



**GOBIERNO DEL ESTADO DE HIDALGO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL-HIDALGO**

**“IMPLEMENTACIÓN, ARTICULACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL
PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS
CON NEE EN EL CENTRO DE CAPACITACIÓN PARA EL
TRABAJO INDUSTRIAL (CECATI) 123”.**

PROYECTO DE DESARROLLO EDUCATIVO

TANIA ORTIZ DOMINGUEZ

TULANCINGO DE BRAVO, HGO.

FEBRERO 2018



**GOBIERNO DEL ESTADO DE HIDALGO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL-HIDALGO**

**“IMPLEMENTACIÓN, ARTICULACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROCESO
DE INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON NEE EN EL
CENTRO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO INDUSTRIAL
(CECATI) 123”.**

**PROYECTO DE DESARROLLO EDUCATIVO
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA
EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA**

P R E S E N T A:

TANIA ORTIZ DOMINGUEZ

ASESOR:

SOFÍA JIMÉNEZ ESTRADA



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO
SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR
DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN Y SUPERACIÓN DOCENTE
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL-HIDALGO

UPN/CT/OI, No. 118/2018-I
DICTAMEN DE TRABAJO

Pachuca de Soto, Hgo., 30 de enero de 2018.

C. TANIA ORTIZ DOMÍNGUEZ
PRESENTE.

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Titulación de esta Unidad, me permito informarle que, como resultado del análisis realizado al Proyecto de Desarrollo Educativo Intitulado: *"IMPLEMENTACIÓN, ARTICULACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON NEE EN EL CENTRO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO INDUSTRIAL (CECATI) 123"*, presentado por su tutora *MTRA. SOFÍA JIMÉNEZ ESTRADA*, ha sido **DICTAMINADO** para obtener el título de Licenciada en Intervención Educativa, al haber reunido los requisitos académicos establecidos al respecto por la institución.

Con base en lo anterior, tengo a bien informarte que puede ser presentado ante el H. Jurado que se le designará al solicitar su examen profesional.

ATENTAMENTE
"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"



DR. ALFONSO TORRES HERNÁNDEZ
PRESIDENTE
H. COMISIÓN DE TITULACIÓN

C.c.p. - Depto. de Titulación - Universidad Pedagógica Nacional-Hidalgo
Documento válido por 60 días a partir de la fecha de expedición.

ATH/SJA/jhm

DEDICATORIAS

A mis padres Filiberto Ortiz San Agustín y Leticia Domínguez Ríos quienes dedicaron tanto esfuerzo y amor para formarme, para apoyarme en cada aspecto de mi vida. Quienes siempre tuvieron para mí un consejo, quienes me demostraron lo que es amor, a ellos les dedico este éxito, del que fueron parte.

A mi esposo Heriberto Leyva Pérez quien compartió conmigo las dificultades del camino, así como la alegría de este proceso, le dedico el éxito obtenido en este trabajo por haberme apoyado y alentado a seguir siempre adelante, por darme su confianza, su comprensión, su amor, por su cariño y por su tiempo.

A mi hermosa hija Evanna Elizabeth Leyva Ortiz que llegó en el momento adecuado a dar sentido y felicidad a mi vida, a mi pequeña a quien quiero cuidar y aconsejar tan bien como lo hicieron mis padres, le dedicó este éxito, recordándole que todo en esta vida es posible si en verdad lo desea, si existe esfuerzo, dedicación, perseverancia y paciencia. Te amo.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Universidad Nacional Autónoma de México por la beca recibida durante seis meses para titulación, a través del programa DGPA -PAPITT, con recursos del proyecto “implementación, desarrollo y seguimiento del proceso de inserción laboral de las personas con NEE en el Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial CECATI 123” “A cargo de la Dra. María Angélica Galicia.

Le agradezco a la profesora Sofía Jiménez Estrada por su dedicación, paciencia y esfuerzo, por acompañarme en este proceso de titulación, por sus enseñanzas durante mi formación.

Le agradezco al profesor Miguel Martín Gutiérrez Islas por sus enseñanzas, por su aportación tan importante a este trabajo, por asesorarme, por contestar a mis cuestionamientos y dudas durante mi formación. Su dirección fue de gran relevancia.

A mis padres les agradezco por todo el esfuerzo, tiempo, colaboración y amor, porque siempre demostraron confianza en mí, porque me dieron las fuerzas en cada aspecto de mi vida, a ustedes les agradezco por haberme dado todo y mucho más. Los amo.

A mi esposo quien confió en mi desde mi inicio, quien me acompañó en los desvelos, quien sacrificó a mi lado tiempo y esfuerzo, quien hasta el último día continúa a mi lado siendo un sustento. Te amo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I.

CONTEXTUALIZACIÓN Y DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA12

1.1. Diagnóstico12

1.1.1. Tipo de diagnóstico13

1.2 Aspectos metodológicos15

1.2.1. Modelo de evaluación15

1.2.2. Tipo de investigación16

1.2.3. Recogida de datos17

1.2.1 Registro de documentos:18

1.2.3.1. Registro de inscripciones:18

1.2.3.2. Expedientes:19

1.2.3.3. Registro de egresados:19

1.2.3.4. Observación20

1.2.3.5.1. Personal administrativo22

1.2.4. Enfoque de la intervención23

1.3. Resultados del diagnóstico24

1.3.1 contexto institucional25

1.3.1.3 *Necesidad de centrarse como elementos claves para la contratación*27

1.3.1. 4 *Necesidades de significación y dignificación del proceso de vinculación al sector productivo*28

1.3.1. 5 *Necesidades de vinculación con el sector laboral*31

1.3.2. Detección de necesidades33

1.3.3. Necesidades encontradas:35

1.3.4. Establecer prioridades36

1.3.5. Preocupación temática:37

1.3.6. Planteamiento del problema38

CAPÍTULO II.

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN40

2.1. Fundamento del proyecto40

2.2. Justificación del ámbito de intervención	40
2.3. Objetivos de la intervención	41
2.3.1. <i>Objetivo general</i>	42
2.3.2. <i>Objetivos específicos</i>	42
CAPITULO III.	
FUNDAMENTOS.....	44
3.1. Antecedentes	44
3.1.1. Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica	44
3.1.2. Situación laboral de las personas con discapacidad en España	46
3.1.3. Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión	47
3.1.4. Programa nacional para el desarrollo y la inclusión de las personas con discapacidad 2014 - 2018	48
3.1.5. Ley integral para las personas con discapacidad del estado de Hidalgo	50
3.2. Referentes teóricos del problema y la estrategia	58
3.2.1. <i>¿Qué es la discapacidad?</i>	58
3.2.2. <i>La transición escuela / trabajo de personas con discapacidad</i>	62
3.2.3. <i>Inserción laboral</i>	65
CAPITULO IV.	
ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN	67
4.1. Condiciones Institucionales	67
4.3. Diseño de la estrategia	68
4.3.1 Estrategia	69
4.3.2 Actividades	69
4.3.3 Objetivo General de la Estrategia:.....	71
4.3.4 Diagrama de Gantt	72
4.3.5. Descripción de las actividades diseñadas	74

CAPÍTULO V.

RESULTADOS.....	83
4.1. Plan de evaluación	83
4.2. Modelo CIIP de evaluación.....	83
4.3. Informe de aplicación	85
4.4. Evaluación general de la estrategia	89

CONCLUSIÓN

REFERENCIAS

ANEXOS.

INTRODUCCIÓN

Ninguno de nosotros por sí solo es mejor que todos nosotros juntos

Inserción laboral inclusiva

El presente trabajo es un Proyecto de Desarrollo Educativo el cual permitió poner en práctica los conocimientos y habilidades adquiridos durante la formación académica de la Licenciatura en Intervención Educativa.

La elección de esta modalidad se basa principalmente en el interés de formalizar el proceso de intervención en el área actual fuera de la universidad, teniendo así un primer acercamiento con las labores pertenecientes a la realización de actividades correspondientes al perfil profesional de egreso.

El proyecto fue moldeándose y ajustándose ante las condiciones de la investigación, centrando el interés primordial en las condiciones de inserción laboral de las personas, y en este caso específico de las personas con alguna Necesidad Educativa Específica o especial, todo esto desde la comprensión que el espacio de trabajo es el Centro de capacitación para el trabajo (CECATI) 123 y el área específica de desarrollo el departamento de vinculación al sector laboral.

Así también se justifica la implementación y dirección con el Proyecto de Desarrollo Educativo, ya que se adapta a las condiciones del tema y solicitudes institucionales. El desarrollo de esta Proyecto busca dejar una mejora en la vinculación de los alumnos con discapacidad al ámbito laboral con visión futura que beneficie a todas las personas que ingresen a la institución y que busquen una inserción al concluir su capacitación.

La indagación y la propuesta de intervención van por la misma corriente buscando mejorar desde el espacio de trabajo las condiciones de los sujetos para facilitar el acceso a distintos espacios. El área a intervenir es la vinculación al sector económico laboral para las personas con NEE, considerando que actualmente representan un gran número de la población, según con datos del INEGI se sabe que “En 2014, residían en el país aproximadamente 120 millones de personas, 61.5 son mujeres y 58.5 hombres, de acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica” (INEGI, 2014); de entre esto mismo se sabe que en su mayoría estas personas pueden desarrollarse y desempeñar un buen trabajo, sin embargo por diversas variables la sociedad rechaza esta inclusión en el mundo laboral, por lo cual es frecuente que los trabajos sean denegados. Las personas con discapacidad enfrentan enormes barreras en cuanto cuestiones físicas, actitudinales y de información que dificultan el disfrute de igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. El área de conocimiento de este proyecto se enfoca principalmente en encontrar cuales son las causas de estas barreras de desigualdad buscando equilibrar las condiciones proporcionadas para todos los miembros.

El trabajo se divide en cinco capítulos, el capítulo I. Contextualización y diagnóstico del problema, integra el proceso de investigación dando inicio con el sustento teórico sobre el diagnóstico, tipo de diagnóstico y mitología considerando cada uno de los instrumentos utilizados. La investigación se dio de manera procesual localizando las mayores dificultades, jerarquizando y estableciendo una problemática por lo cual en el capítulo se integra la contextualización, la detección de necesidades, el establecimiento de prioridades, la ubicación de la preocupación temática y el planteamiento del problema.

El capítulo II. Ambiente de intervención establece elementos importantes del trabajo, como lo es la fundamentación del proyecto, del ámbito de intervención y el

establecimiento de objetivo general y objetivos específicos del proyecto de desarrollo educativo.

El capítulo III. Titulado Fundamentos. El capítulo considera los referentes teóricos del problema y de la estrategia. Da un sustento al desarrollo del trabajo teniendo un marco referencial abarcando los antecedentes del tema desarrollado, estableciendo el rescate de información no solo local sino de otros lugares respecto a lo que se ha hecho, se hace un análisis general del programa nacional para el desarrollo e inclusión, la ley integral para personas con discapacidad en Hidalgo.

El capítulo IV. Estrategias de intervención marca las condiciones institucionales, el diseño de la estrategia, sus objetivos, desarrollo de actividades, así como el cuadro de Gantt donde se planifica, tiempos, recursos y formas de evaluación.

Capitulo V. Resultados, concluye con la evaluación general y específica a través del modelo CIIP(Contexto, entrada, proceso y producto), considerando cada uno de estos elementos para concretar una evaluación global de todo el trabajo.

CAPÍTULO I.

CONTEXTUALIZACIÓN Y DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA

1.1. Diagnóstico

Cómo parte del proyecto de desarrollo educativo es relevante llevar de forma adecuada una investigación e indagación que permita formular un diagnóstico oportuno, claro y preciso para la futura toma de decisiones de mejora.

El diagnóstico es una fase o momento del trabajo en donde se indaga e investiga las condiciones precisas del objeto de estudio, buscando clarificar las causas y consecuencias de algún problema indicando la situación de la realidad.

El diagnóstico de la realidad es una fase de gran importancia para la elaboración de proyectos. Permite ubicar los principales problemas, desempeñar sus causas de fondo y ofrece vías de acción para irlos resolviendo. El objetivo del diagnóstico es el conocimiento de la realidad. Constituye una de las herramientas teórico-metodológicas más importantes para acercarnos al conocimiento de la realidad objeto de estudio. (Pérez, 1993, p. 39)

Desde la visión de la autora se puede concluir que el diagnóstico es la fase que permite ubicar el fondo de toda condición, es una análisis de la realidad que permite comprender lo existente dando oportunidad de intervenir de manera positiva.

Reforzando el concepto de diagnóstico se debe considerar que aunque la mayoría de los autores coinciden en la conceptualización cada uno ha encontrado elementos distintos desde la experiencia propia. “El diagnóstico se constituye

como una unidad de análisis y síntesis de una situación- problema. Todo diagnóstico expresa una situación inicial que se pretende transformar mediante la realización de programas, proyectos o actividades, que apuntan al logro de una situación-objetivo.” (Ander, 2000, p 219) El autor es claro al precisar al diagnóstico como un análisis que permite sintetizar la realidad, así se puede comprender que toda la investigación e indagación pertinente da como resultado un acercamiento al conocimiento de algo, dando así un punto de referencia para la toma de decisiones.

1.1.1. Tipo de diagnóstico

El diagnóstico como parte esencial del proyecto de desarrollo educativo necesita ser definido para poder concretar su finalidad principal. Un diagnóstico no se hace sólo para saber qué pasa, se elabora con el sentido de ofrecer información que sirva para programar acciones concretas respecto a ello, tomar decisiones además de presentar servicios de proporcionar datos sobre una situación existente.

El diagnóstico tiene distintas áreas de aplicación, encontrado al psicopedagógico dirigido a enmarcar y comprender problemas en el ámbito educativo escolar y encaminado a solucionar problemas académicos de un sujeto, el diagnóstico puede ser socio-comunitario enfocado a conocer a indagar sobre una comunidad formada identificando a varios sujetos y diversas condiciones, y, otro tipo del diagnóstico del cual tiene fundamento el presente trabajo es el diagnóstico socio educativo encaminado a problemas sociales donde se involucran distintos sujetos y actores y que está encaminado al sector educativo.

Principalmente hay que entender que el diagnóstico social busca centrarse en un espacio permitiendo el conocimiento de una situación en general, centrándose en varios aspectos existentes englobando un todo:

El diagnóstico social es un proceso de elaboración de información que implica conocer y comprender los problemas y necesidades dentro de un contexto determinado, sus factores condicionales y de riesgo y sus tendencias previsibles; permitiendo una discriminación de los mismos según su importancia, de cara al establecimiento de prioridades y estrategias de intervención, de manera que pueda determinarse de antemano su grado de viabilidad y factibilidad, considerando tanto los medios disponibles como las fuerzas a actores sociales involucrados en las mismas. (Ander, 2000, p 221)

De acuerdo con el autor el diagnóstico social busca las tendencias posibles permitiendo armar un cuadro de referencia de información que permita retomar las situaciones e intervenir en ellas, no solo identifica un problema en específico sino que logra delimitar las condiciones que se presentan en todo un espacio.

Para este trabajo se hizo el uso del diagnóstico socioeducativo principalmente por su carácter general permitiendo así abordar varios aspectos de la condición identificada en Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial¹ 123, al contar con un grupo de alumnado grande y en constante movimiento debido a las temporalidades de los cursos se prevé la necesidad de conocer la situación a pesar del tiempo y espacio dejando clara la realidad vivida a nivel institucional como a nivel comunidad, y, el factor socioeducativo permite de igual forma centrarse en la finalidad de la institución que es “educar” capacitar.

¹ De aquí en adelante se nombrará sola las siglas CECATI

En este apartado referente a la construcción del diagnóstico se retomará la visión de la autora (Pérez, 1993 p.28) Gloria ubicando 4 fases esenciales del diagnóstico

- detección de necesidades,
- establecimiento de prioridades,
- fundamentación del proyecto y
- detección del problema

1.2 Aspectos metodológicos.

1.2.1. Modelo de evaluación

Para dar fundamento al trabajo se retoma la metodología cualitativa de trabajo, considerando las condiciones institucionales, y contextuales de la institución, así como la dirección del trabajo. Esta metodología escogida con el propósito principal de poder retomar información empírica sobre una situación problema experimentado por todos los individuos con discapacidad, por lo tanto poder retomar la riqueza de la información práctica, define su elección. “La metodología cualitativa en su amplio sentido produce datos descriptivos, las propias palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable. Consiste en un conjunto de técnicas para recoger datos.” (Weiss, 1963, p:7). Es un modo de encarar lo empírico, de poder definir y enfocar una investigación precisa, formal, pero muy humana.

Para el inicio del proyecto aquí presentado se definió algunos parámetros sobre la acción de indagación respectando este modelo.

La investigación cualitativa es inductiva. Los investigadores desarrollan conceptos, intelecciones y comprensiones partiendo de una pauta de datos.

La metodología cualitativa ve el escenario y las personas desde una perspectiva global, como un todo. Los investigadores son sensibles a los efectos que ellos producen sobre el campo de trabajo.

Los investigadores tratan de comprender a las personas dentro del marco de ellos mismos como individuos. El investigador supera sus creencias, y todos los datos le parecen relevantes. (Weiss, 1963, p:7)

Dando lugar principalmente a una investigación muy esclarecida, no permitiendo la mezcla de condiciones personales, alejándose de los prejuicios e ideales, y dando espacio a una visión nueva para poder así encontrar la realidad institucional. Al hablar de inducción, el trabajo de indagación se vuelve muy propio, permitiendo la empatía y justicia, creando así un compromiso verdadero con la veracidad y funcionalidad de la información recaudada.

1.2.2. Tipo de investigación

Desde el enfoque cualitativo, existen diversos tipos de investigación que pueden definir la forma de indagación, desde la posición del investigador, y los elementos a observar. Se puede hacer uso de la investigación acción que involucra a los implicados en la indagación y en la misma actuación para resolver un problema que les apremie, la investigación etnográfica, permite tener un preciso acercamiento a las raíces del problema, requiere de una indagación exhaustiva dirigida a reconocer las condiciones contextuales y totales , la investigación social, busca encontrar diferentes adversidades del ambiente social, el investigador puede ser ajeno a la población y orienta a una indagación ampliada sobre la condición de problema.

El trabajo aquí presentado establece un lineamiento de búsqueda basado en la investigación social o también llamada animación sociocultural que consiste en “El acercamiento al conocimiento de la realidad desde una aproximación sistemática a la misma. Averiguando el ejercicio de las facultades intelectuales, la naturaleza y las cualidades de las cosas. Desde un enfoque social.” (Pérez, 200, pp.7) Este tipo de investigación contribuye a elaborar y reelaborar el conocimiento profesional, con independencia de las perspectivas epistemológicas y metodologías bajo las que se afronte.

La investigación empírica en ciencias sociales no debiera limitarse únicamente al levantamiento de datos a través de técnicas directamente con el sujeto en una situación dada; encuestas de opinión, observaciones o experimentación. Gran parte del material primaria para la investigación social se presenta también en forma de documentos, textos, libros o discursos. (Weiss, 1963, pp: 4) por lo tanto la recogida de información busca seguir este fundamento.

1.2.3. Recogida de datos

Recogida de datos: la recogida de datos en un proceso en el que el investigador busca integrarse en las relaciones establecidas para tener alcance a la información, analiza aquello que tiene que indagar y lo que será de utilidad en su investigación enfocando sus medios y sus propósitos, se basa en la interacción y relación que pueda establecer para tener acceso a la información que busca. Su acercamiento permite un estudio más acertado, es de mucha ayuda preparar un ambiente de confianza ya que así extiende sus posibilidades de obtener lo que requiere para su investigación, los datos que adquiere serán más veraces debido a que las escenas en ocasiones pueden ser forzadas o creadas.

El proceso de recogida de datos se puede valer de técnicas esenciales como son la observación, y la entrevista, el registro de documentos y su respectivo registro ampliado, con esto se logra acceder a la información desde distintos ejes y se adapta a las diferentes condiciones.

1.2.1 Registro de documentos:

Uno de los apartados más fuertes en esta indagación es la recopilación de información por medio de la documentación, habiendo planteado las condiciones del trabajo a la dirección, se busca el acceso a control escolar, a trabajo social y a la documentación propia del departamento de vinculación, buscando identificar el número de personas registradas en la institución, los cuales vivieran en una situación o condición de discapacidad.

La recogida de datos es el proceso de búsqueda de información en documentos, dando referencia de lo encontrado en ella, (Ander, 1995, p 78) define de la manera siguiente "...es un instrumento o técnica de investigación social cuya finalidad es obtener datos e información partir de documentos escritos y no escritos, susceptibles de ser utilizado dentro de los propósitos de una investigación en concreto." De esta forma queda claro el objetivo de esto, la utilización de la información para los fines propios de la investigación. Los documentos abordados fueron las fichas de recepción, los formatos médicos, los diagnósticos, y el seguimiento de egreso.

1.2.3.1. Registro de inscripciones:

En el departamento de control escolar se registra la entrada de cualquier alumno de la institución, y, considerando que a las personas con alguna discapacidad se

les solicita documentación de su diagnóstico, se puede acceder a este dato. Un punto importante es que a quien compruebe presentar una dificultad física o psicológica se les permite el acceso a los talleres sin ningún costo. Esta información es de relevancia para conocer la situación institucional referente a esta situación, buscando razones o condiciones que imposibiliten la inserción de los alumnos egresados.

1.2.3.2. Expedientes:

El expediente administrativo de control escolar, incluye todo el historial de los alumnos, desde las condiciones académicas, su formación y los procesos a los cuales se ha sometido, esta información es de relevancia para identificar cuantos alumnos acceden al departamento de vinculación, cuáles de ellos realizan prácticas profesionales. Se busca conocer esta información para identificar si la institución realiza una labor inclusiva desde el proceso, dando lugar a todos los alumnos para tener la oportunidad de conocer el mundo externo en cuestión de trabajo.

1.2.3.3. Registro de egresados:

Con ayuda del departamento de Trabajo Social, se busca indagar cuales son las condiciones actuales de los alumnos que concluyeron su formación, identificando el éxito o fracaso, conociendo también las dificultades a las que se enfrentan los alumnos al concluir, ya que desde los comentarios institucionales se sabe que gran parte de los egresados con discapacidad, se encuentran bajo condiciones negativas, de escaso salario, o en su mayoría no son aceptados.

A pesar de ser una tarea interesante ya que por lo regular lo obtenido es provechoso y puede dar giros a la investigación, no es fácil el acceso a la información se requiere de un nivel de confianza con la institución, personas o lugar de trabajo , el autor Ezequiel hace mención de esto “ Constituye una tarea ardua y laboriosa y puede resultar, en algunas ocasiones, un desgaste necesario de energías, especialmente cuando no se ha seleccionado debidamente el material conforme al problema o aspecto que se desea estudiar. Cuando se recurra a este procedimiento hay que evitar tanto el «hábito coleccionista» (guardar demasiada información) como la «búsqueda a ciegas».(no tener un objetivo específico para el cual buscar) ” (Ander, 1995, p 80) el proceso no debe ser solo un intento de obtener lo mayor posible sino que se tiene que acceder a lo verdaderamente relevante, esto se puede lograr a través de no dejar de lado en ningún momento del objetivo y la preocupación temática que se aborda, no todo documento es útil para todos los casos.

1.2.3.4. Observación

La observación es una herramienta que permite la indagación en un entorno, se busca percibir con todos los sentidos lo que ocurre en el lugar de estudio así posteriormente da pie a la comprensión de los fenómenos que se viven en el texto recolección y análisis de los datos cualitativos se define a la observación como: No es mera contemplación (sentarse a ver el mundo y tomar notas); implica adentrarnos en profundidad a situaciones sociales y mantener un papel activo, así como una reflexión permanente. Estar atento a los detalles, sucesos, eventos e interacciones. Por lo tanto, la observación es la utilización profunda de la percepción no solo el acto de ver, se requiere de una verdadera inmersión en el entorno, pensando en todo momento las posibles explicaciones de los sucesos de los cuales se es testigo así se pretende tener un papel activo en este proceso.

Durante esta investigación en aras de establecer el diagnóstico, la observación no estructurada fue un elemento clave para conocer las condiciones de la institución, desde lo interno a nivel administrativo, el desarrollo y desempeño de los alumnos, el seguimiento de los procesos, el ambiente institucional, la dirección y control, así como los eventos y el desarrollo de los días normales, esto permitió contextualizar toda la situación con la realidad observada, dado a que las observaciones se realizaron de manera informal, ocasionales y utilizadas en el momento necesario no se incluyó los registros ampliados de esto, se llevaron a cabo cinco observaciones, su análisis sirvió para dar fundamentación al diagnóstico siendo parte de la triangulación, como una visión empírica.

1.2.3.5. Entrevista

Otro de las técnicas utilizadas para la recogida de datos del diagnóstico, fue la entrevista a los docentes, lo cual tuvo como propósito el de buscar la opinión de ellos respecto a la funcionalidad del departamento de vinculación además, de proporcionar o propiciar un panorama más completo del proceso que ellos como profesionales siguen para poder llevar a algún alumno al proceso de prácticas.

La entrevista es un instrumento útil para la recogida de datos en la cual se establece una relación entre el entrevistado y el entrevistador, con ella se busca plantear cuestionamientos a la persona entrevistada a través de una charla para localizar información valiosa para la investigación.

En la investigación el tipo más utilizado es la entrevista semiestructurada (ver anexo 4 y 5) debido a su naturaleza formal, pero que a su vez permite la improvisación para adecuar los instrumentos a las condiciones que se propicien en las sesiones de entrevista, con lo que se logra una obtención de información más amplia y flexible.

Con base en lo anterior, se plantea relevante en el presente proyecto el hacer uso de esta técnica para la indagación del problema. Debido a lo cual se realizaron cinco entrevistas semi-estructuradas: una de ellas se realizó con el jefe del departamento de vinculación; otra con la trabajadora social del plantel; la tercera entrevista, aplicada al docente de Mecánica Automotriz; de igual forma se entrevistó a la docente de Alimentos y bebidas y a la docente de inglés.

1.2.3.5.1. Personal administrativo

Principalmente el Jefe del departamento de Vinculación, quien después de 25 años de experiencia en el campo, conoce los retos vividos día a día al intentar insertar a un alumno con alguna discapacidad al sector laboral, además de que el ingeniero encargado es el elemento clave para obtener información sobre el proceso administrativo que se lleva, para complementar la información administrativa se buscará entrevistar a la trabajadora Social quien con 30 años de experiencia en el lugar, ha observado el ir y venir de los jóvenes, además de conocer las condiciones contextuales de los sujetos, por medio de ésto se busca encontrar elementos claves que describan las situaciones de los jóvenes que anhelan insertarse a un sector laboral, así también las causas de por qué algunos no continúan con el proceso.

1.2.3.5.2. Docentes

Buscando tener una visión más pluralizada y general se acudió a tres docentes con quienes se registró mayor incidencia de alumnos con NEE en sus clases, estas entrevistas enfocadas principalmente en conocer cuáles son los parámetros para considerar que un alumno es capaz para realizar un trabajo, por lo cual se certifica o califica para hacer prácticas profesionales y tener un acercamiento al mundo laboral, además de indagar si los jóvenes con discapacidad acceden desde

el nivel institucional y educativo a esta aprobación de los docentes para poder laborar.

1.2.3.5.3 Cuestionarios

Sin dejar de lado la visión general de toda la población institucional se busca recurrir a la opinión de los jóvenes inscritos en la actualidad, a través de un cuestionario, en donde se pregunte principalmente cuáles son sus metas y aspiraciones en relación a su estancia, también se estudia su estancia en la institución.

Dentro del proceso de la elección de una preocupación temática se sugiere hacer una lista en la cual se enumeren las situaciones negativas en este caso en específico las preocupaciones presentadas son en base a la línea de formación profesional, la inclusión, buscando todas aquellas acciones negativas y contrarias a esta.

1.2.4. Enfoque de la intervención

La intervención puede estar vista desde dos enfoques, el modelo psicopedagógico, que consiste en la atención ya poyo educativo que se puede proporcionar en el ámbito escolar institucional, dirigido a una persona, y el modelo socioeducativo que desde la misma perspectiva de educación atiende a sectores sociales comunitarios, agrupaciones diversas.

El trabajo aquí presentado se enfoca principalmente en el modelo socioeducativo que busca la necesaria construcción de redes, alianzas de solidaridad en la que los participantes son actores constructores de conocimiento

de su realidad, incluyendo una acción colectiva con beneficios generales y amplios.

El modelo socioeducativo consiste en una acción educativa de información y formación a partir de problemas significativos para los actores involucrados. Mediante procesos de concienciación de capacitación, de movilización de recursos personales, grupales, comunales e institucionales y contribución de redes y alianzas de solidaridad, los actores reconstruyen su realidad y configuran estrategias de acción orientadas a participar en la toma de decisiones para contribuir y transformar su realidad y con ello tener mejor acceso a una mejor calidad de vida. (Molina, 1964;pp:54)

El modelo busca como base problemas significativos a partir de los cuales se plantean estrategias de acción viables para contribuir a transformar una sociedad que excluye gran parte de sus integrantes. Se hace la utilización de ese enfoque dado que el trabajo se lleva acabo con una agrupación social, unida por factores educativos, formativos y laborales, los cuales al encontrarse en una institución de formación demuestran interés por su educación y su contribución para con la sociedad laboral.

1.3. Resultados del diagnóstico

El diagnóstico responde ante una necesidad institucional de informarse para tener la posibilidad de incidir de manera positiva, por lo cual el proceso de indagación no estaría completo sin el informe correspondiente. El informe final “Consiste en sistematizar el proceso seguido desde la fase de diagnóstico, aplicación y logro de resultados.” (Ander, 2000, p 114) Este paso permita simplificar la información en resultados precisos sobre la realidad de la situación institucional.

El propósito del informe consiste en proporcionar información a las personas interesadas y ayudarlo a utilizarla. Es necesario que el informe constituya un proceso dinámico. El contenido del informe viene determinado por quien vaya a utilizar la información recogida y como va a usarla. (Ander, 2000, p 221)

Para cumplir con los requerimientos institucionales se muestra un informe concreto sobre los datos ubicados en el proceso, su contenido manifiesta la realidad general y en áreas específicas, este se muestra a continuación:

1.3.1 contexto institucional

1.3.1.1. *Escenarios*

El lugar donde se realiza el desarrollo de este proyecto es el CECATI 123 la cual es una institución de carácter Gubernamental a nivel Federal que es fundada con el propósito de posibilitar a todas las personas con 15 años de edad cumplidos de capacitarse para competir en el mundo laboral, se busca brindar a los alumnos todas las capacidades, habilidades y dirección para insertarse en un trabajo con remuneración económica que contribuya a su desarrollo propio y familiar.

La institución manifiesta valores de inclusión ya que se acepta y se prioriza la atención a las personas con discapacidad y personas de la tercera edad a quienes no se les cobra inscripción. Los docentes buscan la forma de integrar a todo el alumnado independientemente de su género, edades o condiciones de necesidad o habilidades esto como parte de su labor en la institución, siguiendo los ideales y el apoyo ya establecido.

El CECATI 123 labora de lunes a viernes de 8:00 am a 8:00pm y los días sábado de 8:00 am a 2:00 pm, se ofertan distintos cursos dependiendo de las especialidades de los maestros, entre los más demandados se encuentra Mecánica automotriz, belleza, informática, inglés, alimentos y bebidas, carpintería, contaduría y electrónica. Las capacitaciones tienen una duración de 3 a 6 meses, desarrollándose en varios cursos o especialidades. Al acreditar los conocimientos se les expide la constancia de habilidades y un diploma por su formación técnica.

1.3.1.2 Sujetos

Dadas las condiciones de dirección del proyecto se trabaja con dos distintos momentos variando los sujetos con los cuales se realiza. Para dar inicio al proceso de diagnóstico e investigación respecto a la necesidad identificada se pretende la recapitulación de todos los alumnos insertos en la institución en un periodo de (tres años) ubicando a todos aquellos que en su expediente se establece su prescripción médica, se toman en cuenta a los sujetos de 15 años en adelante, estableciendo su edad y su relación con el departamento de vinculación.

Considerando que la estancia de los alumnos es variada respecto a los tiempos de los cursos talleres o por las condiciones propias de los sujetos, para establecer la aplicación de las estrategias del proyecto de desarrollo educativo, se delimitó un grupo flexible de alumnos con Necesidades Educativas Específicas de todos los talleres, compuesto por hombres y mujeres con edades dentro del rango de 15 a 40 años, además de trabajar en una propuesta general para el departamento de vinculación, que permita mejoras no solo en el momento de la aplicación sino en el transcurso del tiempo dentro de la institución.

También los alumnos de la institución educativa no regulan adecuadamente sus habilidades sociales y de etiquetas en las primeras entrevistas, no prestan atención a la vestimenta e higiene por lo cual las empresas no acceden a la contratación, estos sujetos sufren una fuerte afectación en su autoestima al encontrar rechazo en sus solicitudes de prácticas profesionales, a su vez los alumnos conocen pocos testimonios de éxito ya que la posibilidad de inserción laboral es carente o se alarga en las instituciones.

Teniendo la posibilidad de conversar experiencias el jefe de vinculación refirió que en algunos casos los alumnos a pesar de aceptar formar parte del proceso no le dan la atención necesaria, debido a sus condiciones de discapacidad o al descuido de parte de familiares los alumnos suelen acudir a las instituciones con una imagen desprolija trayendo a su vez el rechazo institucional y na afectación en su autoestima.

1.3.1.3 Necesidad de centrarse como elementos claves para la contratación

El CECATI es una institución de calidad, que centrada en cumplir su función ha generado amplias posibilidades de atención a todas las personas, proporciona oportunidades de aprendizaje, de entretenimiento y claramente posibilidades de desarrollar habilidades para el trabajo, a nivel interno el trabajo es bueno, con la conformación de los planes de estudio se ve un gran avance en la adquisición de conocimiento teóricos y sobre todo prácticos, generando en su mayoría alumnos capacitados, y preparados para desarrollar distintas actividades, sin embargo socialmente no ha encontrado un posicionamiento verdadero. Claramente las actividades realizadas hasta el momento han permitido que se comiencen a apertura las oportunidades y las facilidades de conocimiento y reconocimiento, pero, el trabajo aún es necesario. Tener una imagen positiva es imprescindible, la institución requiere situarse como un elemento clave de contratación, que cuando

las instituciones reciban a un joven egresado del lugar se mantenga un alto estándar y expectativas, sabiendo que al contratar se realiza una buena elección.

Cabe hacer mención que la primera parte del proceso solo refiere a la realización de prácticas profesionales (brindar servicio de trabajo durante un mes de manera gratuita), al concluir la institución receptora puede analizar si tiene algún lugar de contratación y si el practicante es apto para el puesto, sin embargo si no se cumple alguna de estas dos, solo se precede de los servicios, esto causa inseguridad entre los jóvenes y las familias, ya que considera que se realiza un gasto sin un fin seguro.

1.3.1. 4 Necesidades de significación y dignificación del proceso de vinculación al sector productivo

La institución dentro de un carácter normativo cuenta con una área de administración en el cual se lleva todo el control escolar tanto de los sujetos, las clases, las actividades extraescolares, las finanzas y todo el sustento institucional, esto claramente en manos de autoridades capacitadas para su labor, dentro de este sector se encuentra el departamento de vinculación al sector productivo, de donde nace principalmente el desarrollo de este trabajo.

La funcionalidad de este departamento actualmente es buena, se realizan acciones de gestión y trabajo garantizando el establecer relaciones de confianza y trabajo con diversas instituciones o empresas empleadoras, con la finalidad de llevar cursos a distintos espacios, de poder asegurar espacios para prácticas y en diversos casos lograr la contratación de alumnos capaces y habilitados de la institución.

Durante la indagación en este departamento se lograron encontrar dificultades, que por las condiciones sociales, y de contexto no habían sido cubiertas. El número de personas insertas en periodo de prácticas es muy escaso debido a la falta de interés del alumnado y a las dificultades entre las instituciones. Guiar a un alumno por este proceso es una condición difícil, principalmente por que el alumno debe haber sido aprobado para realizar el periodo, y a pesar de que muchas veces los alumnos están interesados no han concretado su formación por lo cual no son candidatos, aquellos que concretan la formación se ven presionados por la necesidad de buscar un trabajo y generar ingresos y, al ver a las prácticas profesionales como un periodo de regalar horas, y, que genera gastos de transportes muchos de estos alumnos se reúsan.

El interés de los estudiantes es un punto trascendental en este apartado, y, a pesar de que el departamento de vinculación no se ha generado solo con el propósito de llevar prácticas profesionales si es de relevancia un cuidado de este apartado. Durante conversaciones de trabajo con el jefe de vinculación refiere gran parte de las dificultades con las que se ha encontrado a trabajar en este aspecto. Las prácticas profesionales han sido desvalorizadas ya que antes se miraban como una clara oportunidad de insertarse a un trabajo pero al irse modificando las posibilidades de empleo, los requisitos han ido aumentando, las empresas aceptan prestatarios de servicio pero ya no aseguran una contratación ya que la mayoría de veces tienen sus puestos ocupados o desean personal con más experiencia, generando así para los prestatarios un desánimo y una actitud negativa ante la realidad vivida, en lugar de aprovechar la experiencia, no bastando con ello en el CECATI #123 se registran una gran cantidad de alumnos en condiciones de discapacidad de distintas índoles y gravedad, ellos a pesar de su formación se encuentran ante condiciones aún más desfavorables.

El jefe de vinculación en un intento de continuar con la visión inclusiva a nivel institucional ha solicitado a los maestros encargados de los grupos que de igual forma gestionen las prácticas para jóvenes talentosos independientemente de su condición, pero, al intentar buscar un espacio son ciertamente rechazados, las instituciones tienen una visión negativa de ellos como una carga que imposibilita su inserción, esta situación resulta lastimosa en los sujetos, causando baja autoestima, dificultades para seguir desarrollándose, miedo al buscar trabajo.

Las dificultades de inserción han generado desinterés entre la comunidad estudiantil, debilitando el poder e impacto del departamento, y dejando a los alumnos en un rezago de conocimiento práctico (Actitudes para desarrollarse en la vida diaria, y el ámbito laboral). Los rechazos institucionales forman parte de sus primeras experiencias en su vida laboral, y, al ser negativas causa un desajuste emocional.

Ahora en el caso de los alumnos que son integrados en las prácticas profesionales, se encuentran experiencia de todo tipo, algunos alumnos al mostrar un excelente desempeño son contratados, algunos viven con promesas de contratación pero se les solicita que trabajen más tiempo sin salario, generando así gastos para ellos sin poder ser retribuidos, las instituciones abusan de los alumnos atendiendo a su necesidad de laborar, algunos alumnos son rechazados durante el trabajo, y, en el caso de las personas con discapacidad, padecen de abuso por parte de los empleadores y de los mismos compañeros, al ser vistos como una carga no se les proporciona la verdadera oportunidad de poner en práctica sus conocimientos, sino que la sociedad en la necesidad de seguir separando aquello que es diferente, producen una discapacidad mayor, dejando excluidos a los compañeros.

El jefe de vinculación comentaba de entre las experiencias observadas en su trayectoria, que, algunos alumnos con discapacidad habían ingresado en prácticas profesionales, afortunadamente su trabajo había sido tan limpio y bueno que se optaba por una contratación, sin embargo aunque esta situación parece positiva, no todo es favorable, ya que al notar el entusiasmo de las personas por ingresar existe un aprovechamiento e injusticia ofreciendo salarios menores a los demás, o, incluyendo diversas actividades extras para poder aspirar a un salario completo.

Esta situación no se ha formado ya que se han descuidado algunos rubros, por ejemplo al comentar con el personal experiencias vividas, se sabe que cuando se llevan a los alumnos a presentar por primera vez a prácticas profesionales no llevan la imagen correspondiente, sino que en un descuido o falta de guía acuden con ropa común, y en el caso específico de algunos alumnos con discapacidad esta situación se agrava al ir sin aseo personal, por lo cual se tiene una primera mala impresión, referente a la documentación los alumnos deben mostrar seguridad al presentar su documentación correspondiente, pero la institución no mantiene el manejo de estas condiciones. Considerando que dentro del departamento solo se tiene al jefe del departamento y apoyo secretarial, se entiende la falta de seguimiento en lo referente a la presentación de los alumnos.

1.3.1. 5 Necesidades de vinculación con el sector laboral

CECATI 123 se sitúa como una institución educativa y formativa de calidad a nivel Federal, su principal objetivo es proporcionar a todas las personas la posibilidad de capacitarse y adquirir habilidades para el trabajo, sin embargo una carencia observada va más allá de la formación técnica ya que se descuida el rubro de formación social para enfrentar la realidad del sector laboral real.

El ideal de todos los sujetos inmersos se encuentra en formarse y encontrar un trabajo seguro, sin embargo bajo las condiciones actuales experimentadas se requiere tener una mentalidad abierta y dispuesta a distintos métodos de innovación, por lo cual la atención al emprendimiento y generar nuevas posibilidades de autoempleo se ha dejado de lado, este tema es de suma relevancia ya que entre los problemas identificados se encuentran las condiciones culturales negativas que las empresas asociadas aún presentan, por lo cual tener diversas opciones debe ser un requisito para egresar de la institución.

Sabiendo que la cuestión de vinculación no solo alude a CECATI #123 sino que abre su contexto a las condiciones externas laborales, se debe tener muy en cuenta el papel de las empresas en proporcionar posibilidades de empleo, al considerar las vinculaciones hechas con la institución se pudo encontrar lo siguiente:

La mayoría de las empresas con las que se tiene contrato de vinculación no aceptan a los jóvenes con NEE, se niegan debido a que los consideran una carga médica y de atención por las características de su condición. Existen empresas que si brindan estas posibilidades, pero se han registrado experiencias negativas ya que los jóvenes con NEE son acosados por sus compañeros de trabajo, las empresas ofrecen sueldos muy bajos a las personas con NEE

Como se observa en el listado, en las empresas se reserva aún una cuestión ideológica cultural, al referir o pensar en los jóvenes con NEE como una carga y no como una oportunidad de innovación y cambio de visión, esto genera a su vez que en la institución no se permita esta inserción, y si la hay por diversas cuestiones no siempre el personal lo maneja de manera adecuada, ya que no se fomenta las actitudes de respeto a la diferencia. Otra situación observada es que al contratar no se da la valoración correspondiente al trabajo ya que se ofrecen salarios menores, a pesar de que se realicen las mismas labores de trabajo.

Bajo esta realidad observada se requiere que los sujetos miembros de la institución tengan acceso a información sobre formas de innovar, de auto emplearse o de generar condiciones de empleo, brindándoles mejor autoestima al saber que podrán contar con opciones al salir, además de poder proporcionarles un espacio de respeto y equidad.

1.3.2. Detección de necesidades

Este apartado del trabajo identifica todo el proceso de indagación rescatando las necesidades observadas a través de distintas técnicas e instrumentos. “Es preciso que el proyecto se base en una necesidad real a la que queremos buscar solución. Conviene estudiar las necesidades y los recursos de los que disponemos, tanto personales como materiales” (Pérez, 1993, p.41) este estudio debe ser general y específico cuidando todos los elementos correspondientes, buscando encontrar las necesidades de una forma realista, de igual forma se debe de entender a la necesidad como “una discrepancia entre la situación existente y la situación deseada, es decir la distancia entre lo que si de lo que debería ser.” (Pérez, 1993, p.41), por lo cual conocer previamente las condiciones institucionales, lo esperado, y la realidad existente es la base fundamental de la investigación.

Para dar inicio a la visualización de problemas se debe centrar una condición de dificultad, indagar sobre ella, y presentar las situaciones problema encontradas.

La elección de un problema es el primer paso a seguir en la fase de planeación de un ante-proyecto, es una acción previa al diagnóstico donde se localiza la temática que llevará la investigación, sirve como una guía para centrar el propósito de nuestras acciones, esta debe ser clara, precisa, debe tener un alto

impacto en la realidad en la que se trabaja y ser viable tomando en cuenta las condiciones y recursos que se posee.

Cabe hacer la mención de que la elección de una preocupación temática o área temática no es lo mismo que el planteamiento del problema. En su texto *la elección del tema* Sabino Carlos presenta lo siguiente:

No es lo mismo escoger y delimitar un área temática que plantearse un problema de investigación. Lo primero indica simplemente que se ha definido un campo de trabajo, un terreno de estudio sobre el cual podrá o no hacerse una indagación científica. Plantearse un problema, en cambio, significa haber encontrado algún punto que amerita realizar una indagación puesto que, sobre el mismo, hay conocimientos insuficientes o poco confiables.

Un área temática es algo que el investigador encuentra; en el curso del desenvolvimiento de una disciplina se va produciendo un proceso de especialización y delimitación de campos que permita subdividirla en áreas cada vez más específicas. (Sabino, 1987).

Elegir un área temática resulta ser una actividad complicada ya que el compromiso de tomar una buena decisión puede determinar en gran parte el éxito del diagnóstico y consecuentemente de un proyecto de intervención. Su elección debe ser prudente y oportuna en base a la realización de diversas actividades que determinaran la toma de una buena decisión.

Dadas las condiciones de trabajo se ingresó para cumplir las acciones profesionales, primeramente se pensó en la ubicación en el área de trabajo social,

sin embargo al ya tener una persona realizando servicio social, se hizo una asignación al área de vinculación con el sector productivo. Durante el trabajo de investigación e indagación previa de la institución se permeo la problemática de las dificultades de inserción laboral de las personas con discapacidad, por lo tanto a nivel institucional se asignó esta temática (*Dificultades de inserción laboral de las personas con discapacidad egresadas de CECATI 123*).

1.3.3. Necesidades encontradas:

Habiendo llevado a cabo todo el proceso de investigación e indagación correspondiente fue posible permear las principales situaciones problemáticas ubicándolas como causas y consecuencias de una dificultad central, todo esto con la finalidad de saber que problemas serían considerados como prioridad y a partir de cuales se podría permear un camino de trabajo.

Para poder identificar de manera gráfica las necesidades se hace a utilización de un árbol de problemas el cual expone las diferentes situaciones (anexo 1). El problema central identificado “son las debilidades en el proceso de vinculación de personas con NEE egresados de CECATI al sector productivo laboral” dificultad que se vio reflejada durante toda la investigación, teniendo diversos elementos problemáticos tanto desde situaciones causantes, así como una exposición y reflejos de las consecuencias observadas.

Las causas identificadas en esta área problemática son la falta de atención a la acción de vinculación, dado que el departamento de vinculación sufrió diversas modificaciones en cuanto a personal y recursos, sus actividades se enfocaron más en vinculación con empresas que en la vinculación de los jóvenes a las áreas de prácticas y de trabajo, realizando aún la labor pero sin generar

interés extra a los alumnos de nuevo ingreso, otra causa observada refiere a las dificultades de canalización ya que los jóvenes con discapacidad no son considerados en general por los docentes quienes consideran que corren peligro en el mundo laboral y no se difunde la canalización.

La falta de motivación de los jóvenes también se hizo presente ya que algunos tuvieron experiencias negativas o adquieren miedo al rechazo al no sentirse capacitados en habilidades sociales para obtener los empleos, ni los puestos de prácticas, además de estar desorientados respecto a los requerimientos sociales y de etiqueta, y por último pero no menos importante se identifica como causa la ideología aún latente de las empresas al ver a las personas con discapacidad como una carga económica o como un esfuerzo extra en cuanto a tiempos y capacitación.

Siguiendo con el análisis correspondiente de las necesidades, se puede identificar las consecuencias que estas debilidades de canalización han generado, al indagar en los registros de egresados se pudo notar que un gran número de alumnos aceptan trabajos comunes que no tienen correspondencia con su capacitación, llevando a salarios bajos y poco atractivos, los alumnos con discapacidad se han encontrado con experiencias sumamente negativas en las empresas al ser rechazados en las entrevistas, o al ser contratados bajo distintos términos de salario y trato, recibiendo acoso o burlas por parte de los compañeros laborales quienes no están orientados para convivir en respeto.

1.3.4. Establecer prioridades

Considerando la primera organización ya establecida, se requiere un análisis no solo de la causalidad sino igual de la importancia con la que se desarrolla o con la que impacta cada situación encontrada en la realidad “No basta con haber

obtenido un listado de necesidades y problemas, es necesario establecer una jerarquización de los mismo. No todo tiene igual importancia, ni todo puede realizarse simultáneamente, ni todo tiene igual efecto multiplicador.” (Ander, 1989, p.101) para poder atender a esta necesidad se considera el uso de un cuadro aristotélico en el cual se analiza el nivel de incidencia o de relación entre las diversas causas y consecuencias, ubicando su importancia con 0 al 3, la posición 0 indica que no existe relación alguna, y que el impacto es nulo, la ponderación 1 indica principalmente una relación aparente pero sin una influencia o impacto entre ellas, al continuar con el 2 se ubica un punto medio entre relación e influencia aparente, así llegando hasta la ponderación 3 que ubica la mayor relación e influencia entre los indicadores, los que se encuentran posicionado de esta forma son aquellos que tienen una relevancia importante, así al finalizar el análisis se realiza una suma de influencia encontrando las causas y consecuencias más relevantes en la problemática (ver anexo 6) Gracias a esta estructuración de prioridades se encontró que causa 3 y la causa 1 fueron de las más relevantes en la incidencia del problema, por lo cual trabajar en la falta de motivación de los jóvenes y el generar interés por el proceso se establecieron como el eje de intervención.

Así considerando esta condición se reafirma la temática orientándola a las delimitaciones correspondientes, a las posibilidades de intervención concretando lo siguiente:

1.3.5. Preocupación temática:

Dentro del proceso de diagnóstico, habiendo ya obtenido la preocupación temática que dirija la investigación, se comienza una indagación exhaustiva en diversas áreas para poder comprender la situación además de identificar las causas y consecuencias respecto a la problemática. Esta fase requiere principalmente una planificación y estructuración de lo que se hará:

“Corresponde en este momento preparar actividades y recursos para investigar el problema. La preparación parte de una discusión amplia sobre lo que queremos lograr en el diagnóstico. Es decir, discutimos los resultados u objetivos que perseguimos. Se incluye el ¿Qué? ¿Cómo? ¿Dónde? ¿Quiénes? ¿Con qué? ¿Cuándo? Se toma el plan de manera flexible dado a las transformaciones que pueden existir” (Ander, 1982, p.143).

Dentro del proceso de indagación en la institución y en los requerimientos que CECATI solicita, se hace una elaboración de planificación flexible del trabajo (ver anexo 2) esto permite un control oportuno, a continuación se describen las técnicas e instrumentos utilizados.

1.3.6. Planteamiento del problema

Un problema no se encuentra a ciencia cierta en una primera instancia, sino que a través de la investigación se va formando y tomando sentido, se permea por medio de las observaciones y cuestiones institucionales, además del estudio previo, así se conforma esa creación “Consiste en formular el problema de objeto de estudio de modo claro y concreto. Los problemas objeto de investigación se obtienen de la revisión de la literatura sobre el tema de la teoría, y de lo que es más frecuente, través de la experiencia de nuestras acciones pues siempre podemos mejorar nuestro entorno”. (Pérez, 1993:112) por lo tanto el planteamiento de este problema se fue forjando al interior de la experiencia, quedando de la siguiente manera:

¿Cómo fortalecer el proceso de vinculación de personas con NEE egresados de CECATI #123, al sector laboral productivo?

En el siguiente capítulo se aborda lo concerniente al ámbito de intervención desde la necesidad de intervenir favorablemente para el mejoramiento de los procesos de vinculación al sector productivo de los alumnos con discapacidad, tomando parte de los conocimientos adquiridos durante la formación profesional en la licenciatura en Intervención Educativa con línea inclusiva, considerando los fundamentos teóricos conceptuales, justificando el trabajo, estableciendo los objetivos principales que dirigen al proyecto de intervención y que dieron precisión a la toma de decisiones respecto a la labor que se dirigió.

Se considera de suma importancia la precisa delimitación de lo que se desea alcanzar, teniendo así una visión directa, facilitando la investigación, la actuación y la evaluación. Por lo tanto se busca que todo el actuar del proyecto se encamine al cumplimiento de lo planeado, dejando de lado distracciones respecto a la investigación, modificaciones poco apropiadas a la labor.

Además esta delimitación permite también poder precisar los sujetos con los cuales se trabaja y el punto de llegada al final del proyecto, imposibilitando el desvío o la carga excesiva de labor sin propósito.

CAPÍTULO II. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

2.1. Fundamento del proyecto

El proyecto de intervención educativa surge de la necesidad institucional, social y personal de apoyar a los jóvenes en condición de discapacidad a aumentar sus posibilidades de inserción laboral, este proyecto se encuentra respaldado por CECATI 123 que atiende a un gran número de población bajo estas condiciones, además de ser una institución educativa encargada de capacitar a los pobladores para su integración efectiva al trabajo, además de que su aplicación permite respaldar los conocimientos adquiridos en el proceso de formación educativa de la licenciatura en intervención educativa, considerando que la línea específica es la inclusiva, atendiendo a grupos vulnerados. “Un proyecto debe especificar los antecedentes, motivación, justificación y el origen del mismo, es decir, porque se hace. Todo proyecto, debe ser operativo pero también sustentarse en un marco de referencia teórico, en unos presupuestos o principios aceptados como axiomáticos” (Anguera, 1989, p. 16) por lo tanto este proyecto busca su fundamento desde el inicio en el trabajo procesual de diagnóstico, tomando especial atención en proporcionar una estrategia adecuada para atender las necesidades correspondientes al problema identificado.

2.2. Justificación del ámbito de intervención

El área a intervenir es la vinculación al sector económico laboral para las personas con NEE desde el departamento de vinculación de CECATI #123. Considerando que actualmente las personas con NEE asociada o no a la discapacidad representan un gran número de la población, así mismo se sabe que un número mayoritario de estas personas pueden desarrollarse y desempeñar un buen trabajo, sin embargo por diversas variables la sociedad rechaza esta inclusión en el mundo laboral, por lo cual es frecuente que los trabajos sean denegados. Las personas con discapacidad enfrentan enormes barrera en cuanto cuestiones

físicas, actitudinales y de información que dificultan el disfrute de igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. La labor en esta área específica a trabajar se justifica principalmente en la formación profesional en Intervención Educativa línea inclusiva, donde se busca el trabajo con los grupos vulnerables (madres solteras, niños en situación de abandono, personas indígenas, y en este caso preciso personas en situación de discapacidad). Es importante para la fundamentación del trabajo delimitar principalmente que en la educación especial se pueden encontrar dos modalidades de intervención.

“Se sitúa la modalidad amplia que potencia el adecuado desarrollo de los alumnos como en la escuela, como en instituciones y el logro de las metas que este plantea. En otro extremo se sitúa la intervención correctiva o asistencial, que busca aplicar los tratamientos adecuados a los problemas que ya han tenido aparición.” (Blanco, 2000, pp10)

En este caso específico se sitúa la modalidad de intervención amplia, poniendo énfasis en la utilización de aprendizajes en la línea inclusiva, con el objetivo de facilitar el desarrollo y enriquecimiento de la institución.

El área de conocimiento de este proyecto se enfoca principalmente en encontrar cuales son las causas de estas barreras de desigualdad buscando equilibrar las condiciones proporcionadas para todos los miembros.

2.3. Objetivos de la intervención

Los objetivos son una parte importante de un trabajo ya que se delimita aquello que se desea lograr dando claro las pautas para encaminarse hacia ello “Establecen qué pretende la investigación, deben ser claros y susceptibles de alcanzarse, son las guías del estudio y siempre deben tenerse presente” (Reporte del comité de Harvard, 1945). Existen los generales y los específicos, el general engloba el propósito principal y los específicos son aquellas tareas que logran el cumplimiento del general.

2.3.1. Objetivo general

Establecer lineamientos de mejora en el área de vinculación proporcionando un proceso de inserción laboral eficaz que mejore las posibilidades de obtener empleo al concluir la formación en la institución.

2.3.2. Objetivos específicos

- Fortalecer las relaciones de vinculación con las empresas empleadoras, mostrando los beneficios de trabajar en un enfoque inclusivo, y capacitando al personal para la convivencia armónica dentro de esta visión.
- Implementar un proceso de dirección, consejería y seguimiento de entrevistas laborales ofertado a los alumnos de la institución.
- Informar y dirigir a los alumnos en las posibilidades de creación de microempresas y autoempleo
- Posibilitar a los alumnos el acceso a información laboral a través de la creación de bolsa de trabajo institucional.

El capítulo III planteado a continuación tiene como propósito fundamental de manera teórica, conceptual las bases que definen el proyecto, clarificando así definiciones respecto la situación encontrada

De igual forma para tener un conocimiento global se estableció la investigación respecto a la exclusión en el sector productivo y las propuestas de otros países para resolver el problema, formando así un estudio de campo y del arte, prestando así hipótesis respecto al funcionamiento y resultados de la presente propuesta de intervención.

El capítulo busca sentar las bases principales que fundamentan al proyecto, dándole respaldo teórico, a toda la labor realizada, además de que establece la coherencia y sustento de los pasos tomados en cuenta para diagnosticar, para diseñar una intervención, para aplicar y para evaluar.

CAPITULO III. FUNDAMENTOS

3.1. Antecedentes

3.1.1. Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica

Ante una visión global de la población se hace notorio en el artículo que la condición en España se vive de una manera más homogénea, al considerar a las personas con discapacidad en el mismo marco de la población laboralmente activa. Se consideran elementos cuantitativos centrándose en la realidad vivida en lo referente a la oferta de trabajos a las condiciones y requisitos para acceder a ellos y el impacto que la crisis económica actual ha tenido en la recesión del país.

El trabajo centra su visión y mirada en el análisis de la situación laboral de las personas con discapacidad, así como la evolución del proceso de exclusividad respecto al paso de los años.

“Se establece una comparativa de datos macroeconómicos referidos a inserción laboral, de población con y sin discapacidad en el periodo 2008-2012. Los resultados muestran que las personas con discapacidad se enfrentan a una peor situación en términos de inserción laboral y salarios. Durante la crisis, sin embargo, si bien los efectos de la recesión han sido severos para ambos grupos de análisis, estos se han acentuado más entre la población general.” (Hernández, 2015, p. 5)

Como se observa en los argumentos y en la comprobación cuantitativa, la población con discapacidad ha sufrido un mayor impacto, sin embargo esto no ha sido meramente en ese sector sino de manera general al enfrentar una crisis.

El desarrollo del artículo presenta de manera muy concreta las dificultades vividas a nivel Mundial, argumentando que bajo investigaciones se ha encontrado que “Más de 1.000 millones de personas, el 15 % de la población mundial, viven con algún tipo de discapacidad reconocida, cifra está que aumenta debido al progresivo envejecimiento de la población.” (Hernández, 2015, p.5) Hablamos de un alto número de personas que enfrentan una serie de barreras físicas, económicas, prejuicios sociales, sistemas educativos que no las contemplan y empresas que no están preparadas para recibir las, a pesar de ser un número debemos considerar que se habla de individuos, que como derecho deben tener acceso a la inserción, por esa razón es que España ha hecho un gran esfuerzo para obtener una mejorará en la inserción de esta población muchas veces olvidada.

Así pues, en plena sociedad del conocimiento, el talento de un 15 % de la población mundial está en riesgo de ser desperdiciado. La meta no es realizar un acto caritativo, o de ayuda emocional, sino que se debe de ver la posibilidad de inclusión como un derecho, como una oferta de oportunidades promoviendo nuevas puertas de innovación , creando nuevos productos y servicios, dando otro atractivo empresarial, mostrando que más allá del mundo burocrático y consumista sigue predominando el valor humano.

Más allá de solo dar un trabajo se busca la valorización de las personas, proporcionando un rol dentro de la sociedad, permitiendo el desarrollo de la independencia económica, un mejor desarrollo y comunicación con las personas, además de un método de éxito y progreso.

3.1.2. Situación laboral de las personas con discapacidad en España

En nuestra sociedad el empleo constituye el elemento clave para la integración social de la persona, el trabajo no solo representa una actividad sino que incluye toda una realidad de contexto, donde se ve reflejada las condiciones sociales, las formas de ver la exclusividad variantes de sexo, actividad, nivel de estudios, cultura, y situación económica.

El estudio refiere principalmente “al acercamiento a una visión general de los diversos factores que inciden directamente en la incorporación de las personas con discapacidad en el trabajo. Se recogen a su vez las medidas de Fomento de Empleo aprobadas para personas con discapacidad en España.” (*Villa, 2003, p. 393*) La búsqueda y obtención de un empleo representa una acción remunerada que permite a la población incluirse en la categoría de activa, con un propósito esencial de existencia, es una tarea decisiva sin embargo representa también un serio problema por las posibilidades de ingresar, ante una sociedad globalizada y en crecimiento, las oportunidades de empleo cada vez son más escasas por lo cual los requisitos cada vez son más excluyentes, la tarea constantemente se dificulta.

El acceso y mantenimiento en el mundo laboral proporciona a la persona con discapacidad, como al resto de la sociedad, independencia económica, favorece el sentimiento de utilidad social, la autoestima, por la vía del reconocimiento social. Si a esto añadimos que el trabajo desde su dimensión ética ayuda a que la persona se desarrolle como ser humano, se convierte en un instrumento fundamental en la vida de toda persona y, por lo tanto en la vida de la persona con discapacidad, imprescindible para lograr la integración social. (*Villa, 2003, p. 393*)

La adaptación al trabajo es una tarea fundamental en el desarrollo integral de todos como sociedad y de los individuos en general, por lo tanto la relevancia de realizar reajustes en el sector político, legal, estructural y cultural.

El artículo presentado expone el análisis de todas las ideas referentes a la realidad existente en España, donde se busca contrastar la objetividad de lo esperado, de lo obtenido y de aquellas deficiencias con necesidad de mejora.

3.1.3. Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión

El artículo expone una visión médica correspondiendo a la salud mental atendiendo a una necesidad educativa o una discapacidad, la revisión se enfoca en considerar como es el proceso evolutivo de inserción laboral de los sujetos con discapacidad. “El objetivo de la presente revisión fue describir y analizar la literatura científica correspondiente a las principales estrategias de inserción laboral: rehabilitación vocacional tradicional (empleo protegido y empresas sociales) y empleo con apoyo (particularmente en su modalidad de empleo con apoyo individualizado).” (Mascayano, 2013, p. 36) como es notorio por la cita realizada, el artículo presentado busca principalmente, retomar y analizar las condiciones que ya se han buscado poner en práctica buscando su viabilidad, efectividad y aplicación en un contexto determinado.

Desde la visión médica, el paso después de la Terapia y el logro de independencia se busca una incorporación al sector productivo, garantizando un rol social, un sustento económico y un desarrollo pleno de la edad adulta con un acceso a la socialización adecuada. En relación al estudio de las estrategias

aplicadas el informe del estudio concluye que “Los resultados de la revisión indican que el empleo con apoyo individualizado es el abordaje más efectivo en la obtención de empleo en personas con discapacidad mental.” (Mascayano, 2013, p.36) por lo tanto la visión que proporciona es la necesidad de abrir oportunidades de empleo con la adaptación de apoyos curriculares, apoyos estructurales, y algunas modificaciones de espacios, contextos y tiempos, sin embargo en todo momento se rescata los variantes beneficios de contratar personas con discapacidad en relación a un apoyo recíproco, de las empresas para con las personas, y de las personas retribuyendo con su entusiasmo, compromiso e innovación, además de un enfoque distinto en la educación y formación cultural.

3.1.4. Programa nacional para el desarrollo y la inclusión de las personas con discapacidad 2014 - 2018

Diagnóstico

La discapacidad forma parte de la condición humana: casi todas las personas presentaran algún tipo de discapacidad transitoria o permanente en algún momento de su vida. Mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad, es decir, el 15% de la población. La población está envejeciendo y el riesgo de discapacidad es superior entre las personas mayores, y también el aumento mundial de enfermedades crónicas.

Las características de la discapacidad en cada país varían por las tendencias en los problemas de salud, factores ambientales y de otra índole. Es importante señalar la importancia que representa el entorno para facilitar o restringir la participación de las personas con discapacidad. El Programa Nacional para el Desarrollo y la inclusión de las personas con discapacidad busca asegurar la vigencia efectiva de los derechos de las personas con discapacidad y contribuir a su desarrollo integral, lo que transita por su inclusión al mercado de trabajo y la dinámica social, el apoyo de los medios de comunicación y la sociedad civil, estrategias que coadyuven a transformar la actual cultura excluyente y discriminatoria en una abierta a la tolerancia y la diversidad.

FECHAS	ACONTECIMIENTO
1950-1960	<ul style="list-style-type: none"> La medicina de rehabilitación, registro un impulso a partir de la necesidad de atender a niños y niñas afectados por epidemias y poliomielitis. Se crea el centro de Rehabilitación "Francisco de P. Miranda" Creación del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
1960-1970	<ul style="list-style-type: none"> 1961-Creación del Instituto Nacional para la Protección a la Infancia 1968- Constitución de la Institución Mexicana de Asistencia a la Niñez, se transforma en El Instituto Mexicano para la Infancia y la Familia.
1970-1980	<ul style="list-style-type: none"> Creación del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia. Surgen Organizaciones Sociales formadas por padres de familia y profesionales de la rehabilitación.
1980-1990	<ul style="list-style-type: none"> 1987 Creación del Programa de Rehabilitación con servicios de atención al sistema neuro-musculo-esquelético, a la comunicación humana, la ceguera o debilidad visual, así como trastornos de salud mental DIF desarrolla Programa de Asistencia a Minusválidos
1990-2000	<ul style="list-style-type: none"> Se reconocen los derechos de las personas con discapacidad Se constituye el Consejo Nacional Ciudadano de Personas con Discapacidad Se elabora el Programa Nacional para el Bienestar e Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad.
2000-2006	<ul style="list-style-type: none"> El Gobierno de la República crea la Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad Se organiza el Consejo Nacional Consultivo para la Integración de Personas con Discapacidad Se promueve y decreta la primera Ley General de las Personas con Discapacidad
2006-2012	<ul style="list-style-type: none"> Se instala en el Sector Salud el "Secretaría Técnica del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad" El Secretario elabora el "programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012" El INEGI instala el Comité Técnico Especializado en Información sobre Discapacidad. Creación del Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de Personas con Discapacidades.
2013	<ul style="list-style-type: none"> Promueve la reforma de la Ley Orgánica de Administración Pública General. Se publica el Decreto donde SEDESOL es facultada como responsable de la política de Estado para las personas con Discapacidad

Situación actual de las personas con discapacidad en México

En los porcentajes que son proporcionados por el INEGI, se identifica que en la población de México, las personas con discapacidad ocupan una posición relevante dentro de la sociedad mexicana, siendo un grupo que no tiene las condiciones para evitar que sean excluidos dentro de las actividades sociales (Laborales, escolares, de recreación).

La mayoría de las personas con discapacidad son predominantes por características naturales como son por enfermedad (38.5%), consiguiente a causa de una edad avanzada (31%), otras por herencia (15%) y el 12% es ocupado por discapacidades por accidente. El sexo predominante en las discapacidades es el femenino, ubicando a la niñez en la etapa donde son identificados.

3.1.5. Ley integral para las personas con discapacidad del estado de Hidalgo

En una sociedad se debe de propiciar oportunidades para el desarrollo personal de cada uno de sus integrantes, para ello se lleva a la creación de leyes que permitan guiar acciones a realizar, las cuales protegen y garantizan la ejecución de los derechos y obligaciones que poseen los ciudadanos, todo ello evita situaciones que generen injusticia o desigualdad.

En toda sociedad la diferencia de los integrantes es considerable, la diversidad está presente en todas partes sin dejar a ninguna fuera de este rango, por ello se deben de propiciar el respeto a las diferencias, esto es ejemplificado con la propuesta que realiza el Estado de Hidalgo, el cual ha llevado a la creación de la ley integral para las personas con discapacidad, siendo un sector social a quien no se le brinda las mismas oportunidades de crecimiento y accesibilidad social, debido a que no existe una cultura sobre ello en el Estado.

3.1.5.1 Antecedentes de la ley

Como fue mencionado con anterioridad, la necesidad de cubrir todas las demandas de los sectores constituyentes de la sociedad, dio pauta para la construcción de una ley que pudiera poner dentro de un margen legal los derechos con los que pueden contar las personas con alguna discapacidad.

La LX legislatura del Congreso Constituyente del Estado libre y soberano de Hidalgo, permitió que se pudiera realizar el decreto no. 435, el cual hace presente la ley mencionada. La propuesta fue presentada por diez integrantes de la LX legislatura a demanda de la sociedad y bajo el cumplimiento de su obligación social permitieron la presentación de dicha ley, quedando así registrado en el libro de Gobierno de la primera comisión permanente de legislación y puntos constitucionales. (Instituto de Estudios Legislativos. 2010)

Por lo tanto se cuenta con un respaldo legal de la protección de los derechos de las personas con discapacidad, buscando su inclusión en la sociedad en todos los aspectos comunes y cotidianos de la vida, garantizando un bienestar emocional.

3.1.5.2 ¿Qué crea la ley integral para las personas con discapacidad del Estado de Hidalgo?

En el artículo primero de la ley expresa los motivos por el cual es creada, expresando que es de orden público y de interés social para los ciudadanos del Estado de Hidalgo.

Otro aspecto contemplado dentro de este mismo artículo es la finalidad por la que es constituido el decreto, teniendo presente que la ley está para “promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos de las personas con discapacidad, estableciendo las condiciones que permitan obtener la plena integración de esta a la sociedad” (Instituto de Estudios Legislativos. 2010) dando así la certeza y seguridad de poder contar con los mismos derechos cuidando el desarrollo íntegro y equitativo de todas las personas sin importar situaciones o condiciones físicas o emocionales.

3.1.5.3 Capítulo I Objetivos y Principios

En la ley se expresan los objetivos y principios que regirán el cumplimiento de lo propuesto y bajo qué valores se enfocará cada una de las acciones presentadas, esto es mencionado en el artículo 2° y 3° de la presente ley.

Los objetivos se mencionan a continuación:

Garantizar el desarrollo de las personas con discapacidad.

Fomentar la integración comunitaria.

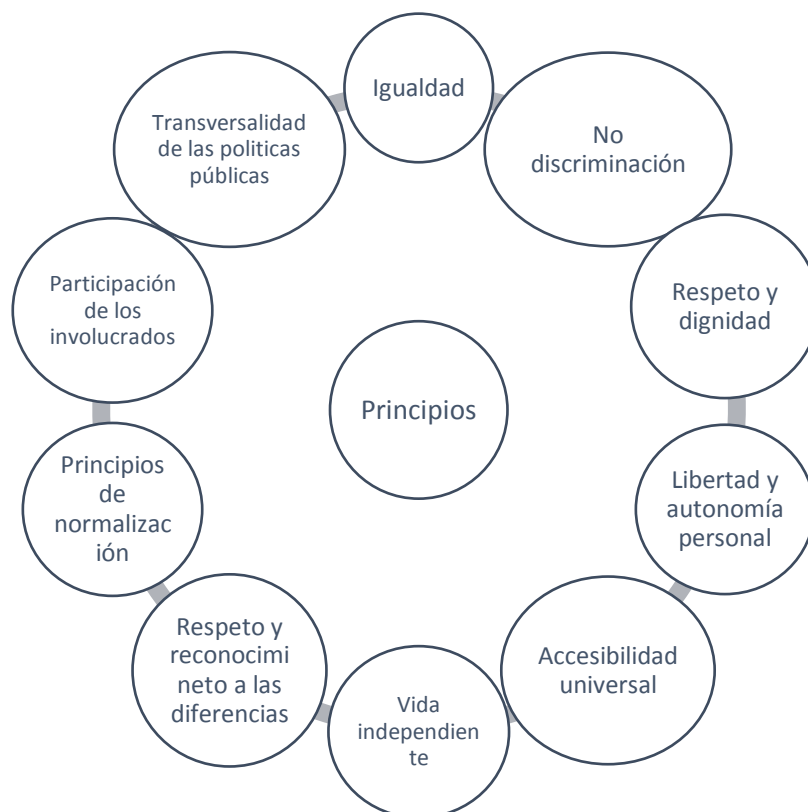
Planificar, coordinar e integrar políticas pública.

Asegurar el ejercicio de un derecho laboral.

Promoción a una participación social.

Propiciar seguridad y protección a las personas con discapacidad.

En el artículo 3°, se presentan los principios que rigen las disposiciones de la ley, estarán vistas bajo los diversos indicadores:



Al conocer estas disposiciones para efectuar la ley integral para las personas con discapacidad, se menciona el artículo 4°, el cual hace mención que "la ley será aplicada por la Administración Pública Estatal y municipal, así como, a los organismos público, autónomos". (Instituto de Estudios Legislativos. 2010) proporcionando así las autoridades necesarias para el cumplimiento total de las normas establecidas.

3.1.5.4 Capítulo II De las Definiciones

Para la aplicación correcta de la ley, es importante identificar el significado de cada uno de los términos usados, esto con el fin de aclarar y evitar dudas en relación a los artículos. En el capítulo II se presenta un glosario de diversos términos utilizados, en donde se dan a conocer en qué consisten cada uno de ellos. A continuación se presentan los términos más importantes que presenta la ley:

Definiciones

Persona con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> • Toda aquella que, por razones congénitas o adquiridas, presenta una o más deficiencias físicas, intelectuales, o sensoriales, sea de carácter permanente o temporal y que debido a las barreras creadas por el entorno social, ve limitada su participación, inclusión e integración a una o más de las actividades de la vida cotidiana
Tranversalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumentación de acciones y políticas públicas cuya relevancia del tema corresponda a dos o más secretarías, entes administrativos o ámbitos de Gobierno, con lo cual, cada uno de ellos, actúa en el marco de su responsabilidad, pero siempre de forma coordinada, a efecto de optimizar sus acciones y resultados
Lenguaje	<ul style="list-style-type: none"> • Se entenderá tanto el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal
La comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los lenguajes, la visualización de textos, el braille, la comunicación táctil, los macro tipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso
Discriminación indirecta por motivos de discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> • Se presenta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas pertenecientes a este grupo en riesgo de exclusión, en desventaja con respecto al resto de la población, sin que dicha disposición, criterio o práctica atienda a una finalidad legítima y objetiva
Intervención temprana	<ul style="list-style-type: none"> • Atención brindada al niño de entre 0 y 6 años para potenciar y desarrollar al máximo sus posibilidades físicas, intelectuales, sensoriales y afectivas, mediante programas sistemáticos y secuenciados que abarquen todas las áreas del desarrollo humano, sin forzar el curso natural de su maduración
Lengua de señas	<ul style="list-style-type: none"> • Lengua de una comunidad de sordos, que consiste en una serie de signos gestuales articulados con las manos y acompañados de expresiones faciales, mirada intencional y movimiento corporal, dotados de función lingüística, que forman parte del patrimonio lingüístico de dicha comunidad y es tan rica y compleja en gramática y vocabulario como cualquier lengua oral
Rehabilitación	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de duración limitada y con un objetivo definido, de orden médico, social y educativo entre otros, encaminado a facilitar que una persona con discapacidad alcance un nivel físico, mental, sensorial óptimo, que permita compensar la pérdida de una función, así como, proporcionarle una mejor integración social
Educación Especial	<ul style="list-style-type: none"> • Conjunto de servicios, programas, orientación y recursos educativos especializados, puestos a disposición de las personas que presenten algún tipo de discapacidad, que favorezcan su desarrollo integral, y faciliten la adquisición de habilidades y destrezas que les capaciten para lograr los fines de la educación
Igualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de adecuaciones, ajustes y mejoras necesarias en el entorno jurídico, social, cultural y de bienes y servicios, que faciliten a las personas con discapacidad una integración, convivencia y participación, con las mismas oportunidades y posibilidades que el resto de la población

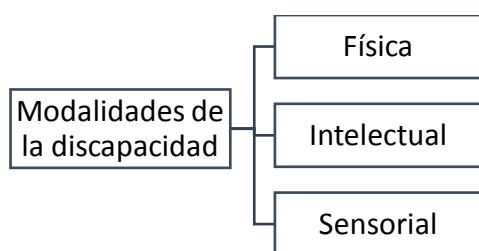
(Tabla de autoría propia, 2017 información tomada de Instituto de Estudios Legislativos. 2010)

La conceptualización correcta es uno de los principales puntos a tratar, desde el punto personal de vista del trabajo, se puede encontrar que la exclusión en el ámbito laboral, da desde la ignorancia, y la falta de información respecto a las verdaderas condiciones de una situación, ya que as ideas prejuiciosas determinan y etiquetas a todo un grupo de personas, sin conocer cuáles son las posibles actuaciones, y métodos para poder forjar un trabajo armónico, y encaminado al beneficio de ambas partes.

3.1.5.5 Capítulo III De la discapacidad

En el capítulo siguiente, ya con los objetivos y principios conocidos y bajo un margen de definiciones que componen los artículos, se procede a especificar los artículos en función a las personas con discapacidad.

En los artículos 6°, 7° y 8° hacen referencia a los institutos de salud y a las modalidades de la discapacidad. Las modalidades que se presentan son las siguientes:



Para determinar si una persona posee alguna de estas modalidades, “tendrá que estar diagnosticado por alguna institución de salud pública o privada (centros de salud, DIF, Hospital General, clínicas generales con diagnósticos realizados por los profesionales de salud correspondientes) Cuando se determina alguna discapacidad, se procede al registro de personas con discapacidad, esto con el fin de recibir la atención por parte del Estado, como es dictaminado en el artículo 9°, y

a su vez tener control de los sectores de la población.” (Artículo 9°. Ley integral para las personas con discapacidad del Estado de Hidalgo,2010) así se asegura el tener un diagnostico oficial para gozar del beneficio de las leyes, dejando de lado los engañadores que intenten tomar esta condición como un beneficio malintencionado.

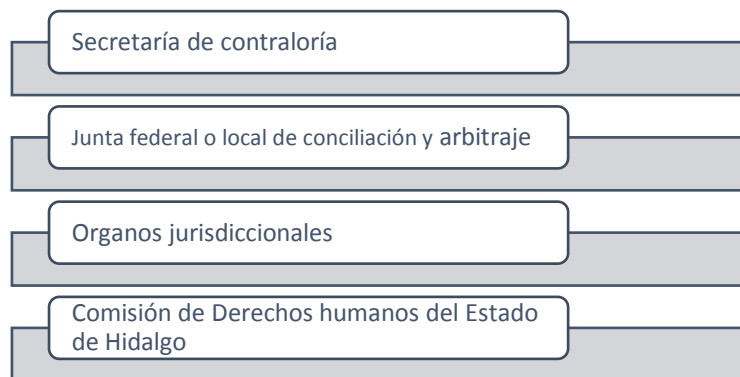
En los artículos posteriores del artículo 9° hasta el 16° estipulan que la atención que tendrá el Estado en función de atender las necesidades de las personas con alguna discapacidad. El Estado tendrá la función de promover y crear políticas públicas que permitan mejorar la calidad de vida de las personas, además prevenir actos de discriminación ya sean directos o indirectos.

Los servicios que deberá brindar será prevenir la obtención de alguna discapacidad en cualquiera de sus modalidades. Al ya contar con alguna discapacidad las funciones de atención recaerán en la rehabilitación tanto física, psicológica y ambiental.

3.1.5.6 Capítulo V De los derechos de las personas con discapacidad

Es importante mencionar los derechos que las personas con discapacidad poseen, ya que, en diversas situaciones no son respetados debido a una inexistente cultura del respeto a la diversidad. “Se debe de propiciar el respeto a la igualdad y a la no discriminación. En caso que esto no sea ejercido, se tendrá derecho a acudir a las autoridades.” (Artículo 23° Ley integral para las personas con discapacidad del Estado de Hidalgo, 2010) dejando así la legalidad y el derecho de recurrir a las autoridades cuando los derechos no sean respetados.

Las personas físicas y morales deben de iniciar e intervenir en los procesos para la defensa de los derechos de las personas discapacitadas, ejemplo de las instituciones que atienden es:



La administración pública garantizará el derecho de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. Ya sea en cualquiera de las instituciones mencionadas. Otra de las medidas que tomará el Estado es la prevención y corrección de actos de discriminación, ejemplo de ello es la prohibición de conductas que atente contra la dignidad de las personas con discapacidad, todo será con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas. El Estado también tendrá la obligación de brindar la administración pública garantizará el derecho de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. (Artículo 23° Ley integral para las personas con discapacidad del Estado de Hidalgo, 2010)

Entendiendo así que las autoridades tendrán la posibilidad no solo de corregir, sino de tomar medidas de prevención para controlar y asegurar el cumplimiento de la ley respecto al respeto de los derechos de las personas que presenten algunas discapacidades, estando las autoridades públicas al servicio de la población.

3.2. Referentes teóricos del problema y la estrategia

3.2.1. *¿Qué es la discapacidad?*

El término discapacidad es utilizado en diferentes contextos y por diversas personas que lo ocupan para denotar la deficiencia de los otros, sin embargo es importante decir que existe una definición de discapacidad que es preciso abordar con la finalidad de comprender el término y sus implicaciones y que así este no sea utilizado en situaciones equivocadas.

En este sentido de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), publicada en 1980, se señala que una discapacidad "es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano." Así el término discapacidad resulta útil para que se denoten déficits, limitaciones y restricciones que no necesariamente tienen que ver con cuestiones de salud si no que afectan el desarrollo en varios ámbitos de la vida cotidiana.

Por otra parte el concepto de discapacidad no solamente hace referencia a las limitaciones que tiene una persona también se destaca que la discapacidad "resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y el entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás" (OMS,2011: 28) de esta forma la discapacidad no es vista como una cualidad específica de la persona sino como un problema que implica a todos los integrantes de la sociedad por no proveer de un entorno donde no existan barreras de ningún tipo.

3.2.1.1. El papel del ambiente

Como ya se ha descrito en el apartado inmediato anterior la discapacidad resulta también cuando se da la interacción con otras personas por eso es que el ambiente también juega un papel muy importante en como entendemos a la discapacidad ya que en el ambiente no solo encontramos personas por ello es que hay que considerar lo siguiente:

Los ambientes inaccesibles crean discapacidad al generar barreras que impiden la participación y la inclusión. A continuación se citan algunos ejemplos de la posible repercusión negativa del ambiente:

- una persona sorda que carece de un intérprete de lengua de señas;
- una persona que utiliza una silla de ruedas en un edificio que carece de un retrete o ascensor accesible;
- una persona ciega que utiliza una computadora que carece de software para lectura de pantalla. (OMS, 2011:28)

Los ejemplos anteriores son muestra de lo que sucede cuando se encuentra la discapacidad frente a un ambiente que no favorece se desarrollen las capacidades de una persona con diferentes limitaciones, sin embargo hay que decir que no solamente se trata de adecuar el ambiente ya que también se dan los casos donde el ambiente puede estar adecuado para brindar un acceso favorable pero las personas que en él se encuentran no favorecen la plena participación de todos los que en él conviven, por ello es que es importante trabajar a la par en lo arquitectónico y la cultura de la inclusión.

3.2.1.2. Diversidad de la discapacidad

Al hablar de discapacidad no se hace referencia a un grupo específico de la población con determinada edad y características es importante mencionar que todos en cualquier momento de la vida podemos llegar a ser discapacitados por lo que entendemos que:

Las personas con discapacidad son diversas y heterogéneas, pese a que hay visiones estereotipadas de la discapacidad que identifican a las personas en sillas de ruedas y a algunos otros grupos «clásicos» como las personas ciegas o sordas. La discapacidad abarca desde el niño que nace con un problema congénito como puede ser la parálisis cerebral, y el soldado joven que pierde una pierna por la detonación de una mina terrestre, hasta la mujer de mediana edad con artritis severa o el adulto mayor con demencia, entre otros. (OMS, 2011: 31)

En este sentido se aprecia que al hablar de discapacidad se tienen que abordar diferencias de edad, género, sexualidad, cuestiones socioeconómicas, de salud y culturales entre otras y así entendemos que cada persona tiene sus propias creencias y respuestas sobre la discapacidad.

3.2.1.3. .Tipos de discapacidad

Existen diferentes tipos de discapacidades y de acuerdo con Andrés Mateo Martínez hay discapacidades temporales o discapacidades permanentes por ejemplo, fracturarse el brazo o perder grados de visión por la exposición de los ojos a algún agente químico nocivo, pueden ocasionar discapacidad temporal. Esto nos hace pensar que cualquiera de nosotros puede estar en situación de discapacidad alguna vez, pero probablemente no lo percibimos de tal forma.

El grupo específico de trabajo, se encuentran en discapacidad permanente dada, a que las afecciones provenientes de distintas formas, (nacimiento, y accidente) casaron dificultades de por vida, sin embargo sus capacidades superar estas tendencias.

Por otra parte, también hay niveles de discapacidad: leve, moderada o severa, pero hay que señalar que estos niveles no son siempre fijos. Una persona puede evolucionar o involucionar, y pasar de un nivel severo a leve, o de moderado a severo (también dependiendo del tipo de discapacidad que hablemos), en este caso señalaremos de manera general los siguientes tipos de discapacidad.

DISCAPACIDAD	CONCEPTO
FÍSICA	Se puede definir como una desventaja resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de una persona, esto significa que las partes afectadas son los brazos y/o las piernas.
COGNITIVA	Presenta dificultades en el nivel de desempeño en una o varias de las funciones cognitivas, en procesos de entrada, elaboración y respuesta que intervienen en el procesamiento de la información y, por ende, en el aprendizaje.
SENSORIAL	Corresponde a personas con deficiencias visuales, a los sordos y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje.
INTELECTUAL	Se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior que coexiste junto a limitaciones con dos o más de las siguientes áreas de habilidades: Comunicación y cuidado propio, Vida

	en el hogar, Habilidades sociales, Uso de la comunidad, Autodirección, Salud y Seguridad, Contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo.
--	---

3.2.2. La transición escuela / trabajo de personas con discapacidad

La transición escuela trabajo es un tema por muy pocos abordado ya que se considera que el brindar formación académica a una persona con discapacidad es solo eso, prepararlo para realizar ciertas actividades sin embargo es bien sabido que después de esta formación se enfrentan a un proceso todavía más difícil que es lidiar con el estigma de ser discapacitados y que por esa razón no quieren contratarlos en ningún espacio a pesar de contar con la capacitación adecuada para realizar actividades en diversos espacios, por tal motivo es importante trabajar en el proceso de la transición.

3.2.2.1. ¿Qué entendemos por transición?

En este caso hablaremos de la transición que se lleva a cabo de una institución educativa al ámbito social por lo que entendemos que la transición es “todo episodio o fase que se conforma como aspecto crítico que ocurre durante los cambios, sean madurativos, sociales o de otra índole que afectan al individuo y que se caracterizan por las repercusiones que tiene en el ambiente o contexto en el que ocurre” (Sánchez y Guerrero, 1999:74) mencionado lo anterior se entiende que la transición está presente a lo largo de la vida de todas las personas ya que todo el tiempo se está pasando de un nivel educativo a otro, de la escuela al trabajo, se avanza hacia la independencia, entre otras cosas.

Otro aspecto importante que se aborda en el escrito “Discapacidad psíquica: formación y empleo” es que los procesos de transición se dan de manera automática sin que el individuo implicado planifique los procesos de cambio sin embargo hay ocasiones en las que la transición se vuelve un elemento dinamizador y posibilitador de la adaptación o incorporación a otras etapas evolutivas.

Para llevar a cabo la transición se hace necesario que la persona que va a pasar de una etapa a otra este en la disposición de asumir un rol en la sociedad, esta disposición estará definida no solo por factores relacionados con las actitudes sino con las aptitudes de manera que sea capaz de responder a las exigencias sociales.

3.2..2.2. Importancia de la transición para las personas con discapacidad

La transición implica asumir un nuevo rol no solo individualmente sino de forma social por ello es importante tener en cuenta que “la transición de la escuela hacia la vida adulta significa que se deja atrás el periodo de la infancia y, por otro, deviene la urgencia de preparación para el futuro, esta preparación debe abarcar una serie de aspectos tales como el trabajo, la independencia, la vida social y la vida doméstica...” (Sánchez y Guerrero, 1999:75) como puede apreciarse la transición implica una serie de cambios que necesariamente tienen que ver con el desarrollo personal y social, especialmente con la capacidad de afrontar situaciones inesperadas ya que las transiciones no son cambios planificados en la mayoría de las ocasiones.

La transición es un proceso de adaptación que implica cambios en varias de las esferas cotidianas, sin embargo para las personas con discapacidad es un proceso aún más complejo ya que se plantean diversas barreras por las condiciones individuales y esta parte pesa más que la formación o capacitación con que cuentan para acceder al ámbito laboral, pero es importante “enfaticar que la integración, la asignación de roles en la vida real, es la forma de rehabilitación más eficaz, por lo que la justificación de la necesidad de instituciones “productoras de normalidad” ...se convierte en una forma de control social” (Sánchez y Guerrero, 1999:75) de este modo resulta importante empezar a preparar a los jóvenes con discapacidad desde la polivalencia.

3.2.2.3. Objetivos de la transición

Al ser un proceso la transición también tiene una serie de objetivos sin embargo es importante decir que de acuerdo a las acciones que se persigan serán los objetivos, uno de los primeros objetivos es “unir el término de la escolarización y la inserción o la inclusión en los contextos sociolaborales por lo que tiene que haber elementos que faciliten esta última” (Sánchez y Guerrero, 1999:76) uno de los elementos de la transición que puedan facilitar la integración a lo sociolaboral puede ser el buscar espacios o actividades que se adecuen a las características de los sujetos a los que se pretende insertar en dicho ámbito.

Los objetivos que se planteen perseguirán el que las personas puedan alcanzar el grado máximo de funcionalidad en los entornos donde se desarrollen sin embargo tampoco es aceptable:

Focalizar la acción sobre las personas con discapacidad ya que puede llevarnos a delimitar el desarrollo máximo de sus capacidades teniendo

presente que las mismas son requisito indispensable, para la adaptación al entorno, por otro lado, al poner énfasis en el entorno, su análisis debe permitirnos delimitar y decidir qué aspectos o características del mismo son susceptibles de modificarse para adecuarse a las características de las personas. (Sánchez y Guerrero, 1999:77)

Para el caso del presente trabajo se pretende que la transición sea un proceso de adaptación fácil y por ello es que la distribución de tareas de cada uno de los sujetos en la microempresa se ha realizado de tal forma que cada uno se desarrolle en las áreas en las que tiene mejor dominio para logra el correcto funcionamiento de la microempresa.

3.2.3.. Inserción laboral

Abordar lo que es la inserción laboral es considerar varios factores que inciden en que se lleve a cabo satisfactoriamente o no, dichos factores son la edad, la preparación académica, las capacidades o limitaciones entre otras pero de acuerdo con José María García Blanco y Rodolfo Gutiérrez en su trabajo “inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas” la inserción laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar.

El siguiente capítulo establece el diseño de la estrategia de intervención, ya habiendo realizado todo el proceso de indagación,

fundamentación y delimitación, se plantea la propuesta encaminada a dar solución a la problemática encontrada.

A continuación se plantea desde las condiciones contextuales en la institución como referente de la toma de decisiones correspondientes a la forma de dirigir el proyecto, se establece una estrategia general con actividades específicas que cumplan un objetivo principal.

Cada actividad está desarrollada en condición a tiempos, espacios, recursos materiales, recursos humanos, recursos tecnológicos, recursos financieros y su objetivo a cumplir, además de establecer todo a manera general en el cuadro de Gantt permitiendo tener así una visión global.

CAPITULO IV. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

Habiendo concretado el trabajo de investigación es relevante tomar a consideración la información para cumplir con el elemento esencial de mejorar las condiciones encontradas, por lo tanto el capítulo IV muestra la tarea de planificación y diseño de una estrategia de intervención que permita dar respuesta a las necesidades latentes dentro de la institución.

4.1. Condiciones Institucionales

Considerar la situación contextual a nivel institucional es de gran relevancia para poder entender la dirección del diseño de la estrategia.

La institución educativa CECATI #123 se reconoce por la integración de grupos vulnerables en las distintas actividades y servicios que ofrece, ofertando a adultos mayores y a las personas con discapacidad descuentos económicos para lograr su ingreso, así como espacios y ambientes diversos para concretar su desarrollo en habilidades de trabajo, esta institución al encontrarse comprometida con la acción identifico una problemática general permitiendo el trabajo profesional, ese es uno de los elementos más rescatables, el creciente interés por ver una mejora en el proceso de inserción no solo a esta área educativa sino al verdadero sector laboral, esto da a su vez una amplia oportunidad de utilización de recursos, satisfacción de insumos, garantía de trabajo por parte de los colaboradores, este hecho permea el diseño en gran manera.

Otro elemento institucional a considerar ante la creación y diseño de una estrategia fue la solicitud por parte de las autoridades directivas de que a pesar de que la propuesta fuera pensada para atender a las personas con discapacidad la aplicación de la estrategia se diera a manera general cubriendo a todos los grupos

y sujetos, hecho que ejerce modificación a los criterios principales, por lo cual el diseño se realiza para toda la institución promocionando un modelo de inserción laboral para el sector de vinculación con una aplicación al alumnado a manera global.

La institución como el primer espacio de trabajo solicitó una estrategia bien fundamentada con un diseño flexible y aplicable a todos los alumnos de diversas edades, espacios, contextos, e intereses, además de que pudiera ser una estrategia útil para la institución con el paso del tiempo, por lo cual cada actividad incluida se pensó en la generalidad de las condiciones, espacios y tiempos, pensada para ser una estrategia constante en el departamento de vinculación al sector productivo.

Buscando fortalecer el proceso de vinculación de las personas con NEE al sector laboral productivo el diseño de la estrategia establece lineamiento de mejora pensando en un proceso de inserción eficaz y eficiente mejorando las posibilidades a todos los jóvenes de poder incorporarse al mundo laboral al concluir su formación en la institución.

4.3. Diseño de la estrategia

Buscando cumplir el objetivo de establecer lineamientos de mejora en el área de vinculación se plantea una estrategia orientada principalmente a dar respuesta a las dificultades observadas en el proceso de inserción laboral de los jóvenes egresados de CECATI #123, por lo tanto el establecer una instrumentación al departamento, beneficia no solo de manera inmediata sino que se plantea el ideal de marcar un verdadero a largo plazo.

4.3.1 Estrategia

Existen distintos tipos de estrategia la cognitiva “son procesos por medio de los cuales se obtiene el conocimiento” (Johan, 1985), la meta cognitiva “se adquiere el conocimiento sobre los procesos de cognición por medio de la planeación, evaluación” (Johan, 1985). Las socio afectivas “permiten al aprendizaje exponerse a través de la expresión y la práctica” (Johan, 1985) para esta estrategia se hace el uso del elemento socio afectivo dado a que se busca poder incluir las necesidades de las personas con NEE a las prioridades de necesidad del departamento de vinculación al sector productivo.

4.3.2 Actividades

1. Manual “ la empresa incluyente”

El manual de la empresa incluyente es pensada para atender a la desconfianza de las empresas por correr peligros al contratar a personas con NEE, por lo cual por medio de esta se busca acercar a los jóvenes en un proceso de prácticas profesionales, mostrando en el manual las leyes, beneficios fiscales, los métodos de integrar al trabajo, y los beneficios emocionales para su empresa.

2. Manual para el alumno “El mundo laboral”

El manual “El mundo laboral” se crea para atender a las dudas de los alumnos brindándoles asesorías sobre sus derechos, formas de presentarse a la entrevista, tips para ser contratados, información sobre la documentación que necesitan llevar para una entrevista, dando así la posibilidad de que los alumnos adquieran confianza al presentarse más preparados.

3. Taller “Ese puesto es para mí”

El taller “Ese puesto es para mí” tiene como propósito dotar a los alumnos de habilidades sociales para asistir a entrevistas con mayor seguridad, además de mostrarles herramientas de presentación como un examen FODA laboral (donde se estructura en una tabla de 4 celdas, las fortalezas de la persona, sus oportunidades de crecimiento laboral, sus debilidades, y amenazas del contexto), la creación de un curriculum y el llenado de una solicitud de empleo.

4. Creación de una exposición de bolsa de trabajo

Para que los alumnos puedan tener mayor contacto con las opciones de empleo, en la institución se buscara contantemente trabajos adecuados para los talleres de formación, colocando anuncios en la institución, brindando información a los alumnos y dotándolos de documento que los certifique.

5. Difusión al programa de prácticas profesionales

A pesar de contar con el programa de prácticas profesionales en la institución los alumnos no muestran interés, por lo cual se hará una labor de difusión con los alumnos.

ESTRATEGIA: “INSERCIÓN LABORAL PARA TODOS”

4.3.3 Objetivo General de la Estrategia:

Instrumentar al CECATI 123 con herramientas para fortalecer la información dirigida a los alumnos y empresas sobre las ventajas de la vinculación entre las instituciones, mejorando su confianza y seguridad al acercarse al ámbito laboral.

4.3.3.1. Objetivos específicos de la estrategia:

- Facilitar el establecimiento de vínculos entre las empresas empleadoras y CECATI 123
- Distribuir información a los alumnos sobre las condiciones laborales a nivel legal y empírico.
- Capacitar a los alumnos para potenciar habilidades de socialización ante las primeras entrevistas de trabajo.
- Proporcionar a los alumnos información sobre las ofertas de trabajo de región y lugares aledaños.
- Generar mayor interés de la comunidad estudiantil en la participación con prácticas profesionales.

4.3.4 Diagrama de Gantt

Para poder establecer un control óptimo de las actividades de manera general se hace uso del diagrama de Gantt el cual “es una útil herramienta gráfica cuyo objetivo es exponer el tiempo de dedicación previsto para diferentes tareas o actividades a lo largo de un tiempo total determinado.” (Handl, 2004) esta herramienta se emplea principalmente para planificar tareas a lo largo de un periodo determinado de tiempo. Gracias a una fácil y cómoda visualización de las acciones a realizar, permite realizar el seguimiento y control del progreso de cada una de las etapas de un proyecto. Reproduce gráficamente las tareas, su duración y secuencia, además del calendario general del proyecto y la fecha de finalización prevista.

El diagrama utilizado para establecer la practicidad de la estrategia muestra principalmente el objetivo general, acompañado del listado de actividades indicando en cada una de ellas su meta, conociendo así que es lo que se desea alcanza a través de llevar a cabo la planeación y teniendo un punto de inicio y un punto de cierre, en la siguiente columna el cronograma ubicando así los tiempos de realización, en los recursos se considera la utilización de materiales, recursos tecnológicos, el dinero para financiar la actividad y las personas encargadas de esta.

Estrategias: Instrumentar a la institución con herramientas para fortalecer la información para los alumnos y empresas sobre las ventajas de la vinculación entre las instituciones, además de capacitar a los alumnos mejorando su confianza y seguridad al acercarse al ámbito laboral

No.	Actividad	Meta	Cronograma					Recursos			
								Humanos	Materiales	Tecnológicos	Financieros
1	Creación del manual " la empresa incluyente" y enseñanza sobre la utilización	Facilitar el establecimiento de vínculos entre las empresas empleadoras y CECATI #123	E.	F.	M	A.	My.	E.L.I.E. Tania Ortiz Domínguez	Hojas blancas Empastado	Laptop Impresora	\$250.00 (Recurso propio)
			S.1	S.2	S.3	S.4	S.5				
2	Creación del manual para el alumno "El mundo laboral" y gestión para su uso	Distribuir información a los alumnos sobre las condiciones laborales a nivel legal y empírico	E.	F.	M	A	My.	E.L.I.E. Tania Ortiz Domínguez	Hojas blancas Empastado	Laptop Impresora	\$200.00 (Recurso propio)
			S.1	S.2	S.	S.4	S.5				Transporte \$45.00 (Recurso propio)
3	Aplicación del taller "Ese puesto es para mí"	Capacitar a los alumnos para potenciar habilidades de socialización ante las primeras entrevistas de trabajo	E.	F.	M.	A.	My.	E.L.I.E. Tania Ortiz Domínguez T.S. de la institución	Hojas Lapiceros suficientes Sillas y mesas Solicitudes de empleo Ejemplos de curriculum con fotocopias Folders Hojas rojas y azules suficientes	Laptop Impresora Bocinas Cañón Fotocopiadora Extensión Memoria	\$100.00 (Recurso propio)
			S.1	S.2	S.3	S.4	S.5				\$50.00 (Recurso propio) \$20.00 (Recurso propio) \$55.00 (Recurso propio) Transporte \$30.00 (Recurso propio)
4	Creación de una exposición de bolsa de trabajo	Proporcionar a los alumnos información sobre las ofertas de trabajo de región y lugares aledaños	E.	F.	M.	A.	My.	E.L.I.E. Tania Ortiz Domínguez	Hojas blancas Pizarrón O Tablero de macopan Tachuelas	Laptop Impresora Fotocopiadora Cámara fotográfica	\$50.00 (Recurso propio) \$100.00 (Recurso propio) \$15.00 (Recurso propio) Transporte \$100.00 (Recurso propio)
			S.1	S.2	S.3	S.4	S.5	ING. De la institución /jefe de vinculación			
5	Difusión al programa de prácticas profesionales	Generar mayor interés de la comunidad estudiantil en la participación con prácticas profesionales	E.	F.	M.	A.	My.	E.L.I.E. Tania Ortiz Domínguez	Hojas blancas (trípticos) Lona publicitaria	Laptop Cañón Impresora Fotocopiadora	\$25.00 (recurso propio) \$150.00 (Recurso propio)
			S.1	S.2	S.3	S.4	S.5				

Tabla número uno (autoría propia, 2017)

4.3.5. Descripción de las actividades diseñadas

Manual “ LA EMPRESA INCLUYENTE” y enseñanza sobre la utilización	<p>Objetivo:</p> <p>Facilitar el establecimiento de vínculos entre las empresas empleadoras y CECATI #123</p>	
	<p>El manual la empresa incluyente está pensado principalmente para generar mayor interés de las empresas empleadoras con las que se crea vínculo, ofertando la oportunidad de ofrecer el conocimiento de los jóvenes recién preparados a través de la práctica pero buscando tener mayor apertura para la contratación, por el diseño de este material también se establece el mostrar los beneficios de las contrataciones de todas las personas sin importar condiciones de discapacidad.</p> <p>En el material se incluye de manera muy didáctica y visual:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Normativas legales, y beneficios fiscales de la contratación incluyente • Beneficios de formar un grupo diverso de trabajo • Especificación de la benéfica asociación con el plantel, mostrando la calidad de la enseñanza y formación de los educandos • Consejos para las empresas sobre cómo integrar al personal nuevo <p>Todo el material será pensado para una fácil utilización, planeando su uso posterior.</p> <p>La actividad no solo plantea la elaboración del manual, sino de manera propia la comprobación de su efectividad, por lo tanto se buscará el acercamiento con nuevos espacios laborales, con los cuales se pudiese crear una vinculación.</p>	<p>Material:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Hojas blancas *Empastado *Laptop *Impresora *Cámara Fotográfica
		<p>Tiempo:</p> <p>Cronograma aproximado flexible a cambios</p> <p>Inicio Enero Semana 4- aplicación de dos meses después de eso, para definirlo y establecerlo.</p>
		<p>Material probatorio:</p> <p>Análisis de opinión de las empresas a las que se visite (Aplicación de cuestionarios al utilizarlo)</p>
	<p>Evaluación:</p> <p>Incremento en el interés de las instituciones además de la muestra de sensibilización en las reuniones.</p> <p>Cuestionario,</p>	

Tabla número dos (autoría propia, 2017)

Manual “EL MUNDO LABORAL” y gestión sobre su uso con recurso académico.	Objetivo: Distribuir información a los alumnos sobre las condiciones laborales a nivel legal y empírico	
	<p>El manual el mundo laboral está dirigido para tener un impacto interno. Considerando que la institución tiene como propósito esencial capacitar para el trabajo es importante que los jóvenes no solo posean habilidades de su área, sino que conozcan las posibilidades que tienen el mundo real, así como las situaciones que enfrentarán.</p>	Material: *Hojas blancas *Empastado *Laptop *Impresora *Cámara Fotográfica
	<p>El manual fue pensado para informar a los jóvenes principalmente sobre sus derechos laborales, buscando así evitar las injusticias o que acepten cualquier condición laboral, además de que se busca establecer los pasos o las oportunidades que poseen para poder elegir auto emplearse e iniciar un negocio propio, esto con el fin de activar la actitud emprendedora de los estudiantes, la innovación es una respuesta favorable para la toda la institución.</p>	Tiempo: Cronograma aproximado flexible a cambios Inicio Febrero semana 2- Continuidad durante el periodo de aplicación hasta un máximo de Mayo.
	<p>El manual se planea realizar de manera sencilla, clara, autodidacta, muy visual para facilitar su entendimiento y el uso interesado de los jóvenes.</p> <p>De igual forma el manual no es la mera propuesta, sino que se busca utilizar este material como un recurso académico, por eso si la institución lo aprueba, sería utilizado como un requisito en sus cursos talleres, solicitando a los maestros el indicar una tarea que involucre su uso, esto para que todos los jóvenes lo conozcan, el material estará disponible en el departamento de vinculación, controlando el préstamo y la devolución de dicho manual.</p>	Material probatorio: Evaluación de los maestros sobre el aprendizaje del manual y de la tarea otorgada. Análisis de esta información.
		Evaluación: Generar un instrumento de evaluación estándar para proporcionar a los maestros.

Tabla número tres (autoría propia, 2017)

Taller "ESE PUESTO ES PARA MI" Sesión 1

<p>Objetivo:</p> <p>Capacitar a los alumnos para potenciar habilidades de socialización ante las primeras entrevistas de trabajo</p>	
<p>"Ese puesto es para mí" sesión 1. Busca establecer lineamientos de mejora para la adquisición de habilidades sociales y capacidades de presentación.</p> <p>La sesión 1 principalmente se centra en la explicación del propósito del taller, además de dar inicio con "Actitud exitosa"</p> <p>Lineamientos del ganador de puestos, como destacarse entre todos los candidatos a un trabajo.</p> <p>Inicio:</p> <p>Presentación de objetivos de trabajo y de dinámica de la sesión y del taller.</p> <p>Se dividirá a los alumnos en 5 equipos distintos, con los cuales trabajaran las 5 sesiones correspondientes, el propósito de su trabajo conjunto es crear estrategias para ser un equipo ganador.</p> <p>La actividad consiste en presentarles un trabajo ficticio con todas las condiciones deseadas, y a la que cualquiera de ellos puede aspirar, como equipos deberán desempeñar distintas actividades planeadas, y bien elaboradas para poder convencer que son los mejores candidatos para el empleo, el equipo que logré convencer a la directora de la empresa en este caso la aplacadora del taller, la E.L.I.E. Tania Ortiz Domínguez de que tienen las habilidades necesarios, serán premiados al final y de manera simbólica serán contratados.</p> <p>Desarrollo: Mostrar la ponencia planeada con una duración de 15 minutos, "la actitud exitosa" en el cual se plantea mostrar tips para tener la actitud correcta ante la presentación en una primera entrevista, modos de comportamiento, reglas de conducta social, lenguaje corporal, tono de voz.</p> <p>Actividad:</p> <p>Para encontrar una participación de los jóvenes de manera voluntaria se pedirá que pase algún miembro del equipo a representar de manera actuada un pequeño saludo con su posible futura jefa mostrando el aprendizaje que adquirieron</p> <p>Cierre: Provocando a la participación y competencia se mostrará una tabla previamente hecha en donde se plantee el avance de cada equipo estimulándolos a participar de manera dinámica.</p> <p>Tarea:</p> <p>Asignar fecha para la siguiente sesión y solicitar a los alumnos que vayan vestidos con las prendas que consideran que serían útiles para una entrevista, pidiéndoles por favor que no generen gastos sino que usen algo que ya posean o que pidan prestada alguna prenda.</p>	<p>Material:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Hojas blancas *Lapiceros suficientes *Mesas *Sillas *Solicitudes de empleo *Folders *Hojas blancas y azules *5 cartulinas de distintos colores *Lona publicitaria *Laptop *Cañón *Impresora *Cámara fotográfica *Extensión *Diapositivas (ver anexo 8) <p>Tiempo:</p> <p>Cronograma aproximado flexible a cambios</p> <p>Inicio Febrero semana 3, dando seguimiento durante Marzo y Abril, aplicando dejando un espacio de tiempo para poder reafirmar algunos conocimientos y tiempos.</p> <p>Material probatorio:</p> <p>Evaluación de los resultados en cuanto al proceso para ser contratados en la actividad simulada</p> <p>Evaluación:</p> <p>Escala valorativa del proceso de desarrollo de los jóvenes en cuanto a aprendizaje y participación</p>

Tabla número cuatro (autoría propia, 2017)

Taller “ESE PUESTO ES PARA MI” Sesión 2

<p>Objetivo:</p> <p>Capacitar a los alumnos para potenciar habilidades de socialización ante las primeras entrevistas de trabajo</p>	
<p>Sesión 2 Pensando en mantener una continuidad de los aprendizajes se hará un análisis significativo del nuevo contenido.</p> <p>Inicio: Recordatorio de lo visto en la sesión pasada, desde la motivación por la dinámica del taller, así como recordar de manera rápida los tips que adquirieron.</p> <p>Desarrollo:</p> <p>“Primera impresión”</p> <p>Iniciar con la pregunta generadora, ¿cómo debo ir vestido? Por medio de una ponencia se les mostrara reglas concretas de etiqueta, mostrándole las opciones que no generen gasto, sino enseñar principalmente la higiene, el porte de cada prenda.</p> <p>Se presentaran algunos empleos hipotéticos mostrándoles varios modelos de trajes o de ropa formal casual pidiendo que por quipo elijan cual sería la más idónea.</p> <p>Como siguiente actividad se les pedirá que en su equipo de trabajo observen la ropa que llevaron y que no la descarten sino que la mejoren, ¿Qué detalles le hacen falta a mi atuendo?</p> <p>Cierre;</p> <p>Para concluir la sesión se pedirá a los grupos que elijan a quien consideran que va vestido más acorde a la situación en su equipo, pidiendo que pase a modelar y manifiesten que podrían arreglar y cuáles son los aciertos.</p> <p>Se pondrán participaciones en la tabla de avances, para quienes hayan generado una buena primera impresión.</p> <p>Tarea:</p> <p>Se solicita a los alumnos que para la siguiente sesión lleven sus documentos oficiales en copia para ayudarles a formar un buen curriculum, o presentación de solicitud de empleo</p>	<p>Material:</p> <p>Material:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Hojas blancas *Lapiceros suficientes *Mesas *Sillas *Solicitudes de empleo *Folders *Hojas blancas y azules *5 cartulinas de distintos colores *Lona publicitaria *Laptop *Cañón *Impresora *Cámara fotográfica *Extensión *Diapositivas (ver anexo 8) <p>Tiempo:</p> <p>1 hora considerando el día adecuado para no interrumpir actividades Cronograma aproximado flexible a cambios</p> <p>Inicio Enero Semana 4- aplicación de dos meses después de eso, para definirlo y establecerlo.</p> <p>Material probatorio:</p> <p>Análisis de opinión de las empresas a las que se visite (Aplicación de cuestionarios al utilizarlo)</p> <p>Evaluación:</p> <p>Incremento en el interés de las instituciones además de la muestra de sensibilización en las reuniones.</p>

Tabla número cinco (autoría propia, 2017)

Taller “ESE PUESTO ES PARA MI” Sesión 3

<p>Objetivo:</p> <p><i>Capacitar a los alumnos para potenciar habilidades de socialización ante las primeras entrevistas de trabajo</i></p>	
<p>Inicio:</p> <p>Pedir a los alumnos que con sus comentarios ayuden a hacer una recapitulación de lo visto hasta el momento, pidiendo que se sitúen con su equipo y que saquen su material de trabajo.</p> <p>Desarrollo: Con ayuda de una ponencia se mostrara a los alumnos como llenar de manera correcta una solicitud de empleo, la cual se les proporcionara en el taller, de igual forma se les mostrara dos casos de trabajos hipotéticos para los cuales van a buscar presentarse, se les mostrara la mayoría de requisitos que se piden.</p> <p>Entre los elementos formativos para este curso taller esta plantearles por medio de fotografías proyectadas como cada trabajo tendrá diversos requisitos de contratación y como saber de cada uno de estos.</p> <p>Como un plus de la sesión se les mostrará cómo se puede elaborar una carta de recomendación personal y laboral y como es que pueden acceder a ellas, el manejo y control, los jóvenes que se desarrollen de manera positiva se les elaborara una carta de recomendación personal para que lo anexen a su expediente, estos mismos tendrán que dejarlos e ir fortaleciendo.</p> <p>A pesar de que este taller será más cargado de trabajo, se busca encontrar en los jóvenes motivación a través de la constante conversación relajada, dentro de un ambiente de respeto.</p> <p>Tarea:</p> <p>Conseguir una foto de ellos mismos, puede ser de cualquier tamaño, impresa en papel especial o en hoja blanca</p>	<p>Material:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Hojas blancas *Lapiceros suficientes *Mesas *Sillas *Solicitudes de empleo *Folders *Hojas blancas y azules *5 cartulinas de distintos colores *Lona publicitaria *Laptop *Cañón *Impresora *Cámara fotográfica *Extensión **Diapositivas (ver anexo 8) <p>Tiempo:</p> <p>1 hora considerando el día adecuado para no interrumpir actividades</p> <p>Cronograma aproximado flexible a cambios</p> <p>Inicio Enero Semana 4- aplicación de dos meses después de eso, para definirlo y establecerlo.</p> <p>Material probatorio:</p> <p>Expedientes/evaluación de su elaboración</p>
	<p>Evaluación:</p> <p>Interés por los expedientes además de llenado de las solicitudes de empleo</p>

Tabla número seis (autoría propia, 2017)

Taller “ESE PUESTO ES PARA MI” Sesión 4	<p>Objetivo:</p> <p>Capacitar a los alumnos para potenciar habilidades de socialización ante las primeras entrevistas de trabajo</p>	
	<p>La sesión 4 está pensada para mejorar el autoestima de los alumnos que participen, buscando que reconozcan sus habilidades, que conozcan sus fortalezas para demostrarlo en un empleo.</p> <p>Inicio:</p> <p>Como todas las sesiones el inicio será una recapitulación breve de lo visto y la dinámica, anexándole un análisis del progreso de cada equipo.</p> <p>Desarrollo:</p> <p>Se les dará una hoja blanca en donde pegaran su fotografía, en otra hoja realizaran una tabla llamada FODA que aunque tiene un carácter empresarial, sirve para el objetivo que se persigue, por medio del cañón se mostrara a los jóvenes como realizar el FODA, encontrando su Fortalezas propias, sus oportunidades, sus debilidades y las amenazas, considerándose dentro del contexto laboral, se ira ayudando a los compañeros, pidiendo opiniones de los otros para las cosas positivas y dándoles ejemplos de las negativas, siempre haciendo hincapié en la flexibilidad de ese estudio, y como pequeñas actitudes o acciones pueden modificarlo para bien o para mal.</p> <p>Cuando hayan terminado se les proporcionara otra hoja para realizar dos test de aptitudes, y el test de inteligencias múltiples de Howard Gardner. Todas las actividades serán explicadas a los jóvenes desde su análisis hasta su utilidad.</p> <p>Ganará el equipo que trabaje más rápida y ordenadamente, generando buenos expedientes, que incluirán en su folder de curriculum.</p> <p>Tarea: Se les solicitará a los alumnos que para la última sesión vayan bien arreglados ya que ese día se elegirá a los nuevos empleados (de manera simbólica) además de que se les hará entrega de un documento que marque su participación en el taller, con el propósito de ser incluido en sus solicitudes de trabajo.</p>	<p>Material:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Hojas blancas *Lapiceros suficientes *Mesas *Sillas *Solicitudes de empleo *Folders *Hojas blancas y azules *5 cartulinas de distintos colores *Lona publicitaria *Laptop *Cañón *Impresora *Cámara fotográfica *Extensión **Diapositivas (ver anexo 8)
	<p>Tiempo:</p> <p>Inicio Enero Semana 4- aplicación de dos meses después de eso, para definirlo y establecerlo.</p>	
	<p>Material probatorio:</p> <p>Llenado de los test y realización del FODA</p>	
<p>Evaluación:</p> <p>Análisis de la perspectiva propia de cada joven de manera individual.</p>		

Tabla número siete (autoría propia, 2017)

Taller “ESE PUESTO ES PARA MI” Sesión 5

<p>Objetivo:</p> <p><i>Capacitar a los alumnos para potenciar habilidades de socialización ante las primeras entrevistas de trabajo</i></p>	
<p>¿El puesto será suyo?</p> <p>La última sesión destinada a dar el cierre de la actividad, llevada a cabo en un tiempo estimado de 4 sesiones y la correspondiente tratará con la dinámica de concentración.</p> <p>El salón de trabajo se ambientara de manera distinta, simulando una empresa con todo el proceso de contratación, pidiendo a los jóvenes que esperen mientras los demás son entrevistados.</p> <p>A todos se les hará entrega de su expediente con el que han trabajado, y pasaran en orden de ganancia por equipo, siendo el de mayor avance los primeros miembros en pasar, los demás deberán esperar mientras se les pasa algunos videos sobre visión empresarial, así como consejos para la vida laboral.</p> <p>Cada joven tendrá que mostrar que tanto aprendió de las habilidades correspondientes a:</p> <p>Actitud, Vestimenta, Presentación, Entrega de documentación</p> <p>Y con ayuda de su FODA y sus test deben buscar convencer que son miembros importantes para la empresa.</p> <p>Con ayuda de autoridades de la dirección de hará la entrega de algún reconocimiento por su participación, y, se hará la premiación para los alumnos contratados, quienes recibirán algún premio, pensado y acordado con la institución.</p>	<p>Material:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Hojas blancas *Lapiceros suficientes *Mesas *Sillas *Solicitudes de empleo *Folders *Hojas blancas y azules *5 cartulinas de distintos colores *Lona publicitaria *Laptop *Cañón *Impresora *Cámara fotográfica *Extensión *Diapositivas (ver anexo 8) <p>Tiempo:</p> <p>1 hora considerando el día adecuado para no interrumpir actividades</p> <p>Material probatorio:</p> <p>Reconocimientos (ver anexo)</p> <p>Evaluación:</p> <p>Escalas valorativas para cada sujeto, donde se evalúe su entrevista laboral simulada</p>

Tabla número ocho (autoría propia, 2017)

BOLSA DE TRABAJO	<p>Objetivo: Proporcionar a los alumnos información sobre las ofertas de trabajo de región y lugares aledaños.</p>	
	<p>La propuesta de bolsa de trabajo surge como una oportunidad de acercar a los alumnos a la vida real, considerando que se están preparando en la institución siempre existen necesidades propias de empleo o en otros caso esta información puede sr de utilidad para sus familias.</p> <p>La bolsa de trabajo es un trabajo propio de la intervención en donde por mes o quincena dependiendo las condiciones de trabajo se realizará un recorrido por Tulancingo y en zonas aledañas, buscando encontrar a nuncios o posibilidades de empleo, consultando también la bolsa de trabajo de presidencia, toda esta información recabada, será cómodamente expuesta a los jóvenes por medio de un tablero de macopan o un pizarrón buscando así su fácil lectura.</p> <p>El tablero también será utilizado para presentar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consejos sobre cómo vestirse para primeras entrevistas • Artículos de la revista el emprendedor • Artículos interesantes sobre la inserción laboral de personas con discapacidad • Convocatorias para proyectos de innovación • Invitaciones para eventos regionales culturales de ayuda para la mentalidad del joven emprendedor • O la publicación de casos exitoso de empleo e inserción inclusiva <p>Todo esto con el propósito de reforzar el conocimiento sobre las condiciones laborales ofertado a los alumnos de la institución, asegurando formar y forjar ciudadanos capacitados para desarrollar un buen trabajo y con la confianza necesaria para enfrentarse a la realidad de las condiciones laborales en la actualidad, destacándose y abriendo oportunidades.</p>	<p>Material:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Hojas blancas *Pizarrón *Tablero de macopan *Tachuelas *Laptop *Cámara fotográfica *Impresora
	<p>Tiempo:</p> <p>Cronograma aproximado flexible a cambios</p> <p>Inicio Enero Semana 1 aplicación de tres meses, posteriormente se definirá y establecerá.</p>	
	<p>Material probatorio:</p> <p>Análisis de la utilidad por medio de la opinión de los alumnos de la institución</p>	
<p>Evaluación:</p> <p>Creación y aplicación de un cuestionario para los jóvenes, en donde se sepa que tanto interés se ha generado y si ha sido de utilidad</p>		

Tabla número nueve (autoría propia, 2017)

Difusión al programa de prácticas profesionales	<p>Objetivo:</p> <p>Generar mayor interés de la comunidad estudiantil en la participación con prácticas profesionales</p>	
	<p>El programa de prácticas profesionales es un elemento de suma importancia en la institución ya que es una oportunidad de acercar a los alumnos a la práctica diaria, se mejoran conocimientos, se establecen pautas de conducta cercanas a la realidad, los jóvenes pueden incrementar su seguridad al buscar una fuente de empleo, además de que al asegurar un buen trabajo los alumnos pueden dar difusión a la institución, por lo cual resulta relevante el generar una actividad estratégica para poder aumentar el número de practicantes profesionales, para esto se plantea principalmente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colocación de una lona publicitaria con información sobre las prácticas profesionales, esta con un diseño atractivo y visual • Generar una plática para los alumnos en donde: <ul style="list-style-type: none"> Se expongan el proceso de inserción al programa de prácticas profesionales Se muestren los beneficios de participación Y en el caso de ser posible presentar una o dos experiencias exitosas <p>Los alumnos que se encuentren en formación pueden atender a la solicitud y al completar su formación continuar con este paso.</p>	<p>Material:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Hojas blancas (Trípticos) *Lona publicitaria *Laptop *Impresora *Fotocopiadora *Cámara fotográfica *Cañón
		<p>Tiempo:</p> <p>Cronograma aproximado flexible a cambios</p> <p>Inicio Enero Semana 1 aplicación continúa hasta concluir la estancia.</p>
		<p>Material probatorio:</p> <p>Análisis del incremento en el interés por el programa de prácticas profesionales</p>
	<p>Evaluación:</p> <p>Aplicación de un pequeño cuestionario en la plática para los alumnos</p>	

Tabla número diez (autoría propia, 2017)

CAPÍTULO V. RESULTADOS

4.1. Plan de evaluación

Para poder concretar el trabajo es importante evaluar no solo el proceso sino cada una de las partes realizadas para el cumplimiento del objetivo, es necesario saber que:

“La evaluación es el proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y el mérito de las metas, la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados”.
(Daniel Stufflebeam 1996)

Por lo cual el plan de evaluación se encamina a planificar las tareas de evaluación desde el inicio, el desarrollo y el cierre, logrando ubicar debilidades y fortalezas, así como obtener información para la toma de decisiones encaminadas a la mejora del proyecto.

4.2. Modelo CIIP de evaluación

Este proyecto se rige por el modelo de evaluación CIIP en donde se tiene como propósito tener un guía para tomar decisiones, tener datos responsables y verídicos, así como comprender la dirección del trabajo. El modelo CIIP busca evaluar (Contexto, entrada, proceso y producto) los cuales son explicados a continuación:

La evaluación de contexto hace un estudio del entorno, logrando así tener como guía un escenario estudiado, de igual manera se identifican las oportunidades de trabajo y las amenazas posibles “Identificar las virtudes y defectos de algún objeto (institución, programa, población, persona) y proporcionar una guía para su perfeccionamiento. Es la forma más simple y fundamental de evaluación cuyo propósito es proveer un marco de referencia para la determinación de los objetivos.” (Stufflebeam, s-f) Los resultados proporcionan una base sólida para el ajuste o establecimiento de metas y prioridades y para la designación de los cambios necesarios.

La evaluación de entrada hace un estudio de la base del trabajo, siendo así un estudio del programa “ayuda a prescribir un programa mediante el cual se efectúen los cambios necesarios, esto se consigue examinando críticamente los métodos potencialmente” (Stufflebeam, s-f) por medio de este se puede anticipar el éxito, el fracaso y la eficacia de un cambio.

La evaluación de procesos permite tener un panorama de todas las actividades realizadas, así como las acciones para lograr el objetivo. Así se puede “comprobar continuamente la realización de un plan, se obtiene información sistemática” (Stufflebeam, s-f) Esta evaluación parte una vez que el proyecto está en movimiento, siendo necesaria para proporcionar retroalimentación periódica a los ejecutores del proyecto.

La evaluación del producto, plantea principalmente la necesidad de evaluar lo que se ha logrado, el resultado de la aplicación de estrategias, y cuanto se ha alcanzado el objetivo. “Esta evaluación valora, interpreta y juzga los logros” (Stufflebeam, s-f) Esta última evaluación, de síntesis, se orienta a medir e interpretar los logros al final de cada etapa del proyecto.

El modelo CIIP de Stufflebeam busca concretar una evaluación totalizadora y sistemática, con precisión y encaminada al perfeccionamiento, promueve la toma de decisiones, e análisis inicial, procesual y total

4.3. Informe de aplicación

Habiendo concretado el diagnóstico de la situación problemática conocida en la institución, de recolectar literatura de respaldo para las condiciones encontradas y los elementos planeados, se estructura el diseño de una estrategia de instrumentación y mejoramiento desarrollando a su vez cuatro actividades. El capítulo cinco de este trabajo desarrolla principalmente un informe detallado sobre la aplicación de las diversas actividades dentro de la institución, considerando, el contexto, los tiempos, los logros alcanzados, así como las dificultades existentes, sin dejar de lado el proceso de evaluación de cada actividad.

Manual “ LA EMPRESA INCLUYENTE” y enseñanza sobre la utilización	
	Objetivo: Facilitar el establecimiento de vínculos entre las empresas empleadoras y CECATI #123
Aplicación de la actividad: A pesar de la planificación previa de la actividad fue necesario modificar algunas condiciones institucionales, dado que se cambió la dirección en el departamento el material se tuvo que entregar a las nuevas autoridades quienes garantizaron su utilización en las visitas a empresas, sin embargo, en este periodo de prácticas no se pudo evaluar en su totalidad la actividad. El manual desde el diseño es de mucha calidad, fue aprobado por las autoridades de CECATI 123, entre sus mejores elementos se rescata la información gráfica, dinámica de muy fácil manejo además de rescatar elementos de identidad importantes de la institución	Tiempo: Cronograma modificado respecto a los cambios institucionales (continuidad a futuro) Observación o comentarios: Dadas las condiciones institucionales la actividad no fue concretada en su totalidad por lo cual la actividad se plantea para su aplicación a futuro, así como su evaluación correspondiente.

Tabla número once (autoría propia, 2017)

De esa forma se concretaron las acciones de una de las actividades establecidas principalmente para mejorar las relaciones de vinculación con las instituciones, fortaleciendo uniones, compromisos además de incidir en el ideal cultural negativo de la contratación de jóvenes en condiciones de discapacidad.

A continuación, se presenta el informe de la actividad número dos:

<p>Manual “EL MUNDO LABORAL” y gestión sobre su uso con recurso académico.</p>	<p>Objetivo: <i>Distribuir información a los alumnos sobre las condiciones laborales a nivel legal y empírico</i></p>
<p>Aplicación de la actividad: Esta actividad fue centrada principalmente como apoyo para los estudiantes de la institución, su distribución fue pensada en un primer momento con la elaboración de manuales ubicados en la dirección de la institución, buscando que los jóvenes tuvieran acceso a ellos a través de la colaboración de los docentes, sin embargo en la realidad institucional se encontraron modificaciones al entrar la nueva dirección del departamento de vinculación, por lo cual la actividad fue modificada y simplificada a la creación de folletos informativos, abarcando temas relevantes como derechos laborales, posibilidades de autoempleo y tips sobre como sobresalir en el sector laboral los cuales fueron distribuidos estratégicamente en la institución. El formato del folleto fue guardado en digital y compartido con el departamento para posterior uso.</p>	<p>Tiempo: Cronograma modificado respecto a los cambios institucionales (continuidad a futuro)</p> <p>Observación o comentarios: A pesar de concretar la modificación de la actividad, es de relevancia la aplicación y uso de los manuales que complementen y respalden la información, además de permitir su uso continuo en el departamento, por lo cual se pretende reutilizar la actividad.</p>

Tabla número doce (autoría propia, 2017)

A pesar de las modificaciones institucionales por tiempos y recursos la información proporcionada resulta interesante, dinámica, asociada a sus intereses y sobre todo a las necesidades encontradas en la elaboración del diagnóstico. Con los cambios estratégicos (agrupar los alumnos en una sola aula, con apoyo y contribución del personal docente) se logró una distribución adecuada a los sujetos a quien fue dirigida desde un inicio la actividad.

La actividad número tres fue una de las actividades más fuertes de la estrategia, dirigido de igual forma a los alumnos buscando restablecer su autoestima y seguridad respecto a su formación en la institución.

Taller “ESE PUESTO ES PARA MI”	
Objetivo:	
<i>Capacitar a los alumnos para potenciar habilidades de socialización ante las primeras entrevistas de trabajo</i>	
Aplicación de la actividad: La aplicación del taller fue una de las actividades con mayor relevancia y repercusión en las condiciones institucionales, su fecha de aplicación fue modificada y apresurada por condiciones institucionales, solicitando que se realizara en una semana seguida a diferencia de la planeación en el cual se consideraba una vez por semana.	Tiempo: Cronograma modificado respecto a los cambios institucionales (continuidad a futuro)
El grupo de trabajo fue asignado por la institución, logrando darle a 28 alumnos con distintas edades y condiciones de discapacidad.	Observación o comentarios: La entrega de certificaciones se realizó de manera formal en un acto cívico, permitiendo a los alumnos recolectar un documento para su
El taller fue diseñado para asegurarse de integrar las características de los jóvenes, mostrándoles en la primera sesión la importancia de tener una actitud exitosa ante las condiciones laborales verdaderas, dando consejos sobre comportamiento, etiqueta y lenguaje corporal, al encontrar	

una excelente respuesta se dio continuidad con la sesión 2 trabajando en la primera impresión, mostrando a los jóvenes la calidad respecto en su vestimenta, la manera adecuada de formar un estilo causa formal sin necesidad de gastar dinero extra, se trabajaron con normas de higiene y presentación, el día miércoles se manejó el tema de llenado de solicitud de empleo y curriculum en donde emplearon habilidades de redacción garantizando la posibilidad de una oportunidad de empleo, en el interés de mostrar a los jóvenes sus capacidades y mejorar su autoestima la sesión número cuatro fue destinada a aprender y manejar el análisis de FODA personal (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas), ayudándoles a descubrir sus fortalezas y oportunidades rescatándolas en futuras entrevistas de trabajo La quinta sesión se realizó la simulación de una entrevista de trabajo, cubriendo todos los elementos, información, presentación de un puesto en distintas empresas automotrices, entrevista formal, recepción de documentación, evaluación de formalidad e higiene, teniendo excelente resultados.

La evaluación fue certificada, permitiéndoles a los alumnos contar con un documento oficial. (Certificado firmado por la Universidad pedagógica y por el CECATI 123 donde se avala su formación en el taller)

curriculum vitae, de esta forma se aseguró la aplicación del taller.

Los resultados de la evaluación fueron muy buenos ya que los alumnos hicieron utilización de la información adquirida, así como desarrollaron habilidades sociales.

Tabla número trece (autoría propia, 2017)

La estrategia número tres tuvo excelentes resultados, obtuvo la respuesta esperada, la autorización y valorización de las autoridades de la institución.

A continuación se muestra la tabla correspondiente con una breve descripción sobre la aplicación de las actividades consecuentes.

BOLSA DE TRABAJO

Objetivo:

Proporcionar a los alumnos información sobre las ofertas de trabajo de región y lugares aledaños.

La actividad de bolsa de trabajo fue realizada dentro de la institución de manera provechosa, utilizando las redes sociales, la indagación en las comunidades, se reunió información sobre ofertas de empleo asociadas a las especialidades de los alumnos, colocándolas en un punto estratégico (a entrada principal) además de proporcionarles información en la oficina de trabajo social, buscando con esto un acercamiento de los jóvenes al mundo laboral.

Su aplicación realizada mensualmente tuvo éxito e interés por parte del alumnado correspondiente, los jóvenes se acercaban a la oficina para recibir mayor información.

Tiempo: Los tiempos fueron apresurados y modificados por cambio de dirección en el departamento de vinculación.

Observaciones: la estrategia quedo asignada no solo para las fechas estimadas sino que se resguardo como una actividad del departamento de vinculación llevada a cabo por los actuales y futuros prestatarios de servicio social.

Tabla número catorce (autoría propia, 2017)

4.4. Evaluación general de la estrategia

Como parte de este capítulo es de suma relevancia mostrar la evaluación de la estrategia con cada una de sus actividades, notando los resultados obtenidos y el acercamiento al cumplimiento del objetivo general previamente establecido, para poder llevar acabo esta tarea se hace utilización de la meta evaluación, en donde se identifica que tanto se alcanzó de las metas planteadas antes de la aplicación así como al final de esta, “La meta evaluación ayuda a los evaluadores a identificar variaciones que afectan a los resultados, creando nuevos análisis

estadísticos que permiten una revisión cuantitativa (Anguera, 1989, p. 16) estos estudios posteriores permiten localizar todas aquellas condiciones que no se establecieron anteriormente, asegurando mejoras y control en aplicaciones posteriores, además de que permiten tener una visión completa del proceso “Incluir el informe completo con todos los anexos y datos correspondientes a la evaluación”(Anguera, 1989, p. 16). Buscando establecer este panorama general a continuación se muestra la tabla de metas establecidas y alcanzadas otorgando credibilidad a los resultados obtenidos.

Estrategia:: Instrumentar a la institución con herramientas para fortalecer la información para los alumnos y empresas sobre las ventajas de la vinculación entre las instituciones, además de capacitar a los alumnos mejorando su confianza y seguridad al acercarse al ámbito laboral						
Actividad	Meta	Unidad de medida	Meta alcanzada	Fecha de aplicación	Evidencia de aplicación	Observaciones
Creación del manual “la empresa incluyente” y enseñanza sobre la utilización	Distribuir 15 manuales a las distintas empresas a través del departamento de vinculación.	.Manuales	*10 manuales fueron entregados *67% de la meta alcanzada	1 de Mayo al 2 de Junio del 2017	Manual (ver anexo)	Retraso de informes debido a modificaciones del personal del departamento de vinculación
Creación del manual para el alumno “El mundo laboral” y gestión para su uso	Distribuir 30 manuales sobre condiciones laborales a los alumnos de la institución.	Manuales	* 30 manuales entregados * 100% de la meta alcanzada	15 al 31 de Mayo del 2017	Manual (ver anexo)	Se cumplió la actividad en su totalidad debido a la colaboración de las autoridades de la institución
Aplicación del taller “Ese puesto es para mí”	Certificar a 28 alumnos en habilidades de socialización para el éxito en las entrevistas de trabajo.	.Alumnos certificados	* 25 alumnos certificados * 90% de la meta alcanzada	3 al 7 de Abril del 2017	(Fotografías ver anexo e instrumentos de evaluación ver anexo)	Los alumnos que no alcanzaron la certificación fue debido a insistencias injustificadas
Creación de una exposición de bolsa de trabajo	Proporcionar cuatro informes mensuales de bolsa de trabajo de las especialidades.	Informes mensuales	*3 informes mensuales *75% de la meta alcanzada	Marzo, Abril, Mayo, Junio Del 2017	(Fotografías ver anexo)	Se realizaron 3 informes mensuales debido a la premura del tiempo y a la necesidad de realizar otros informes por medio de la institución

Asesorías a los alumnos sobre las posibilidades de autoempleo y de creación de microempresas	Proporcionar ocho asesorías sobre autoempleo y microempresas.	Asesorías a los alumnos	*8 asesorías *100% de la meta alcanzada	1 de Abril al 20 de Mayo del 2017	(Registro de asistencia, ver anexo)	Asesorías exitosas permitiendo el trabajo continuo con un grupo de 5 alumnos para la creación de microempresa
---	---	-------------------------	--	-----------------------------------	-------------------------------------	---

Tabla número quince (autoría propia, 2017)

Como se hace notorio en la tabla se obtuvieron excelentes en los resultados alcanzando más del 50 % de las metas planteadas, teniendo amplio acceso a las empresas e instituciones con posibilidades de contratación, se logró proporcionar información a los alumnos de manera indirecta a través de los manuales (folletos) así como con las asesorías de donde se rescató una posibilidad de intervención futura. La actividad con mejores resultados fue el taller debido a que los alumnos desarrollaron amplias habilidades sociales demostrándolo en las simulaciones de entrevistas, dejando en claro el provecho de las cinco sesiones del taller.

Fase		Actividad	0 a 3	4-6	7-9	10
Elaboración del diagnóstico		La recogida de información fue suficiente para el análisis			X	
		Las fuentes de información consultadas fueron confiables				X
		Se realizó un análisis sustentado en información teórica, hechos encontrados, así como interpretación empírica	X			
		El diagnóstico ubica y describe el tema central				X
Establecimiento de objetivos		El objetivo general fue creado con la finalidad de solucionar la preocupación central				X
		Los objetivos específicos concentran los apartados para cumplir el objetivo central			X	
		Los objetivos son viables considerando las condiciones institucionales			X	
		Los objetivos son alcanzables			X	
Creación de Estrategia y actividades de intervención		El Establecimiento de la estrategia central corresponde al objetivo general				X
		Las actividades planeadas son esenciales para lograr el objetivo general				X
		La aplicación de las actividades de intervención están acorde a las posibilidades encontradas en la institución			X	
		El impacto positivo de la estrategia genera un verdadero aporte a la institución				X

CONCLUSIÓN

No me digas cuantas horas trabajas, mejor cuéntame que has logrado

Inserción laboral inclusiva

El trabajo aquí presentado intenta ilustrar no solo una dosificación de contenidos, una estructuración conceptual, sino que establece principalmente la situación abordada en una institución CECATI 123, una condición que no solo es existente de este lugar, permite abrir el panorama para observar, muestra una realidad vivida en la actualidad, pero que ha sido olvidada, abandonada u ocultada, para no dejar a la vista las deficiencias sociales respecto a la inclusión de todas las personas.

El trabajo buscó desde la fundamentación teórica hasta el establecimiento de una estrategia, permitiendo así un cambio institucional. Desde el periodo de investigación e indagación hasta la evaluación de la aplicación de estrategia, se pudieron hacer grandes descubrimientos y se adquirió gran aprendizaje, se hizo notorio con cada observación y con cada análisis documental la necesidad de dar atención a las personas con algún tipo de discapacidad o en situación de discapacidad, que encontraban grandes retos en el campo laboral; desde su formación institucional encontraban seguridad al entrar a una institución sensibilizada en la formación, dándoles la oportunidad de formarse, de crecer en comunidad estudiantil, sin embargo al finalizar sus estudios y enfrentar la realidad laboral, las barreras se hicieron grandes, dejando a la población vulnerable ante las realidades sociales.

La aplicación de la estrategia no fue solo una condición procesual inactiva, sino que la respuesta de los participantes ante ella fue muy provechosa,

demostrando en gran forma el interés por encontrar más oportunidades, para romper parte de las barreras que interfieren en la inserción.

A pesar de obtener un trabajo muy provechoso los cambios institucionales dejaron incompleta la labor, dando así la oportunidad a continuar con el trabajo desde distintos ámbitos, por citar ejemplos se puede realizar una investigación a fondo sobre la recepción de las distintas empresas y su aceptación ante las personas con discapacidad, haciendo modificaciones de vinculación, como lo es contar con manuales, creación de talleres o platicas informativas sobre la adaptación, informando sobre los beneficios fiscales. Otro tema de investigación da desde la perspectiva familiar y su contribución para la inserción exitosa al mundo laboral, y desde los alumnos las posibilidades de ser partícipes de convocatorias sobre proyectos laborales.

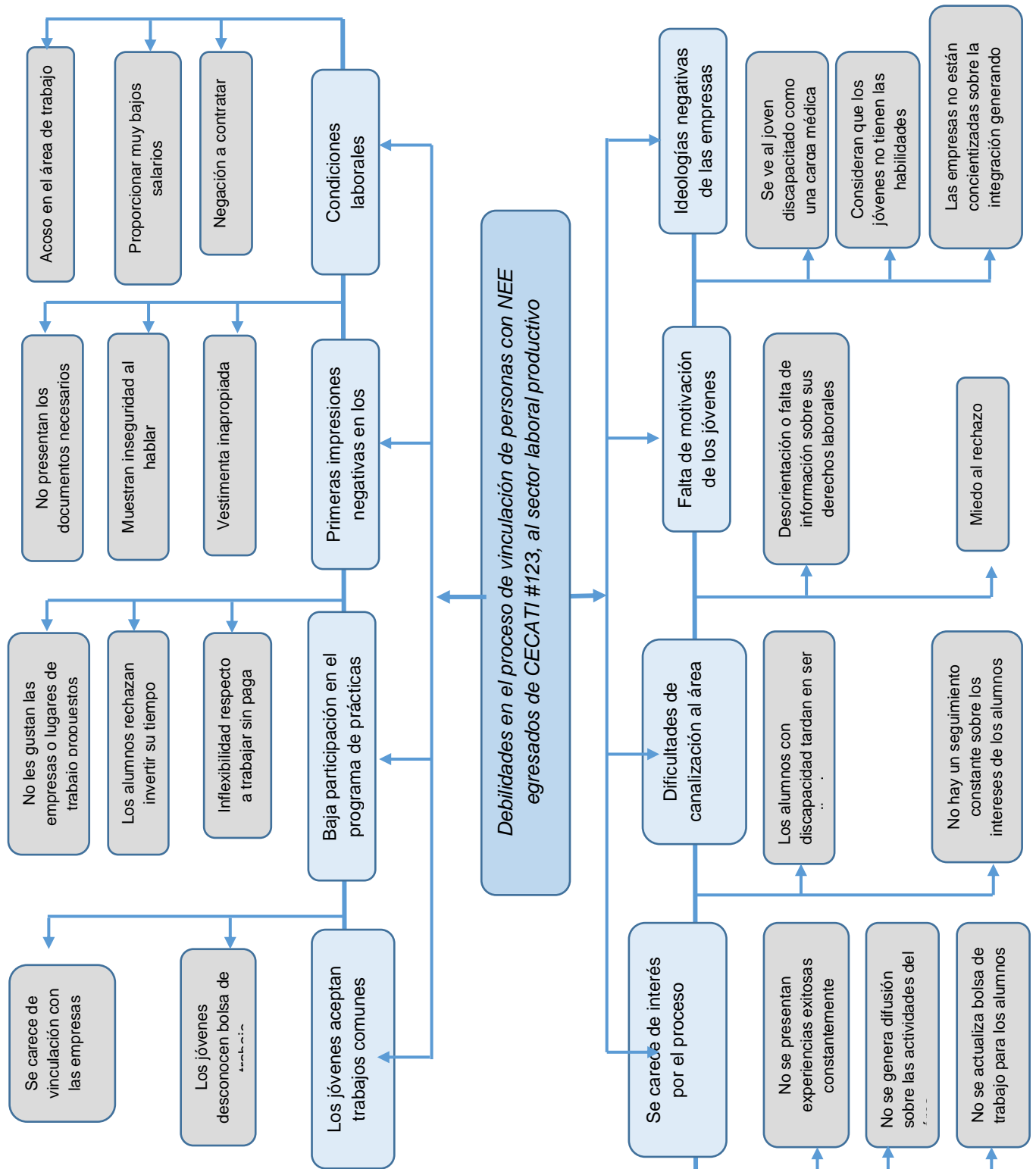
Al acercarse a este sector específico de la población en un ámbito tan relevante para la vida, es claro observar las grandes dificultades respecto a la inclusión social, por lo cual desarrollar la estrategia fue un trabajo satisfactorio, permitiendo ayudar en el espacio de trabajo, teniendo así una visión más amplia sobre el papel tan importante de un interventor educativo.

REFERENCIAS

- ANDER E. Ezequiel “La práctica de la animación sociocultural” en: La animación y los animadores. Madrid: Nacea 1989
- ANDER E. Ezequiel “Pautas y orientación para elaborar un diagnóstico comunitario” en: Metodología y práctica del desarrollo de la comunidad. Buenos Aires Lumen 2000
- FERNANDEZ V. Nuria “Situación laboral de las personas con discapacidad en España” en: Universidad Complutense de Madrid Revista de educación Vol. 14 núm 2. (2003)
- HANDL A. Karen “Diagrama de Gantt” en: Aplicación práctica del diagrama de Gantt” (2004)
- HERNANDEZ J. Millán “Las personas con discapacidad en España, inserción laboral y crisis económica” en: Revista española de discapacidad 3 (1) 2016
- IBARRA, (2004) “Revolución Cartista” en: La administración de Justicia Laboral Federal de México
- ONWUEGBUZIE A. Johnson (2004) “Método mixto” en: research paradigm whose time has come. Educational Researcher, 33(7),
- PÉREZ S. Gloria “Diagnóstico” En: Elaboración de proyectos sociales: casos prácticos, Madrid, NACEA S.A. 1993
- SAINT B. Cristina (1964) Modelos de intervención asistencial, socioeducativo y terapéutico en Trabajo Social. En: Trabajo social casos II
- STUFFLEBEAM L. Daniel (1993) “Modelo CIIP” en: Evaluación sistemática guía teórica y práctica, Barcelona, Paidós
- WEISS A. Eduardo (1963) Hermenéutica y ciencias sociales en: Investigación Cualitativa Antología UPN,

ANEXOS

ANEXO 1. ÁRBOL DE PROBLEMAS



ANEXO #2 PLANEACIÓN DE ACTIVIDADES DE DIAGNÓSTICO

Cronograma	Técnica e Instrumento	Objetivo
<i>Agosto del 2016</i>	Observación	Conocer de manera general la institución educativa
<i>Agosto del 2016</i>	Entrevista abierta	Analizar las experiencias vividas de las autoridades del departamento de vinculación
<i>Agosto del 2016</i>	Revisión bibliográfica	Fundamentar el diagnóstico a través del sustento procesual de diversos autores.
<i>Agosto del 2016</i>	Observación	Evaluar la estructura física e ideología establecida en la institución.
<i>Septiembre del 2016</i>	Registro de documentos	Revisar de marcos legales en la inserción laboral a nivel institucional
<i>Septiembre del 2016</i>	Entrevista	Indagar sobre la experiencia de los docentes respecto al proceso de vinculación al sector laboral
<i>Septiembre del 2016</i>	Cuestionario	Conocer los intereses de los alumnos respecto a la inserción al mundo laboral.
<i>Septiembre del 2016</i>	Registro de documentos	Recolectar información sobre ingresos y egresos de personas con discapacidad.
<i>Septiembre y Octubre del 2016</i>	Registro de documentos	Recolectar información sobre el registro y control de egresados de personas con discapacidad.
<i>Febrero del 2017</i>	Establecimiento formal del informe de diagnóstico con los elementos correspondientes.	

Nombre del alumno	Curso	Edad	Diagnóstico	Periodo de estancia en CECATI #123	Proceso de vinculación	Comentarios
Cardenas Flores Alexis			Mental/Déficit de Atención		Inexistente	El alumno aún no ingresa a este proceso ya que se encuentra formándose y capacitándose para el trabajo
Cruz Calderon Juana Anabel	Estilismo y Bienestar CECATI #123		Mental y Lenguaje /Condiciones de aprendizaje	22 de Agosto al 11 de Octubre del 2016	Inexistente	El alumno aún no ingresa a este proceso ya que se encuentra formándose y capacitándose para el trabajo
Flores Tapia Jose	Estilismo y bienestar CECATI #123		Mental/ Trastorno Autista f84	22 de Agosto al 11 de Octubre del 2016	Inexistente	El alumno aún no ingresa a este proceso ya que se encuentra formándose y capacitándose para el trabajo
López Hernández Ana Lilia	Estilismo y bienestar CECATI #123		Mental /Hipoxia Cerebral con daño Neuronal neonatal, multifactorial	22 de Agosto al 4 de Noviembre del 2016	Inexistente	El alumno aún no ingresa a este proceso ya que se encuentra formándose y capacitándose para el trabajo
Montiel Banderas Maria de Guadalupe	Estilismo y bienestar CECATI #123		Lenguaje	22 de Agosto al 11 de Octubre del 2016	Inexistente	El alumno aún no ingresa a este proceso ya que se encuentra formándose y capacitándose para el trabajo
López Pelcastre Francisco	Electrónica Automotriz CECATI #123		Mental y Lenguaje /Condiciones de aprendizaje	22 de Agosto al 11 de Octubre del 2016	Inexistente	El alumno aún no ingresa a este proceso ya que se encuentra formándose y capacitándose para el trabajo
Saldaña Villanueva Wenceslao	Alimentos y bebidas CECATI #123		Mental /Hipoxia Cerebral con daño Neuronal neonatal, multifactorial	22 de Agosto al 4 de Noviembre del 2016	Inexistente	El alumno aún no ingresa a este proceso ya que se encuentra formándose y capacitándose para el trabajo
Sánchez Guzmán Omar Antonio	Electrónica Automotriz CECATI #123		Lenguaje	22 de Agosto al 11 de Octubre del 2016	Inexistente	El alumno aún no ingresa a este proceso ya que se encuentra formándose y capacitándose para el trabajo

Nombre del alumno	Curso	Edad	Diagnóstico	Periodo de estancia en CECATI #123	Proceso de vinculación	Comentarios
Becerra Mendez Ana Valeria	Informática CECATI #123	18	Discapacidad Mental			
Canales Lira Yoselin	Alimentos y Bebidas CECATI #123	16	Discapacidad Mental	27/08/2016 a 05/11/2016		Por acreditar sin certificación
Canales Vargas Silverio Samuel	Electrónica CECATI #123	42	Discapacidad Motora	27/08/2016 a 29/10/2016		Competente, acreditación C0113321
Cardenas Flores Alexis	Mecánica Automotriz CECATI #123	16	Discapacidad Mental	12/10/2016 a 16/12/2016 17/10/2016 a 22/08/2016 a 11/10/2016 20/04/2016 a 15/07/2016		Competente, acreditado D316151 Competente, acreditado D316157 Competente, acreditado D316011 Cursa por segunda vez
Centeno Gomez Pedro Pablo	Estilismo y Bienestar CECATI #123	64	Discapacidad Motora	31/10/2016 a 30/12/2016		Acreditado sin diploma /falta llegar

ANEXO 4. ENTREVISTAS DOCENTES



UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL-HIDALGO
SEDE REGIONAL TULANCINGO
LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA
LINEA INCLUSIVA



El objetivo del presente instrumento es conocer la perspectiva del personal capacitador en lo referente al proceso de inclusión laboral de los alumnos que presentan alguna necesidad educativa especial o específica.

Nombre del docente capacitador: _____

Fecha y Horario de la entrevista: _____

De antemano se agradece la colaboración con la presente entrevista, comprometiendo que la información será utilizada con las pausas y cuidados correspondientes.

1. ¿Los cursos cumplen con su propósito de formar personas capaces para ingresar de inmediato al sector laboral?

2. Considerando que dentro de la institución se cuenta con un área específica para vincular a los alumnos con el sector productivo. ¿Qué alumnos son candidatos a esta vinculación?

3. Tomando como referencia que la institución incluye a toda la población en general y a alumno con alguna NEE ¿De qué forma estos cursos de capacitación los favorecen?

4. ¿Qué aspectos se toman en cuenta antes de vincular a un alumno con NEE al área laboral?

5. ¿Las vinculaciones que ha hecho han sido exitosas?

6. En su opinión personal ¿Considera que las condiciones laborales para las personas con NEE son adecuadas?



UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL-HIDALGO
SEDE REGIONAL TULANCINGO
LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA
LINEA INCLUSIVA



El objetivo del presente instrumento es conocer la perspectiva del personal capacitador en lo referente al proceso de inclusión laboral de los alumnos que presentan alguna necesidad educativa especial o específica.

Nombre del docente capacitador: _____

Fecha y Horario de la entrevista: _____

1. Durante su estancia en la institución como docente ¿Ha capacitado a algún alumno que presente alguna NEE?
2. ¿Tuvo que hacer adaptaciones curriculares para integrarlos (as)?
3. ¿Esta capacitación para el trabajo se concluye en el mismo periodo con todos los alumnos?
4. ¿Qué sucede si un alumno con NEE no concreta sus conocimientos requeridos en el periodo de tiempo determinado?

5. ¿Las oportunidades de emplearse al salir de la institución son favorables para las persona con NEE?

6. ¿Todos sus alumnos persiguen el objetivo de emplearse posteriormente a su egreso de la capacitación?

ANEXO 5. CUESTIONARIOS PARA ALUMNOS



UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL-HIDALGO
SEDE REGIONAL TULANCINGO
LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA
LINEA INCLUSIVA



Nombre del encuestado: _____

_____ Edad: _____

Curso de capacitación: _____

Objetivo: Conocer la visión de los alumnos en lo referente a la inserción laboral.

Instrucciones: Contestar de manera honesta el inciso o respuesta con la cual se sienta identificado (la información será utilizada con pertinencia y discreción).

¿Cuántos cursos has tomado en CECATI #123?

- a) 1
- b) 2
- c) 3 o más

¿Qué deseas hacer al egresar?

- a) Seguir mis estudios
- b) Insertarme en un trabajo
- c) Auto emplearme "Emprender un negocio propio"

Anteriormente ¿Has trabajado?

- a) No
- b) Si ¿Qué labor realizabas?

¿Conoces programas y proyectos que te ayuden a financiar la creación de "negocios propios"?

- a) No
- b) Si ¿Cuáles?

¿Conoces tus derechos laborales?

- a) Si
- b) No

Hoy en día ¿Las condiciones de trabajo son adecuadas?

- a) Si
- b) No ¿Por qué?

Agradezco la colaboración con el llenado del instrumento

ANEXO 6. CUADRO ARISTOTELICO

Preocupación

Definición: Objeto de intervención-

Matriz

CAUSAS

1. No se genera interés por el proceso
2. Dificultades de canalización al área
3. Falta de motivación de los jóvenes
4. Ideas negativas de las empresas

ELABORAR TABLA ARISTOTELICA (0 AL 3 PONDERAR)

X	C1	C2	C3	C4	total
C1	X	3	3	0	6
C2	1	X	1	0	2
C3	3	2	X	3	8
C4	0	0	2	X	2
TOTAL	4	5	6	3	x

¿Con que fuerza incide la causa 1 con la causa 2?

¿Con que fuerza incide la causa 1 con la causa 3?

¿Con que fuerza incide la causa 1 con la causa 4?

ANEXO 7. Evidencia fotográfica del taller



Representación gráfica de datos importantes sobre empleo y desempleo, al grupo de trabajo.

Exposición de elementos para entrevistas de trabajo exitosas.

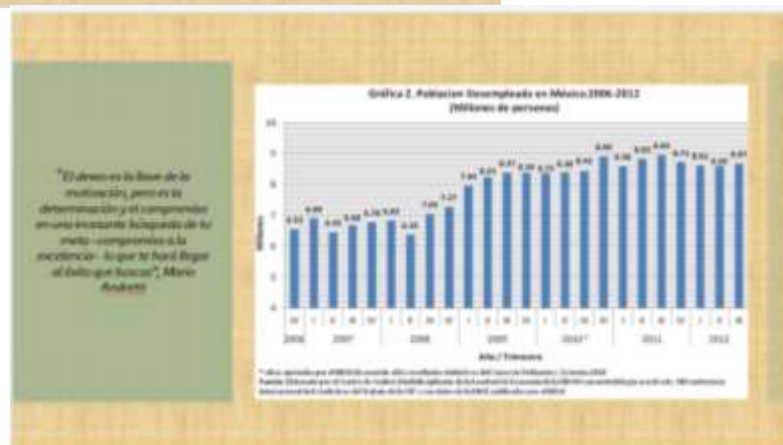


Evaluación del taller, a través de la simulación de entrevistas de trabajo.



Anexo 8. Diapositivas

Sesión 1 Para el desarrollo del taller se hizo uso de material visual, presentado a continuación.



"Destacarse" como clave del éxito



"En el mundo moderno de los negocios, es inútil ser un pensador creativo y original a menos que también vendas lo que creas" - David Ogilvy, fundador de Ogilvy & Mather.



La principal característica de todo empresario es lo que lo mueve al emprendimiento y la innovación. Esta actitud es la que lo diferencia del resto de las personas, pues le permite estar consciente en todo momento que los retos y los compromisos son grandes, pero aun así atreverse a dar el paso necesario.

17 actitudes del emprendedor exitoso *Entrepreneur en español*

Diecisiete actitudes del emprendedor exitoso *Entrepreneur en español*

Toma nota de las 17 principales, éstas definirán la forma en la que reaccionarás frente a las circunstancias que te rodean:



1. El riesgo
2. La iniciativa
3. Ser progresista
4. La actualización permanente
5. La decisión
6. La tenacidad
7. El entusiasmo
8. La creatividad
9. La recuperación frente al fracaso
10. Ser positivo
11. El dinamismo
12. Autoconfianza
13. La inconformidad
14. La perseverancia
15. La flexibilidad
16. La independencia
17. Ser propositivo

Actitud exitosa



"Puedes decirle cualquier cosa a la gente, pero la forma en la que lo dices determinará cómo reaccionarán" - John Rampton, emprendedor e inversionista.

Lenguaje corporal

El lenguaje corporal es una forma de comunicación que utiliza los gestos, posturas y movimientos del cuerpo y rostro para transmitir información sobre las emociones y pensamientos del emisor. Suele realizarse a nivel inconsciente, de manera que habitualmente es un indicador muy claro del estado emocional.



Rapport



Ponte a su altura

Establece contacto visual

Evita obstáculos físicos

Adopta su postura

Pon su misma cara

Repite sus gestos

Acompaña su respiración

Utiliza su lenguaje verbal

Referencias

Tomado de: <https://habilidadsocial.com/el-lenguaje-corporal/>
(26 de Marzo del 2017)

Forbes

Francisco Muciño "Economía y Finanzas" elaborado el 4 de Mayo 2013

Tomado de: <https://www.forbes.com.mx/la-verdadera-situacion-del-empleo-en-mexico/#gs.3K6eZEw>

(28 de Marzo del 2017)



GOBIERNO DEL ESTADO DE HIDALGO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL-HIDALGO
SEDE REGIONAL TULANCINGO
LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA



TALLER
"ESE PUESTO ES PARA MÍ"
SESIÓN No.2 PRIMERA IMPRESIÓN

Ponente: E.L.I.E. Ortiz Domínguez Tania

SESIÓN #2

"PRIMERA IMPRESIÓN"

- ◆ Marketing personal
- ◆ *Cómo demostrar con nuestra imagen aquello que deseamos lograr
- ◆ *Herramientas y consejos para crear un estilo formal casual con prendas de casa
- ◆ *(Evaluación a través de la diferenciación de imágenes y supuestos trabajos –lista de cotejo)
- ◆ Crear instrumento para que los jóvenes contesten
- ◆ Y con lista de cotejo tomar y evaluar los resultados

6 prendas básicas para emprendedores



7 claves para vestirse bien

- ◆ Ideas generales:
- ◆ Nunca subestimes tu imagen,
- ◆ Las personas inconscientemente hacemos juicios iniciales,
- ◆ La vestimenta adecuada te ayuda a sentirte más seguro.



◆ Artículo "7 claves para vestir bien" Entrepreneur

Imagen ganadora:



Evita las arrugas y la falta de botones.



Mantén tu ropa y zapatos en buenas condiciones.



Cuida tus uñas.



Ten un buen saco a la mano



Vístete para la comodidad colectiva.



Presta atención a tus accesorios.



No escatimes en los zapatos

Actividad:



IMAGEN 1



IMAGEN 3



IMAGEN 4

Referencias:

Jacqueline Whitmore

7 Claves para vestirse bien "Entrepreneur"

Publicado en: Febrero 11, 2014

Consultado en: <https://www.entrepreneur.com/article/266672> (23 de Marzo del 2017)

Lyndsay Lavine

"6 prendas básicas para el emprendedor "Entrepreneur"

Consultado en: <https://www.entrepreneur.com/article/268390> (23 de Marzo del 2017)



GOBIERNO DEL ESTADO DE HIDALGO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL-HIDALGO
SEDE REGIONAL TULANCINGO
LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA



TALLER "ESE PUESTO ES PARA MI"

SESIÓN No.3 y 4 : Documentación en orden

PONENTE: E.L.J.E. ORTIZ DOMÍNGUEZ TANIA



SESIÓN #3

"DOCUMENTACIÓN EN ORDEN"

- ▶ *Estar siempre un paso adelante
 - ▶ *La importancia de formar una carpeta en donde se guarden documentos importantes
 - ▶ *Qué llevar a una entrevista de trabajo
 - ▶ *Cómo llenar una hoja de solicitud de empleo
 - ▶ *Creación de un pequeño curriculum
-
- ▶ Formata de solicitud de empleo e impresiones de los elementos básicos de un curriculum vitae.
- Guardarlos en protectores de hojas 5.
clips

"Siempre un paso adelante"



- ▶ "¿Quieres saber quién eres? No preguntes y actúa. La acción te definirá", Thomas Jefferson

"Creación de carpeta oficial"

Tener toda la documentación oficial en una carpeta, folder protector, o cualquier recurso que mantenga la documentación resguardada, y segura.

Siempre obtener documentación oficial y comprobantes de toda formación profesional, académica y/o laboral.

Mantener originales y copias de todo documento oficial.

Procurar tener fotografías en tamaño infantil y diploma en blanco y negro, con ropa clara, formal, cabello recogido, sin accesorios, ni lentes.



¿Qué documentación llevar a una entrevista?

Original y copia de los siguientes documentos:

- *Acta de nacimiento,
- *CURP,
- *Credencial de elector,
- *Afilaciones a servicios de salud,
- *Licencia de Manejo,
- *Cartilla IMSS,

- *Cartas de recomendación personales o laborales,
- *Constancias, diplomas, certificaciones, en caso de contar con ellas
- *Documentación que avale la formación (Títulos, certificados)

Siempre portar Folder, bolígrafo negro y lápiz



"Siempre da más de que lo esperan de ti" - Larry Page, cofundador de Google.

"Creación del curriculum Vitae"

- ✓ El curriculum vitae es la principal herramienta de presentación que te define profesionalmente.
- ✓ Es la expresión clara y concisa de tus datos personales, formación, experiencia profesional y valores añadidos adaptados al puesto que solicitas.
- ✓ El curriculum vitae es como un buen anuncio, una invitación que incita al lector a conocer más de ti mediante un contacto personal.



Elaborando un curriculum...

- ▶ Tus datos personales y de contacto
- ▶ Tu objetivo profesional
- ▶ Tu formación académica
- ▶ Tu experiencia profesional
- ▶ Referencias
- ▶ Tus idiomas
- ▶ Tus conocimientos de informática
- ▶ Otros datos de interés



"Llenado de la solicitud de empleo"



Por lo general, un formulario de solicitud de empleo le da a un posible empleador la primera impresión de ti, por lo que debes hacer tu mejor esfuerzo para que la solicitud se destaque entre las demás. Esto significa prepararte con antelación creando un modelo de solicitud con toda la información necesaria y recibiendo comentarios basados en el mismo. Entonces, sin importar si llenas la solicitud en persona o en línea, puedes concentrarte en personalizar tus respuestas al empleo en cuestión y crear una solicitud nítida y sin errores.

"Tips para que tu solicitud de empleo no pase desapercibida"

Tips

Haz tu tarea. Investiga bien la compañía para la cual estás aplicando y adapta tu curriculum a ella. Busca palabras claves, indaga metas, objetivos, perfil de quienes trabajan ahí.

"Aderezar" tu curriculum no funciona. En vez de escribir una descripción genérica de cada trabajo trata de entrelazar esas experiencias, haciendo que todo tome sentido de manera global.

Calidad sobre Cantidad. Sé selectivo al elegir el trabajo. Hay que enfocarse y no solicitar empleo en posiciones que son diferentes.



▶ Fundación UNAM 2014

ANÁLISIS DAFO

En la búsqueda de empleo

Te permite:

- Diseñar una buena estrategia de empleo.
- Conocer aquellas áreas internas en las que tienes una ventaja respecto al resto y en las que debes mejorar.
- Defender una entrevista
- Conocer el entorno para hacer frente a posibles amenazas o convertirlas en oportunidades.

DEBILIDADES

Trabaja aspectos de tu personalidad: paciencia, organización, asunción de responsabilidades, puntualidad, timidez, mal humor... Escasa preparación académica Idiomas Informática

AMENAZAS

Cambios en el mercado Nuevas leyes laborales Nuevas competencias Técnicas demandadas que no posees Experiencia y preparación de otros candidatos.

FORTALEZAS

Experiencia Buena preparación académica Logros conseguidos en otros empleos Habilidades sociales Conocimientos de idiomas Tus competencias genéricas y específicas

OPORTUNIDADES

Tu red de contactos, El crecimiento económico del país o del sector, Tendencias en la contratación de perfiles específicos (IT, Community managers...) Aumento en la demanda de determinadas competencias

EVALUACIÓN CERTIFICADA

- ▶ Los alumnos que aprueben su entrevista obtendrán una certificación del curso, avalada por dos instituciones educativas.
- ▶ Los alumnos que no logren aprobar la entrevista obtendrán un comprobante de participación.

La entrevista de trabajo simulada se llevara acabo de la siguiente manera:

1 a 2 pm (se llamará a los alumnos individualmente para posicionarse en una área distinta y dirigirse ante sus entrevistadoras)

2 pm nos reuniremos en el área para el cierre del curso

La primera semana regresando del periodo vacacional les será entregado oficialmente su certificado

Escenarios:

- ▶ Puestos vacantes en:



**MANTENIMIENTO FRENOS
CAMBIO DE ACEITE Y FILTRO
VENTAS GENERALES**



**PUESTO:
VENTA DE REFACCIONES
CARROCERIA Y PINTURA**



Volkswagen
**PUESTO:
VENTAS
REFACCIÓN
SERVICIO AUTOMOTRIZ**

***!GRACIAS POR LA ATENCIÓN PRESTADA
Y POR SU COLABORACIÓN EN LAS
ACTIVIDADES!***

Anexo 9. Instrumentos del taller

Sesión #1

TALLER “ESE PUESTO ES PARA MÍ”

Duración: 3 de Abril al 7 de Abril del 2017

Cinco sesiones de una hora

Ponente: E.L.I.E. Tania Ortiz Domínguez

RÚBRICA DE EVALUACIÓN DEL ACTO DE SIMULACIÓN (SESIÓN 1)

Nombre:			
Descripción de la actividad:			
Rúbrica	10 a 8	7 a 5	4 a 0
Actitud participativa	El participante participa de manera voluntaria, con una actitud muy participativa	El alumno participa debido a elección o presión de los compañeros, sin embargo desempeña muy buen papel	El alumno participa de manera obligada y con actitud negativa
¿Desarrollo adecuadamente la indicación?	Atendió a las indicaciones dadas, desempeñando adecuadamente su papel	Atendió a la indicación, pero su participación tuvo errores	El participante no sigue la indicación
¿Mostro resultados de aprendizaje respecto a la información de la sesión 1?	El participante menciona o muestra alguna acción correspondiente a los tips dados en la sesión	El participante muestra una excelente participación, sin embargo aún comete errores	El participante hace caso omiso a la información dada en la sesión
Observaciones o comentarios:			

Sesión # 2

Instrumento de trabajo

Equipo no.	Nombre de los integrantes:	
Imagen número:	¿Para qué situación puede ser utilizado?	Elemento del conjunto que cómo equipo desean destacar:
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		

Sesión número 2: "Primera Impresión"

Instrucciones: En equipo llenar la siguiente tabla de acuerdo a las condiciones especificadas para la actividad, haciendo uso de la ponencia.

Opciones de respuestas:

¿Para qué situación puede ser utilizado?

a) Entr
evista formal (Institución, organización o
empresa)

b) Entr
evista formal casual (Empleo de alto
estándar bajo condiciones informales)

c) Entr
evista informal (Posibilidad de
adquisición de empleo de acuerdo a
establecimiento de rapport)

d) Activ
idades de la vida cotidiana

Elemento del conjunto que cómo equipo
desean destacar

Elección de una prenda o accesorio del conjunto, que cumpla con las reglas aprendidas en la ponencia.

SESIÓN #3

DATOS PERSONALES

Nombre y Apellidos:

Dirección:

Localidad:

Teléfono:

Email:

Fecha de nacimiento:

Estado Civil:



FORMACION Y ESTUDIOS

Fecha:

Institución formadora:

Titulación:

Fecha:

Institución formadora:

Titulación:

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Fecha:

Empresa:

Puesto/Actividad desarrollada:

Fecha:

Empresa:

Puesto/Actividad desarrollada:

DATOS COMPLEMENTARIOS

Idiomas:

Conocimientos informáticos:

Carnet de conducir, vehículo propio, disponibilidad geográfica...

Todo lo expuesto anteriormente podrá ser acreditado, en caso de solicitud.

Lugar y fecha



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL-HIDALGO
SEDE REGIONAL TULANCINGO
LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA
LÍNEA INCLUSIVA
CUESTIONARIO A LOS ALUMNOS



Instrucciones: Contestar de manera honesta el inciso o respuesta con la cual se sienta identificado (la información será utilizada con pertinencia y discreción).

¿El taller fue de interés para ti?

- a) Si
- b) No

¿Consideras que te proporciono conocimiento relevante para encontrar un trabajo?

- a) Si
- b) No

¿La información que se te proporciono tiene relación con tu área de formación?

- a) Si
- b) No

¿Cómo calificarías el desempeño de la ponente?

- a) Excelente
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Deficiente

¿Cómo calificarías el desempeño de las participantes activas del taller?

- a) Excelente
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Deficiente

¿Desarrollaste habilidades sociales a través del taller?

- a) Si
- b) No

¿Cómo podría mejorar el taller?

Nombre y firma

Agradeciendo tu participación en el llenado

Nombre:

Rubrica:	10 a 9	9 a 8	8 a 7	6 a 0
<i>El participante muestra seguridad:</i>	Camina seguro, su voz es adecuada, saluda con fortaleza y cautela.	Se muestra seguro, regula su comportamiento.	Es notorio su nervio, sin embargo se comporta adecuadamente.	El participante no logra controlar sus nervios, y deja de lado los aprendizajes adquiridos.
<i>El participante desarrolla los tips aprendidos sobre la actitud exitosa y el lenguaje corporal:</i>	Desarrolla actitudes adecuadas en referencia al lenguaje corporal, manteniendo postura correcta, gestos de simulación moderados.	El participante recuerda en su mayoría las habilidades para expresarse no solo a través del habla.	El sujeto comete algunos errores, sin embargo se repone inmediatamente, mostrando buena actitud.	El alumno desconoce o no pone en práctica los consejos dados para una comunicación no verbal efectiva.
<i>Sigue los consejos de primera impresión:</i>	Su vestimenta es adecuada y su imagen es pulcra y cuidada.	Su vestimenta es adecuada, a excepción de algunos elementos	Carece de algún elemento de higiene o presenta una prenda inadecuada.	El alumno lleva la vestimenta inadecuada, o no se presenta de manera higiénica.
<i>Lleva su documentación en orden:</i>	Presenta: Folder, Solicitud de empleo, Curriculum Vitae, Análisis FODA, Copias de documentos oficiales	Le falta alguno de los elementos acordados	Le faltan dos elementos de lo acordado.	El participante no lleva su documentación o la lleva en malas condiciones
<i>Conoce y maneja adecuadamente sus datos personales incluidos en su C.V.:</i>	El sujeto explica sus habilidades y experiencia con ayuda del C.V.	El sujeto recuerda la información colocada en su C.V.	El sujeto, conoce su C.V. sin embargo tiene algunas dificultades para presentarlo.	El sujeto no tiene C.V. o no sabe manejarlo
<i>Identifica sus Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas:</i>	El sujeto contesta adecuadamente las preguntas de la entrevista con ayuda de esta herramienta	El sujeto hace uso de su FODA	El sujeto muestra un poco de inseguridad al mostrar su FODA	No hace uso de su FODA
<i>Tiene conocimiento sobre la empresa y el puesto solicitado</i>	Maneja adecuadamente la información proporcionada	Recuerda algunos elementos importantes	Recuerda pocos elementos	Desconoce de la empresa y de puesto
<i>Muestra interés por adquirir el empleo, llevando a cabo una buena actuación de simulación</i>	Su actuación es buena mostrando compromiso e interés.	Manifiesta bien su papel.	Tiene inseguridad al desempeñar la simulación.	Se muestra desinteresado, y no cumple el objetivo.