública, transparencia y patrimonio inmobiliario.

La misión de la LSPC es: “Atraer, retener, motivar y formar a las mejores mujeres y hombres en el servicio público; Garantizar que la Administración Pública Federal transite cada sexenio con el mínimo trastorno y la Máxima eficacia; Asegurar que la Administración Pública, siendo políticamente neutra, se constituya en un factor estratégico de la competitividad del país”.

Su objetivo: “Establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema del Servicio Profesional de Carrera en las Dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada”¹.

El ámbito institucional de aplicación del Servicio Profesional de Carrera está diseñado para operar en la administración Pública Federal Centralizada (Art. 1 de la LSSPC). El

¹ Art. 1 de la LSSPC.

ámbito personal de aplicación esta dirigido a servidores públicos de confianza de las dependencias federales y órganos desconcentrados que se encuentren comprendidos en los siguientes rangos: Director General, Director General Adjunto, Director de Área, Subdirector de Área, Jefe de Departamento y Enlace¹ .

Esta Ley no aplica al: Presidente de la República, Secretarios de Despacho, Jefes de Departamento Administrativo, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Jefe o Titular de Unidad y Cargos homólogos a los anteriores. Tampoco aplica para los trabajadores operativos de confianza, de base, o sindicalizados. Sin embargo, al legislarse que las plazas de mandos medios y de enlace se deben poner a concurso, y en primera instancia en el área donde se requiere, no hay impedimento si un trabajador de base, que cumple con los requisitos pueda concursar y ser ganador de esa plaza, por lo que considero que tiene mucha relevancia e importancia para el tema que se está tratando.

También excluye a los miembros de las Fuerzas Armadas, sistemas de seguridad pública y seguridad nacional, del Servicio Exterior Mexicano y asimilado a éste, personal docente de los modelos de educación, preescolar, básica, media superior y superior, de las ramas Médica, paramédica y grupos afines, de los gabinetes de apoyo, aquellos que estén asimilados a un sistema legal de servicio civil de carrera, y los que presten sus servicios mediante contrato, sujetos al pago por honorarios en las dependencias.

Esta Ley, como cualquier otra, otorga derechos y exige obligaciones a los sujetos que se encuentran bajo sus preceptos.

Las obligaciones que otorga son:

- Estabilidad y permanencia en el servicio con base en el mérito.
- Recibir el nombramiento como Servidor Público de Carrera, una vez cubiertos los requisitos establecidos.
- Remuneración correspondiente al cargo y demás beneficios y estímulos que se prevean.

¹ Art. 5 de la LSSPC.

- Acceder a un cargo distinto con base en el mérito.
- Recibir capacitación y actualización con carácter profesional para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ser evaluado con base al mérito y conocer los resultados de los exámenes que haya sustentado, en un plazo no mayor de 60 días.
- Ser evaluado nuevamente previa capacitación cuando no haya resultado aprobado en alguna evaluación.
- Participar en el Comité de selección cuando se trate de designar a un servidor público en la jerarquía inmediata inferior.
- Promover y utilizar los medios de defensa previstos en la Ley en contra de las resoluciones emitidas, en aplicación de la misma.
- Recibir una indemnización en los términos de Ley cuando sea despedido injustificadamente. (Art. 10 de la LSSPC)

Las obligaciones que exige la Ley a los Servidores Profesionales de Carrera son:

- Ejercer sus funciones con base en los principios rectores del Sistema.
- Desempeñar sus labores con cuidado y esmero apropiados, observando las instrucciones de los superiores jerárquicos.
- Participar en las evaluaciones establecidas para su permanencia y desarrollo en el Sistema.
- Aportar los elementos objetivos necesarios para la evaluación de los resultados del desempeño.
- Participar en los programas de capacitación obligatoria que comprende la actualización, especialización y educación formal, sin menoscabo de otras condiciones de desempeño que deba cubrir, en los términos que establezca su nombramiento.
- Guardar reserva de la información, documentación y en general de los asuntos que conozca.
- Asistir puntualmente a sus labores y respetar los horarios de actividades.
- Presentar la información y documentación necesarias al funcionario que se designe para suplirlo en sus ausencias temporales o definitivas.

- Abstenerse en incurrir en actos u omisiones que pongan en riesgo la seguridad del personal, bienes y documentación u objetos de la dependencia o de las personas que allí se encuentren.
- Excusarse de conocer asuntos que puedan implicar conflicto de intereses con las funciones que desempeña dentro del servicio. (Art. 11 de la LSSPC)

La estructura del Sistema del Servicio Profesional de Carrera comprende los siguientes 7 subsistemas: Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación; y Control y evaluación.¹

1. Subsistema de Planeación, tiene como propósito: determinar, en coordinación con las dependencias, las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal que requiera la Administración Pública para el eficiente ejercicio de sus funciones.²

2. Subsistema de Ingreso, su propósito es: regular los procesos de reclutamiento y selección de candidatos y los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al Sistema³ de acuerdo a los siguientes mecanismos: por medio de una convocatoria anual, que sea pública y abierta para ocupación de puestos de primer nivel (enlace); Convocatoria pública y abierta para ocupación de plazas distintas a las de primer nivel de ingreso; y un mecanismo transitorio para el ingreso al sistema de los servidores públicos en funciones sujetos de la Ley⁴.

El proceso de selección permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencia de los aspirantes a ingresar al Sistema. Los tipos de nombramiento son eventual (temporal), Titular (profesional de Carrera) y de libre designación⁵.

¹ Art. 12 de la LSSPC.

² Art. 13 de la LSSPC.

³ Idem.

⁴ Art, 21 de la LSSPC:

⁵ Art. 21 al 34 de la LSSPC:

3. Subsistema de Desarrollo Profesional, dentro de su propósito contiene los procedimientos para determinar los planes individuales de carrera de los servidores públicos, para identificar trayectorias de desarrollo, que les permitan ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico y sueldo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos.¹ El alcance de este subsistema, es que los servidores públicos de carrera con base en el mérito, podrán ocupar plazas vacantes de igual (trayectoria horizontal) o mayor (trayectoria vertical) jerarquía en cualquier dependencia o en las entidades públicas y en las instituciones con las que exista convenio².

4. Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades, tiene el propósito y alcance de establecer los modelos de profesionalización para los servidores públicos, que les permitan adquirir: los conocimientos básicos acerca de la dependencia en que labora y de la Administración Pública Federal (APF) en su conjunto; la especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado³; las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad; la posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la dependencia; y las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas⁴.

5. Subsistema de Evaluación del Desempeño, su propósito establece mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera, que sirvan de parámetro para la obtención de ascensos, promociones, premios y estímulos y garantizar la estabilidad laboral¹. Su alcance es medir el cumplimiento de las funciones y metas asignadas a los servidores públicos en función de sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto a efecto de:

- Valorar el comportamiento de los servidores públicos de carrera en el cumplimiento de sus funciones, tomando en cuenta las metas programáticas establecidas, la capacitación lograda y las aportaciones realizadas.
- Determinar, en su caso, el otorgamiento de estímulos al desempeño destacado.

¹ Art. 13, Fracción III de la LSSPC.

² Art. 35 de la LSSPC.

³ Esto significa, que si el servidor público no tiene licenciatura, tendrá facilidades para terminar una educación formal.

⁴ Art. 13, Fracción IV de la LSSPC.

- Aportar información para mejorar el funcionamiento de la Dependencia.
- Servir como instrumento para detectar necesidades de capacitación que se requieran en el ámbito de la Dependencia.
- Identificar los casos de desempeño no satisfactorio para adoptar medidas correctivas².

6. Subsistema de Separación, su propósito es atender los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del Sistema o se suspenden temporalmente sus derechos³.

Su alcance está sujeto a las causales de separación sin responsabilidad las cuales son: por renuncia o defunción; Sentencia ejecutoriada que implique la privación de su libertad; Por incumplimiento de las obligaciones que esta Ley le asigna; Por sanciones que impliquen separación del servicio o reincidencia, conforme a la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos; No aprobar en dos ocasiones la capacitación obligatoria o su segunda evaluación de desempeño; y Cuando la evaluación del desempeño sea deficiente recurrentemente.

La separación temporal se da por el hecho de que el servidor público de carrera, previa autorización del Comité, puede dejar de desempeñar las funciones propias de su cargo de manera temporal, conservando todos o algunos derechos que la LSSPC le otorga. La licencia la puede otorgar el Comité con goce de sueldo o sin goce de sueldo en los casos previstos en la Ley⁴.

Subsistemas de Control y Evaluación, su propósito es diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y en su caso, corrección de la operación del Sistema de Servicio Profesional de Carrera⁵. Su alcance es que: la Secretaría de la Función Pública establecerá los mecanismos de evaluación para el

¹ Art. 13, Fracción V de la LSSPC.

² Art. 55 de la LSSPC.

³ Art. 13, Fracción VI de la LSSPC.

⁴ Art. 61 y 62 de la LSSPC.

⁵ Art. 13, Fracción VII de la LSSPC.

perfeccionamiento del Sistema¹; y los Comités Técnicos de profesionalización y Selección desarrollarán la información necesaria que permita a la Secretaría la evaluación y control del Sistema².

Las instancias competentes para aplicar la Ley contará con los siguientes órganos:

- El Ejecutivo federal a través de la Secretaría de la Función Pública, que dirige, coordina, da seguimiento y evalúa el funcionamiento del Sistema de las Dependencias y vigila la debida aplicación de los principios rectores del Sistema³.
- El Consejo Consultivo del Sistema, que es un órgano de apoyo encargado de hacer recomendaciones generales y opinar sobre lineamientos, políticas, estrategias y líneas de acción para facilitar el desarrollo del Sistema. Integrado por: El Titular de la Secretaría de la Función Pública; los responsables de cada Subsistema; Presidentes de los Comités Técnicos de Cada Dependencia, Representantes de las Secretarías de Gobernación, de Hacienda y Crédito Público, y del Trabajo y Previsión Social; Representantes de los sectores social, privado y académico a invitación de los demás integrantes⁴.
- Los Comités Técnicos de Profesionalización y Selección de cada Dependencia, que son cuerpos colegiados encargados de implantar, operar y evaluar el Sistema al interior de la Dependencia, así como planear, formular estrategias y análisis prospectivo para el mejoramiento de los recursos humanos y la prestación de los servicios públicos⁵.

Se integra por un servidor profesional de carrera representante del área de recursos humanos, un representante de la Secretaría de la Función Pública y el Oficial mayor correspondiente. En los procedimientos de ingreso, el Oficial Mayor será sustituido por el superior jerárquico de la vacante a ocupar⁶.

¹ Art. 64 y 65 de la LSSPC.

² Art. 66.

³ Art. 68 y 69 de la LSSPC.

⁴ Art. 70 y 71 de la LSSPC.

⁵ Art. 72 y 73 de la LSSPC.

⁶ Art. 74.

Los servidores públicos tendrán derecho al recurso de revocación. El cual procede en contra de las resoluciones que recaigan en el procedimiento de selección en los términos de la LSSPC. El cual interpondrá el interesado ante la Secretaría de la Función Pública, en un plazo dentro del término de diez días contados a partir del día siguiente en que se haga conocimiento el nombre del aspirante que obtuvo la calificación más alta en el procedimiento de selección¹.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA), será competente para conocer de los conflictos individuales de carácter laboral que se susciten entre las Dependencias y los servidores públicos sujetos a esta Ley. En estos casos, tendrá aplicación la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y supletoriamente la Ley federal del Trabajo.

En el caso de controversias de carácter administrativo derivadas de la aplicación de esta Ley, competará conocerlas y resolverlas al Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa².

La Ley del Servicio Profesional de Carrera entrará en vigor a partir de ciento ochenta días después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación. Por lo tanto, si fue publicado el día 10 de abril de 2003, entonces su vigencia comienza el día 10 de octubre del mismo año.

El Reglamento de la Ley deberá emitirse en un plazo no mayor a 180 días, contados a partir de la entrada en vigor de la presente Ley. El Consejo deberá estar integrado a más tardar dentro de los 45 días siguientes a la entrada en vigor de la presente Ley.

El Sistema deberá operar en su totalidad en un periodo que no excederá de tres años a partir de la iniciación de vigencia de esta Ley³.

¹ Art. 76 de la LSSPC.

² Art. 79 y 80 de la LSSPC.

³ Transitorios primero a séptimo de la LSSPC.

Por todo lo anterior, considero de vital importancia el que se implemente este programa, ya que si un trabajador administrativo de base, que cuenta con una antigüedad de 10 o 15 años, por decir una cantidad, tiene los conocimientos y la práctica para desempeñar un puesto de confianza o dirección, y si no cuenta con una formación académica formal, la Ley está obligada a proporcionarle los medios para terminar una carrera.

CAPÍTULO 3. COMPETENCIAS LABORALES Y SINDICATOS.

En México, el Sistema de Competencia Laboral se inscribe en el proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC). Su diseño se inicia en 1993, quedando como ejecutores las Secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social, contando con financiamiento del Banco Mundial. Los Sistemas de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, son los componentes del PMETyC que lo integran¹.

El Sistema de Normalización tiene como propósito que el sector productivo, conjuntamente con los trabajadores, definan y propongan al Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), a través de los Comités de Normalización: Normas Técnicas de Competencia Laboral.

El Sistema de certificación aporta los mecanismos para establecer la evaluación y certificación de las capacidades de las personas, independientemente de cómo las hayan desarrollado. La evaluación se realiza tomando como base la Norma Técnica y está a cargo de organismos reconocidos por el mercado, que no tengan relación, ni laboral ni formativa, con los candidatos al certificado.

La competencia de las personas se deriva de la posesión de una serie de atributos (conocimientos, valores, habilidades y actitudes) que se utilizan en diversas combinaciones para llevar a cabo actividades ocupacionales.² A esto se le puede

¹ El PMETyC está integrado por cinco componentes, los señalados, y además: 3. Transformación de la Oferta de Formación y Capacitación; 4. Estímulos a la Demanda de Capacitación y Certificación de Competencia Laboral y 5. Información, Evaluación y Estudios. En Conocer. Proyecto de la Modernización, la Educación Técnica y la Capacitación. Actividades Realizadas, 1995-1998 p-7.

² Gonczi, Andrew. "Problemas asociados con la implementación de la educación basada en competencias: de lo atomístico a lo holístico". En: Formación basada en Competencia Laboral. Herramientas para la Transformación OIT/CONOCER. México, 1996.

agregar: para realizar cualquier actividad en la que interactúa con otros en contextos determinados. Por tanto, la persona competente es la que posee dichos atributos y es capaz de organizar, cualitativa y cuantitativamente, las combinaciones que le demandan los resultados previamente definidos de la actividad que realiza. Estos resultados están definidos en la Norma Técnica de Competencia Laboral.

3.1. PARADIGMA DE LAS COMPETENCIAS LABORALES

En las últimas décadas, los contextos sociales, las organizaciones y las personas, se han visto obligadas a generar diferentes alternativas que les permitan su ingreso y permanencia en los mercados nacionales e internacionales con altos grados de productividad y competitividad. Al mismo tiempo, se les exige que identifiquen, creen y adopten formas diferentes en su organización del trabajo y en las relaciones que al interior de ésta se producen, que integren a su cultura y gestión, elementos culturales que no les son propios, que adopten y adapten tecnología y que conserven el empleo, al tiempo de incursionar en alternativas de supervivencia en forma permanente. Entre los esfuerzos más difundidos, y sin embargo, poco adoptados, se encuentran los diferentes Sistemas de Normalización, en América Latina es a partir de mediados de los 80's.

Los esquemas actuales de competitividad en las organizaciones ha exigido detallar en forma cada vez más sistemática el conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que los trabajadores deben cumplir respecto a su desempeño. La mayoría de las empresas ya están aplicando estos principios para definir las competencias de sus puestos clave.

El modelo de competencias laborales es utilizado para desarrollar al máximo las habilidades del personal, creando así organizaciones más flexibles y competentes que son capaces de enfrentar con éxito los nuevos retos que imponen los mercados cada vez más competidos. Aunque el concepto de Competencias Laborales ha sido enfocado principalmente hacia las áreas de Recursos Humanos, el éxito de su aplicación depende

en gran medida de cómo se involucre en el proceso por parte de los líderes funcionales y de los usos prácticos que éstos le den al modelo de Competencias como herramienta de gestión al interior de sus empresas o instituciones.

Un Sistema de Normalización pretende normalizar, buscar y crear, ya sea sobre procesos, productos o capacidades, lenguajes comunes en torno a la calidad. Es decir, facilitar las relaciones entre clientes y proveedores, entre trabajadores y empleadores, facilitadores y capacitadores, empresas y mercados, sector productivo y sector educativo.

Enrique de la Garza Toledo escribe en la introducción de su Tratado Latinoamericano de Sociología que “la calificación es un tema neurálgico de la sociología del trabajo, porque la reflexión sobre ella es y ha sido un eje, orientado a una u otra dirección, de los principales paradigmas de nuestra disciplina. A partir del debate sobre la naturaleza de las calificaciones empleadas en la práctica productiva y la forma como estas han evolucionado con el desarrollo de la tecnología, se puede hacer el seguimiento de los principales temas que han conmocionado a la sociología del trabajo desde sus orígenes.”¹

Las innovaciones tecnológicas e institucionales han modificado las relaciones laborales y las condiciones de acceso al trabajo, por lo que es necesario implementar al sistema educativo de nuevas estrategias que permitan encontrar maneras para evitar la disminución de espacios laborales y el aumento de la desocupación mundial, problema que en los países latinoamericanos y del tercer mundo, adquiere características muy peligrosas para la estabilidad política y económica y social. Cada vez se plantean más las exigencias en el campo del conocimiento para acceder a un espacio laboral. Se dice que sin capacitación, sin altos niveles de escolaridad y sin una formación profesional de alta calidad, la condena a la marginalidad es prácticamente inevitable.

¹ De la Garza Toledo, Enrique. *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. F.C.E. México, 2000. P. 179.

Como expresa André Gorz en “Miserias del Presente, Riqueza de lo posible” “el incremento incesante de los contingentes de desocupados ha debilitado la capacidad de lucha de los trabajadores en general y particularmente a las organizaciones sindicales que los representan” Por eso la preocupación fundamental es, no sólo establecer niveles de escolaridad formal de la población, sino que también se reconozca aquellas competencias, habilidades, aptitudes y conocimientos adquiridos en el mundo del trabajo.

3.2. EXPERIENCIAS INTERNACIONALES DE COMPETENCIAS LABORALES

Impulsados por las necesidades de la globalización económica, en cuanto al desarrollo de los recursos humanos, y por recomendaciones del área de Investigación y Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), los diferentes países europeos, y en particular Inglaterra, iniciaron una serie de acciones, orientadas a evaluar la calidad de los servicios educativos y de capacitación, así como lo referente a la organización del trabajo en sus respectivos sistemas productivos.

En los diagnósticos de la educación, se confirmó que los contenidos de la educación formal, en altos porcentajes están desvinculados de los contenidos del trabajo, en los cuales las personas aplican el aprendizaje formal. Asimismo, el avance de la tecnología que se aplica en las empresas, constantemente rebasa las posibilidades de respuesta de la educación.

En este sentido, y para dar una solución de fondo, se tomaron una serie de acuerdos y medidas entre las que destacan:

- Estandarizar la organización del trabajo, a fin de sistematizar la información que es común a las empresas y al sistema educativo, para la toma de decisiones.
- Reconocer la experiencia y los aprendizajes de las personas, independientemente de la manera en que éstos hayan sido adquiridos.

- Aumentar la productividad y el desempeño de la fuerza de trabajo mediante el establecimiento de estándares de competencia, su evaluación y certificación.

La manera en que los diferentes países han abordado esta problemática ha sido diferente. Algunos como Reino Unido, Australia y México, han optado por desarrollar sistemas nacionales de normalización y certificación de las competencias laborales, buscando una articulación entre educación y trabajo. Estos sistemas permiten transformar no sólo la organización del trabajo, sino también los objetivos y el enfoque de la formación. Su reconocimiento y alcance son nacionales y los estándares o normas de competencia son instrumentos que sirven, no sólo para estandarizar la organización del trabajo, sino también para transformar la formación.

Otros países como Canadá y Chile se han enfocado principalmente en la transformación de los currículos. En Canadá no existe un sistema nacional de competencias, y fundamentalmente este modelo de educación se ha desarrollado en la provincia de Québec. Su objetivo fundamental es la transformación de los contenidos de la formación, buscando un mayor enfoque de ésta a las necesidades del sector productivo.

Es un hecho que cada país enfrenta esta problemática desde su propia perspectiva y de acuerdo a su propia realidad, educativa y laboral, pero independientemente del enfoque que cada país le ha dado o le esté dando, lo importante es que todos ellos han reconocido no sólo que los individuos son la única fuente de evolución competitiva de las naciones, por lo que hay que fortalecer su autodesarrollo y su aprendizaje permanente, sino también que el aprendizaje es una actividad propositiva, orientada a resultados específicos que permita que éstos desarrollen un potencial que es ampliamente compatible con las necesidades y requerimientos de una mano de obra competente, responsable, flexible y autónoma.

A continuación se presenta una breve referencia de las experiencias basadas en competencias laborales en diferentes países.

3.2.1. Las Calificaciones Profesionales en el Reino Unido.

Desde mediados de la década de 1980, el sistema de calificaciones profesionales de Reino Unido ha venido experimentando cambios que han revolucionado el sistema de educación y capacitación del país. Los cambios se derivan de una revisión de las calificaciones profesionales entre 1985 y 1986 que motivó la creación del Consejo Nacional Para las Calificaciones Profesionales (NCVQ en inglés), cuya misión sería llevar a cabo reformas en este ámbito en Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte.

Las calificaciones en Inglaterra no eran peores que las de otros países y gozaban de reputación internacional y suponían que habían cumplido con los programas de educación y capacitación. Pero era evidente la falta de coherencia pues no llegaban a integrarse en un sistema nacional, no respondían a las necesidades laborales, y era necesario garantizar su eficiencia en el mercado de trabajo. Por lo que se requería un sistema abierto que permitiera reconocer las habilidades adquiridas.

Debido a las repercusiones de los cambios estructurales experimentados por el mercado laboral, la composición de la mano de obra estaba cambiando. Las necesidades son las mismas que la de otros países, el acceso de los adultos a la capacitación y la formación continua y el desarrollo de una educación profesional de gran alcance, previa a la incorporación de los jóvenes al mercado laboral. De ahí que la educación tendría que incrementar las oportunidades de ingresar a la educación superior y de proporcionar una preparación más efectiva para integrarse al mundo laboral, a través de una mayor coordinación entre la formación profesional y la general.

El desarrollo de un sistema reformado de calificaciones profesionales para el Reino Unido implicó la búsqueda de soluciones prácticas para los problemas ya mencionados. Además de las calificaciones otorgadas por la formación tradicional en escuelas e institutos, las recientes reformas a la educación y la capacitación profesional dieron lugar al desarrollo de dos calificaciones profesionales complementarias:

- Calificaciones Profesionales Nacionales (NVQ), que se basan en normas de desempeño establecidas para diferentes áreas ocupacionales.

- Calificaciones Profesionales Nacionales Generales (GNVQ), que certifican una amplia base de conocimientos y habilidades pertinentes adquiridos a través de la preparación para ingresar al mercado laboral o para continuar con la educación superior.

Estas calificaciones están consideradas como certificados de un logro en un área ocupacional, otorgan las calificaciones, las cuales certifican la competencia en determinada rama de actividades laborales en función de las normas nacionales de desempeño que a su vez están relacionadas con el trabajo en áreas específicas ocupacionales. Estas calificaciones abarcan todos los niveles de desempeño ocupacional y todas las áreas laborales en niveles progresivos de dominio:

- Nivel 1: competencia en el desempeño de diferentes actividades laborales rutinarias y predecibles,
- Nivel 2: competencia en una escala significativa de actividades complejas y no rutinarias,
- Nivel 3: competencia en una amplia gama de actividades desempeñadas en diferentes contextos complejas y rutinarias,
- Nivel 4: en una amplia gama de actividades técnicas y profesionales en diferentes contextos,
- Nivel 5: que implica la aplicación de una gran cantidad de principios fundamentales y técnicas complejas en variados contextos e impredecibles.

Este marco cubre alrededor de 800 áreas laborales que representa el 87% de la fuerza laboral. Para garantizar la calidad, se exige que opere un sistema de verificación interna y externa, las cuales implica inspecciones periódicas.

Este enfoque ha provocado cambios importantes en la manera de organizar e impartir la educación y la capacitación. El potencial de formación continua da lugar a una enorme demanda que presiona el sistema. Y está surgiendo una inversión cada vez más importante tanto en los sistemas de enseñanza como en los de información y asesoría. Las expectativas de los individuos se incrementan al mismo tiempo que los empleadores

empiezan a observar los beneficios de su inversión, desde el punto de vista de la calidad, como de la motivación y la reducción de la rotación del personal.

La reforma educativa y de la capacitación al nivel requerido por la introducción de las NVQ y GNVQ necesita un enfoque estratégico a largo plazo, y muchos de los beneficios no serán inmediatos; sin embargo, los sistemas y calificaciones ya han sido en gran medida instrumentados. En el Reino Unido, la revolución de los resultados ha dado lugar a un nuevo sistema de calificaciones que pretende establecer normas de desempeño a la altura de lo mejor del mundo y al alcance de todos. Con este nuevo sistema se pretende satisfacer las necesidades del mercado laboral del siglo XXI.

3.2.2. La educación basada en competencias en Canadá.

En Canadá la educación y la capacitación en todos sus niveles esta descentralizada del sector público, no hay un organismo federal encargado de la educación¹. Cada una de las provincias y territorios tienen jurisdicción sobre sus propios recursos educativos y de capacitación. En el sector público como en el privado, la educación basada en competencias ha recibido mucho más apoyo para capacitación que la formación académica. No obstante, esto no significa que los educadores académicos no estén tratando de definir qué resultados se obtendrán del aprendizaje en función del desempeño en las escuelas de todo el país.

El Plan canadiense de Reestructuración de la Educación (Canadian Restructured School Plan, CRSP, por sus siglas en inglés), identificó varias escuelas secundarias que piensan reestructurar sus matrículas enfocándolos a la educación basada en competencias y el Centro de Aprendizaje Excel (Excel Learning Centre, ELC) de Edmonton, Alberta, está intentando algo semejante.

¹ D. G. Crawford, D. Glendenning, W. Wilson. "La educación Basada en Competencias, Tres Comentarios Sobre Canadá"

La capacitación profesional se inició en Canadá en los Institutos de Mecánica a mediados del siglo XIX. Al finalizar el siglo, la capacitación en artes y oficios en las escuelas secundarias era uno de los tópicos educativos más importantes, en parte por el interés y el apoyo financiero de Sir Williams C. MacDonald, magnate canadiense del tabaco. Su principal interés era fomentar la educación en el medio rural. Su empeño desembocó en la creación y financiamiento de 16 escuelas en todas las provincias canadienses. El desarrollo de la educación profesional en Canadá.

En 1910, el gobierno estableció una Comisión Real que en su informe de 1913 recomendaba el apoyo federal para la educación técnica. Después de la Primera Guerra Mundial, la capacitación de los veteranos recibió un importante apoyo federal y desde entonces el gobierno ha sido uno de los principales promotores de la capacitación técnica y profesional.

La educación basada en competencias puede concebirse como un enfoque sistemático del desarrollo y la capacitación, la formación empieza con la identificación de lo que se espera que el estudiante sea capaz de hacer al final del curso o programa. Desde la perspectiva del desarrollo curricular, la educación basada en competencias se concentra en la aplicación de los conocimientos, más que en la adquisición de los mismos, toma en consideración habilidades, conocimientos y actitudes inherentes a una competencia y evalúa los logros mediante una demostración del desempeño.

En Canadá no se ha logrado un consenso en torno a un modelo de educación basada en competencias. No obstante, a continuación se explican los componentes que la definen y que son: Evaluación de las necesidades; Determinación de normas de desempeño; Planificación de los recursos; Instrumentación de los recursos; Difusión de los resultados; y Sistema de administración.

El programa de Desarrollo Curricular (DACUM) surgió a finales de los años sesenta, cuando el gobierno financió actividades de investigación para encontrar formas novedosas de llegar a grupos diferentes y capacitarlos. El proceso de análisis de DACUM implica reunir a un pequeño grupo especializado en un campo o área

ocupacional y someterlo a una intensa lluvia de ideas encabezadas por un facilitador experimentado para que identifiquen las habilidades o competencias necesarias para desempeñarse en su campo.

El mejor ejemplo de instituciones y programas de capacitación del sector privado que han instrumentado la educación basada en competencias es el Holland College, que fue establecido en 1969 como centro de formación profesional para satisfacer las necesidades educativas después de la secundaria de los habitantes de la isla Prince Edward, con excepción de los programas que conducen a un crédito universitario. En su segundo año de operaciones, inició la instrumentación de la educación basada en competencias según el modelo DACUM. 25 años después sigue aplicando el mismo modelo.

Mucho se ha discutido sobre la reforma educativa y de la capacitación en Canadá y se han tomado algunas medidas al respecto. Algunas se relacionan directamente con la educación basada en competencias, otras no.

La Asociación Profesional Canadiense (Canadian Vocational Association, CVA) ha sido y sigue siendo uno de los principales promotores de la educación basada en competencias para incrementar los conocimientos y habilidades de sus miembros. Sigue siendo el socio comunitario del gobierno federal respecto de la capacitación y desarrollo de la fuerza laboral y quien se ocupa de reunir a los ministros de educación de las provincias para analizar, debatir y compartir información sobre todos los aspectos de la educación y capacitación profesional en Canadá. La APC fue creada por decreto federal en 1960 con el fin de que promoviera e impulsara la educación profesional y los campos afines a ella.

El Centro de Aprendizaje Excel (ELC) es una prestigiada escuela privada en la que se imparte el programa académico de estudios secundarios completos. Representa un intento por instrumentar elementos del modelo CRSP y ofrece todos los cursos modulares basados en competencias en un ambiente individualizado, sin salones de clase. Sus programas están diseñados de tal manera que hay inscripciones durante todo el año. El sistema de aprendizaje es continuo, los estudiantes avanzan a su propio ritmo,

presentan exámenes cuando están preparados y cursan los módulos del currículo conforme demuestran su dominio de los objetivos de aprendizaje de cada uno de ellos.

3.2.3. La educación basada en competencias en Australia

La educación basada en competencias, que no es más que el dominio de lo aprendido y el resultado del aprendizaje. En Australia ya es un requisito general el desarrollo de normas de competencia y su aplicación en las áreas ocupacionales hasta el nivel profesional. Un enfoque basado en competencias para centros de trabajo, institutos técnicos y escuelas es más útil que los enfoques que se utilizan actualmente.

Se argumenta que el enfoque de la educación y la capacitación basadas en competencias constituye potencialmente un marco coherente para el aprendizaje y el desarrollo de una habilidad. El tipo de educación basada en competencias que se instrumente en un país, depende de cómo haya sido el concepto con respecto a competencia.

La primera se basa en las tareas, que considera que el currículo tiene relación directa con las funciones y tareas a desempeñar, e ignora los atributos individuales y los procesos de grupo y es el concepto utilizado lo que influyó en los programas de educación y capacitación de los Estados Unidos y Canadá al principio de las Competencias.

El segundo se concentra en los atributos generales indispensables para el desempeño efectivo del profesional experto y plantea ciertos problemas.

El tercero pretende combinar el enfoque de atributos generales con el contexto en que se aplican y se concibe como un a compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas. Y como dice Gonczi “es holístico en el sentido de que integra y relaciona atributos y tareas”.

En Australia, muchos de estos cambios, aunados al desarrollo de los enfoques basados en competencias, han tenido lugar simultáneamente en los últimos años. Las competencias profesionales han sido definidas en función de unidades, elementos y criterios de desempeño, lo cual es útil para propósitos industriales, pero para fines educativos se necesitan resultados de aprendizaje claramente definidos en un currículum. Estos últimos deben proporcionar las bases para establecer una estrategia de evaluación.

En Australia, la educación basada en competencias ha evolucionado del limitado enfoque de tareas y funciones de normas complejas a un concepto más sencillo de competencia en áreas ocupacionales. Los primeros enfoques eran limitados por lo que se dificultaba la enseñanza profesional de competencias y las evaluaciones eran onerosas. El sistema llegó a ser dirigido mediante documentos sobre desempeño para cumplir con los requisitos exactos de las especificaciones burocráticas del desempeño ocupacional. Como resultado de ello, la “competencia” se complicó excesivamente, cuando en realidad debería ser mucho más sencilla y barata.

La interpretación de la competencia no siempre ha sido amplia, clara y coherente, hace muy poco que los enfoques más flexibles basados en conceptos integrados de competencias permitieron que los maestros asimilaran una noción de competencia manejable en el aula. Ahora pueden impartir sus conocimientos en función de instrucciones nacionales relacionadas con resultados y tienen mayor libertad en el salón de clase, de manera que el aprendizaje puede dirigirse hacia los aspectos esenciales de la competencia y los objetivos clave a los que se integraran los estudiantes.

3.3. EXPERIENCIAS SINDICALES EN COMPETENCIAS LABORALES.

En el marco del proyecto regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI): “Cambio Tecnológico y Mercado de Trabajo”, y con el apoyo de la Oficina de la OIT de México, Servicio de Actividades para los Trabajadores de la OIT (Actrav) y Centro Interamericano de

Investigación y Documentación Sobre Formación Profesional (Cinterfor), se realizó del 8 al 12 de julio de 1996 en la ciudad de Guanajuato el seminario taller sobre “Estrategias Sindicales ante la Capacitación”, en las instalaciones del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM). Estuvieron presentes 38 representantes sindicales a nivel de empresa de la industria metal, mecánica y afines y de organizaciones de diferentes corrientes de política sindical, entre ellas las autodenominadas “apolíticas”, otros llamados sindicatos “oficiales” y algunos “independientes” para seguir una política de pluralidad¹.

Las organizaciones representadas fueron:

- Sindicato Industrial de Trabajadores de la Industria Metal Mecánica de la Confederación de Trabajadores de México (CTM).
- Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear (SUTIN).
- Federación Nacional de Sindicatos Independientes (FNSI).
- Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM).
- Frente Auténtico del Trabajo (FAT).
- Federación Nacional de Sindicatos Autónomos (Fenasa).
- Sindicato Mexicano de Electricistas (SME).
- Delegada Regional de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS).

El reporte indica que la mayoría eran Secretarios Generales de su organización y, de acuerdo a las estadísticas presentadas la mayoría eran hombres (34 hombres y 4 mujeres) entre 21 y 54 años de edad (con un promedio de 33 años) y con una escolaridad desde primaria terminada hasta licenciatura (el promedio era de 11 años cursados o 2º de bachillerato).

Los temas que se abordaron fueron acerca de la trayectoria de innovación de las empresas, de los recursos humanos, acerca de los alcances y límites de la capacitación, el reto de las competencias laborales, la competencia laboral y principalmente sobre la práctica de la negociación y la estrategia sindical ante la capacitación. Cabe señalar que

¹ García, Anselmo. Hernández, Andrés. Mertens, Leonard. Wilde, Roberto. “El sindicalismo ante la

los cursos que mayor incidencia se han impartido en sus centros de trabajo destacan los relacionados a la Calidad y Productividad, Negociación Colectiva, y Seguridad e Higiene.

Aunque los cursos anteriores demuestran la preocupación de las empresas por mejorar la productividad, los representantes mencionaron los cursos que más les interesaría recibir, destacando en mayor importancia el de Productividad y Calidad, siguiendo en menor grado de importancia “Estrategia y Capacitación”, “Negociación Colectiva”, “TLC y Participación Sindical” y “Certificación y Competencia Laboral”. Esto demuestra que el tema de “Competencia Laboral y Capacitación” sólo le interesa a unos cuantos dirigentes sindicales y esto puede explicarse que aún no tienen claro este aspecto debido a la cultura sindical existente.

De esta forma los objetivos generales del taller fueron: reconocer la estrategia sindical en materia de capacitación, las tendencias de las empresas en materia de productividad y competitividad, identificar el impacto de las estrategias de productividad en la calificación de los trabajadores y reconocer las tensiones entre gerencia y personal sindicalizado en el proceso de innovación, entre otras.

Dentro del aspecto de tensiones destaca que la empresa amenaza con cerrar si el sindicato no acepta las condiciones de cambio, las cuales significaba modificar totalmente el CCT, en otras la introducción de nueva tecnología implicaba disminución del empleo, en otra empresa se redujo el personal sindicalizado reemplazándolos por ingenieros con título pero que carecían de las habilidades y conocimientos necesarios para efectuar dichas labores, pero en otras se aplicó la certificación de personal bajo las normas de calidad ISO 9000, sin embargo, cuando aumenta la demanda, no se respeta la certificación del trabajador y es colocado en el lugar que haga falta.

En el otro lado de la moneda, en el caso donde ha tenido éxito la innovación tecnológica se destacó: que dos empresas con rezago tecnológico se modernizó tomando en cuenta al sindicato, otras modificaron sus instalaciones e iniciaron un amplio programa de capacitación y otra más motivada por la competencia de otra que elaboraba el mismo

producto inició un proceso de reestructuración, acompañado por un proceso de capacitación continua y de vinculación del salario a los conocimientos, el ascenso y el desempeño.

En otro punto del taller, se solicitó a los participantes que explicaran cómo la innovación empresarial afecta a las estrategias sindicales en capacitación, para ello tuvieron que identificar estas iniciativas de innovación y reconocer el papel del sindicato en estas estrategias y cuyas conclusiones fueron entre muchas: que la transformación de las empresas causa impacto directo en los trabajadores, debido a que aumenta la necesidad de que éstos se capaciten con anticipación a la introducción de las nuevas tecnologías para que cuenten con las habilidades, a fin de que la flexibilidad de la mano de obra permita contrarrestar la reducción de personal.

Esto afecta a los sindicatos, los cuales se encuentran desarticulados o aislados y que no cuentan con ninguna estrategia mientras que las empresas tienen alianzas a nivel nacional e internacional con el objeto de ser más competitivas.

De acuerdo con esto, los participantes propusieron: la necesidad de que los sindicatos establecieran vínculos de comunicación y capacitación con otras organizaciones e intercambiar experiencias para impulsar las estrategias de capacitación, por medio de un diagnóstico de necesidades que incluya a los diferentes niveles sindicales como los comités, comisiones y delegados e involucrar a los trabajadores.

Con respecto a los alcances y límites de la capacitación y la práctica de negociación y estrategia sindical ante la misma, se analizó el contexto en que se han diseñado las políticas macro y sectoriales gubernamentales de capacitación, las negociaciones entre empresa y sindicato ante la transformación tecnológica, conocer los elementos de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento y la importancia de las negociaciones bilaterales para desarrollar, ejecutar y evaluar un programa de capacitación.

Como conclusión los participantes señalaron que el sindicato debe involucrarse en la definición, evaluación y seguimiento de los programas de capacitación y en la

construcción del sistema de Competencia Laboral. La comisión sindical de capacitación debe fomentar que los trabajadores desarrollen conocimientos y habilidades para hacer que la empresa sea más competitiva y los trabajadores obtengan un mayor ingreso por sus conocimientos.

CAPÍTULO IV. LA CAPACITACIÓN DENTRO DEL D.I.F.

Para terminar con este trabajo, se presenta una propuesta de capacitación en Competencias Laborales, enfocado al Departamento de Transportes, perteneciente a la Dirección de Recursos Materiales y Servicios Generales del DIF Nacional. Para lo cual analizaremos las diferentes propuestas de capacitación de la Institución y la respuesta sindical a estos.

Para empezar, haremos una breve descripción del Departamento de Transportes: ¿Quiénes son y qué hacen? El Departamento de Transportes pertenece a la Subdirección de Servicios y Transportes de la Dirección de Recursos Materiales y Servicios Generales. El Departamento de Transportes cuenta con tres Coordinaciones Técnicas con un total de 118 trabajadores más los 5 trabajadores de la Subdirección, los cuales se pueden clasificar de la siguiente manera:

¡Error! Vínculo no válido.

De acuerdo al Cuadro No. 1, se puede mostrar que en la Subdirección de Servicios y Transportes laboran 123 personas, de las cuales 14 son personal de confianza y 109 trabajadores de base, correspondiendo al 11.38% y 88.62% respectivamente, que divididos por sexo tenemos que 17 son mujeres y 116 son hombres correspondiendo al 13.82 y 86.18% respectivamente del personal total de la Subdirección como se muestra en la gráfica siguiente:

¡Error! Vínculo no válido.

Gráfico No. 1

De los 109 trabajadores de base se puede apreciar que 10 mujeres y 99 son personal masculino representando el 9.17 y el 90.83 % del total de trabajadores de base de esta

Subdirección. Para lo cuál se puede mostrar claramente por medio de las siguientes gráficas:

¡Error! Vínculo no válido.

Gráfico No. 2

Para hacer más analítico este estudio, los separaremos por categorías existentes en esta área de trabajo por medio de la siguiente tabla:

4.1. SISTEMA DE BECAS.

Dentro del DIF existen programas como el Sistema de Becas, del cual se tiene la última actualización al respecto que corresponde al año 2002. Este sistema tiene como objetivo general “Promover el desarrollo del trabajador, permitiéndole ampliar sus conocimientos en las distintas disciplinas vinculadas con el puesto de desempeño actual y los programas prioritarios del Sistema Nacional DIF; así como coadyuvar a su desarrollo integral como empleado y como persona¹”. Sólo que este objetivo tiene una limitante el cual voy a exponer con un ejemplo: Si un trabajador tiene una categoría como Auxiliar de Servicios y Mantenimiento o Chofer, sólo se le permite “ampliar sus conocimientos” en este aspecto. Si el trabajador desea y tiene la inquietud e iniciativa de querer estudiar por ejemplo “Computación”, no se le autoriza la beca por que su categoría es muy inferior al nivel de estudios que solicita.

Será necesario presentar un esquema más amplio a este problema, dentro del Sistema Nacional DIF no se puede catalogar el nivel académico de los trabajadores a través de su categoría, ya que el programa de escalafón estuvo “congelado” por más de diez años y por lo cual los trabajadores que han adquirido conocimientos y habilidades durante este tiempo, no han podido ascender a un puesto superior al que han tenido durante bastante tiempo y un poco más remunerados, así podemos encontrar dentro de la base trabajadora con categorías inferiores a personal hasta con licenciatura, además, se le puede sumar a esta problemática, el amiguismo y compadrazgo dentro de las diferentes

áreas de esta institución, lo que sólo favorece a unos cuantos trabajadores que son beneficiados por la amistad de sus jefes superiores.

Así que regresando al ejemplo, si un trabajador con la categoría antes mencionada pero que desempeña una actividad muy diferente a ella, por ejemplo: que tenga funciones operativas y tenga que hacer uso de una computadora, no se le puede autorizar la beca sólo por su categoría.

Regresando a este Sistema de Becas, sus objetivos específicos son los de regular la asignación de becas, fijar los montos para la asignación de ayuda económica, formalizar los compromisos del becario con el sistema; propiciar el óptimo aprovechamiento de las becas otorgadas y; determinar los lineamientos para el otorgamiento de estas becas.

De acuerdo al Artículo 95, del Capítulo XVIII de las Condiciones Generales de Trabajo del trienio 2000-2002 del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, en las que se fundamenta el marco legal de este Sistema de Becas 2002, dice al calce: “Por cada una de las tres seccionales del Distrito Federal que integran el Sindicato, se otorgarán a los trabajadores que acumulen mayor cantidad de notas meritorias en el plazo de un año, un mínimo de 4 becas en la Institución Escolar de la República Mexicana que convenga a sus intereses. Para los trabajadores de las 31 secciones Estatales restantes que integran el sindicato, se les otorgará, por el mismo motivo, una beca en términos similares. Excepcionalmente se concederán becas al extranjero, por acuerdo del titular de la Institución”². En la última revisión de estas condiciones que entraron en vigor en el presente año, ya se especifica un máximo hasta de 12 becas a las tres seccionales dentro del distrito federal y tres en las 31 restantes del interior de la república.

Este es un importante “logro sindical” en lo que respecta a este artículo, pero aún falta mucho por hacer para llevar estas oportunidades a mayor número de trabajadores que tengan la inquietud y deseos de superación.

¹ Sistema de Becas 2002.

² Sistema de Becas 2002.

4.2. INTRAGOB.

Dentro del Sistema Nacional DIF se implementan cursos denominados “INTRAGOB para mandos medios” e “INTRAGOB para personal de enlace y operativo”, los cuales constan de diez acciones entre o cursos y dos conferencias, programadas a lo largo del año en 5 fases triples, esto es decir: las acciones son impartidas a lo largo de tres meses progresivamente.

Las acciones son: “Satisfacción al cliente”, “Liderazgo”, “Desarrollo del personal y del capital intelectual”, “Administración de la información y de la tecnología”, “Planeación estratégica”, “Gestión y mejora de procesos”, “Impacto en la sociedad” y “Resultados”, reforzados con dos conferencias: “Satisfacción al cliente y gestión y mejora de procesos” y “Impacto en la sociedad y Resultados”.

Estos cursos son una continuidad de lo que venía haciendo la ya desaparecida Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo (SECODAM), con cursos como: “Programa de Modernización de la Administración Pública (PROMAP)”, “Trabajo en equipo”, “Calidad en el Servicio”, “Actitud en el Servicio”, “Pensamiento estadístico”, “Planeación estratégica”, “Diagnóstico de Necesidades de Capacitación”, “Sistema Integral de Formación y Capacitación (SIFOC)”, “Programación y Ejecución de la Capacitación” y, “Evaluación y seguimiento”.

A estos cursos eran enviados personal de mandos medios y superiores, pero estos, por no tener tiempo para estas “cosas” enviaban a su personal administrativo de base, ya que el objetivo de estos cursos no era evaluado por la calidad de la capacitación de los trabajadores, sino que se tenía que cubrir una cuota de determinada cantidad de horas de curso, por lo que sólo importaba enviar personal y entregar constancias. Cabe señalar que los cursos cumplían con las expectativas de los participantes, ya que en pláticas con ellos, al salir de estos cursos llegaban a sus centros de trabajo muy motivados, tanto por los conocimientos adquiridos como por las relaciones interinstitucionales que se

establecían durante los mismos, ya que asistía personal de diferentes Secretarías Gubernamentales.

Al preguntar a los trabajadores sobre la aplicación de los cursos en sus áreas de trabajo manifestaban sus molestias respecto a dos cuestiones: a) No todos los empleados tomaban esos cursos, incluyendo a los jefes inmediatos y b) los que asistían no todos entendían o ponían interés en el mismo, por lo que regresaban a sus centros de trabajo igual que al principio. Como resultado de esto, los resultados esperados por el PROMAP no se podían concretar ya que se topaba con pared de la apatía y rechazo de los demás compañeros de trabajo.

Menciono estos ejemplos porque es parte de los proyectos de capacitación por parte del gobierno para mejorar el servicio que ofrecen los trabajadores de las instituciones públicas. El contenido de estos cursos no es malo (si de alguna forma tengo que dar un calificativo) pero no cumple con las expectativas de los trabajadores que continuamente están enfrentándose con el nepotismo tanto de sus jefes inmediatos como de sus propios compañeros.

4.3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El Departamento de Desarrollo y Capacitación de la Dirección de Recursos Humanos, implementa a través de las diferentes áreas el Programa de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, el cual consiste en recopilar información de qué tipo y de cursos necesita el personal y quiénes serán los participantes en estos, dependiente de las actividades de estas áreas de trabajo, para lo cual el jefe inmediato o Coordinador Técnico entrega esta información, en el año anterior inmediato a realizarse estas acciones.

El tipo de cursos solicitados para su aplicación en el Departamento de Transportes a su personal administrativo son principalmente las referidas a la introducción a la informática para Windows y sus respectivos paquetes del Office como son Word, Excel, Power Point

básicos e intermedios, ya que casi nunca se han concluido en la fase de avanzados.¹ El beneficio esperado por el área es que el personal adquiriera los conocimientos básicos para la operación de los equipos de cómputo, así como su actualización en los sistemas informáticos, que permitan procesar mayor cantidad de información en el menor tiempo posible.

A este respecto, los comentarios de los trabajadores con respecto a estos cursos, es que en el caso de que los dejen asistir², es que por lo regular, las versiones del software no coincide con las que tienen instaladas en sus equipos, en caso de que cuenten con ellas; otro caso es que si no cuentan con un equipo de cómputo para su uso, es muy difícil que después de haber aprendido a usarlas, jamás vuelvan a utilizar otro equipo ni practicar los conocimientos adquiridos, algunos llegan a olvidarlo completamente.

Para el personal operativo, cuya mayoría tienen categoría de Chofer "A", Chofer de Camión y Auxiliares de Servicio y Mantenimiento, cuyas funciones son "operar unidades vehiculares para realizar el traslado de personas con discapacidad, menores y personas de la tercera edad, así como auxiliar a estos individuos en el ascenso y descenso de los vehículos y vigilar su estado de salud durante el recorrido de la institución a sus domicilios particulares y viceversa. De igual manera, atender cualquier falla mecánica que pudiera presentar la unidad automotriz y su revisión integral de la misma"³. Los cursos solicitados fueron: Primeros Auxilios, Atención a Personas con Discapacidad, Evaluaciones de Emergencia y Uso de Extintores y, Mecánica de Emergencia.

Los comentarios de los trabajadores operativos al respecto opinaron lo siguiente: Los cursos impartidos de primeros auxilios y Atención a personas con discapacidad han sido muy repetitivos, todos los años les dan el mismo curso con la misma temática, por lo que asisten de mala gana y sin ninguna motivación. Cabe hacer mención que con motivo de estos cursos, hicieron una solicitud a las autoridades y al sindicato para que su categoría fuera cambiada a la de Chofer de Ambulancia, ya que era más adecuada a las

¹ Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2001.

² Para que los trabajadores asistan a estos cursos depende de las cargas de trabajo.

³ Programa de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2002, de la C.T. de Control Vehicular.

actividades que realizan, sólo que para poder tener esta categoría que no está contemplada en el catálogo de puestos en el DIF, se necesita tener una capacitación profesional de Paramédicos, la cual aún teniendo este tipo de conocimientos es muy difícil aprobar los exámenes. Otro comentario es lo referente al curso de Evacuaciones de Emergencia y Uso de Extintores, el cual debe ser parte de los cursos que se imparten para la brigada de Protección Civil, pero lo más importante fue con respecto al curso de “Mecánica de Emergencia”, el cual, además de ser el mismo todos los años, todos los conocimientos adquiridos durante el mismo no pueden ser aplicados por ellos, ya que al tener una avería su vehículo no tienen permitido hacer ninguna reparación y, aunque quisieran hacerlo, no cuentan con herramienta para ello, ya que deben notificarlo de inmediato al Dpto. de Transportes.

Para el año 2004, los resultados esperados de estas acciones de capacitación es que “el personal cuente con los conocimientos actuales en el manejo de programas de cómputo, así como dar un uso eficaz de las herramientas con que cuenta y orientar la capacitación hacia otros campos para que el personal sea competitivo en otros niveles”¹, en el cual, los cursos que se propusieron, además de los anteriores fueron: “Electricidad” y “Operación y Conocimientos Mecánicos de Tractocamión”, cursos que les permitirá a los trabajadores operativos del Transportes, poder tener otro tipo de conocimientos y mayor oportunidad para desarrollarse en otras áreas.

4.4. INICIATIVAS DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL D.I.F.

El Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, ha demostrado su interés en materia de capacitación para sus empleados, a través del Departamento de Capacitación y Desarrollo dependiente de la Subdirección de Desarrollo de Recursos Humanos. Además, el DIF ha sido reconocido como Centro Evaluador de Competencias Laborales en el proyecto de CONOCER. La misión es “Promover la profesionalización, el crecimiento y desarrollo del personal, en congruencia con la misión y visión institucional”²

¹ Programa de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2004, DIF Nacional

² Material proporcionado por el Departamento de Capacitación del DIF Nacional para Competencias Laborales.

y su visión es: “Que el desarrollo humano del personal refleje una organización con una cultura de compromiso, responsabilidad y calidad”¹.

Este programa tiene su justificación jurídica en la Ley General de Salud, Capítulo Segundo, Artículo 15, Fracción X y el Estatuto Orgánico del Sistema Nacional Para el Desarrollo Integral de la Familia, Capítulo I, Artículo 2, Fracción X, los cuales establecen “Realizar y promover la capacitación de Recursos Humanos para la Asistencia Social”² respectivamente.

4.4.1. Competencia Laboral.

Una competencia Laboral es la aptitud que desarrollan las personas para desempeñar una actividad laboral con calidad en diferentes lugares de trabajo.

4.4.2. Norma Técnica de Competencia Laboral.

Una NTCL describe lo que una persona debe ser capaz de hacer, la forma en que puede evaluarse, es demostrar que lo que hizo está bien hecho.

4.4.3. Centro Evaluador de Competencias Laborales DIF.

Un CECL es una persona moral que puede con base en la NTCL, realizar procesos de capacitación y evaluación o sólo la evaluación, de acuerdo con la necesidad de cada candidato.

El Centro evaluador DIF cuenta con un Administrador del cual se desprende un Responsable, un Evaluador y un Verificador Interno.

Las funciones del Administrador son: velar que le proceso de evaluación y verificación interna se lleve a cabo con transparencia; controlar los ingresos, mediante el cobro

¹ Ibid.

² Ibid.

oportuno de cuotas, trámites de evaluación y certificación, venta de manuales, guías y folletos; Controlar los expedientes de evaluación y certificación; Coordinar con el Organismo Certificador los trámites y pagos; mantener registro computarizado de solicitantes de información sobre la evaluación y certificación; Proporcionar información sobre evaluación y certificación a las personas que lo soliciten; coordinar la entrega de documentación confidencial para la certificación e informar sobre su status y; mantener al día los expedientes de Certificación Laboral de acuerdo a los requisitos marcados por el Organismo Certificador.

Las funciones del Verificador Interno son: detectar oportunamente desviaciones en el cumplimiento de los lineamientos establecidos por CONOCER; elaborar el calendario de verificaciones de los procesos de evaluación realizados por el Centro Evaluador; realizar personalmente las verificaciones o asignar verificadores según sus áreas de competencias; proporcionar información, asesoría y apoyo a los evaluadores; establecer y mantener condiciones para procesar información de evaluaciones de acuerdo a los lineamientos; elaborar un informe correspondiente de los procesos de evaluación y supervisión; mantener actualizado el archivo de verificación y; reportar al O.C. las desviaciones encontradas en el CE para acordar las medidas a tomar.

Las funciones del Evaluador son: aplicar examen diagnóstico a los candidatos, elaborar plan de evaluación; evaluar a los candidatos; integrar portafolios de evidencias y; emitir juicio de evaluación.

4.4.4. Proceso de Evaluación.

Un proceso de Evaluación es medir los conocimientos y las habilidades del personal mediante el siguiente círculo: Evaluación, Capacitación, Mejorar Perfil y Certificar.

4.4.5. Beneficios.

Los beneficios para el candidato a certificarse es: el reconocimiento formal de sus habilidades; la motivación para certificarse en otras normas; el poder transferir sus

competencias hacia otros campos de la actividad laboral y; poder conocer su situación en el mercado de trabajo y tener mayores oportunidades laborales.

Los beneficios para el Centro Evaluador que en este caso es el DIF serán: se beneficiarán de las oportunidades de participación profesional dentro del enfoque de competencia laboral; obtendrán ingresos por ofrecer servicios de evaluación a otras empresas del mismo sector; identificará las condiciones en que se encuentra su capital humano, detectará las necesidades de formación, orientará la formación de los trabajadores y reconocer los resultados.

4.4.6. Proyecto Institucional.

El proyecto institucional de alta dirección está cimentada en la capacitación, evaluación, certificación, escalafón y desarrollo que tendrá un impacto institucional de: liderazgo de calidad, desarrollo de personal, disciplina y aprendizaje individual y clima organizacional óptimo.

4.5. PROGRAMA DE COMPETENCIAS LABORALES CON LOS TRABAJADORES OPERATIVOS.

El proyecto de competencias laborales 2001-2003 tenía las siguientes normas técnicas:

- Soporte Básico de vida y Primeros Auxilios.
- Diseño e Impartición de cursos de Capacitación.
- Cuidado de los niños y Niñas en centros de Asistencia Infantil.

Las NTCL están divididas en 5 niveles las cuales tienen un precio de 4.5 días de salario mínimo en el primer nivel, 5 días de salario mínimo en el nivel 2 y del nivel 3 al 5 será propuesto por cada OC en función de los costos y la demanda en el área o subárea de Competencia Laboral.

Este proyecto no tuvo continuidad debido a las políticas de austeridad implementadas por el actual gobierno federal, y los recursos que son recortados en primera instancia son los que se encuentran en la partida presupuestal referente a capacitación.

PROPUESTA.

La propuesta de este trabajo para el Sindicato Nacional de los Trabajadores del DIF, es que se aprovechen los cursos de capacitación y las Normas técnicas que a través del Departamento de Capacitación se han implementado.

Si analizamos el cuadro no. 1, observamos que es más caro la acreditación de cada norma técnica, en ese tenor, el sindicato puede hacerse cargo en un porcentaje del 50 al 100% de los gastos de la certificación del trabajador, que de antemano habrá demostrado sus conocimientos y habilidades.

Para el caso de los trabajadores del departamento de Transportes, se pueden aprovechar los cursos de computación, primeros auxilios y crear una norma técnica sobre operación de tractocamión.

Los trabajadores ya han sido capacitados en estas áreas por lo que el sindicato no invertiría en Capacitación, se aprovecharía que el DIF es un Centro Evaluador y el Sindicato sólo aportaría lo de la Certificación, ya que como se muestra en el cuadro anterior que el costo promedio de la certificación es relativamente barata en base al salario mínimo vigente. Al trabajador que deseara certificarse se le apoyaría con la condición de que este trámite no garantiza el ascenso automático del trabajador, pero si la oportunidad de poder desempeñarse en otras áreas del mercado laboral.

Con todo lo anterior expuesto, tenemos las siguientes conclusiones: El DIF como órgano rector de la asistencia social en México, ejecuta programas sociales implementados con recursos del gobierno federal, que a pesar de que también subsiste por donaciones de organismos internacionales, cada vez que hay un recorte presupuestal es la primera que se afecta, principalmente en el aspecto de capacitación y puestos de trabajo, ya que

después de que se puso en marcha el programa de “retiros voluntarios” cada año se pierden por este concepto plazas que se congelan y que no pueden ser puestas a concurso a través del escalafón.

En la Dirección de Recursos Materiales y Servicios Generales, mediante oficio enviado al Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con fecha 8 de marzo de 1999, en la que se notificaba la terminación de la relación laboral de 147 trabajadores con el DIF, con el argumento de que las funciones para las que fueron contratados estos trabajadores ya no se realizan y por lo que algunos de ellos mantenían una inactividad total¹. De los 147 trabajadores 14 son mujeres y 133 hombres que se desempeñaban con las categorías que se muestran en el cuadro 1.

El sindicato del DIF, con Ramiro Monroy García como Secretario General no pudo realizar los ajustes necesarios para reglamentar las relaciones jurídico colectivas, ya que bajo el argumento de que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), en su artículo 1º establece que las relaciones de los organismos públicos descentralizados de carácter federal con sus servidores no se rigen por las normas del apartado “B” del artículo 123 constitucional.

¹ Copia fotostática del oficio enviado el 8 de marzo de 1999 al Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje por Andrés Linares Carranza, apoderado general para pleitos y cobranzas del DIF y donde autoriza a Eduardo Curiel Yong, Bonifacio Osorio Castro, Mario Arteaga Blancas y Jerónimo Banda Cruz para comparecer en este juicio.

CATEGORÍA	NO. DE TRABAJADORES
Auxiliar de Servicios y Mantenimiento	60
Chofer de Trailer	10
Chofer de camión	28
Oficial de Mantenimiento Mecánico	5
Auxiliar de Administrador	1
Chofer	13
Administrativo Especializado	6
Oficial de Servicio y Mantenimiento	3
Auxiliar Administrativo	4
Mecánico	5
Especialista Técnico	1
Técnico Medio	6
Técnico Superior	2
Jefe de Oficina	3
TOTAL	147

Cuadro 1

De acuerdo a las estadísticas elaboradas de acuerdo a las plantillas de personal, el departamento de transportes se ha adelgazado en el transcurso de seis años casi un 70%, como se muestra en el cuadro No. 2, en donde se puede apreciar que en el año de 1999 existía mayor número de trabajadores en ese Departamento, pero que a partir del año siguiente se ha mantenido con el porcentaje antes mencionado permanentemente.

AÑO	TRABAJADORES	% ACTIVO	% PERDIDO
1997	351	89.77	10.23
1998	391	100.00	0.00
1999	352	90.03	9.97
2000	118	30.18	69.82
2001	114	29.16	70.84
2002	114	29.16	70.84
2003	115	29.41	70.59
2004	118	30.18	69.82

Cuadro No. 2

Esto es tan sólo en ese centro de trabajo, sin contar al resto de la institución donde ya se ha mostrado anteriormente en el Capítulo 2 de este trabajo.

Para dar una idea más clara, presentamos el siguiente gráfico:

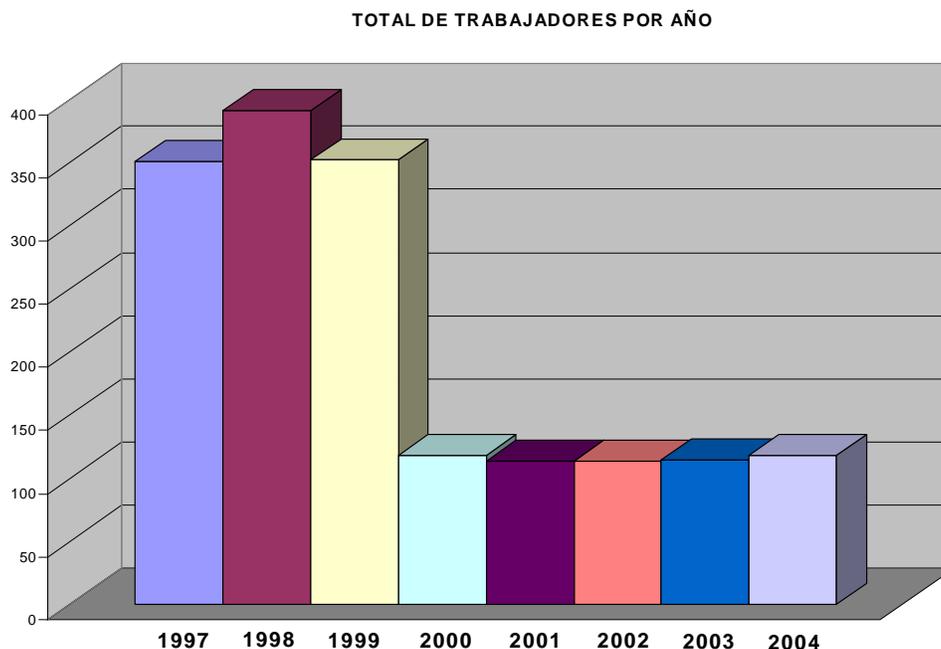


Gráfico No. 1

Por todo lo anterior, es urgente que la representación sindical, a través de la Sección III, realice un proyecto estratégico vinculado con la Institución. Esto es, sólo se requiere que la Secretaría de Trabajo y Conflictos, Previsión Social, Bolsa de Trabajo y Recursos Humanos y la Secretaría de Servicio Civil de Carrera, cuyas atribuciones y obligaciones son entre ellas, además de las establecidas en el Capítulo 5 de los Estatutos del SNTSNDIF vigentes que indican: Art. 48.VII “Promover actividades sindicales tendientes a beneficiar a los miembros de la sección y a superar el servicio que prestan”, Art. 53.I, II y III “Realizar y propiciar todo aquello que tienda al mejoramiento social y profesional de los miembros de la sección. Promover lo relativo a estudios profesionales, registros y obtención de títulos, diplomas, certificados y constancias de los miembros de la sección. Así como Promover la creación de grupos de estudios culturales, científicos o de investigación, tendientes al mejoramiento profesional de los miembros de la sección.” y Art. 54.III “Intervenir en la elaboración de los exámenes de promoción escalafonaria” respectivamente. Cabe hacer mención que la Secretaría de Servicio Civil de Carrera no cuenta con atribuciones ni obligaciones dentro de los Estatutos, quizás se deba a que es

de reciente creación y aún se desconocen sus actividades. Pero que, de tomarse en cuenta esta propuesta tendría una gran participación en la aplicación del Servicio Profesional de Carrera¹.

Así como la participación del Secretario de Capacitación y Productividad y el Secretario de Promoción Cultural cuyas atribuciones, además de las establecidas en el Capítulo V de los Estatutos son las siguientes: Art. 79. I y II “Recopilar la información acerca de las necesidades de Capacitación para los trabajadores en los diferentes puestos a nivel nacional,... y someterse a la Comisión Mixta de Capacitación” y Art. 81.IV “Elaborar y desarrollar un programa de concursos de obras culturales y otorgar, por parte del organismo sindical, los estímulos o incentivos materiales respectivos, o promover sean concedidos por instituciones oficiales, descentralizadas y privadas del país”

Para graficar los beneficios de la capacitación, los podemos representar de la siguiente forma en el Diagrama No. 1:

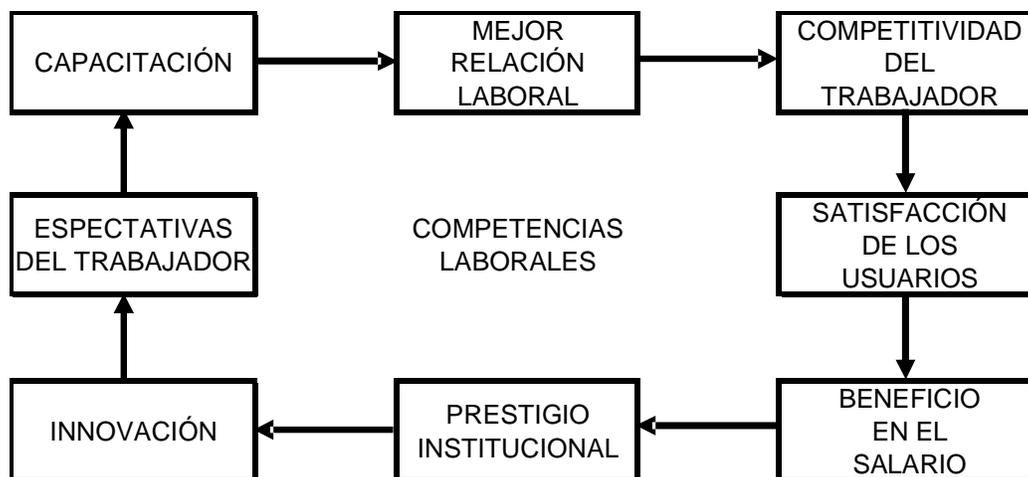


Diagrama 1

Las ventajas de las competencias y capacitación laboral es que si un trabajador se certifica: en primera instancia mejora su relación laboral al ser reconocida su aptitud y conocimientos en las tareas que realiza; por lo mismo su competitividad dentro y fuera

¹ Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Nacional Para el Desarrollo

de la institución está avalada no sólo por su nombramiento, sino por un certificado que así lo constata; el impacto en los usuarios internos o externos con los que tenga relación el trabajador será en beneficio mutuo; se le ofrecen mejores oportunidades de ascenso en el escalafón, así como mejoras en su percepción salarial, aunque debe aclararse al trabajador que el hecho de certificarse no indica que automáticamente se obtendrá un mejor puesto y salario; la imagen institucional mejorará ya que los resultados de las metas alcanzadas se reflejarán no sólo en los números duros en que se basan las cifras de las estadísticas, sino en la calidad de la actitud de sus trabajadores; el reforzar los conocimientos de los empleados, motivará la creación e innovación de estrategias para la realización de sus tareas, sin salirse de la normatividad establecida; y con todo esto, las expectativas del trabajador en el ámbito personal y profesional aumentarán al aspirar a poder concursar en un examen de selección para un puesto de mandos medios y superiores, de acuerdo a la Ley del Servicio Profesional de Carrera.

En concreto, estas dos instancias (Institución y sindicato), trabajando en conjunto con el Departamento de Capacitación de la Dirección de Recursos Humanos, pueden poner en marcha el Programa de Competencias Laborales.

Es necesario recalcar que no existe un proyecto de trabajo en lo que a capacitación se refiere dentro del sindicato. Las campañas electorales se limitan a realizar una estrategia política para conseguir el voto basado en la descalificación de gestiones anteriores y lo único que se busca en los candidatos a ocupar un lugar en los comités seccionales es el perfil carismático, sin que muchos de ellos tengan el compromiso y mucho menos el conocimiento de su labor dentro de la organización sindical.

En un comentario de un integrante del comité ejecutivo seccional, se refirió al próximo congreso que se llevará a cabo a mediados del año en el que se conformará al nuevo Comité Ejecutivo Nacional. Independientemente de cómo quede estructurado, la preocupación es sobre quién ocupará un lugar en el CEN.

Después de este Congreso, los comités seccionales prácticamente desaparecen, ya que los que son agraciados para continuar con una “cartera” dentro del Ejecutivo nacional dejan la seccional y los que se quedan, pierden el interés para seguir trabajando. Este representante sindical propone¹ que el próximo Comité Ejecutivo Seccional se forme justamente con esta gente que se queda en la sección y que no llega al CEN, porque ya ha adquirido experiencia en resolver las problemáticas de los trabajadores y conociendo a las autoridades de la institución a quienes se tiene que dirigir se obtendrían mejores resultados. Sin embargo, estatutariamente no puede ser.

Esto quiere decir, que es un círculo vicioso, en donde los nuevos integrantes de las seccionales llegan a sus primeras gestiones sindicales sin conocer a la persona con quien lo tienen que arreglar, sin saber cómo lo van a resolver y muchas veces sin conocer al trabajador hasta ese momento, por lo que generalmente, son “chamaqueados” como coloquialmente se dice por ser imberbes en el oficio. Y cuando ya han adquirido cierto dominio en la materia se termina su gestión de tres años y se renueva el ciclo con otros inexpertos integrantes seccionales.

Así que la propuesta inicia desde aquí. Que los candidatos a ocupar un lugar de representación deben cumplir, además de las cualidades carismáticas y de liderazgo, un proyecto de trabajo que pueda ser realizado en un plazo no mayor al de su gestión.

Además, después de haber vencido electoralmente en las urnas, tomar un curso de formación y gestión sindical² mínimo de tres meses, en el cual se fortalezcan los conocimientos en las Condiciones Generales de Trabajo y demás leyes inherentes a defender los derechos de los trabajadores, así como de Oratoria y Negociación antes de tomar su primer caso, por el bien de los trabajadores y de la misma organización sindical.

¹ Debo aclarar que esta propuesta no es mía, sino de un representante de la Sección III.

² Los nuevos comités seccionales, después de haber tomado posesión de sus cargos, toman un curso de una semana por parte de la FSTSE, pero en el cual sólo se imparte una breve historia de la lucha obrera en México y algunos procedimientos legales sobre levantamiento de actas

BIBLIOGRAFÍA.

CAPITALISMO

- http://www.rwor.org/a/v22/1052-059/1057/secret_s.htm Avakian, Bob. "El sórdido secreto de la explotación capitalista" en Obrero Revolucionario No. 1057, 4 de junio, 2000.
- <http://www.redem.buap.mx/acrobat/daniel5.pdf> Olesker, Daniel. "Economía capitalista mundial: ¿Fase expansiva o crisis sistémica? ¿Hegemonía de los EE.UU. o hegemonía compartida? ¿ Liderazgo del capital productivo o el dinero?".
- <http://fbc.binghampton.edu/iwlameri.htm> Wallerstein, Immanuel. "La reestructuración capitalista y el sistema mundo".
- http://www.itox.mx/posgrado/revista/art4_tema3.html "La política social en el sistema capitalista".

COMPETENCIAS LABORALES.

- Gonczi, Andrew. James Atilanasou. "Instrumentación de la educación basada en competencias: Perspectivas de la teoría y la práctica en Australia". (Fragmento)
- Gonczi Andrew. "Problemas asociados con la implementación de la educación basada en competencias: de lo atomístico a lo holístico". En: Formación basada en Competencia Laboral. Herramientas para la Transformación. OIT/CONOCER. México, 1996.
- Carrillo, Jorge. Mortimore, Michael y Alonso Estrada, Jorge. "Competitividad y Mercado de Trabajo: Empresas de autopartes y televisores en México". Plaza y Valdés Editores, UAMI, UACJ. México, 1999.
- De la Garza Toledo, Enrique. "Calificación y competencias laborales en América Latina" en *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, p. 179-203. FCE, México, 2000.
- D.G. Crawford, D. Glendenning y W. Wilson. "La educación basada en competencias: Tres comentarios sobre Canadá". (Fragmento)
- Didriksson, Axel. "La construcción de una estrategia de transformación educativa y universitaria" en Primer Congreso de Educación Pública de la Ciudad de México: "Hacia una alternativa democrática".
- Flores, Jesús y Gómez, Héctor. "Tendencias y ventajas del enfoque en Competencias laborales". Aprende Consultores, A. C.
- Handley, David. "El desarrollo del Sistema de Calificación Profesional Nacional en el Reino Unido". (Fragmento)
- Hernández Laos, Enrique. Garro Bordonaro, Nora y Llanes Huitrón, Ignacio. "Productividad y Mercado de Trabajo en México". Plaza y Valdés Editores. UAMI, México. 2000.
- Limón Rojas, Miguel. "¡Presente en el avance tecnológico del país!". GGETI-SEP-SEIT. 2003.
- Pedroza Flores, René. "La Educación Superior y su Vinculación con el Desarrollo Tecnológico. Tópicos y Orientaciones". UAEM. México, 1997.
- <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/ret/cambtec/xi/>
- Sepúlveda V. Leandro. "El Concepto de Competencias Laborales en Educación. Notas para un ejercicio crítico". Revista Digital Umbral 2000, No. 8. Enero 2002.
- <http://www.reduc.cl/reduc/sepulveda.pdf>

- Soria, Víctor M. *“Crecimiento Económico, Crisis Estructural y Evolución de la Pobreza en México: Un enfoque regulacionista de largo plazo”*. Plaza y Valdés Editores, UAMI. México. 2000.
- Vázquez Ramírez, Karina Xúchitl. Tesis: “Sistema de Competencia Laboral” en Club Deportivo, Social y Cultural Cruz Azul, A. C.” UNAM. 2000.
- Villa Soto, Juan Carlos. “Conclusiones del Primer Encuentro: La experiencia interdisciplinaria en la universidad”.
- “Competencias laborales”. Bimser, S. A.
- “El sistema nacional de Educación Tecnológica en Cifras” SEP-SEIT-CONSET. 1999-2000
- “El que se capacita gana” CONOCER-SEP-STPS.
- “Proyecto de Competencias Laborales. Potencialidades de las Competencias Laborales para los Trabajadores y Empresarios de Uruguay”.
- “Proyecto de Competencias Laborales, Canadá”. Organización Internacional del Trabajo. <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/> 1996-2003.
- III Semana de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, “La oferta estratégica del Sector Laboral: Una visión de Largo Plazo”. STPS-DFTDF. Ciudad de México. 24 y 27 de septiembre del 2002.
- <http://www.dgeti.sep.gob.mx>
- <http://www.stps.gob.mx>

CONOCER

- García, Anselmo. Hernández, Andrés. Mertens, Leonard y Wilde, Roberto. “El sindicalismo ante la competencia laboral y la capacitación”. Organización Internacional del Trabajo OIT, CONOCER, NFSNC. México. 1999.
- Ibarra Almada, Agustín E. “El sistema normalizado de competencia laboral”. (Fragmento) “Taller de Competencias Laborales” en el *II Congreso Nacional del DIF*. México, 11 y 12 de abril del 2003.
- C. D. “Conocer”. México, 2000.
- “Estudio de análisis ocupacional” CONOCER.
- Folleto Empresarios Conocer.
- ¿Qué es la educación de competencia laboral? Conocer.

DESEMPLEO

- Opazo Bernal Andrés. “Comunications: Una invitación al análisis”. <http://www.eumed.net/cursecon/14/14-1.htm> “Desempleo, Naturaleza y medición”.

DICCIONARIOS

- Diccionario UNESCO de las Ciencias Sociales, Planeta de Agostini, Madrid, tomo 3, 1998.

D.I.F.

- Carrión Carranza, Carmen. “Guía Técnica de Teoría de Sistemas: Aplicada a la Asistencia Social”. D.I.F. Dirección de Modelos de Atención. México, junio 2001.
- Fuentes Alcalá, Mario Luis. “Hacia una Reformulación de la Política de Asistencia Social”. en Foro de Consulta Popular Sobre Asistencia Social y Desarrollo Integral de la Familia, DIF, Querétaro, México. 18 de abril de 1995.

- Fuentes Alcalá, Mario Luis. "La Política Asistencial y el DIF ante los Retos del Desarrollo Social" en Segunda Reunión Nacional del DIF. La Trinidad Tlaxcala. México. 21 de junio de 1995.
- Fuentes Alcalá, Mario Luis. ETD ALF, "Ámbitos de familia", UNICEF, DIF, Colegio de México. México, 1997.
- Fuentes Alcalá, Mario Luis. "Los retos del Sistema Nacional para el desarrollo Integral de la familia en 1977". DIF, Dirección de Comunicación Social. México, febrero de 1997.
- Fuentes Alcalá, Mario Luis. "Asistencia social, Horizontes y Perspectivas", DIF, Dirección General. México, enero de 1998.
- Leñero Otero, Luis. "Familias que cambian: Investigación social sobre la variedad de las familias, sus cambios y perspectivas. Realidad y perspectivas familiares en la Cd. de México, y pistas para su promoción en los programas de apoyo" DIF, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, Centro Mexicano para la Filantropía, IMES. México. 1994.
- "El DIF HOY". Dirección de Comunicación Social. Febrero de 1996.
- "Los desayunos DIF HOY". Dirección de Comunicación Social. Mayo de 1996.
- "Las niñas y los niños en el DIF HOY". Dirección de Comunicación Social. México, julio de 1996.
- "Las personas con discapacidad en el DIF HOY". Dirección de Comunicación Social y Comisión Nacional Coordinadora para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad CONVIVE.
- Boletín de Plazas que someten a concurso escalafonario No. 11/03. 12-23 al 26-30 de mayo del 2003.
- Boletín Informativo NotiDIF, No. 01. Agosto 15, 2000.
- Boletín Informativo NotiDIF, No. 03. Septiembre 15, 2000.
- Boletín Informativo NotiDIF, No. 04. Septiembre 30, 2000.
- Boletín Informativo NotiDIF, No. 06. Octubre 31, 2000.
- Boletín Informativo NotiDIF, No. 08. Noviembre 30, 2000.
- Boletín Informativo No. 1. Septiembre 15, 2001.
- Boletín Informativo Lazos No. 2, DIF, Octubre 15 2001.
- Boletín Informativo Lazos No. 3, DIF, Noviembre 15 2001.
- Boletín Informativo Lazos No. 4, DIF, Diciembre 15 2001.
- Boletín Informativo Lazos No. 5, DIF, Enero 2002.
- Boletín Informativo Lazos No. 7, DIF, Abril 2002.
- C. D. "Sistema Nacional Para el Desarrollo Integral de la Familia". México, 2003.
- DIF. Centro evaluador de Competencias Laborales.
- Decreto Constitutivo DIF Nacional 1977.9
- Descripción General de la Nueva Organización del DIF Nacional. Julio 1999.
- Estatuto Orgánico 1999. DIF Nacional. Enrique Burgos García.
- Instructivo para el Levantamiento de Actas Administrativas, 1999.
- Instructivo Para el Levantamiento de Actas Administrativas 1999.
- Lineamientos Generales Para Designar el Empleado del mes. 1991-1994.
- Listado de Categorías y Sueldos Compactados 2000-2002.
- Manual General de Organización 1999. DIF Nacional.
- Manual de Procedimientos 2000. "Guía Técnica para la elaboración de Manuales de Procedimientos específicos de las Direcciones de Área del Sistema Nacional DIF. Oficialía Mayor. Mayo 2000.
- Norma Evaluación del Desempeño 2000. DIF-SHCP.
- Plantilla de Personal Analítico de Puestos por Dirección 2002.
- Plantilla de Personal con Plaza Tipo Base. Noviembre 15, 2001.

- Plantilla de Personal. Departamento de Transportes. Sep, Oct, Nov. 1999.
- Plantilla de Personal. Departamento de Transportes. Antes del Retiro Voluntario. 1999.
- Plantilla de Personal de Transportes. Julio 02, 2003.
- Plantilla Física General. Dirección de Recursos Materiales y Servicios Generales. 1ª. Quincena, Abril 1998.
- Procedimiento Paraprocesal. (Retiro Voluntario), Marzo 1999.
- Programa de Estímulos y Recompensas 2000.
- Programa de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2001.
- Programa de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2002.
- Programa de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2004.
- Programa Nacional de Acción a favor de la Infancia 1990-2000.
- Revista Noti-DIF, Órgano de Comunicación Interna. Año 7. No. 57. 1991.
- Revista Noti-DIF, Órgano de comunicación interna. Año 10, No. 68. 1994.
- Revista "La Niñez, Compromiso de Todos", Boletín Informativo de la Dirección de Asistencia Social a Menores. México, Octubre 1992.
- Publicación "Ciudad de México: Estudio de los Niños Callejeros", Resumen ejecutivo. Comisión Para el Estudio de los Niños Callejeros, DIF. México, 1992
- Publicación "Nuestro reto... servir a los que menos tienen. Acciones y Avances de la Asistencia Social de 1998-1994".
- Publicación "Para que México Sonría al Futuro..." DIF Nacional. Cecilia Occelli de Salinas. Sistema de Becas 2002. Comisión Mixta de Capacitación. Tabulador 2002.
- Tríptico "El Congreso Nacional DIF. Compartir para construir: La nueva visión de la asistencia social" Contigo es posible. México, D. F. 11 y 12 de abril de 2003.
- 1ª. Sesión Ordinaria de la Honorable Junta de Gobierno del Sistema Nacional DIF, abril 19, 2001.
- <http://www.dif.gob.mx>

D.I.F. ESTATALES Y MUNICIPALES

- D.I.F. Estatal Aguascalientes. Ramírez, Cony. Presidenta. Informe 2000.
- D.I.F. Estatal Aguascalientes. Revista Una asistencia social DIFerente, Año I, No. 6. Mayo de 2001.
- D.I.F. Estatal Aguascalientes y D.I.F. Nacional. Folleto II Encuentro Internacional de Centros de Rehabilitación: Programa Académico, Gobierno de la República. Junio 2001.
- D.I.F. Estatal Chiapas – Instituto de Desarrollo Humano. Diciembre 2000.
- D.I.F. Estatal Guanajuato. Revista Cerca de ti, No. 3, Año 2. Enero – Febrero 2003.
- Sistema Municipal D.I.F. Puebla de los Ángeles 2002-2003. "Mes de la niña y el niño" Calendario de actividades del mes de abril de 2003.
- Sistema Municipal D.I.F. Tepetzotlán, Edo. De México. De la Torre Delgadillo, Antonio. "Paternidad Positiva: Programa Progresivo de Apoyo a la Educación". Clinical & Psychology. Agosto 2002.
- Sistema Municipal D.I.F. de Tepetzotlán, Edo. De México. Informe Anual (2002-2003). Agosto 2001, Peña Chávez, Alejandra. Presidenta.
- Sistema Municipal D.I.F. de Tepetzotlán, Edo. De México. Informe Anual (2002-2003). Agosto 2002, Peña Chávez, Alejandra. Presidenta.
- D.I.F. y Gobierno del Estado de México. Programa de Expedición de Placas y Calcomanías Para los Vehículos de Personas con Capacidades Diferentes. 2002.

D.I.F. MANUALES

Administrativas

- Lemus Navarrete, Felipe. "Manual del Curso: Atención y Servicio al Público (Dirigido al Departamento de Transportes)" DIF Nacional. 1996.
- Navarrete Arvízu, Sergio. "Atención al Público, Manual".
- Patiño Ferrer, Martín F. "Nociones Básicas de Presupuestación y Control Interno". DIF, Centro Cultural Interdisciplinario CCI. 1998.
- Ramírez Velazco, Jorge Alberto. "Manual del Curso: El Presupuesto en el Proceso Administrativo". Centro de Información y Estudios Nacionales CIEN-DIF Nacional. Diciembre 1997.
- Soto Barba, Armando. "Administración Eficaz de Documentos". DIF, Consultoría y Capacitación Integral. Mayo 2000.
- Soto Barba, Armando. "El reto de la excelencia secretarial". DIF. Septiembre 2000.
- "Análisis de Problemas y Toma de Decisiones". DIF. 1997.
- "Calidad total como filosofía de vida". DIF. Febrero 2001.
- "Círculos de calidad". DIF. Marzo 2001.
- "Excelencia directiva para lograr la productividad". DIF. Abril 2001.
- "Imagen y Personalidad Ejecutiva 2000". Del Diplomado Secretarial DIF. Agosto 2000.
- "Mejora Continua". DIF. Abril, 2001
- "Planeación y Organización del Trabajo Secretarial". DIF. Junio 2000.
- "Superación Personal y Relaciones Humanas". DIF. 1989.
- "Valores Básicos de Servicio". Grupo de Estudios en Desarrollo Integral, GEDI-DIF. 1995.
- "Programa de Modernidad de la Administración Pública 1995-2000. PROMAP. Manual". Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo SECODAM. Mayo 1999.
- "PROMAP: Trabajo en Equipo. Manual". SECODAM. Junio 1999.
- "PROMAP: Calidad en el Servicio. Manual". SECODAM. Junio 1999.
- "PROMAP: Actitud en el Servicio. Manual". SECODAM. Junio 1999.
- "PROMAP: Pensamiento Estadístico. Manual". SECODAM. Junio 1999.
- "PROMAP: Metodología de Modernización en la Administración Pública, Planeación Estratégica. Manual". SECODAM. Diciembre 1998 a Noviembre 1999.
- "PROMAP: Sistema Integral de Formación y Capacitación SIFOC. Guía Técnica". SECODAM. Noviembre 1998.
- "PROMAP: Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Guía Técnica". SECODAM. Enero febrero 1999.
- "PROMAP: Programación y Ejecución de la Capacitación. Guía Técnica". SECODAM. Diciembre 1998 a Marzo febrero 1999.
- "PROMAP: Evaluación y Seguimiento". SECODAM. Diciembre 1998 a Marzo febrero 1999.

Computación

- Blas Rodríguez, América. "Manual de Excel 5.0". CONALEP, CAST DF.
- Blas Rodríguez, América. "Manual de Internet Básico". CONALEP, 2001.
- Cadena González, Guadalupe Trinidad. "Word 97 Intermedio" CONALEP, CECADI-DF, DIF Nacional.
- Cadena González, Guadalupe Trinidad. "Microsoft Word 97 Intermedio" CONALEP, CECADI-DF, DIF Nacional. 1999.
- Díaz Vázquez, Alma. "Manual del Curso: Diseño Asistido por Computadora (Autocad Rel 10) Dibujo en Plano". DIF-ORT México Departamento de Capacitación en Alta Tecnología.

- Flores Olvera, Julio G. "Curso de: Técnico en Computación, Hoja de Cálculo (Lotus 123, 3ª Versión)". DIF-ORT México, A. C. Departamento de Educación a Distancia.
- Flores Olvera, Julio G. "Curso de: Técnico en Computación, Sistema Operativo MS-DOS". DIF-ORT México, A. C. Departamento de Educación a Distancia.
- L. M. R. C. "Manual de Referencia para Microsoft Power Point, ver 4.0". CONALEP, CAST DF.
- Martínez Naranjo, Leticia. "Excel 97 Intermedio". Conalep, CECAI-DF, DIF. 1999.
- Martínez Naranjo, Leticia. "Excel 97 Intermedio". Conalep, CECAI-DF, DIF. 2001.
- Pegueros Campos, Cecilia S. "Manual de Referencia Para Windows 95: Guía del Estudiante, Nivel Básico". CECAI DF.
- Pegueros Campos, Cecilia S. "Manual de Referencia Para Word 6.0" CONALEP, CAST DF. 1998.
- Pérez Rivera, Ricardo. "Curso de Edición por Computadora: Works Para Windows (Procesador de Palabras)". DIF-CECAPIT-ORT México, I.A.P. 1995.
- Ramírez Solís, Enrique. "Manual de Power Point Básico" CONALEP, CAST DF.
- Ramírez Solís, Enrique. "Notas Básicas de Power Point" CONALEP, CAST DF.
- Sotelo Martínez, J. Martín y Díaz Vázquez, Martha. "Manual del curso: Contabilidad Computarizada (COI 5.0)". DIF-ORT México, Departamento de Educación a Distancia.
- Varela L, Mario. "Manual del Curso: Page Maker 4.0" DIF-ORT México, A. C.
- "Informática Secretarial 2000". Consultoría y Capacitación Integral, S. A. de C. V.
- "Internet". DIF-Conalep.

Primeros Auxilios

"Primeros Auxilios". DIF 1997.

Seguridad e Higiene

- "Cobertura de las Pensiones por Riesgos de Trabajo y por Accidentes y Enfermedades de Carácter General" ISSSTE.
- "Cómo prevenir las incidencias reportadas por las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene".
- "Condiciones de seguridad, prevención, protección y combate de incendios". DIF. 23 de octubre del 2000.
- "Manual del Curso Básico de Seguridad e Higiene en el Trabajo" ISSSTE, Subdirección de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Subdirección General de Prestaciones Económicas. DIF. 2000.

Mecánica

- "Curso para Operadores de Tractocamión". Grupo CEDVA-EMO, Escuela Mexicana de Operadores. Gobierno del Estado de México, D.I.F.
- Manual del Curso: Mecánica Diesel Preventiva". Grupo CEDVA-DIF. 1993.
- "Mecánica Diesel". Grupo CEDVA, D.I.F.
- Temario del Curso: Básico de Seguridad Vial y Prevención de Accidentes". DIF-SSP, Dirección de Control de Tránsito, Subdirección de Seguridad Vial. 1995.

D.I.F. SINDICATO

- Comunicado del VIII Congreso Nacional Ordinario 2002.
- Condiciones Generales de Trabajo 1993.
- Condiciones Generales de Trabajo. 25 de Nov. De 1996.

Condiciones Generales de Trabajo 1997-1999.
 Condiciones Generales de Trabajo 2000-2002
 Elecciones de los Comités Ejecutivos Seccionales 2002-2005.
 Estatutos. Junio 14, 1999. Acapulco, Gro. 22, 23 y 24 de abril de 1999.
 Estatutos. Abril 19, 2001. Ixtapa Zihuatanejo, Gro. 28, 29 y 30 de Septiembre del 2000.
 Informe de Actividades que Rinde el Comité Ejecutivo de la Sección III, en el período del 19 de febrero al 30 de septiembre de 1999. SNTSNDIF.
 Instructivo para Levantamiento de Actas Administrativas DIF Nacional. 1997.
 Listado Analítico de Puestos por Dirección c/vac. A. Qna. De Diciembre, 2002.
 Norma que establece el Sistema de Evaluación del Desempeño 2000.
 Reglamento de Capacitación, de Escalafón y de Seguridad e Higiene. 1993.
 Programa del Diplomado Sindical. FSTSE. 2002.
 Programa de Estímulos y Recompensas 2000.
 Boletín Germin@I, Sin memoria no hay cambio. Año I, No. 1. SNTSNDIF. 1º de septiembre del 2001.
 Boletín Nueva era sindical, Año 1, No. 1. Secc. II. Junio 2002.
 Boletín Informativo Desde la trinchera. Sección Uno del SNTDIF, Mayo, 2003.
 Boletín del Sindicato Único de Trabajadores del DIF (SUT-DIF)
 Lineamientos Generales Para la Designación del Empleado del Mes en el Sistema Nacional DIF. 1993.
 Lista de delegados departamentales del DIF Nacional y DIF-DF de la Secc. III. 2002-2005.
 Organigrama 2002
 Plantilla del personal adscrito al DIF-DF perteneciente a la Secc. III.
 Sistema de Becas 2002. Comisión Mixta de Capacitación.

EDUCACIÓN

FREIRE, Paulo. "Pedagogía del Oprimido", Siglo XXI Editores. Uruguay, 1983.

ECONOMÍA

Campos Vega, Juan "El mercado externo, parte medular de la estrategia de integración subordinada de la economía mexicana al imperialismo" en *Teoría y Práctica*, Ediciones del Comité Central del Partido Popular Socialista, México, año I, núm. 3, Septiembre 2000.

FAMILIA.

Blanca Esthela A. Gómez Zamora. "Las Relaciones de Poder en la Pareja". Tesina de Sociología asesorada por M. C. Marco Antonio Leyva Piña. UAMI. Diciembre 2002.
 Benedek, Therese. "Estructura emocional de la familia". (Fragmento)
 Calvo, Thomas. "Calor de hogar: Las familias del siglo XVII en Guadalajara" en Sexualidad y matrimonio en la América Hispánica, p.309-329. CNCA, Grijalbo. México, 1989.
 Careaga, Gabriel. "Mitos y fantasías de la clase media". (Extracto)
 De Oliveira, Orlandina. "Cambios en la vida familiar" en Revista Demos. Carta demográfica sobre México 1994, p.13-15.
 Glockner, Minerva. "Familia, principios y valores". (Fragmento)
 Gonzalbo Aizpuru, Pilar. "De familias y "calidades" en el México colonial" en Revista Saber Ver, p.17-24.
 Leñero Otero, Luis. "El fenómeno familiar en México". Instituto Mexicano de Estudios Sociales, A. C. México, 1983.

- Leñero Otero, Luis. Y Fernández R. María Estela. "Formas de vida en ciudades medias del centro de México". Instituto Mexicano de Estudios Sociales, A. C. México, 1983.
- Macías, Raymundo. "La familia" en Revista Saber Ver, p. 13-15.
- Schmukler, Beatriz. "Las mujeres en la democratización social" en Estudios sociológicos XVIII, No. 37. COLMEX. 1995, pp.121-142.
- Staples, Anne. "Historia de la familia, siglo XIX mexicano" en Revista Saber ver, p.27-30.
- Ota Mishima, María Elena. "Las migraciones internacionales a México y la conformación paulatina de la familia mexicana" en Revista Saber ver, p.57-62.
- Tuirán, Rodolfo. "Vivir en familia: Hogares y estructura familiar en México, 1976-1987" en Revista Comercio Exterior Vol. 43, No. 7, p. 662-676. México, julio 1993.
- Tuirán, Rodolfo. "Cambios y "arraigos" tradicionales" en Revista Demos, Carta demográfica sobre México 1995, p.30-31.
- Tuirán, Rodolfo. "Familia y sociedad en el México contemporáneo" en Revista Saber ver, p.33.
- Vargas, Luis Alberto y Matos, Eduardo. "Ciclo de vida" en El álbum de la mujer. INAH, p. 15-31. México, 1991.

<http://www.sec.sonora.gob.mx/informesdegobierno/quintoinforme/texto/p380-386.pdf>

"Atención a la mujer y a la familia."

<http://www.sedesol.gob.mx/programas/jefas.htm> "Mujeres, jefas de familia".

<http://www.adiospapa.org/autores/pizzeypp.htm> "De lo personal a lo político".

GLOBALIZACIÓN

- Dabat, Alejandro. "Globalización, capitalismo actual y nueva configuración espacial del mundo", pp. 52-67.
- Finkel, Lucila. "La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres", pp. 91-112.
- López Guerra, Susana. "Globalización, Estado mexicano y educación".
- Toledo Patiño, Alejandro. "Globalización, Estado-Nación y espacios sociales" en Revista Iztapalapa, No. 46. Julio diciembre 1999. P.35-52.
- Ulrich, Beck. *¿Qué es la globalización?* Paidós, Madrid. 1998.
- Revista *¿Qué es el TLC?*. Secretaría de Comercio y Fomento Industrial SECOFI. 12 de agosto de 1992.
- <http://www.arias.or.cr/documentos/cpr/dialogo40-3.htm> Valverde R. José Manuel. "Globalización e integración de la población migrante".
- <http://www.pt.org.mx/ivseminario/autonomia.html> "Autonomía de las Organizaciones Sociales en Tiempos de Guerra y Globalización: La Autonomía 10 años después"
- <http://www.nodo50.org/derechosparatodos/DerechosRevista/Derechos3-OMC.htm> García, Marisa. "La OMC en el marco de la globalización capitalista" en *Derechos para tod@s* No. 3. Febrero abril 2001.
- <http://www.forum-global.de/bm/articles/inv/perspecteorigas.htm> Machado, Jorge Alberto S. "Perspectivas Teóricas sobre la Cuestión Global-Local".
- <http://paginasweb.tol.itesm.mx/Alumnos/A00744750/index.htm> Barroso Ortiz, Carlos, García, Jorge y Mercado Maldonado, Asael. "Globalización: ¿Garantiza el Desarrollo?"
- <http://www.observatorio.org/colaboraciones/vera.html> , Vera Vera, María Verónica. Zabadúa Hernández, Ismael. "Globalización, política Educativa neoliberal y el Desplazamiento de los Valores Humanos". Observatorio Ciudadano de la Educación. Colaboraciones Libres. México, octubre de 2002.

LEYES, NORMAS Y REGLAMENTOS

- Trueba Urbina, Alberto. "Ley federal del Trabajo de 1970: Reforma procesal de 1980". Ed. Porrúa, México, 1982.
- González Fernández, José Antonio. Reglamento de las Comisiones de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del Régimen del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Acuerdo 57.1239.98.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Delmo. 2000.
- Ley Federal del Trabajo. Delmo. 1999.
- Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Escuela Nacional de Administración Pública Federal ENAP. México, 2003.
- Norma Oficial Mexicana NOM-002-STP-2000. STPS,. 8 de septiembre de 2000.
- Reglamento de las Comisiones de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del Régimen del ISSSTE. Subdirección General de Prestaciones Económicas. Subdirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 1998.
- Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo. SG. STPS. 20 de enero de 1997.

NEOLIBERALISMO

- Anderson, Perry "Neoliberalismo: un balance provisorio" en *La trama del neoliberalismo*, CLACSO, Buenos Aires, 1999.

POBREZA

- Gómez Salgado, Arturo. "Aumentan las víctimas de la pobreza en México, más muertes de infantes por desnutrición" en Periódico El financiero, Sección Economía. México, Lunes 2 de octubre del 2002.
- Silva Herzog, Jesús *Breve Historia de la Revolución Mexicana*, FCE, México 1999.

POLÍTICA Y ESTADO

- Espinosa, Verónica. Scherer Ibarra, María y Caballero, Alejandro. "Comentarios sobre la jefa" con autorización de editorial Grijalbo. México, 2003.
- Loya, Sergio. "Análisis político: La consorte" del libro "La jefa" de Wornat, Olga. Grijalbo. México. 2003.
- Medina Peña, Luis. "Hacia el nuevo Estado: México 1920-1994". FCE. México, 1996.
- Rodríguez del Río, Ricardo. "Imperialismo y humanidad" en *La Izquierda a Debate*. Alarcón, Ago, 2001.
- Wornat, Olga. "La jefa". Grijalbo. México, 2003
- <http://www.hemerodigital.unam.mx/ANUIES> Laoeza, Soledad. "Gobierno y oposición en México: El Partido Acción Nacional en México" en Foro Internacional Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. México, enero – marzo 1997.
- <http://www.dci.ubiobio.cl/cps/ponencia/doc/p12.2.htm> Guerreño Cossío, Víctor Hugo. "Estado y sociedad civil: Contradicciones de política y diversidad de sujetos".
- http://www.dcsociales.uson.mx/Revista/perspectivas_de_la_cultura_pol%edf.htm Gutiérrez Rohán, Daniel Carlos. "Perspectivas de la Cultura Política".
- http://ecoporv2.rednetargentina.com/articulos/guerra_campo.htm Quintana S. Víctor M. "La Guerra Contra el Campo Mexicano"
- http://deceyec.ife.org.mx/los_eslabones_de_la_democracia.htm "Los eslabones de la Democracia".

POLÍTICA SOCIAL

- De Gortari, Hira y Ziccardi, Alicia "Instituciones; clientelas de la política social: Un esbozo histórico. 1867-1994".
- González, Román. "La política social, una exigencia y obligación para el gobierno federal". CIMAC. México. 20 de septiembre de 2001.
- Leñero Otero, Luis. "La asistencia social renovada, Ideario – Manual". Instituto Jalisciense de Asistencia Social IJAS. México, 1984.
- Reza Rosas, Francelia. "Análisis de los Programas Sociales Implementados en México para Combatir la Pobreza 1977-2002". Tesina para Ciencia Política, Asesora: Martha Bañuelos Cárdenas. UAMI, México. 2002.
- Vega, Margarita. "Se buscará a IP para financiar política". Grupo Reforma. México, domingo 1º de octubre del 2000.
- [http:// Huerta M, Gerardo. "Política social"](http://Huerta M, Gerardo.).
- [http:// "La política social. La emancipación, objetivo de la política social](http://)

SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

- Ramos Torres, Daniel. "Manual de Derecho Disciplinario de los Servidores Públicos", Escuela Nacional de Administración Pública, México, 2003.
- Ramos Torres, Daniel, "Manual del Curso: Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal". Impartido en el Área de Capacitación del DIF Nacional del 01 al 05 de septiembre de 2003.

SINDICALISMO

- Alvarado Reyna, José Fernando y Román Jiménez, Olaf Ramírez. "Ponencia: "Nueva Cultura Laboral" en el VII Congreso Nacional de Estudiantes de Sociología. ENEP Aragón. México, marzo 2002.
- Antunes, Ricardo. "Las transformaciones de la clase trabajadora" en Seminario Sindical Internacional. Carguatatuba, San Pablo.
- Boletín Informativo Realidades Laborales, Año VII, No. 2, Abril – Junio 2002. Servicio de Empleo del D.F.
- Boletín Informativo Realidades Laborales, Año VII, No. 3, Julio – Septiembre 2002. Servicio de Empleo del D.F.
- Díaz Aguilar, Armando. Tesina "Sindicalismo y política social", asesor Leyva Piña, Marco Antonio. UAM Iztapalapa. México, 2000.
- Esteve Díaz, Hugo. "Las corrientes sindicales en México". Instituto de Proposiciones Estratégicas, A. C. México, 1990.
- Espinosa, Alejandro. "Sindicalismo y centralidad del trabajo: Viejos problemas y nuevos temas" en Memoria Tomo II, Mundo Laboral, Sindicalismo.... SNTE, México, 1994.
- Finkel, Lucila. "La organización social del trabajo" pp. 58-73, 113-150
- Finkel, Lucila. "La globalización de la..." pp. 432-452.
- Gordillo, Elba Esther. "La construcción de un proyecto sindical, Mi testimonio". Alfaguara. México, 1995.
- La Botz, Dan. "El sindicalismo en México: En la encrucijada". En Revista Borderlines 75, Vol. 9, No. 2. México, febrero 2001.
- Martínez Hernández, José Luis. "Reforma Laboral: Proyecto 2001". Tesina Para Ciencia Política, Asesor: Profr. Enrique García Márquez. UAMI. México, Enero 2001.

- Memoria, Tomo I. "Mundo Laboral, Sindicalismo y Educación en los Umbrales del Nuevo Siglo: Ajustes y desajustes de la globalización". SNTE. México, 1994.
- Memoria, Tomo II. "Mundo Laboral, Sindicalismo y Educación en los Umbrales del Nuevo Siglo: Las Condiciones del Sindicalismo Emergente". SNTE. México, 1994.
- Pozos, María de los Ángeles. "Modernización de la industria y relaciones de trabajo". FFES, CFN. México, 1994.
- Ramírez Guzmán, Rosa María. Tesina "El sindicalismo en el sector público: (FSTSE) Ante la problemática del neoliberalismo", asesor Mtro. Javier Rodríguez Lagunas. UAM Iztapalapa. México, 2001.
- Reporte Anual del Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) sobre la situación de los sindicatos y los trabajadores en el año 2000, desde una perspectiva democrática. México.
- Rivera Vázquez, Gloria Alejandra. "Marco Comparativo del Sindicalismo en México, Periodo del Cardenismo hasta el Actual". Tesina para Ciencia Política, Asesor Enrique García Márquez. UAMI, México. 23 de abril de 2001.
- Solís de Alba, Ana Alicia. "El movimiento sindical pintado de magenta: Productividad, sexismo y neocorporativismo". ITACA. México, 2002.
- Xelhuantzi López, María. "La democracia pendiente. La libertad de expresión sindical y los contratos de protección en México". Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. STRM. México. 2000.
- Zapata Schaffeld, Francisco. "El sindicalismo mexicano frente a la reestructuración". COLMEX, Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social. México, 1995.
- 7º. Congreso Nacional de Representantes, UNT. México. 21 de agosto de 2001.
- "Aspectos fundamentales sobre la reforma de la legislación laboral".
- "Las mexicanas y el trabajo" Instituto Nacional de las Mujeres.
- "Por una nueva legislación del trabajo para la reestructuración productiva y la transición democrática". Propuesta de la UNT. Junio 2002.
- C. D. Propuesta de la UNT "Por una nueva Ley Federal del Trabajo para la reestructuración productiva y la transición democrática"
- Revista Correo Sindical, No. 31. SITUAM. 8 de mayo del 2003.
- Revista Diálogo Sindical, Órgano de Información y Enlace del Sindicato de Trabajadores de la Cámara de Senadores. Año I, No. 3. Mayo 2003.
- Revista Horizonte Sindical No. 2. Centro de Educadores Americanos, Instituto de Estudios Sindicales de América, SNTE. México, abril - junio 1994.
- Revista Horizonte Sindical No. 3. CEA, IESA, SNTE. México, julio - septiembre 1994.
- Revista Horizonte Sindical No. 4 y 5. CEA, IESA, SNTE. México, enero - marzo 1995.
- Revista Horizonte Sindical No. 7. CEA, IESA, SNTE. México, julio - diciembre 1995.
- Revista Horizonte Sindical No. 8. CEA, IESA, SNTE. México, enero - junio 1996.
- Revista Horizonte Sindical No. 9. CEA, IESA, SNTE. México, junio 1996 - septiembre 1997.
- <http://acracia.tripod.com.mx/plaja.html>. López, Chantal y Cortés Omar. "Hermoso Playa: Charla con las juventudes libertarias". 3ª Edición Cibernética. Tripod Cable & Wireless. México, septiembre 2002.
- <http://www.sigloxxi.org/sindica.htm> Escobar Raveiro, Vicente. "Sindicalismo libre dentro de Cuba" en Programa del Consejo Unitario de Trabajadores Cubanos. La Habana, Cuba. Julio 31, 1997.
- <http://www.geocities.com/teoriaypractica/tp2/laboral.html> Santos Cervantes, José. "En el sindicalismo mexicano. Tarea urgente: Unidad y conciencia de clase". Comité Central del Partido Popular Socialista.

- http://alainet.org/active/show_text.php3?key=3169 Subcomandante Insurgente Marcos. "El PAN y el México del cambio" en ALAI, América Latina en Movimiento.
- <http://www.adef.org.ar/1943-1955.htm> "Historia del movimiento obrero Argentino: 1943-1955. Plan de Desarrollo por Sustitución de Importaciones".
- http://alainet.org/active/show_text.php3?key=1720 "Resistencia contra el neoliberalismo, el militarismo y la guerra: por la paz y la justicia social" en II Declaración de los movimientos sociales en Porto Alegre 2003.

TRABAJO

- Martínez Hernández, José Luis. "Reforma Laboral: Proyecto 2001". Tesina para Ciencia Política, asesor Profr. Enrique García Márquez, UAM Iztapalapa. México. Enero 2001.
- Núñez, Carlos. "Trabajo, Derechos Humanos y Movimientos Sociales". <http://www.antroposmoderno.com/word/trabajodh.doc>
- "1ª. Conferencia Anual México-Estados Unidos de América sobre Legislación Laboral". STPS USA-LB, México, D. F. Octubre 26, 27 de 1992.
- "La Articulación entre el Trabajo y la Educación". Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT), Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1996-2003. www.cinterfor.org.uy

SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS Y TRANSPORTES

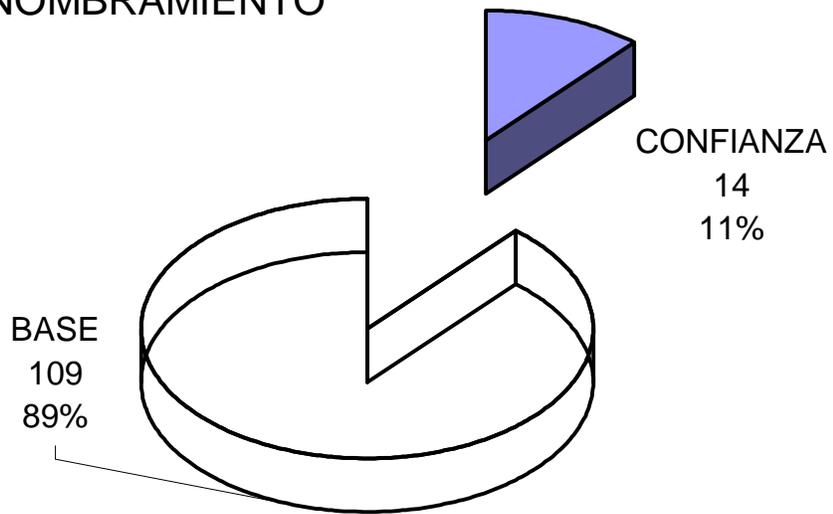
ÁREA	PERSONAL POR ÁREA		MUJERES POR ÁREA		HOMBRES POR ÁREA		PERSONAL DE CONFIANZA POR ÁREA		PERSONAL DE BASE POR ÁREA		MUJERES DE BASE		HOMBRES DE BASE	
		%		%		%		%		%		%		%
SUBDIR. DE SERVS. Y TRANSP.	5	4.07	2	1.63	3	2.44	3	2.44	2	1.63	1	0.92	1	0.92
DEPTO. DE TRANSPORTES	3	2.44	2	1.63	1	0.81	3	2.44	0	0.00	0	0.00	0	0.00
C.T. DE CONTROL VEHICULAR	22	17.89	10	8.13	12	9.76	3	2.44	19	15.45	8	7.34	11	10.09
C.T. DE APOYO OPERATIVO	4	3.25	2	1.63	2	1.63	4	3.25	0	0.00	0	0.00	0	0.00
C.T. DE TRANSPORTES	89	72.36	1	0.81	88	71.54	1	0.81	88	71.54	1	0.92	87	79.82
TOTAL	123	100	17	13.82	106	86.18	14	11.38	109	88.62	10	9.17	99	90.83

Cuadro 1.

100.00

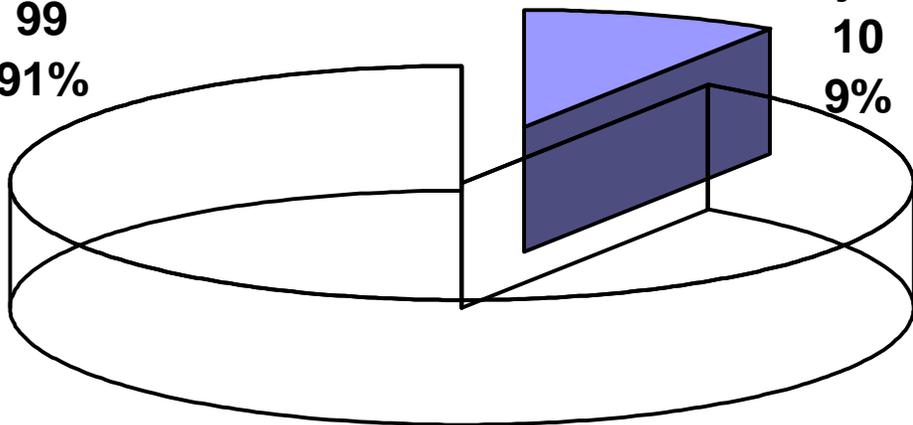
CONFIANZA	14	11.38
BASE	109	88.62
Mujeres	10	9.17
Hombres	99	90.83
	109	100.00

TIPO DE NOMBRAMIENTO



Hombres

99
91%



Mujeres

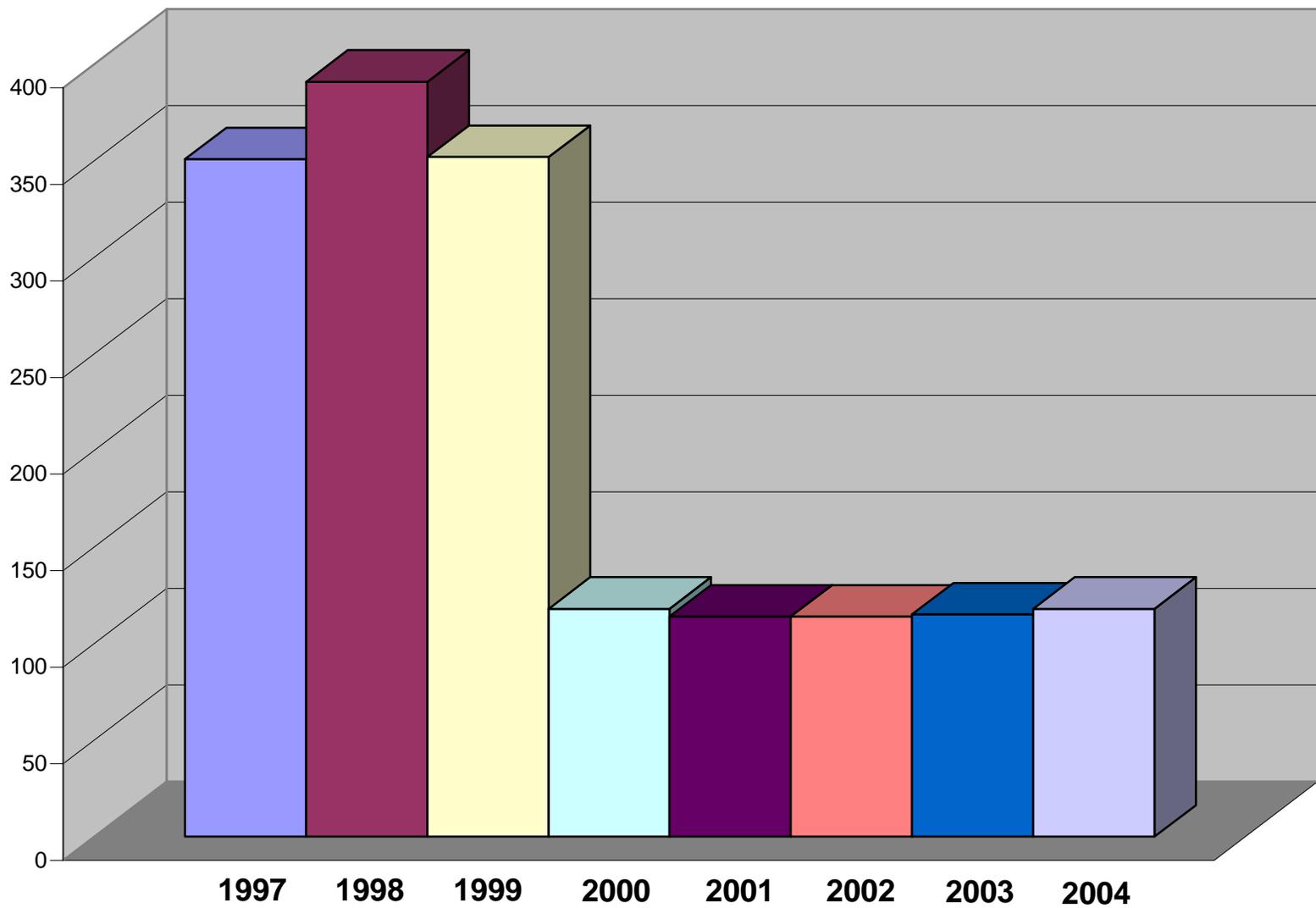
10
9%

CATEGORÍA		TIPO	HOMBRE	MUJER	
Administrativo	5	BASE		1	4
Analista Administrativo	3	BASE		3	3
Auxiliar Administrativo	4	BASE		3	1
Auxiliar de Administrador	1	BASE			1
Auxiliar de Servicios y Mantenimiento	35	BASE	35		35
Chofer "A"	20	BASE	20		20
Chofer de Camión	28	BASE	28		28
Chofer de Trailer	1	BASE	1		1
Coordinador Técnico	5	CONFIANZA	3	2	5
Especialista Técnico	1	BASE		1	1
Jefe de Departamento	1	CONFIANZA	1		1
Jefe de Oficina	5	BASE	3	2	5
Secretaria de Apoyo	1	BASE		1	1
Secretaria Ejecutiva "B"	1	CONFIANZA		1	1
Soporte Administrativo	4	CONFIANZA	1	3	4
Subdirector de Área	1	CONFIANZA	1		1
Técnico Medio	5	BASE	5		5
Técnico Superior	2	CONFIANZA	1	1	2
Total	123		106	17	123

COSTO DE LA CERTIFICACIÓN EN LAS NORMAS TÉCNICAS APLICABLES EN EL DIF NACIONAL

NTCL		TRABAJADORES BENEFICIADOS		COSTO POR ACREDITACION DE LA NORMA	COSTO POR CERTIFICADO	COSTO GLOBAL POR NORMA TÉCNICA
1	DISEÑO E IMPARTICIÓN DE CURSOS DE CAPACITACIÓN	67	INSTRUCTORES INTERNOS	\$3,614.91	\$1,483.04	\$99,363.68
2	CUIDADO DE LOS NIÑOS Y LAS NIÑAS EN CENTROS DE ASISTENCIA INFANTIL	259	NIÑERAS	\$3,614.91	\$695.17	\$180,049.03
3	SOPORTE BÁSICO DE VIDA Y PRIMEROS AUXILIOS	50	BRIGADISTAS	\$3,614.91	\$695.17	\$34,758.50
4	ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS MEDIANTE HERRAMIENTAS DE CÓMPUTO	50	EMPLEADOS	\$3,614.91	\$1,483.04	\$74,152.00
5	ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS Y COMUNICACIÓN MEDIANTE EL EMPLEO DE LAS CARACTERÍSTICAS AVANZADAS DE APLICACIONES DE CÓMPUTO	20	EMPLEADOS	\$3,614.91	\$1,483.04	\$29,660.80
TOTALES		446	EMPLEADOS			\$417,984.01
COSTO PROMEDIO POR TRABAJADOR						\$937.18

TOTAL DE TRABAJADORES POR AÑO



CATEGORÍA	NO. DE TRABAJADORES
Auxiliar de Servicios y Mantenimiento	60
Chofer de Trailer	10
Chofer de camión	28
Oficial de Mantenimiento Mecánico	5
Auxiliar de Administrador	1
Chofer	13
Administrativo Especializado	6
Oficial de Servicio y Mantenimiento	3
Auxiliar Administrativo	4
Mecánico	5
Especialista Técnico	1
Técnico Medio	6
Técnico Superior	2
Jefe de Oficina	3
TOTAL	147

Mujeres 14
Hombres 133

AÑO	TRABAJADORES	% ACTIVO	% PERDIDO
1997	351	89.77	10.23
1998	391	100.00	0.00
1999	352	90.03	9.97
2000	118	30.18	69.82
2001	114	29.16	70.84
2002	114	29.16	70.84
2003	115	29.41	70.59
2004	118	30.18	69.82

351 391 352 118 114 114 115 118
1997 1998 1999 2000 2001 2002 2003 2004

299 18 34
1 180 162 48
234

CAPACITACIÓN

MEJOR RELACIÓN LABORAL

COMPETITIVIDAD DEL TRABAJADOR

ESPECTATIVAS DEL TRABAJADOR

SATISFACCION DE LOS USUARIOS

INNOVACIÓN

PRESTIGIO INSTITUCIONAL

BENEFICIO EN EL SALARIO

