



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

UNIDAD XOCHIMILCO.

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES.

**MAESTRÍA EN DESARROLLO Y PLANEACIÓN DE LA
EDUCACIÓN.**

**ANÁLISIS DE LOS FACTORES IMPLICADOS EN LA INCLUSIÓN
LABORAL DE ESTUDIANTES EGRESADOS DE LOS CENTROS
DE ATENCIÓN MÚLTIPLE LABORAL DE EDUCACIÓN
ESPECIAL.**

TESIS

**QUE OPTA AL GRADO DE MAESTRO EN DESARROLLO Y
PLANEACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

P R E S E N T A

SERGIO TRONCO ACEVES.

Directora de tesis

Dra. Janette Góngora Soberanes

México, D.F.

Diciembre de 2012.

Asesor de tesis:

Dra. Janette Góngora Soberanes

Sinodales:

Dra. Giovanna Valenti Nigrini

Dr. Hugo Enrique Sáez Arreceygor

Mtro. Eliseo Guajardo Ramos

Gracias a Dios,

*Que es el centro de mi vida y quien me regala
este momento de satisfacción y alegría.*

DEDICATORIAS

*Este trabajo de investigación representa una gran satisfacción y la realización de un
proyecto, pero también el sacrificio de horas que me prive de su presencia, por eso
quiero dedicar esta tesis a:*

(+) Andrés y Esperanza,

*Mis padres, por quienes existo y quienes me enseñaron con su ejemplo
el valor del respeto, la responsabilidad y el trabajo, pilares que me
permitieron alcanzar esta meta.*

*Adriana, mi compañera en el caminar de la vida, de
quien siempre he recibido el calor de su amor,
el ánimo ante las desesperanzas y el regalo
de mis tres grandes tesoros. Tu tenacidad,
laboriosidad y valentía ante la vida son un
ejemplo que me inspira e impulsa. Para ti mi
admiración y amor incondicional.*

Abi, Brenda y Sergio Adrián,

*que me han enseñado a ser padre y me han respaldado a cumplir
mis sueños. Su presencia es el motor que Alimenta mis actos, me
impulsa a Bregar ante las adversidades, Soñar con lo imposible
y Alcanzar las estrellas.*

A mis hermanos

*que siempre me han animado y motivado,
aunque esto represente privarme de su
presencia. Como raíces del mismo tronco con
su sabia me alimentan a compartir los mismos
anhelos de vida.*

AGRADECIMIENTOS

A los estudiantes y padres de familia del CAM-Laboral 31 y 95, por ser partícipes de este proyecto y por expresarme su esperanza que este trabajo contribuya a dignificar a las personas con discapacidad.

A los compañeros docentes y directivos del CAM-Laboral 31 y 95, por prestarme sus palabras para ser plasmadas en este trabajo y por abrirse a la crítica, acto valiente que enaltece y permite llevar al cambio.

A las Profras. Monica Esther Izquierdo Espinal y Graciela Poblano Castillo, quienes confiaron en mí y me apoyaron para vencer los primeros obstáculos.

A la Dra. Janette Góngora Soberanes, asesora de esta investigación, por tener otra visión del quehacer científico y orientarlo, alentándome y valorando la experiencia que da la práctica docente.

Al Mtro. Eliseo Guajardo Ramos, lector de este trabajo, por sus comentarios puntuales y minuciosidad para revisar el presente trabajo y enriquecerlo con sus conocimientos y experiencia. Me enorgullece haber colaborado con usted en la reorientación de los servicios de educación especial. Mi reconocimiento por su valiosa aportación a la educación especial en México.

A la Mtra. Gloria Guajardo Ramos, por sus comentarios realistas y las aportaciones que me sirvieron de base para incursionar en este tema de la inclusión laboral.

A las Mtras. Rocío Páez y Carolina Alarcón y Miroslava Cruz por reorientar mis primeros intentos y proporcionarme las estrategias metodológicas que guiaron este proyecto.

A mis colegas, Silvia, David, Paulino, Toño, Miriam, Adriana, Rene, Cesar, Aurora, Lety y Claus, por su entusiasmo y aliento que contagia y enriquece las experiencias de trabajo aquí vertidas.

A todos los estudiantes de los servicios de educación especial, que me han inspirado para resignificar su presencia entre nosotros y han enriquecido mi vida laboral, dándole un sentido y dirección. Para ustedes mi compromiso de seguir trabajando por abrir espacios hacia la inclusión laboral.

A todos muchas gracias...

RESUMEN

La presente investigación presenta un análisis de los factores que inciden para que los estudiantes que asisten a los servicios de educación especial (como los Centros de Atención Múltiple Laboral- CAM-L), se puedan incorporar al ámbito laboral. Las actuales circunstancias de inequidad y discriminación hacia las personas con discapacidad se acentúan al momento de buscar incorporarse al mercado de trabajo, lo que se muestra en el diagnóstico inicial, donde se analizan datos duros de los ámbitos familiar, educativo, social y laboral.

Enmarcado por las políticas y programas educativos se recorre el camino de la educación especial, haciendo una revisión de conceptos como discapacidad, necesidades educativas especiales, formación, capacitación, educación inclusiva y los modelos que han permeado en Educación Especial (EE), hasta llegar al actual modelo social. Por ser objeto de estudio, se profundiza en los orígenes del CAM, como centros de capacitación para el trabajo (CECADEE) y los inicios de inclusión laboral a través de las industrias protegidas.

Siendo la base del modelo curricular el enfoque por competencia, se le dedica un apartado especial, para describir sus orígenes y las implicaciones que estas tienen en el actual modelo.

La investigación se apoya en el enfoque cualitativo como método para el análisis de la información, utiliza la entrevista semiestructurada y el cuestionario como instrumentos para recabar información. Para ello sigue un proceso donde se describen las características de los actores implicados en el proyecto, como son: estudiantes, padres de familia, docentes y directivos de los CAM-L.

A partir del análisis realizado se encontró que las causas que inciden para que se presente una baja inclusión de estudiantes al ámbito laboral son: el propio estudiante por su condición de discapacidad, los padres de familia por los temores y actitudes de sobreprotección, la falta de sensibilidad de los empleadores; las actitudes de discriminación que aún imperan en el contexto laboral, representan también un obstáculo para su incorporación.

Como factores que también influyen para que no se logre dicha inclusión, resaltan la falta de prácticas laborales en escenarios de trabajo real y la deficiente formación de los docentes, sin dejar de considerar la falta de una gestión y vinculación eficaz de parte de los directivos y autoridades de EE.

El análisis que se desprende de los hallazgos, nos permite apreciar que existe una visión restringida de las causas, en donde los actores se señalan unos a otros, sin cuestionar la política actual y el modelo de EE.

A partir de estos resultados y con base en la experiencia adquirida en la práctica profesional, se recomienda la creación de una instancia de vinculación institucional-laboral, que articule la práctica laboral en escenario real, la gestión institucional, la evaluación profesional y el proyecto de vida del joven con discapacidad en un plan estratégico situacional, privilegiando la autodeterminación del propio estudiante sobre su vida laboral.

ABSTRACT

This research presents an analysis of the factors involved for students attending special education services (such as Multi Service Centers Labor-CAM-L), can be incorporated into the workplace. The present circumstances of inequality and discrimination against people with disabilities are accentuated when seeking to enter the labor market, which is shown in the initial diagnosis, analyzing hard data about family, education, social environment and employment.

Framed by the educational policies and programs, the path includes a review of concepts such as disability, special educational needs, education, training, inclusive education and the models that have permeated in Special Education (SE), until reach the current social model. To be studied, the CAM-L it delves into its origins as training centers for work (CECADEE) and early labor inclusion through protected industries.

Being based of curricular model -competition approach-, we devote a special section to describe its origins and the implications these have on the current model.

The research is based on the qualitative approach as a method for analyzing information using semi-structured interviews and questionnaires as tools to gather information. This is a process that describes the characteristics of the actors involved in the project, such as: students, parents, teachers and principals of the CAM-L.

From the accomplished analysis, it was found that the causes that influence the low inclusion of students into the workplace are the students themselves by their disability, parent fears and attitudes of overprotection, lack of sensitivity of employers and discriminatory attitudes that still prevail in the employment context, also represents an obstacle for incorporation.

As factors also influence whether such inclusion is not achieved, highlight the lack of work experience in real work scenarios and poor teacher training, while

considering the lack of an effective relationship management and part of managers and SE authorities.

The analysis that follows these findings, reveals that there is a restricted view of the causes, where the actors point to each other, without questioning the current policy and the SE model.

From these results and based on the experience gained in professional practice, we recommend the creation of an instance of institutional linkage and labor, which sets professional practice in real scenario, institutional management, professionalized evaluation and draft disabled young man's life in a situational strategic plan, prioritizing student's own self-determination over their working lives.

ÍNDICE	Págs.
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: Dimensión del estudio	
1.1 Planteamiento del problema	5
1.2 Situación actual de la discapacidad en el contexto actual	15
1.2.1 Discapacidad y familia	17
1.2.2 Discapacidad y pobreza	18
1.2.3 Discapacidad y trabajo	20
1.2.4 Discapacidad y educación	23
1.3 La discapacidad en Educación Especial	27
CAPÍTULO II: Sistema Educativo Nacional y Educación Especial	
2.1 Proceso histórico de la educación especial en México	40
2.2 Los Centros de Atención Múltiple Laboral	49
2.3 Modelos de atención para los CAM-L	50
CAPÍTULO III: Marco Teórico	
3.1 Diversidad y equidad	55
3.2 Inclusión social	55
3.3 Proceso de vinculación con las norma técnicas de competencia laboral (NTCL)	58
3.4 La integración y sus modalidades	63
3.5 Programas de capacitación y el modelo actual para los CAM-L	66
3.5.1 La transición a la vida adulta	68

3.5.2 Proceso formativo	71
3.6 Fase formación en escenarios productivos.	75
3.7 El concepto de competencias y sus implicaciones	77
3.8 Evaluación formativa y profesional	80
3.8.1 Empleo con apoyo	84

CAPÍTULO VI : Metodología

4.1 Lo cualitativo y lo cuantitativo	86
4.1.1 Cuestionario a padres de familia y estudiantes egresados	90
4.1.2 Procedimiento para la obtención de datos	92
4.2 Resultados de la aplicación de cuestionarios y entrevistas	97
4.2.1 Reporte de cuestionario aplicado a padres de familia	98
4.2.2 Reporte de los cuestionarios aplicado a los egresados del CAM-L	104
4.2.3 Reporte de entrevista aplicada al personal docente	107
4.2.4 Una mirada desde la función directiva	111

CAPÍTULO V: Análisis y discusión de resultados

130

CAPÍTULO VI: Conclusiones y recomendaciones

142

REFERENCIAS

ANEXOS

Introducción

Al hablar sobre el tema de la educación, suele contemplarse también el desempeño docente. El maestro tiene y ha tenido un papel muy importante en la educación, desde antes de la institucionalidad de la misma. Uno de los problemas fundamentales que se plantea en la escuela de hoy, es el desempeño profesional del docente en el ejercicio de su función, problema que viene acompañado por el bajo rendimiento académico de los alumnos. El docente es una parte medular para que se pueda dar la calidad en el medio escolar; ésta no puede garantizarse solamente por los responsables de la administración ni por la dirección, sino mediante la renovación en las habilidades de los que ejercen la docencia, y sobre todo a través de una disponibilidad al cambio para asumir su función de manera eficaz.

En el contexto actual, no es desconocido que en función de los resultados educativos en todo el mundo se ha requerido un cambio de paradigma en los sistemas de educación, por ende, en las escuelas y en las aulas. Asimismo, se ha planteado la reformulación del currículum, ya que éste constantemente es rebasado significativamente por los profundos cambios sociales y tecnológicos.

Parte importante de este contexto educativo, lo conforman la serie de relaciones que se establecen entre los actores: alumnos, maestros, autoridades educativas y padres de familia. Como lo señala Prawda y Flores (2001:20) “existe una interrelación entre todos los actores que interactúan en el contexto escolar”. Esta aseveración nos da pie a considerar la serie de interrelaciones que están presentes en el acto educativo, mismas que pueden determinar el grado de influencia en entre dichos actores y las implicaciones.

Esta interrelación no es ajena a lo que acontece en el marco de acción de los Centros de Atención Múltiple Laborales (CAM-L), objeto de estudio para la presente investigación, donde concurren estudiantes que se encuentran en transición hacia la vida adulta, además de presentar múltiples discapacidades.

Para tratar de comprender estas interrelaciones es necesario mirar al interior de estos centros y conocer lo que ahí sucede, buscando comprender las prácticas e intercambios que en ellos sucede.

La presente investigación surge por el interés de realizar un análisis sobre el campo de la Educación Especial (EE) y en particular hacia los CAM-L, como una instancia en donde prevalecen prácticas tradicionales que tienen sus implicaciones en la calidad de la educación que se imparte, así como en la incorporación de los egresados al ámbito laboral por lo que se propone estudiar a los actores para conocer qué papel juegan, siendo este un planteamiento que surge de la observación durante la experiencia laboral que se ha tenido durante los últimos años.

Dicha investigación, ha sido organizada en seis capítulos. El primero de ellos nos contextualiza en las condiciones y problemas del CAM-L motivo de investigación y presenta un panorama de las características de la discapacidad en el contexto nacional y su relación con aspectos como la familia, pobreza, trabajo y educación. Se parte de un contexto amplio, que analiza los datos aportados por diferentes fuentes para concretar con el panorama que ofrece el sistema de educación especial. A partir de la información presentada se establecen el problema y los objetivos de investigación que se propone desarrollar.

En el segundo capítulo se presenta un panorama histórico de la educación especial en México, como un sistema que ha venido sufriendo cambios en definiciones y concepciones de la población con discapacidad y que ha llevado a lo que hoy conocemos como modelos de educación especial. El recorrido nos lleva por diferentes épocas que marcaron hitos y transformaciones y su influencia en el desarrollo de la EE en nuestro país. Al recorrer los diferentes modelos: Rehabilitatorio-Terapéutico, Psicogenético-educativo, Integración educativa y social para la atención de las personas que enfrentan barreras para el aprendizaje, podemos dimensionar las aportaciones y las transformaciones que se han dado en los CAM-L hasta llegar al actual modelo, contextualizado

en la actual reforma de la educación básica y que se apoya en el enfoque por competencias. También se abordan las primeras experiencias de inclusión laboral realizadas, a través, de las industrias protegidas.

El capítulo tres lo integra la revisión teórica de conceptos como diversidad, equidad e inclusión, como principios orientadores de la política educativa en el reconocimiento de los derechos y necesidades de la población con discapacidad. Dichos principios nos permiten enfocar a las personas con discapacidad como sujetos de derecho y miembros de una sociedad incluyente, donde la discapacidad deja de ser un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por la por los contextos. Esto nos lleva a la revisión del enfoque social de la discapacidad. También se profundiza en los conceptos de formación y capacitación, haciendo una revisión de los programas y modalidades que son instrumentadas por los CAM-L y que han sido la base del actual modelo de formación para la vida y el trabajo.

Especial atención se da al concepto y el enfoque por competencias y las implicaciones que este tiene en el sistema educativo y en particular en la educación de los jóvenes con discapacidad.

Poder transitar hacia la vida adulta implica una serie de cambios que son necesarios conocer del estudiante con alguna condición de discapacidad, por lo que se aborda este proceso y las implicaciones que esto tiene para su inclusión al mundo del trabajo. Se concluye con la revisión del proceso de evaluación formativa, exponiendo los elementos necesarios para una evaluación profesional de los estudiantes de los CAM-L.

En el capítulo cuatro se expone la metodología empleada para describir, comprender, interpretar y explicar, los datos que nos reportaron las entrevistas y cuestionarios aplicados a los estudiantes, docentes, padres de familia y directivos de los CAM-L, objeto de estudio. Por ser elegida una metodología de carácter cualitativa se exponen sus principales características, así como de los instrumentos utilizados. En este mismo apartado se hace una presentación

estadística por medio de graficas de frecuencias de los resultados de la aplicación de cuestionarios y entrevistas de los actores y se describen los resultados encontrados y la interpretación de los mismos.

Finalmente, en el capítulo seis, se exponen las conclusiones que se desprenden de los datos encontrados y que son relacionadas con los objetivos de la investigación, sin pretender ser concluyente se exponen de manera general los principales factores que para esta investigación determina las causas de la baja incorporación al ámbito laboral de los egresados de los CAM-L objeto de la investigación. Al final se exponen algunas recomendaciones que puedan aportar al campo de la educación especial y que puedan ser producto de aplicación y profundización por otras investigaciones futuras.

CAPÍTULO I

Dimensión del estudio

1.1 Planteamiento del problema.

Para poder comprender el motivo que me llevó a considerar la presente investigación, resulta pertinente exponer las características y situaciones de un centro educativo donde pude interactuar a través de la función de Director, hecho que me permitió enfrentarme a una realidad compleja e intensa, en la cual convergen una gran variedad de elementos que la definen y la particularizan.

Una de estas realidades se relaciona con el momento en que los estudiantes después de pasar por un proceso de formación, tienen que enfrentar la difícil realidad de incorporarse al ámbito laboral y experimentar las dificultades del rechazo social y la exclusión laboral. Poder conocer esta realidad nos lleva a ubicar y contextualizar el servicio de EE de donde se desprende nuestro interés.

Resulta pertinente aclarar que esta situación también se experimenta en otros servicios de EE., y si bien se ha elegido exponer la realidad de uno de ellos, se debe a la experiencia vivida más de cerca en este servicio, sin embargo, para darle mayor validez y contrastar los resultados, se ha seleccionado otro CAM-L2 de otra Coordinación con características similares en infraestructura y organización y así contar mayores datos que nos permita enriquecer la investigación.

El Centro de Atención Múltiple Laboral (CAM-L), es un servicio escolarizado de la Educación Especial (EE) que promueve el aprendizaje, la participación, la disminución o eliminación de barreras que enfrentan las personas con discapacidad. En un marco de inclusión se promueve el acceso y permanencia de estos jóvenes al sistema educativo a través de este servicio, además

considerando su carácter transitorio coadyuva a la inclusión de los estudiantes a contextos escolares regulares y de formación para el trabajo. Es un servicio que brinda elementos formativos y capacitación laboral a jóvenes de 15 a 20 años de edad. El enfoque de trabajo se orienta al desarrollo de competencias para la vida y el trabajo de manera que impulsa la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes que le permitan ser una persona autónoma e independiente en su entorno.

Uno de los CAM-L1, objeto de este estudio y de donde se desprende el principal interés, se encuentra ubicado en la delegación Xochimilco. La planta laboral está integrada por cinco docentes¹ de taller, dos psicólogas, una trabajadora social, una maestra de lenguaje, dos maestras con especialidad en problemas de aprendizaje, un maestro de educación física, un maestro de educación artística, un maestro de artes visuales, dos administrativos, tres intendentes y un director.

Los estudiantes que ahí concurren presentan diferentes discapacidades, sobresaliendo la intelectual como la de mayor prevalencia, seguido de la motora, auditiva y visual en menor grado. De los casos más severos se encuentran estudiantes en situación de autismo. También asisten algunos jóvenes provenientes de secundaria regular que son canalizados por considerarlos con necesidades educativas especiales y con diagnóstico de trastorno de déficit de atención. Cabe destacar que la discapacidad intelectual se encuentra en diferentes grados de severidad, yendo desde la superficial, caracterizada por una privación social hasta los casos de mayor severidad, en el área cognitivo y asociada a otros trastornos de lenguaje, aprendizaje, de autonomía personal y social.

El personal docente, es originario de las delegaciones de Tulyehualco, Tláhuac y Milpa Alta, lugares que tienen características particulares por las implicaciones sociales, culturales, religiosas, productivas y económicas que ahí

¹ El término de docente no hace referencia a la formación, sino a la función que desempeñan. También se les define como “instructores de taller”, “maestros de taller” o “docentes laborales”, para efectos de esta investigación se les denominará docentes.

confluyen. Se trata de pueblos cargados de tradiciones y costumbres que afectan las actitudes, motivaciones y relaciones de los docentes, lo cual conlleva implicaciones para el desarrollo de su actuación en el centro, algunas de estas actitudes se relacionan con las constantes fiestas de los barrios, lo que implica que falten a la escuela o bien trasladen estas al centro escolar.

Es común observar a los docentes promoviendo la venta de productos típicos o alimentos preparados, ya que los alimentos son elementos básicos en las ferias y fiestas patronales, además de ser un factor de unión familiar y de convivencia con la comunidad, pero que al momento de trasladarlo a los centros educativos, distrae la atención de ellos en el desempeño de sus funciones.

Los docentes cuentan con una formación básica de secundaria y bachillerato, complementados con cursos técnicos de panadería, costura, carpintería, cocina y belleza. El equipo de apoyo lo conforman profesionales en las áreas de psicología, trabajo social, especialidad en audición y lenguaje, el personal administrativo y de intendencia posee formación media y técnica.

En un ejercicio de evaluación llevado a cabo en el ciclo escolar 2008-2009 en este centro se aplicaron diferentes instrumentos como cuestionarios, fichas de trabajo y guías de observación al colectivo de docentes, alumnos y padres de familia, con la finalidad de conocer cómo se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como el impacto de estas en la integración de los estudiantes que egresan. Los resultados dejan ver cómo son las prácticas docentes en dicho centro, describiéndolas de la siguiente manera:

El nivel de dominio de los Programas Modulares y las Normas Técnicas de Capacitación Laboral (NTCL) se presentan de manera diferenciada en los docentes. Tienen presente la visión y la misión del centro escolar, como parte integral en el desarrollo de competencias para los estudiantes, pero también se reconoce que no todos logran los propósitos educativos sino que logran en el estudiante una socialización que tiende a su independencia personal y la funcionalidad en el hogar.

Los maestros tienen presente la filosofía educativa y se reconoce también que ésta obliga a realizar las adecuaciones curriculares en los contenidos, propósitos y actividades para los estudiantes, factor que requiere de apoyo, lo cual hace más complejo el trabajo cotidiano en la escuela.

La Planeación que realizan los docentes, se concibe como un trámite en algunos de ellos y no como un instrumento que guía el trabajo en el aula. Algunos de ellos desarrollan su labor con base en su experiencia o considerando solamente algunos documentos curriculares como los programas modulares. La planeación es una de las actividades que más dificultad representa para su elaboración y operación.

Los estudiantes² que presentan una condición más severa de discapacidad representan para los docentes un mayor reto, ya que requieren de mayores recursos didácticos, pero la actitud del docente para enfrentar estos requerimientos es de dependencia hacia la autoridad, sin hacer esfuerzos para apropiarse de conocimientos que le permita dar respuesta a los estudiantes. Una opción son los cursos de formación continua que se imparten en horarios vespertinos, pero los docentes no hacen esfuerzo por capacitarse.

La formación de los docentes representa un elemento que no favorece el desarrollo óptimo de los aprendizajes escolares, ya que solo uno de ellos cuenta con una formación profesional y el resto con bachillerato y cursos de capacitación técnica en la función productiva de algún taller laboral.

Las comisiones que se les asignan a los docentes, son percibidas como una carga administrativa, por lo que demandan el constante apoyo de otros profesionales del centro, sin embargo, esto ha llevado a una dependencia más que a un trabajo colaborativo entre profesionales.

² En esta investigación se utiliza el término de “estudiante” a diferencia de “alumno”, para definir a los jóvenes que reciben su formación con un sentido de equidad por la edad en la que se encuentran y como una forma de busca restituir la calidad de personas con derechos.

Se reconoce la falta de tiempo para la planeación y elaboración de materiales, aunado a la multiplicidad de actividades que surgen. Las prácticas pedagógicas se han vuelto rutinarias e improvisadas, lo que origina la pérdida del interés por parte de los estudiantes, propiciando prácticas mecanizadas que desalientan y se tornan poco significativas. La dinámica que ha prevalecido con los docentes en cuanto al trabajo en equipo, ha sido de incumplimiento respecto a los acuerdos que surgen del análisis de los problemas, en las juntas de Consejo Técnico, además de la falta de seguimiento de acuerdo por parte de la dirección y del equipo de apoyo.

Existe un bajo nivel de cumplimiento para la entrega de planeaciones, informes de avances de los estudiantes, improvisaciones dentro de los talleres y carencia de estrategias para mantener la atención y aprendizaje en los alumnos.

Se puede observar falta de interés para la lectura, la actualización; les resulta fácil responsabilizar a los estudiantes y al padre de familia del bajo rendimiento de sus hijos.

Los padres de familia reconocen bajos resultados de aprendizaje de sus hijos y expresan la escasa preparación de los docentes. Consideran que sus hijos no cuentan con las herramientas para desenvolverse con autonomía en el ambiente social y laboral y manifiestan preocupación al término de su ciclo escolar, ya que aun prevalece una cultura de segregación e inequidad social y las oportunidades laborales dependen mucho del nivel de preparación que manifiesten al egresar. Lo anterior deja ver como padres de familia y docentes se responsabilizan mutuamente de los pobres resultados de los estudiantes, hecho que denota el constante conflicto entre ambos de echarse la culpa, sin considerar que en dichos resultados se encuentran implicados no sólo los responsables de transmitir los conocimientos, sino el sistema escolar en su conjunto y la gestión que se realiza, entre docentes, apoyos técnicos, autoridades, entre ellas el director; adunado a que las estrategias de evaluación tradicional, que quizá no son las adecuadas para poder dar cuenta

de los logros de los estudiantes. Esto deja un cuestionamiento sobre la supuesta colaboración que debe existir entre padres, maestros y autoridades. Al momento de dar resultados cada uno se justifica, sin reparar que son el producto de un sistema que los rebasa y que solo se preocupa por los resultados y autojustificarse.

Según datos de la Dirección de Educación Especial, en el ciclo escolar 2008-2009 egresaron 389 estudiantes de los CAM-L en el Distrito Federal, de los cuales se reporta seguimiento a 310. Se observa que 146 de ellos están incluidos laboralmente en un empleo formal o como apoyo a negocios familiares, así como otros incluidos en instituciones regulares, 128 de ellos se reporta que se encuentran sin realizar actividades productivas formales o familiares. (CIDI/ORELAC, 2008).

Este dato nos reporta sólo un ciclo escolar, pero la situación de egreso resulta uno de los problemas más importantes, ya que tan solo para el CAM-L objeto de la investigación, se ha presentado una baja incidencia de integración de estudiantes al ámbito laboral y no existe un seguimiento sistemático para conocer las causas de dicha incidencia. Basta considerar que tan solo en el ciclo escolar 2009-2010 egresaron 28 estudiantes de los cuales solo se tiene reporte de 4 de ellos integrados laboralmente, 3 continuaron sus estudios en los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI), 3 de ellos se auto-emplearon en la familia y el resto (18) no realizan ninguna actividad. (Informe Final CAM-L, 2010)

Aquí cabe resaltar que los estudiantes que continúan sus estudios en los CECATI forman parte de un proceso de vinculación institucional que se ha venido desarrollando en el CAM-L en los últimos años y que da la posibilidad de ampliar el trayecto formativo, vinculándolos en ambientes regulares donde conviven con jóvenes y adultos. La experiencia surge por la posibilidad de buscar ambientes reales de trabajo, ya que uno de los objetivos del CAM-L, es lograr su integración lo más pronto posible. En la integración escolar se comparte el mismo currículo que educación básica, en la integración social se

busca una interacción con el medio social y en la laboral se busca la incorporación al medio laboral. En el caso de los estudiantes integrados al CECATI, se ha logrado elevar su autoestima y compartir las mismas exigencias que el resto de las personas que ahí asisten. Si bien su proceso ha sido lento y en ocasiones frustrante, con los apoyos y adecuaciones a los programas es posible su permanencia en dichos centros.

Esta estrategia se ha desarrollado para aquellos estudiantes que presentan mayores competencias y los resultados son alentadores ya que nos demuestran que una buena planeación y compromiso para llevarlo a cabo, son elementos indispensables para que permanezcan y puedan desarrollarse en ambientes laborales.

Como puede apreciarse son varios los problemas con los docentes que aquí se han reportado, estos se pueden resumir en la dificultad para la planeación, la escasa preparación profesional, la dependencia creada hacia el equipo de apoyo, la responsabilización al director de los resultados de sus acciones y la falta de mecanismos de seguimiento a los estudiantes egresados.

No es pretensión de la presente investigación dar respuesta a todos estos problemas, sin embargo, lo que más me ha preocupado en los últimos años es el bajo porcentaje de incorporación de estudiantes egresados al ámbito laboral que no logran incorporarse a la vida productiva, teniendo como consecuencia que se queden en casa, sigan al cuidado y dependencia de sus padres, y por ende no logren su plena autonomía e inclusión social.

Por otro lado es preocupante que el CAM no esté dando respuesta a los requerimientos de una educación para la vida y el trabajo y que no cumpla con su misión de incorporar a los alumnos a la vida productiva, objeto de su creación. Con los resultados actuales no sólo se está incumpliendo con este objetivo, también pone en riesgo la viabilidad de contar con un centro de calidad que dé respuesta a los retos del actual entorno laboral.

Por lo anterior, nos preguntamos sobre las características del proceso educativo y de sus resultados en relación con la formación de los estudiantes para lograr que puedan incorporarse a la vida productiva y desarrollar prácticas innovadoras hacia los estudiantes que presentan Necesidades Educativas Especiales y Discapacidad.

Cabe hacer la precisión del término conocido como Necesidades Educativas Especiales (NEE), término que ha sido utilizado para definir a la población de estudiantes que presentan dificultades para acceder a los contenidos de la currícula regular y que para lograrlo, requieren de apoyos complementarios o adecuaciones a los contenidos. En el caso de CAM-L, los contenidos de los programas modulares representan un reto y tienen diferentes grados de complejidad dependiendo de la “condición de discapacidad” de los estudiantes, por lo que el término en este sentido sí cobra relevancia y aplicabilidad.

Bajo este panorama surgen las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuáles son los factores que inciden para que en el CAM-L se presente un bajo índice de integración de los estudiantes egresados al ámbito laboral?

¿Cómo reaccionan los padres de familia ante la no incorporación al ámbito laboral y de qué manera contribuyen para que se logre la integración en algunos de ellos?

¿Cómo se sienten los egresados y qué causas refieren al no lograr su integración al ámbito laboral una vez que egresan?

¿Existe una verdadera inclusión para los estudiantes egresados del CAM-L? ¿Ésta se refleja en la posibilidad de incorporarse al mercado del trabajo?

En razón a ello el objetivo general de la investigación que se propone, es:

Explicar la relación de los estudiantes egresados al ámbito laboral y las implicaciones que esto tiene para los diferentes actores del CAM-L.

Los objetivos particulares son:

Describir los factores que inciden para que en el CAM-L se presente un bajo índice de integración de los estudiantes egresados al ámbito laboral.

Identificar las causas que refieren los docentes, alumnos, padres de familia y autoridades ante la baja incorporación al ámbito laboral y de qué manera contribuyen para que se logre la integración en algunos de ellos.

Analizar por qué les dificulta a los docentes operar con eficacia la propuesta curricular para que los alumnos que egresan puedan integrarse al ámbito laboral

Tratar de dar respuesta a estas interrogantes planteadas nos lleva a considerar a los actores que se relacionan con el proceso de inclusión laboral en la persona de los estudiantes, docentes, padres de familia, autoridades y empleadores, de ahí la importancia de conocer lo que piensan y la forma en que actúan, con respecto a este proceso.

Formularse algunas respuestas o posibles causas frente a las preguntas planteadas es una parte importante de cualquier proceso de investigación y en particular conviene decir que las posibles respuestas son supuestos que se van construyendo a lo largo de la experiencia con los hechos y de las reflexiones sobre el objeto de estudio. En nuestro caso se parte de la siguiente premisa:

Existe una relación de dependencia entre los actores que intervienen en el proceso de integración laboral, de tal manera que se comparten responsabilidades y dependiendo del grado de compromiso y actuación con dicho proceso, son los resultados en la inclusión de los estudiantes egresados del CAM-L.

A partir de esta premisa, se establecen los siguientes supuestos:

1.- Entre los factores implicados en la baja incorporación de estudiantes al ámbito laboral están la falta de un esquema sistemático de seguimiento de los estudiantes una vez que egresan.

2.- La escasa participación de prácticas laborales en las empresas y la deficiente formación e interés de los docentes por su formación son factores que contribuyen para que no se logre la inclusión laboral.

3.- La creación de un proyecto de vida de inclusión laboral desarrollado por la institución, los padres de familia y las empresas, favorecerían su incorporación al medio laboral.

4.- Los padres que se comprometen, mantienen altas expectativas hacia sus hijos y logran vincularse con la institución y los empleadores, son un factor que favorece la inclusión laboral.

5.- Entre las causas que obstaculizan el proceso de inclusión, se encuentran las actitudes de sobreprotección de docentes y padres de familia, la carencia de un plan estratégico y la falta de articulación entre las autoridades y los empleadores.

6.- Ante la falta de una política inclusiva con apoyo, los estudiantes que cursan con una condición de discapacidad más severa, están condenados a una mayor segregación y nula inclusión laboral.

7.- El director y autoridades de EE están implicados en los pobres resultados de inclusión laboral por carecer de un esquema de vinculación entre la escuela y el sector empresarial y por las deficiencias de un modelo que aun no se ha logrado consolidar en los CAM-L.

1.2 Situación actual de la discapacidad en el contexto nacional.

Siendo la discapacidad uno de los conceptos que se expone en esta investigación, se considera necesario hacer una recuperación conceptual de este término, ya que este concepto ha sufrido cambios de acuerdo a las distintas épocas.

El concepto de discapacidad ha sido motivo, durante muchos años, de gran controversia a nivel nacional e internacional, lo que ha generado diversas definiciones y modelos explicativos que han tenido una notable influencia en el desarrollo y establecimiento de políticas sanitarias y sociales en los países.

Según el XII Censo General de Población y Vivienda 2000, una persona con discapacidad "Es aquella que presenta una limitación física o mental de manera permanente o por más de seis meses que le impide desarrollar sus actividades en forma que se considera normal para un ser humano". CGPV, 2000.

Las personas con discapacidad constituyen la minoría más numerosa y más desfavorecida del mundo. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad señala que este grupo de la población incluye a las personas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, y que al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.(S.S Sectorial, 2009)

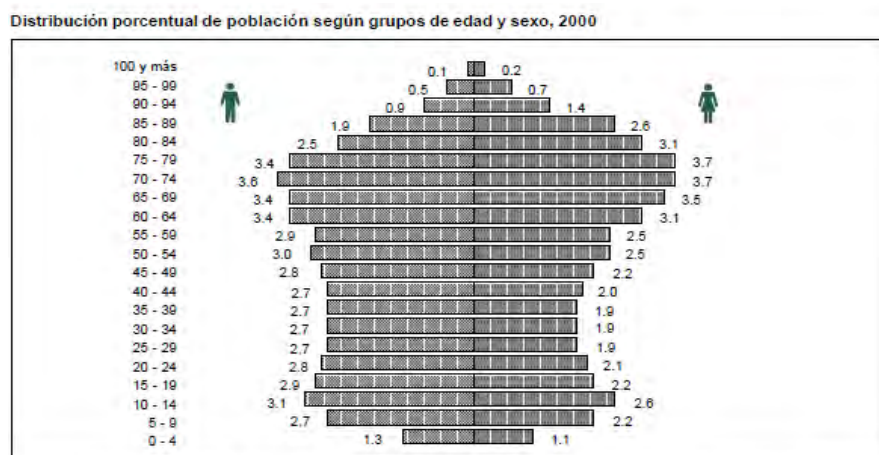
En la mayoría de los casos, este grupo de la población tiene limitaciones para acceder, en igualdad de condiciones que otras personas, a la educación, al empleo, a la protección social, a la salud, a la cultura, a los medios de transporte, a la información, a la vida política, así como a otros derechos básicos como fundar una familia, disfrutar de la sexualidad, ejercer el derecho al voto o disfrutar de la vida social.

El XII Censo General de Población y Vivienda realizado en el año 2000, señaló una prevalencia de discapacidad de 1.84% en la población total del país, mientras que la Encuesta Nacional de Evaluación del Desempeño realizada en el año 2003 por la Secretaría de Salud, reveló que aproximadamente el 9% de la población total del país presentaba en ese momento algún grado de dificultad en los dominios de movilidad, función mental, estado de ánimo, actividades usuales, dolor, función social; por lo cual se estima que el número de personas con discapacidad podría llegar a ser de alrededor de 9.7 millones en todo el país.(INEGI,2000)

El análisis de la información disponible en México, sugiere que un porcentaje importante de la población con discapacidad es víctima de discriminación y a menudo se encuentra al margen del ejercicio de sus derechos humanos consagrados en la Constitución. Además, más del 60% de la población con discapacidad se encuentra en los dos quintiles más bajos de ingreso de los hogares del país, lo que muestra la vulnerabilidad de este grupo de población. (IDRM, 2004)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que actualmente 10% de la población del mundo, esto es, aproximadamente 650 millones de personas presentan algún tipo de discapacidad intelectual, física o sensorial. Si se incluye a los miembros de sus familias, el número de personas directamente involucradas con la discapacidad asciende a alrededor de 2,000 millones, casi un tercio de la población mundial.

Gráfica 1. Población con discapacidad en México



Fuente: INEGI. XII CGPV 2000. Base de datos.

Por su parte, el Banco Mundial estima que aproximadamente entre el 10% y el 12% de la población mundial tiene discapacidad y que en el 25% de los hogares hay un integrante con alguna discapacidad (SEP, 2007). Se estima además que el número de personas con discapacidad está aumentando debido al crecimiento mismo de la población, al incremento en la esperanza de vida y al proceso de envejecimiento que hoy en día enfrenta la población de muchos países.

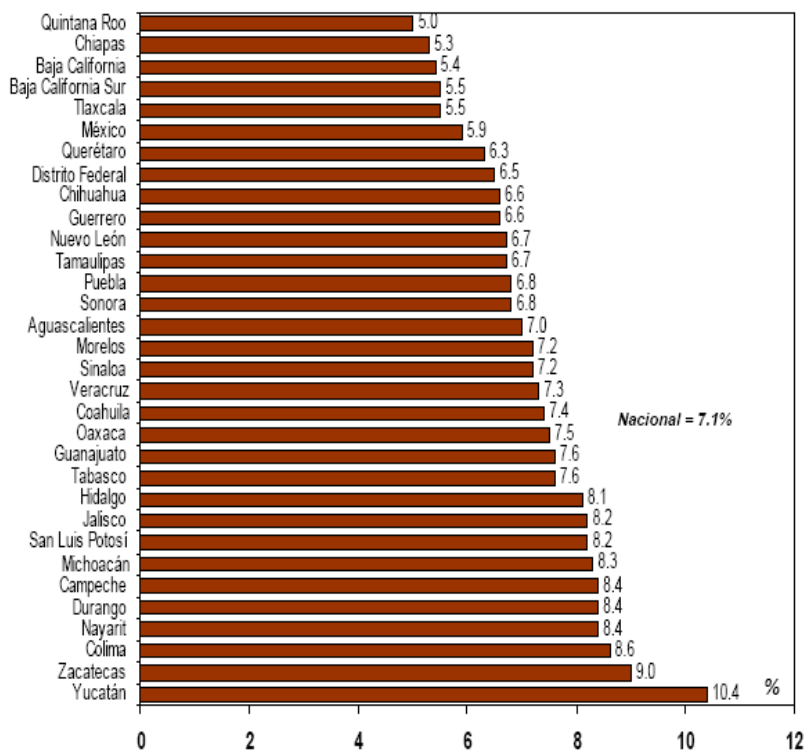
1.2.1 Discapacidad y familia.

La familia es el entorno más próximo a las personas con discapacidad, por lo cual juega un papel decisivo en el desarrollo de este grupo de la población. En muchas ocasiones, al menos algún miembro de la familia tiene que renunciar a su vida laboral y social para dedicarse al cuidado de las personas con discapacidad, con las repercusiones económicas y sociales que ello conlleva.

El censo del 2000 reportó que 1'561,993 hogares en el país contaban en ese momento al menos con una persona con discapacidad, lo que representó el 7% del total de hogares del país, en los que residían un total de 7'136,285 personas (7.1% de la población total del país).

Este dato por sí solo, no solo resulta preocupante, sino que nos da cuenta de la magnitud del problema que representa para la sociedad. La discapacidad es vivida como una problemática particular o privada por parte de las familias, donde cada una tiene que ver cómo salir adelante ante esta situación, sin considerar que representa una condición que debe ser atendida como una política pública del estado, como un asunto ciudadano de derechos y con una preocupación genuina y responsable para no caer en actitudes asistencialistas y discriminatorias hacia las personas con discapacidad y sus familias; sin embargo, en este tema falta mucho por trabajar.

Gráfica 2. Porcentaje de hogares con al menos una persona con discapacidad según entidad federativa, 2000.



Fuente: INEGI. XXII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

1.2.2 Discapacidad y pobreza.

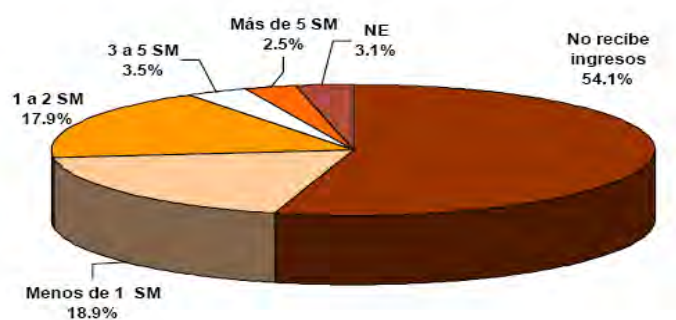
La discapacidad no se trata simplemente de una condición médica, es el resultado de la interacción entre las limitaciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales de una persona y su entorno. En otras palabras, las personas con alguna de las limitaciones mencionadas suelen presentar mayor discapacidad porque se les niega el acceso a la educación, a los mercados laborales y a los servicios públicos.

Esta exclusión conduce a la pobreza lo cual recae en un círculo vicioso, la pobreza conduce a mayor discapacidad, debido a que aumenta la vulnerabilidad de las personas ante la desnutrición, las enfermedades y las condiciones de vida, así como de trabajo inseguras, entre otras. En la mayoría de los casos la pobreza afecta también a las familias de las personas con discapacidad.

En México, de acuerdo con los datos del Censo del 2000, más de la mitad de las personas con discapacidad no reciben ingresos y casi el 20%, percibe menos de un salario mínimo, como se aprecia en la siguiente gráfica.

Esta situación es mucho más apremiante entre las personas con discapacidad mental y con discapacidad del lenguaje, pues en el primer grupo el 83.5% no reciben ingresos y en el segundo grupo, esta característica se presenta en el 76.4% del total de los casos.

Gráfica 3. Distribución porcentual de la población con discapacidad, según nivel de ingreso, 2000.

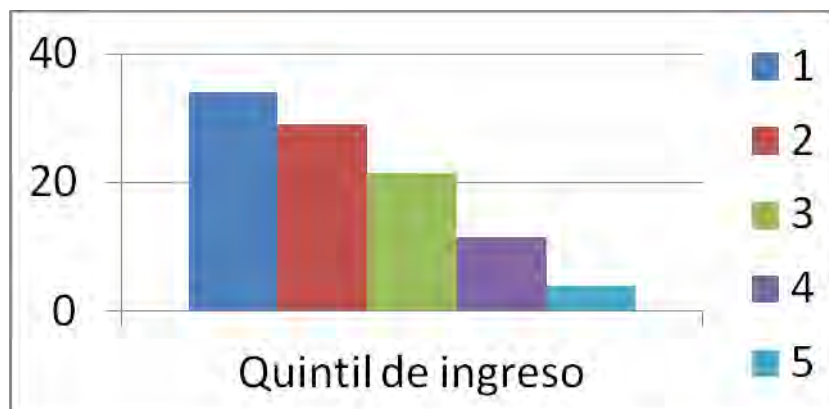


Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000

SM = Salario Mínimo NE=No especificado

Es por ello que el 63% de la población con discapacidad se encuentra en los dos quintiles de los hogares más pobres del país (Gráfica 4), lo que demuestra la vulnerabilidad de este grupo de la población y la necesidad de establecer acciones focalizadas para contribuir a la igualdad de oportunidades, lo cual ayudará a disminuir los niveles de pobreza.

Gráfica 4. Porcentaje de personas con discapacidad por quintil de ingreso, 2006.



Fuente: Secretaría de Salud. ENSANUT, 2006.

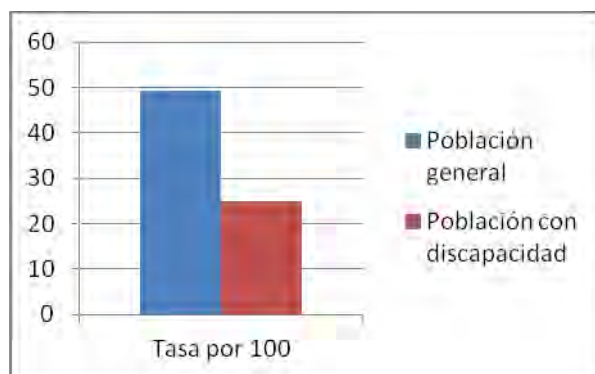
1.2.3 Discapacidad y trabajo.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la actualidad existen en el mundo aproximadamente 386 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar, lo cual representa cerca del 60% del total de las personas con discapacidad que se estima hay en el mundo. Sin embargo, un gran porcentaje de este grupo de la población está desempleada y en algunos países, este indicador es superior a 80%.(S.S. Programa sectorial, 2009)

En México, el Censo del 2000 permitió estimar la tasa de participación económica de la población de 12 años y más, que representa el porcentaje de población económicamente activa respecto al total de la población en edad de trabajar. Así, mientras en la población general la tasa de participación económica fue de 49.3%, en la población con discapacidad este indicador fue de 25% (Gráfica 5). El grupo de edad con mayor participación económica es el de 40 a 44 años, en el cual el 45.3% es población económicamente activa (Tabla1).

En este caso en particular, es significativamente superior la participación económica de los hombres (36.4%), en comparación con las mujeres (12.6%), situación que prevalece en todos los grupos de edad, lo que parecería indicar que las mujeres con discapacidad están expuestas a una doble discriminación en el empleo, una por género y otra, por su condición de discapacidad.

Gráfica 5. Tasa de participación económica de la población mexicana de 12 años y más, 2000.



Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Tabla 1. Tasa de participación económica en la población con discapacidad, por grupo de edad y sexo, 2000.

Grupo de edad	Hombres	Mujeres	Total
12 a 14	8.0	3.3	5.9
15 a 19	26.2	11.9	20.0
20 a 24	41.5	19.9	32.3
25 a 29	48.7	22.2	37.8
30 a 34	54.0	24.1	41.9
35 a 39	56.9	26.0	44.3
40 a 44	58.8	26.7	45.3
45 a 49	59.3	25.1	44.2
50 a 54	54.2	21.3	39.2
55 a 59	47.4	16.0	33.0
60 a 64	37.6	12.0	25.3
65 y más	18.8	4.7	11.2
TOTAL	36.4	12.6	25.0

Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Los datos del censo también revelaron que una de cada tres personas con discapacidad que estaba ocupada al momento de la entrevista, eran trabajadores por su cuenta, lo que señala que este tipo de población ha tenido que emprender actividades productivas por sus propios medios al no encontrar una oportunidad en el mercado formal, tanto en el caso de los hombres como en el caso de las mujeres (Tabla 2). Asimismo, 6.4% de la población con discapacidad manifestó que no percibía pago alguno por su actividad, situación más apremiante en el caso de las mujeres (7.0%).

Tabla 2. Porcentaje de población ocupada con discapacidad, según sexo y posición en el empleo.

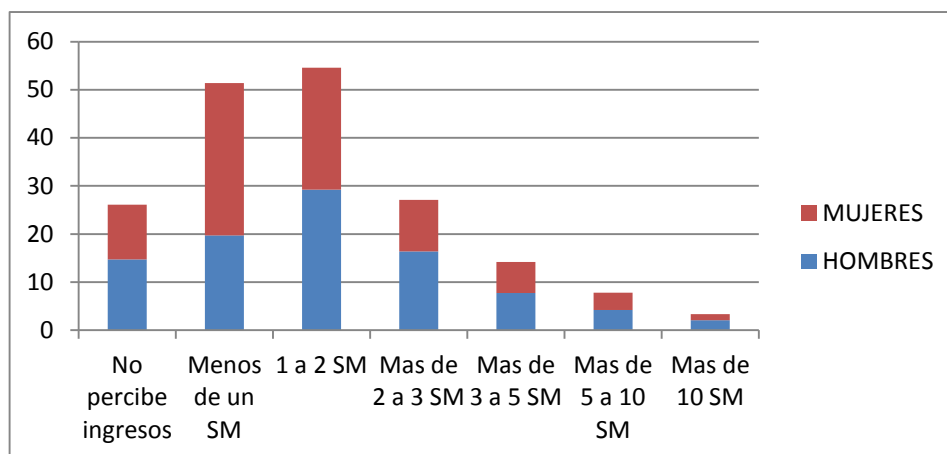
Posición en la ocupación	Total	Hombres	Mujeres
Empleados u obreros	43.7	41.9	49.0
Jornaleros o peones	9.9	12.2	2.8
Patrones	2.5	2.7	1.9
Trabajadores por su cuenta	33.3	33.2	33.5
Trabajadores sin pago	6.4	6.2	7.0
No especificado	4.2	3.8	5.8
TOTAL	100.0	100.0	100.0

Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Por otra parte, mientras que 8.3% de la población total que estaba ocupada al momento del censo no percibía ningún ingreso, entre la población con discapacidad este indicador fue de 13.9%. Además el 22.9% de la población

con discapacidad recibía menos de un salario mínimo, lo que demuestra las dificultades de este grupo de la población para satisfacer sus necesidades mínimas de alimentación y sustento. En el caso de las mujeres con discapacidad el 43.1% recibe menos de un salario mínimo o no percibe ningún ingreso por su actividad (S.S. Programa sectorial, 2009)

Gráfica 6. Distribución porcentual de la población con discapacidad ocupada, según nivel de ingreso
Por su trabajo y sexo, 2000.



Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

SM: Salario Mínimo

Es claro que uno de los factores más importantes que contribuye a que la población en general perciba una mejor compensación económica por su trabajo, es el nivel de instrucción. A este respecto, el censo del 2000 señaló que del total de la población con discapacidad ocupada, cerca de la mitad no tenía ningún nivel de instrucción o no había terminado la primaria (Tabla 3); asimismo, menos del 8% tenía un nivel de instrucción superior o de posgrado, lo cual limita sus oportunidades de acceso al mercado laboral y pone de manifiesto una vez la necesidad de mejorar las condiciones de accesibilidad al Sistema Educativo Nacional, para hacer efectivo el derecho a la educación de las personas con discapacidad. (INEGI, 2000)

Tabla 3. Distribución porcentual de la población ocupada con discapacidad, según nivel de instrucción, 2000.

Nivel de instrucción	Porcentaje
Sin instrucción	21.9
Primaria incompleta	26.7
Primaria completa	18.0
Secundaria incompleta	3.8
Secundaria completa	11.7
Media superior	8.8
Superior	7.2
Posgrado	0.6
No especificado	1.3
TOTAL	100.0

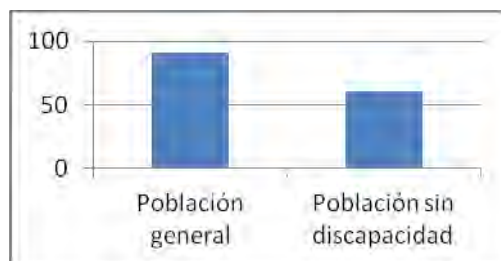
Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

En la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se han impulsado diversas acciones para contribuir a la inclusión y capacitación laboral, entre las que se incluyen las Redes de Vinculación Laboral para la atención integral de personas con discapacidad y adultos mayores, del cual se desprende el Programa “Abriendo Espacios” y el Distintivo “Empresa Incluyente”.

1.2.4 Discapacidad y educación.

El censo del 2000 exploró el grado de acceso a la educación a partir de la asistencia escolar de la población de 5 años o más a algún establecimiento de enseñanza escolar del Sistema Educativo Nacional (desde preescolar hasta posgrado). Los resultados muestran que mientras que el 91.3% de la población general de 6 a 14 años asistía a la escuela en ese momento, este porcentaje sólo ascendía a 62.6% en el caso de los niños con discapacidad de ese mismo rango de edad, lo que muestra los rezagos en materia educativa en este grupo de la población (INEGI, 2000)

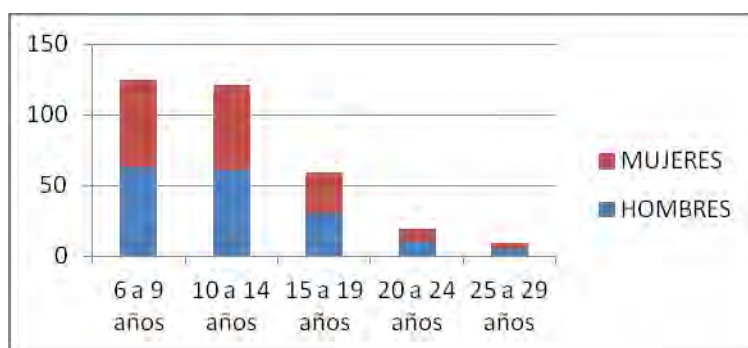
Gráfica 6. Porcentaje de la población de 6 a 14 años de edad que asistía a la escuela al momento de la entrevista,



Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Conforme aumenta la edad, las oportunidades de la población con discapacidad para tener acceso a los servicios educativos disminuyen significativamente. En el grupo de 15 a 19 años de edad, sólo el 30.1% manifestó asistir a la escuela en el 2000 y este indicador fue de sólo 10.5% en el grupo de 20 a 24 años de edad (Gráfica 7).

Gráfica 7. Porcentaje de la población con discapacidad de 6 a 14 años de edad, por grupo de edad y sexo, que asistía a la escuela al momento de la entrevista, 2000.



Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

El nivel de escolaridad es el grado máximo de estudios aprobado por una persona de 15 años y más en cualquiera de las modalidades del Sistema Educativo Nacional. De acuerdo con el censo del 2000, el 35.5% de las personas con discapacidad manifestó no tener escolaridad alguna y el 27.8%, que tenía primaria incompleta. En este caso, sí se observó la exclusión educativa que ha caracterizado a la población femenina a lo largo de la historia: el porcentaje de mujeres sin instrucción fue superior en 8.1 puntos porcentuales al de hombres (Tabla 4).

Tabla 4. Distribución porcentual de la población con discapacidad de 15 años y más, por nivel de escolaridad y promedio de escolaridad, según sexo, 2000.

Nivel de escolaridad	Total	Hombres	Mujeres
Total	100.0	100.0	100.0
Sin escolaridad	35.5	31.6	39.7
Primaria incompleta	27.8	28.4	27.2
Primaria completa	15.6	16.2	14.9
Secundaria o equivalente incompleta	2.5	3.1	2.0
Secundaria o equivalente completa	7.2	8.2	6.2
Media superior	5.4	5.7	5.0
Superior	3.6	4.5	2.6
Posgrado	0.3	0.3	0.2
No especificado	2.1	2.0	2.2
Promedio de escolaridad*	3.8	4.2	3.4

Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

En México con la promulgación de la Ley General de Educación en 1993, la educación especial quedó formalmente reconocida como un servicio educativo comprendido dentro del Sistema Educativo Nacional, definiéndose con precisión su ámbito de acción en el Artículo 41.

A partir de 1993, y como consecuencia del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB) y la reforma al Artículo 3º Constitucional, se impulsó un importante proceso de reorientación y reorganización de los servicios de educación especial que transformó las concepciones acerca de su función, reestructuró los servicios existentes y promovió la integración educativa.

Mediante los servicios de educación especial se brinda atención a los estudiantes de todas las edades que tienen necesidades educativas especiales, con prioridad a los estudiantes con discapacidad, dentro de un marco de equidad, pertinencia y calidad que les permita desarrollar al máximo sus capacidades y facilitar su integración educativa, social y laboral.

Entre los años 2000 y 2006, la población con discapacidad atendida en servicios de educación especial se incrementó casi 27 por ciento, pasando de

95,702 a 121,345 personas. De manera similar, el número de escuelas de educación especial, centros de atención y unidades de servicio que ofrecen apoyo a la educación regular aumentó de 3,575 a 4,568, lo que representa un crecimiento del 28 por ciento en el periodo (Gráfica 10 y Tabla 5).

Gráfica 10. Población atendida en servicios de educación especial.

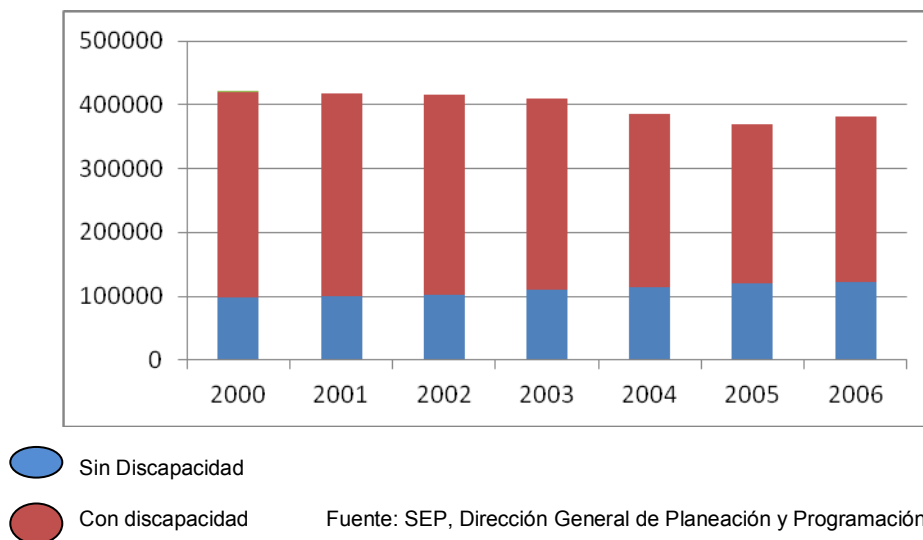


Tabla 5. Población atendida y unidades de servicios de educación especial, 2000-2006.

Concepto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
PERSONAS							
POBLACIÓN ATENDIDA ^{1/}	431 477	436 207	420 709	400 342	379 273	376 669	384 393
Con discapacidad	95 702	99 952	106 733	112 434	115 496	117 531	121 345
Deficiencia mental	66 465	69 489	74 725	79 740	81 982	83 206	86 023
Trastornos visuales	5 003	4 521	4 822	4 651	4 672	4 927	5 249
Trastornos de audición	12 993	13 486	14 023	14 436	14 562	14 767	14 835
Impedimentos motores	11 241	12 456	13 163	13 607	14 280	14 631	15 238
Aptitudes sobresalientes	6 327	5 953	4 601	4 893	4 452	4 183	3 344
Sin discapacidad	329 448	330 302	309 375	283 015	259 325	254 955	259 704
Población por sostenimiento	431 477	436 207	420 709	400 342	379 273	376 669	384 393
Federal	47 817	41 700	37 827	34 348	32 811	32 081	30 471
Estatad	380 897	391 698	379 843	363 110	343 494	341 481	350 574
Particular	2 763	2 809	3 039	2 884	2 968	3 107	3 348
CENTROS							
UNIDADES DE SERVICIO	3 575	3 732	3 967	4 118	4 242	4 360	4 568
Escuelas de educación especial	100	85	81	70	70	51	45
Centros de atención múltiple	1 197	1 253	1 278	1 296	1 321	1 351	1 402
Centros de capacitación	37	36	33	32	31	28	29
Centros psicopedagógicos	27	27	18	15	14	10	9
Unidades de grupos integrados	17	16	16	16	16	16	16
Centros de intervención temprana	8	7	6	4	4	4	4
Unidad de apoyo a la educación regular	2 180	2 298	2 527	2 678	2 778	2 892	3 055
Aptitudes sobresalientes (CAS)	9	10	8	7	8	8	8

*A partir de 1998, derivado de la nueva estructura en educación especial, la población atendida con problemas de conducta, aprendizaje, lenguaje, autismo e intervención temprana, se registra en el concepto de población atendida sin discapacidad.*Fuente: SEP, Dirección General de Planeación y Programación.

Los datos hasta aquí reportados nos permiten dimensionar tanto la magnitud que representa la prevalencia de población con discapacidad, como las implicaciones que se presentan en los diferentes ámbitos y dimensiones de la vida de las personas en condición de discapacidad, hechos que dejan ver la inequidad y el grado de afectación a los que está expuesta esta población. Si bien se ha venido avanzando en el desarrollo de políticas públicas en favor de ellos, resulta evidente que aún falta ofrecer servicios de calidad que le restituyan como sujeto con derechos y le permitan gozar de una mejor calidad de vida.

Por ser la formación educativa y laboral nuestro centro de interés pasaremos a describir lo que sucede en ámbito de la educación especial, buscando centrarnos en lo relativo a la formación laboral y sus implicaciones en la atención educativa en el Distrito Federal, cuestión por la que es necesario identificar la situación en la que se encuentra esta población en el rubro de educación especial.

1.3 La discapacidad en educación especial.

La Dirección de Educación Especial en el Distrito Federal, es la unidad administrativa que bajo el marco normativo vigente coordina la organización y funcionamiento de los servicios educativos: Centros de Atención Múltiple (CAM) básico y laboral, las Unidades de Servicio de Apoyo a la Educación Regular (USAER) y, de los servicios de orientación: Unidades de Orientación al Público y Centros de Recursos de Información y Orientación, a través de cinco coordinaciones regionales y operación de servicios de educación especial en el Distrito Federal.

Cifras actuales refieren que existen 1,292 Centros de Atención Múltiple en el país, que atienden a 101,491 niños y jóvenes. De éstos, 453 cuentan con la modalidad de intervención temprana, 1,127 de educación primaria y 376 de capacitación laboral. Cabe destacar que ocho entidades no cuentan con la modalidad de intervención temprana. (CIDI/OEA, 2008.)

Según datos reportados, actualmente se atiende un total de 2,922 alumnos en formación y capacitación laboral sólo en el Distrito Federal. Más de 90% logran su escolarización de preescolar y primaria. En el ciclo escolar 2006-2007 egresaron 389 alumnos, de los cuales se reporta seguimiento a 310. Se observa que 70 de ellos están incluidos laboralmente en un empleo formal y en apoyo a negocios familiares, otros continuaron su formación en instituciones regulares, 128 de ellos se reporta que se encuentran sin realizar actividades productivas formales o familiares. El 72.5% del personal docente que labora en estos centros, cuenta con estabilidad laboral ya que su nombramiento es permanente, esto posibilita que el personal permanezca de manera constante en los procesos educativos. CIDI/OEA, 2008

El CAM proporciona elementos formativos y capacitación laboral a jóvenes de 15 a 20 años de edad. El enfoque de trabajo se orienta al desarrollo de competencias para la vida y el trabajo de manera que impulsa el desarrollo de los alumnos hacia la estimulación de sus habilidades y capacidades de manera integral para que desarrollen independencia, autonomía, características que le permitan socializarse con su entorno. (Orientaciones Generales para la organización y funcionamiento de los Servicios de Educación Especial, 2006)

La oferta educativa procura la inclusión de los alumnos a otros sistemas educativos, aunque para los que no lo logren, procura la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje que les permita interactuar con los demás. La principal característica de los estudiantes que asisten es que se encuentran en la etapa de la adolescencia que presenta una condición de discapacidad, predominando la intelectual, con necesidades educativas especiales. La población escolar presenta diferentes problemáticas entre las que se destacan: físicas, emocionales, familiares, de privación social, desnutrición, entre otros, dificultando su atención para el aprendizaje.

Para dar una idea de la diversidad de discapacidades y de la magnitud de la población de alumnos por nivel de atención a nivel nacional, se reporta la existencia de 342,992 alumnos atendidos en el año 2006, en los diferentes

servicios de Educación Especial, en la siguiente tabla en la que podrá apreciarse la existencia de más de 11 tipificaciones de la condición de discapacidad.

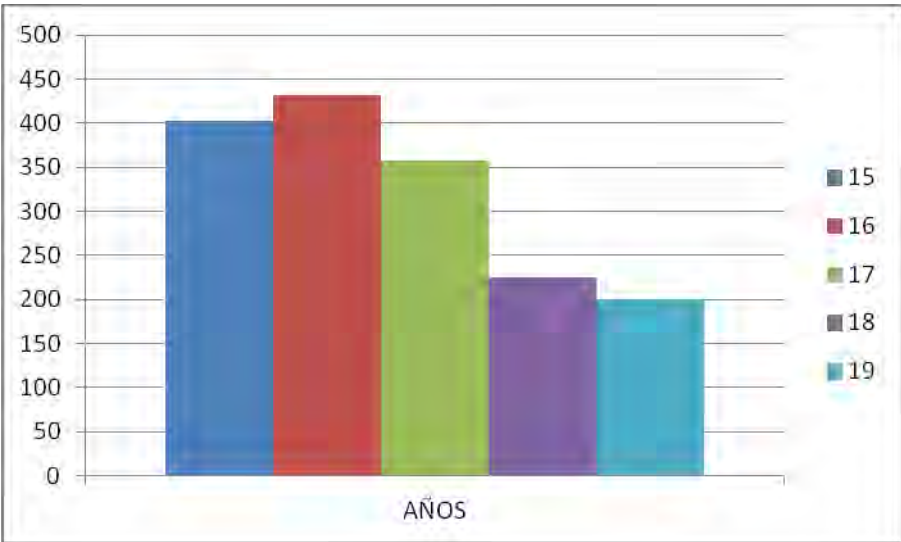
Tabla 6. Distribución de la población que atiende la Dirección de Educación Especial, por condición de discapacidad.

Condición que presentan los alumnos atendidos	Servicio de educación especial que brindó la atención			
	USAER	CAM	CAPEP	Total
Hipoacusia	5,226	4,870	335	10,431
Sordera	2,308	3,243	62	5,613
Baja Visión	2,796	1,274	32	4,102
Ceguera	766	1,063	91	1,920
Discapacidad intelectual	35,411	52,133	1,576	89,120
Discapacidad motriz	6,230	8,713	423	15,366
Autismo	328	914	353	1,595
Discapacidad múltiple	305	948	541	1,794
Problemas de conducta	12,946	2,611	2,447	18,004
Problemas de comunicación	21,610	2,036	6,497	30,143
Aptitudes sobresalientes	18,511	154	11	18,684
Otra	126,915	11,471	7,834	146,220
Total	233,360	89,430	20,202	342,992

Fuente: Información aportada por los responsables de los servicios de educación especial y CAPEP de las entidades Federativas.

Según datos reportados en el ciclo escolar 2008-2009, se atendió un total de 2,922 alumnos en formación y capacitación laboral sólo en el Distrito Federal. (CIDI/OEA, 2008.)

Gráfica 11. Alumnos por edad.



Fuente: CIDI/OEA/ORELAC, 2008

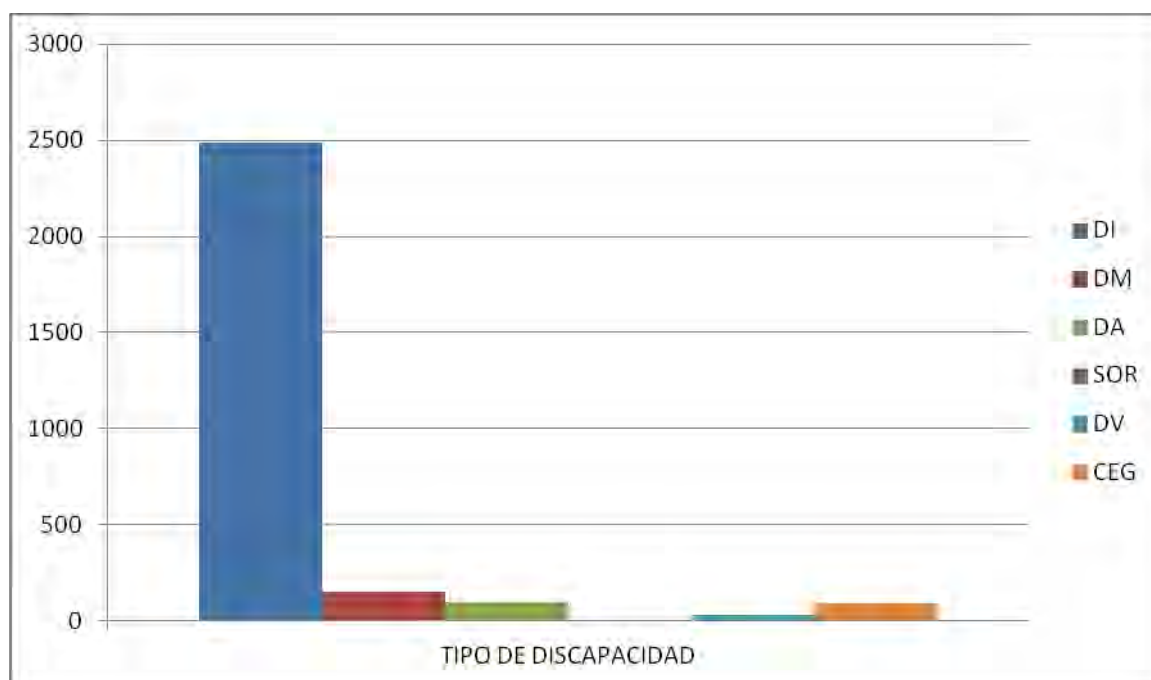
Datos recientes del primer bimestre del ciclo escolar 2010-2011, nos reportan la matrícula total de alumnos atendidos en CAM-L de 1,717 y de 7,157 desglosada por discapacidades y que corresponden a otros niveles de inicial, preescolar, primaria y CAM-L. (DEE.2011)

Alumnos CAM-L	Grupos	Ceguera	Baja visión	Sordera	Hipoacusia	Motriz	Intelectual	múltiple	otra	director	Total disc.
1717	132	201	92	590	131	514	4454	724	431	90	7157

Lo que nos deja ver la permanencia y egreso en la población que se ha dado en el transcurso de dos ciclos escolares y también nos permite apreciar a la discapacidad Intelectual como la de mayor incidencia.

La mayoría de los estudiantes procede de Centros de Atención Múltiple Básica(CAM-B), con escolaridad terminada, aunque un gran número procede de las escuelas primarias o secundarias del sistema regular que, aunque no cuentan con un diagnóstico de discapacidad, son canalizados por presentar dificultades en el aprendizaje, Trastornos por Déficit de Atención (TDA), bajo rendimiento escolar y desadaptación por desordenes emocionales. Esto no es reportado por las autoridades educativas por considerar que dichos estudiantes, de acuerdo al enfoque de integración inclusiva, deben permanecer en las escuelas regulares. A pesar de esto, se les brinda apertura debido a que el CAM-L puede ser un momento de transito, brindándoles una opción educativa mientras superan sus dificultades, a fin de que posteriormente sean reincorporados a las escuelas regulares. El promedio de edades fluctúa entre los 14 y 22 años, encontrándose que a mayor edad, menor número de estudiantes (Gráfica 11).

Gráfica 12. Estudiantes por discapacidad.



Fuente: CIDI/OEA, inicio de cursos 200-2008.

DI: discapacidad intelectual, DM: discapacidad motriz, DA: debilidad auditiva, SOR: sordera, DV: debilidad visual, CEG: ceguera.

Para el caso particular que nos interesa, se presentan datos de los servicios CAM Básico y Laboral, ubicados en las delegaciones Tlahuac, Milpa Alta, Tlalpan y Xochimilco, y que pertenecen a la Coordinación Regional de Operación de Servicios de Educación Especial No. 5 en el Distrito Federal, siendo los siguientes:

Tabla 7. Distribución por discapacidad de estudiantes atendidos por la Coordinación no. 5 en el Distrito Federal.

Alumnos	Ceguera	Baja visión	Sordera	Hipoacusia	Motriz	Intelectual	Múltiple	Otra	Sin discapacidad	Total
279 en 22 grupos	2	6	5	36	52	756	195	79	27	1158

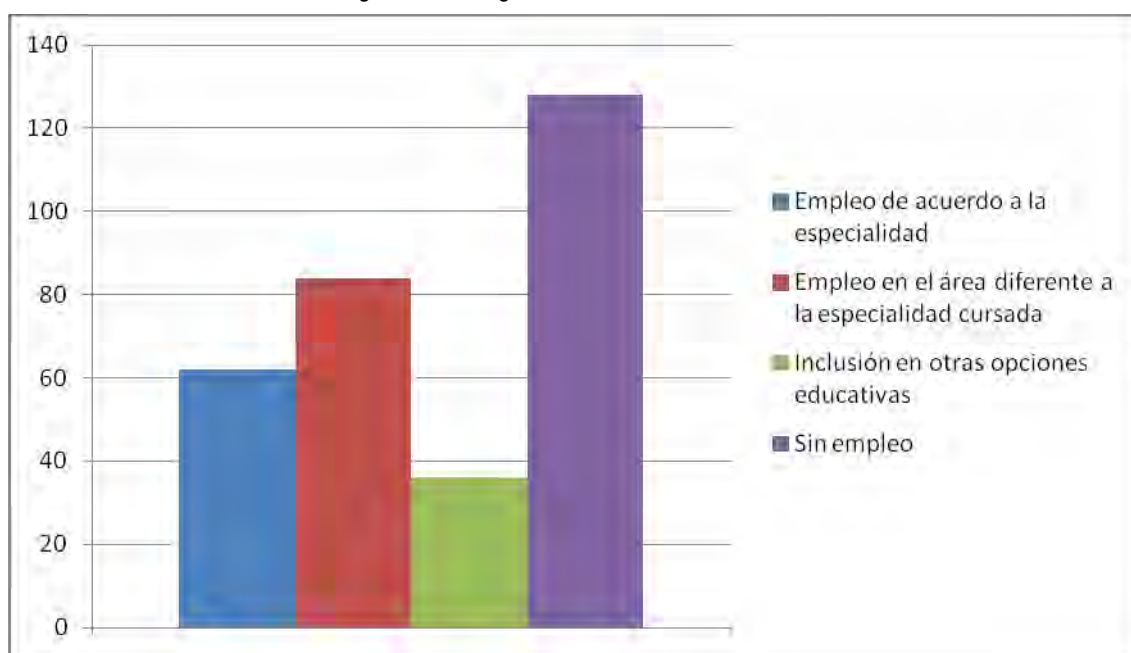
Fuente: Área de Integración Programática y Control Escolar de la D.E.E 2011.

Lo anterior nos reporta una población total de 1,158 alumnos con discapacidad, de los cuales 279 corresponden al CAM-L, en donde prevalece la discapacidad intelectual. En este mismo reporte, se observa que más del 90% de los

estudiantes ingresan con escolaridad de CAM Básico, ya que existe un buen número de ellos que llegan tardíamente al sistema escolarizado por diversos factores sean estos de salud, condiciones socioeconómicas, desinterés de los padres de familia, lejanía del domicilio, y desinformación entre otros.

Según datos, en el ciclo escolar 2006-2007 egresaron 389 estudiantes de los CAM-L en el Distrito Federal, de los cuales se reporta seguimiento a 310. Se observa que 146 de ellos están incluidos laboralmente en un empleo formal y en apoyo a negocios familiares, así como otros incluidos en instituciones regulares, 128 de ellos se reporta que se encuentran sin realizar actividades productivas formales o familiares (Gráfica 13).

GRÁFICA 13. Seguimiento de egresados 2006-2007.



FUENTE: CIDI/OEA/ORELAC, 2008.

Podemos concluir que la población escolar con discapacidad representa un número significativo, es decir, 5% de la población total de habitantes de nuestro país.

La mayor población se concentra en el nivel de primaria y secundaria, lo que implica que de acuerdo con una proyección a 5 años la demanda en los CAM-L

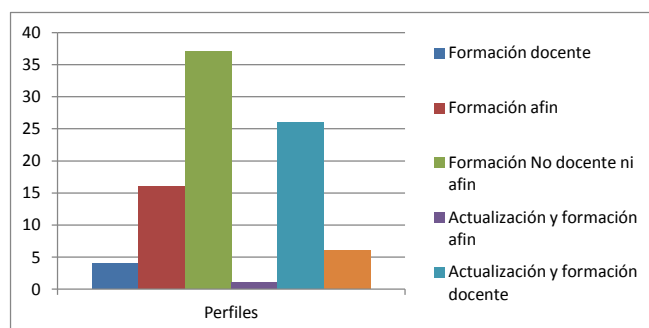
crecerá significativamente, lo que impactará en la necesidad de ofrecer alternativas de integración laboral y contar con más docentes en de este nivel. Las condiciones de salud de esta población son un elemento que dificulta su atención, ya que se reportan un alto porcentaje de desnutrición de moderada a grave con las consecuencias que esto conlleva hacia los procesos de aprendizaje; aunado a las constantes operaciones quirúrgicas a las que son sometidos y las terapias que reciben en instituciones que complementan el proceso educativo. Todo lo cual tiene como resultado altos índices de inasistencia y retardos en los planteles, si a esto se le agrega que las condiciones socioeconómicas en términos generales son precarias en un alto grado, esto se han identificado como motivo de deserción en los planteles.

Docentes

Es necesario caracterizar al personal docente y equipo de apoyo responsable de la atención de los estudiantes, sobre los cuales recae la responsabilidad de instrumentar las estrategias de aprendizaje para la adquisición de las competencias para la vida y el trabajo.

Los docentes, son los responsable de ofrecer la propuesta curricular en los CAM-L y lo integra una plantilla de 116 instructores en diferentes especialidades técnicas (Gráfica 14).

Gráfica 14. Perfil de docentes

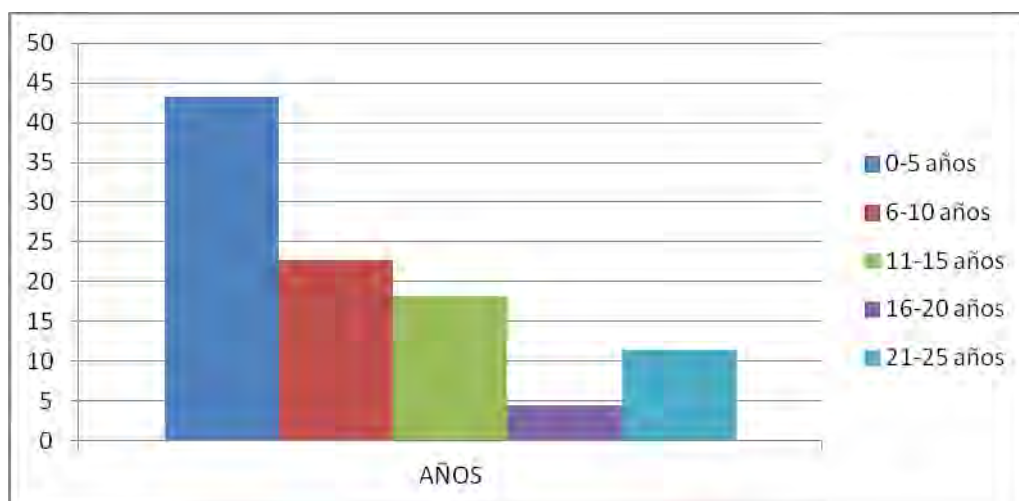


Fuente: CIDI/OEA/ORELAC, 2008

Como puede apreciarse en la gráfica anterior, de los 116 docentes reportados, 37 de ellos no presentan una formación docente y solo 16 de ellos están formados para la función que desempeñan. Llama la atención que 58 de ellos se han formado a través de cursos de actualización.

En el rubro de experiencia laboral se encontró el 43.2% de los docentes tienen una experiencia en la función entre 0 a 5 años, el 11.4% entre 21 a 25 años. La suma de los porcentajes de experiencia de los docentes que tienen más de 11 años de servicio, representa el 34 %, lo que implica que un porcentaje significativo de docentes cuentan con una mayor experiencia en la función (Gráfica 15).

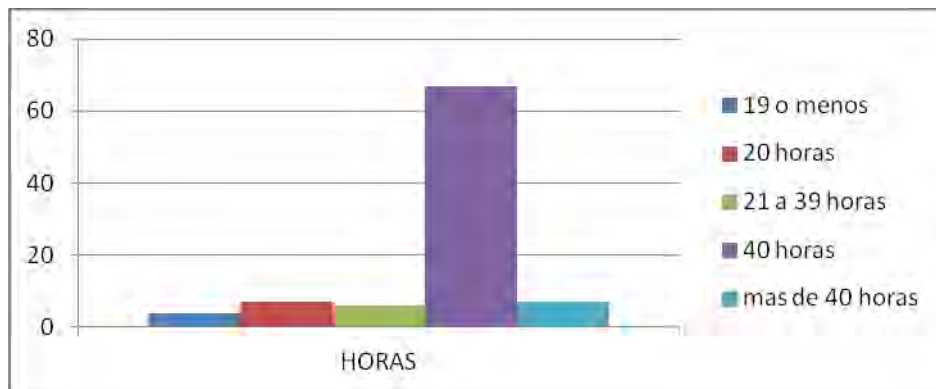
Gráfica 15. Experiencia en la función de CAM-L



Fuente: CIDI/OEA/ORELAC, 2008

En lo que respecta a la cantidad de horas asignadas un gran porcentaje cuenta con la cantidad de horas equivalentes a la jornada escolar completa (40 horas semanales). De los datos reportados 17 de los 91 docentes no cuentan con el tiempo completo para cubrir la totalidad de la jornada laboral, lo cual es indicativo de tiempo que los estudiantes quedan sin docente. (Gráfica No.6)

Gráfica 16. Carga horaria contratada



Fuente: CIDI/OEA/ORELAC, 2008

Aunque es buen indicador haber observado cuanto tiempo llevan en la función los docentes, es importante también contrastarlo con la antigüedad de los docentes en el servicio educativo. Se observa que el 19 % tiene 0-5 años de antigüedad. Solo el 4% la presenta de 26-30 años. Integrando a los docentes que poseen más de 10 años de antigüedad, esto representa el 59%. Lo que indica que un gran número de ellos ya tiene una larga trayectoria en los servicios educativos (Gráfica 17).

Gráfica 17. Antigüedad en el servicio



Fuente: CIDI/OEA/ORELAC, 2008

Equipo Interdisciplinario

El equipo interdisciplinario representa un grupo de profesionales importante para el apoyo a los docentes; lo constituyen: Psicólogo, Trabajador social, Maestro Especialista y Maestro de comunicación. Su labor es de complementar la atención especializada, orientando y apoyando sobre estrategias en sus diferentes campos de acción, en el actual modelo curricular son coparticipes en el proceso formativo de los estudiantes del CAM-L.

En la siguiente gráfica se informa que el 85 % de ellos cubren el tiempo completo de permanencia en los CAM-L y solo el 15 % se retira antes del término de la jornada. Dentro de este horario tienen que planear las actividades del mes, llevar un registro de los avances y organizar a los estudiantes para el desarrollo de sus actividades, monitorear las responsabilidades asignadas, llenar documentos técnicos solicitados por autoridades, realizar guardias en los diferentes momentos de entrada, receso y salida, preparar ceremonias y eventos cívicos y culturales, participar en análisis de casos de estudiantes, supervisar y acompañar a estos en las horas de desayuno y comida y atender eventos extraordinarios que se presenten durante el día.

Gráfica 18. Carga horaria



Fuente: CIDI/OEA/ORELAC, 2008

Como dato complementario, se observa en la siguiente gráfica que 72.5 % del personal docente y equipo de apoyo, cuenta con una plaza con nombramiento definitivo, lo que les da una garantía de permanencia y estabilidad laboral dentro del plantel y solo el 10 % tiene plaza temporal.

Gráfica 19. Estabilidad laboral (tipo de plaza)



Fuente: CIDI/OEA/ORELAC, 2008

Los datos expuestos anteriormente nos presentan un panorama de características en el CAM-L, lo cual no pretende ser una revisión rigurosa, sin embargo, ubica esta situación en una de las problemáticas más sobresalientes en el ámbito educativo. Se resume en el siguiente listado:

- Se puede apreciar que la población escolar del CAM-L, presenta además de la condición de discapacidad, diferentes problemas de salud, asociados a las alteraciones en su conducta o desordenes emocionales, los cuales interfieren en su proceso de formación para la vida y el trabajo.
- Existe una tendencia a la baja en el número de estudiantes y esto se refleja en la disminución de matrícula de los últimos ciclos escolares.
- El índice de deserción se ha incrementado, los centros de atención no están logrando retener a la población escolar, hecho que se manifiesta de comparar la matrícula inicial y final de uno de los ciclos escolares (2008-2009).
- El propósito del CAM-L para incorporar a la población al ámbito laboral, tampoco se ha consolidado, lo cual se expresa por el bajo número de egresados que se encuentran trabajando actualmente.
- Los docentes que atienden a los estudiantes, no cuenta con la preparación especializada respecto a las diferentes discapacidades de estos.

- En la intervención educativa para los estudiantes, los docentes, experimentan deficiencias en la planeación, evaluación y desarrollo de estrategias curriculares.
- Los docentes tiene dificultad para sistematizar su trabajo en las aulas, en los formatos propuestos por el nuevo Modelo de Atención para los CAM-L.

Bajo este panorama resulta necesario priorizar los problemas encontrados y retomar algunos de ellos para su posterior análisis. Estos se pueden enumerar en los problemas más importantes que enfrentan los CAM-L:

1.- La tendencia a la baja de la población escolar.

Esto se fundamenta en datos estadísticos y en observaciones en la práctica profesional del CAM-L de los últimos 5 años. La disminución de la matrícula fue aproximadamente del 30%. Esto significa que los CAM-L de las delegaciones Xochimilco y Tlalpan no están reteniendo la población escolar. De acuerdo con lo planteado en el diagnóstico, las características geográficas de dichas delegaciones dificultan el acceso a estos CAM-L, aunado a las condiciones precarias de las familias, lo que puede ser una de las causas a dicho problema.

2.- Incorporación al ámbito laboral.

Este representa otro de los problemas que nos informa el Diagnóstico, ya que un alto porcentaje de los estudiantes que egresan, no están logrando el propósito para el que se prepararon. Esto expone en la realidad que los CAM-L no están logrando el propósito para el que fueron creados. Por las características de la infraestructura de estos centros, se hace una gran inversión en recursos humanos y materiales, aunque esto no ha sido suficiente para lograr las metas. Como se refiere en el diagnóstico, las expectativas de los docentes y de los padres de familia son un factor que obstaculiza su incorporación, además de la insuficiente preparación que obtienen en dichos

centros. La falta de preparación de los docentes y su formación es un elemento que interfiere para el logro de las competencias específicas de los estudiantes. Aunado, también expresa el diagnóstico, la escasa participación en escenarios reales de trabajo para realizar prácticas laborales.

La información presentada es la base de lo que se pretende investigar, por lo que se profundizará y analizará a lo largo del presente trabajo de investigación. Cabe de esta manera, enmarcar la actuación de los CAM-L, a través de los antecedentes que dan sustento a las acciones desde su origen hasta el momento actual.

CAPÍTULO II.

SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL Y EDUCACIÓN ESPECIAL.

La atención educativa de la población infantil y juvenil con alguna discapacidad, tal como se reconoce en el Programa Nacional de Educación 2006-2012, constituye un desafío de la política educativa, no sólo por la insuficiente cobertura de los servicios sino también porque se identifican severos problemas en la calidad de la atención educativa que reciben actualmente.

Para poder tener una idea clara de la situación actual de los servicios de Educación Especial es necesario hacer una revisión del proceso de evolución de estos, de las principales dificultades y especialmente de los beneficios educativos que recibe la población atendida. Para este fin es necesario mirar de manera retrospectiva lo que ha sucedido en el sistema de Educación Especial en México.

2.1 Proceso histórico de la educación especial en México.

Incursionar en los antecedentes de la Educación Especial nos remite a un proceso gradual de concepciones y modelos de atención de las personas con discapacidad, en el que paulatinamente se ha ido avanzando en el reconocimiento de sus derechos, y ha disminuido la estigmatización de esta población al considerarlos como “impedidos”, “minusválidos” y “dementes”. Se ha vivido un cambio, sin que por ello dejen de haber prácticas de discriminación y segregación actualmente.

La atención a las personas con discapacidad se inició en el gobierno de Benito Juárez (1858-1872), cuando aún no se tenía claridad de cómo atender a esta población. Es así como en 1866 se funda la escuela nacional de sordomudos, considerando este hecho como el inicio de la atención en educación especial.

Las raíces de la educación especial las encontramos en el trato que se daba a la población que se concebía diferente "más débiles" o "menos dotados" que el resto de la población. Con la experiencia de la fundación de la escuela nacional de sordos, en 1870, Ignacio Trigueros, Presidente del ayuntamiento de la Ciudad de México, abre un local para la enseñanza de personas ciegas con su nombre: La Escuela para Ciegos Lic. Ignacio Trigueros.

En estos escenarios, las escuelas especiales eran: "los establecimientos dedicados a la educación de los alumnos sordos, ciegos e idiotas, así como las penitenciarías y las correccionales, o aquellos que enseñaban una determinada profesión u oficio..." (Manterola, 1891 en SEP/DEE, 2012). En lo relativo a las escuelas especiales, en 1921, se acordó que la enseñanza para los escolares anormales debía organizarse en colaboración entre el médico y el educador, dando diferentes establecimientos que atendieran el estado mental y moral de los niños. Con base en estas iniciativas surge del enfoque médico-pedagógico para la atención de la población infantil.

En enero de 1921 se realiza el primer Congreso Mexicano del Niño y se marca el inicio de la institucionalización de la educación especial al proponer la autorización de instrumentos para medir y clasificar a los alumnos por patologías.

Es así como en 1935 se funda el Instituto Médico Pedagógico (IMP) marcando en México el comienzo de la institucionalización de la atención a la población infantil con discapacidad, por tal motivo, actualmente se celebra dicho año como el momento histórico en que da inicio la educación especial en México.

En México, el desarrollo de la educación especial posterior a la creación del IMP fue importante ya que se continuó con la apertura de escuelas específicas para niños que presentaban debilidad mental y se avanzó en el tratamiento diferencial de la conducta de los menores. Para esto en 1937 se funda la Clínica de la Conducta, teniendo como objetivo el estudio de la personalidad del niño. Aquí se profundizó el proceso de diagnosticar y tratar a los pequeños

que mostraban alguna anormalidad en su conducta. (SEP. 2000:3)

En México, la atención a los menores infractores se convirtió en una función de educación especial considerada como indispensable para apoyar a los menores que habían infringido la ley; en donde se les proporcionaba apoyo psicológico y social, con el fin de que pudiera superar las conductas antisociales además de proporcionar el servicio educativo. Con esta filosofía, las escuelas de orientación inician en 1919 con la fundación de la Escuela de Orientación para Varones y la Escuela de Orientación para Mujeres (1925). Los fines de estas instituciones eran: atender a la readaptación social de los menores (actores) que hubiera manifestado una conducta antisocial y formar en ellos ideales de superación, adquisición y desarrollo de hábitos socialmente útiles.

A la par de la creación de la Secretaría Educación Pública (SEP) en 1921, se crea el servicio de higiene escolar en el sector educativo. Se presenta entonces la coexistencia de dos servicios de higiene escolar, uno de la SEP y otro de la Secretaría de Salubridad y Asistencia. Se solucionó esta situación en 1922, cuando el Congreso determina que se fusionaran y dispuso que el servicio fuera brindado por la SEP. Posteriormente se convierte en el Departamento de Psicopedagogía e Higiene Escolar en 1925.

En esta etapa abunda la aplicación de pruebas para medir la inteligencia, dando origen a la clasificación y homogeneización de los grupos escolares y por ende, a las prácticas exclusión en las escuelas regulares de los niños que presentaban alguna deficiencia física o mental.

En 1937, se inicia en el Instituto Nacional de Psicopedagogía una investigación en las escuelas primarias del Distrito Federal sobre los trastornos de lenguaje y el tratamiento terapéutico. Este servicio que ofreció el Instituto se convirtió en el antecedente directo de la Clínica de Ortolalía, la cual se crea en 1952, con el fin de detectar y atender los problemas de lenguaje en la población escolar, mediante métodos específicos para que el alumno lograra integrarse en su

entorno social.(SEP. 2000:4)

Durante este período de tiempo se incrementa el interés por atender a la población con necesidades especiales, así que surge en 1955 el Instituto para la Rehabilitación de los Niños Ciegos y Débiles Visuales (INNCI) con el propósito de atender a los pequeños con problemas visuales de la edad materno-infantil hasta los 16 años. El INNCI surgió con el objetivo de brindar protección a los ciegos, impartir educación básica y complementaria e investigar, estudiar y aplicar métodos y procedimientos en favor de los ciegos. (SEP, 2000:3)

Para 1959, la S.E.P., crea la oficina de Coordinación de Educación Especial, dependiente de la Dirección General Educación Superior e Investigación Científica, la cual congregó a todas las instituciones de educación especial creadas hasta ese momento. Fue así como se logró la apertura de 10 escuelas de educación especial en el Distrito Federal, 12 en el interior de la República, además de crear las escuelas primarias de perfeccionamiento (1 y 2 en 1960, 3 y 4 en 1961) con el referente de que "... la pedagogía especial en educación terapéutica somato-psíquica proporciona habilidad mental, mayor coordinación a los movimientos, mejora el lenguaje y las posibilidades de intercambio con el ambiente para una efectiva rehabilitación" (Mayagoitia, 1960 en SEP/DEE, 2012)

En el período de Agustín Yáñez como secretario de educación pública, se consideró pertinente la reforma educativa, que tuvo como principio hacer una educación acorde a las necesidades de ese tiempo, por lo que se debían modernizar los contenidos, así como los métodos de formación. La población desde jardín de niños hasta la educación superior, debía capacitarse progresivamente, además se debía procurar que esa educación fuera permanente y continua, apoyada de conocimientos que enseñarán a los menores a pensar, entender y tolerar al individuo, logrando así un proceso formativo que nunca terminara.

Es en esta época donde se ve fortalecido el modelo de atención "médico rehabilitador", logrando ampliar la cobertura de atención a los menores que

presentaba signos de discapacidad. De igual manera se incrementa la participación de profesionales en diferentes especialidades, impulsados por organizaciones educativas particulares y civiles, fundadas por los padres de familia que tenían hijos con discapacidad y por las propias personas con discapacidad.

El 18 de diciembre de 1970 se crea por decreto la Dirección General de Educación Especial (DGEE), con el objeto de organizar, dirigir, desarrollar, administrar y vigilar el sistema federal de educación y la formación de maestros especialistas en educación especial.

La década de los setentas estuvo marcada por una gran expansión de los servicios de educación especial (EE); se crearon escuelas exprofeso para cada una de las atipicidades con una estructura física y organizativa acorde a la población escolar, como son: deficiencia mental, ceguera y debilidad visual, trastornos del aparato locomotor, problemas de audición y lenguaje, problemas de aprendizaje escolar etc. Todos estos abordados a través de Escuelas de Educación Especial, Centros de Capacitación Para el Trabajo, Industrias Protegidas, Grupos Integrados, Centros Psicopedagógicos, Centros Integrados para Hipoacúsicos y Centros de Rehabilitación de Educación Especial (CREE). Continuaron funcionando las Instituciones pioneras como la Clínica de conducta Ortolalia, la Escuela Nacional de Ciegos y el Instituto Nacional para la Rehabilitación .

Además de este crecimiento en el ámbito de la EE, se dio un gran impulso a la investigación y publicación de documentos técnicos, normativos y de organización. Es en esta época que se considera que la EE estaba a la vanguardia de los cambios y marcando pautas del conocimiento en relación a la educación diferenciada.

Entre 1970-1976 se abren 256 escuelas de distintas especialidades a nivel nacional, principalmente para la atención de deficiencia mental. Como apoyo a la detección y diagnóstico, se creó la Unidad Técnica de Detección en el DF en 1971, del cual algunos grupos se trasladaban a los Estados para llevar a cabo

detecciones masivas. El mismo año se crearon los Grupos Integrados, con la finalidad de abatir la reprobación en 1er año de primaria, atendiendo a los niños en la misma escuela en grupos más pequeños con una metodología especializada.(SEP/DEE, 2012)

En 1972 se crea el primer Centro Psicopedagógico (CPP), para atender a alumnos de segundo a sexto año que presentaban problemas de aprendizaje y lenguaje, con sesiones alternas al horario de la escuela primaria.

A partir de 1979 se inició un nuevo proyecto de organización de la DGEE y sus servicios con objeto de normalizar el subsistema a nivel nacional para ser compatible con la normatividad técnica, operativa y administrativa de la SEP, y contar con las bases para su expansión.

Es en este período que se establecen los principios básicos de la EE y los conceptos de Normalización e Integración en el documento “Bases para una política de Educación Especial” y “La Educación Especial en México” publicados en 1980. Esto trae como consecuencia cambios en la conceptualización de los alumnos que se atendían, pasando a ser considerados, en vez de alumnos “atípicos” a “niños con requerimientos de educación especial”.

Con esto se comienza a dar un impulso a la integración de alumnos a la escuela regulares. Se establece la normatividad para la operación de los servicios que eran considerados indispensables y los complementarios. Los servicios caracterizados como indispensable eran: Centros de Intervención Temprana, Centro de Capacitación para el Trabajo e Industrias Protegidas, Grupos Integrados de Sordos y Grupos Integrados nivel B para niños con deficiencia mental leve. Y los complementarios: Centros Psicopedagógicos y Grupos Integrados.

En los años 80, a partir de los cambios en la normatividad y la publicación de las “Bases para una Política de Educación Especial” se plantea un modelo educativo y que basa sus principios en la normalización, integración, sectorización e individualización de la enseñanza de los niños con

requerimientos especiales y derecho a la igualdad de oportunidades para su integración educativa social y laboral. Las escuelas de educación Especial cambian sus nombres a Centros de Capacitación de Educación Especial (CECADEE).

En este período se impulsó una política educativa de carácter integrador y una nueva filosofía de normalización, fundamentada en tres principios centrales: el principio de integración escolar, el principio de sector y sectorización y el principio de individualización de la enseñanza. (Guevara Benítez, et. al., 2008 en SEP/DEE, 2012).

El trabajo educativo se centró en diagnosticar las "deficiencias" de los alumnos, para prescribir una intervención priorizando las ayudas pedagógicas necesarias para progresar según sus necesidades.

Los años 90 representa el período de la integración educativa y la incorporación del término de necesidades educativas especiales como producto de la incorporación de las recomendaciones internacionales, por medio del informe Warnock, ya que éste constituyó en el impulsor de la concepción integradora en educación especial.

Uno de los logros más destacados de este período es que se dejó de hablar de niños deficientes, como se nombraban hasta ese momento, y se define al alumno como aquel que presentan necesidades educativas especiales, que para su educación requiere de un conjunto de medidas educativas, de recursos materiales y humanos, que deben ofrecerse para que éstos alcancen los objetivos académicos y personales propuestos por los centros.

La década de los 90 representó para la educación especial un momento histórico de enorme trascendencia ya que además de la reforma al artículo 3º constitucional, en el artículo 41 de la ley General de educación, se alude de manera explícita y por primera vez a "individuos" con discapacidades transitorias o definitivas, así como a "aquellos" con aptitudes sobresalientes.

Gracias al Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, la Ley General de Educación y la Declaración de Salamanca; se vio replanteado

el proyecto para la EE en México, lo que originó un proceso de reorientación de los servicios, cambiando no sólo el nombre, sino su conceptualización, misión y gestión. En este proceso se definieron líneas de operación para la atención a la diversidad, término que generó nuevas expectativas respecto a la calidad de la educación.

En 1993 la EE reorienta sus servicios buscando generar nuevas condiciones técnicas, materiales y de infraestructura para dar una mejor respuesta educativa a los requerimientos de los alumnos con NEE.

Como lo refiere Eliseo Guajardo, “La reorientación de educación especial no era cuestión de agregar programas nuevos de integración escolar y dejar el resto de los servicios funcionando en su forma tradicional.....significaba aplicar nuevas formas de servicio educativo...había que eliminar radicalmente prácticas que iban en contra de la innovación..” (Guajardo Ramos, 1998:20)

Antes de la reorientación de EE, los servicios operaban por áreas de discapacidad y con un currículo paralelo al de educación básica, era como tener una educación de segunda, como no amparaba el conocimiento de la primaria regular, la certificación no tenía validez oficial.

Esta reorientación marcó un parteaguas para el Sistema Educativo Mexicano y en particular para la educación especial ya que se dio un estatus a la población de alumnos que por muchos años estuvo relegada, lo cual constituía un obstáculo para la integración. Esto resultó en la formulación del Proyecto General de Educación Especial en México (SEP, DEE 1994) apoyándose en los ordenamientos de la Reunión Regional de Venezuela (UNESCO, 1992), tomando como base este documento para la promulgación del Art. 41 de la Ley General de Educación (LGE, 1993). La Declaración de Salamanca de 1994 y el programa de Desarrollo Educativo 1995-2000, han sido fuentes de la reorientación de la educación especial en México. (Guajardo Ramos, 1998)

Durante gran parte de la década, todos los acontecimientos ocurridos durante la gestión del maestro Eliseo Guajardo, representaron la punta de lanza para favorecer la integración educativa, la descentralización, la reorientación de los

servicios de educación especial, el modelo de atención con sus implicaciones en las prácticas, así como en la profesionalización docente.

El cambio del enfoque de integración del sujeto con necesidades educativas especiales consistió en un medio estratégico para lograr una educación básica de calidad para todos, sin exclusión. La integración pasó de ser un objeto pedagógico a una estrategia metodológica para un objetivo ético: la equidad en la calidad de la educación básica. (SEP/DEE, 1994:34)

El modelo de integración educativa demandó a los profesionales de la educación especial otras competencias, intervención psicopedagógica en otros espacios, marcos referenciales más amplios, diversos y actualizados. El debate originado sobre el cambio del modelo de atención a partir de sus múltiples intenciones, llevó a la reconceptualización de estrategias en el modelo educativo tales como: enseñanza, aprendizaje, currículo, gestión, educativa, prácticas educativas, planeación y evaluación.

A partir del año 2000 se precisó un replanteamiento sobre el concepto de necesidades educativas especiales (NEE), pasando de una visión individual a una social, es decir, se deja de depositar en el estudiante con discapacidad las causas de su condición pasando a explicar estas a partir de la interacción con su medio o contexto educativo; las necesidades ya no recaen en el estudiante sino en el contexto. Esto trajo consigo hablar de barreras para el aprendizaje y la participación.

Hasta aquí hemos hecho un recorrido por las diferentes etapas de educación especial, los cambios conceptuales sobre el sujeto de atención y la forma de atención a ellos. De forma más particular pasaremos a describir ahora los orígenes de los Centros de Capacitación Múltiple, ya que es en este espacio donde se forman nuestros sujetos de interés; la reconstrucción histórica de los procesos y formas de atender que ocurren en los CAM, permitirán interpretar la realidad cotidiana y describir los comportamientos e interacciones que se dan durante el proceso de formación para el trabajo de los estudiantes con discapacidad.

2.2 Los Centros de Atención Múltiple Laboral.

Los CAM-L tienen su antecedente en los Centros de Capacitación de Educación Especial (CECADEE), que se consideraban el último espacio de formación de jóvenes con discapacidad intelectual. Estos centros se caracterizaron por contar con talleres donde los jóvenes se capacitaban en uno o más oficios con la finalidad de incorporarse a un centro de trabajo, logrando de este modo, realizar una vida lo más normal posible, con independencia, buena autoestima y autosuficiencia. Eran servicios destinados a adolescentes atípicos, con edades de 14 a 20 años. Les ofrecía formación vocacional, ocupacional, autosuficiencia económica y readaptación social dentro de las limitaciones que su condición les imponía. Con las actividades y enseñanzas impartidas en estos centros, los estudiantes desarrollaban al máximo las posibilidades motrices. Las actividades eran fundamentalmente mecánicas repetitivas, se buscaba que los jóvenes alcanzaran habilidad con la mayor rapidez posible. La finalidad de este "entrenamiento" en la última etapa de capacitación, era tener estudiantes capaces de efectuar trabajos de maquila o similares, que permitiera su integración productiva a la sociedad.

Las escuelas contaban con los talleres para varones de: panadería, artesanías, fotografías, jardinería, encuadernación inicial, carpintería, herrería, talabartería, zapatería, imprenta, mecánica automotriz. En el caso de las mujeres, los talleres eran de manualidades (bordado y tejido), economía doméstica, manufactura de juguetes, corte y confección, cultura de belleza, artesanía rudimentaria simple e iniciación a las actividades secretariales. (SEP/DEE, 1998)

Al ingresar a estos centros, los estudiantes se integraban al grupo vocacional, en el cual durante un año les enseñaban técnicas básicas de los diversos oficios; al concluir, ubicaban al joven en el taller que se adaptará mejor a su interés y capacidad, con un seguimiento y observación constante. En cada taller se trabajaba una hora diaria en conocimientos específicos mínimos, además de conocimientos de lecto-escritura y operaciones aritméticas fundamentales.

Cada centro contaba con un equipo multidisciplinario integrado por psicólogo, médico, trabajadora social, maestra especialista e instructores para los diferentes talleres. En este período se pusieron en marcha las industrias protegidas, que dependían de la DGEE, cuya característica fue la atención a las personas adultas deficientes mentales, que no pudieron ubicarse en un trabajo al egresar de los centros de capacitación.

En estas instituciones se realizaban diversas actividades remuneradas de tipo industrial o artesanal, con el objetivo de atender y "proteger" a todo aquel individuo que por cualquier impedimento físico o psíquico, no pudiera formar parte del trabajo común. Se proporcionó seguro social, transporte, recreación y vivienda.

Las industrias protegidas fueron centros de trabajo con un sistema de control y seguridad, para incorporar a la vida productiva los jóvenes (e incluso adultos), que por sus "limitaciones" no pudieran laborar en condiciones regulares; es decir, se idearon justamente para aquellos estudiantes con "limitadas" capacidades que requerían un entorno laboral protegido. En dichas industrias se elaboraban productos que luego se vendían en el mercado; todos los trabajadores eran jóvenes y adultos con deficiencia mental de moderada a profunda, supervisados por personal experto en la producción de los diferentes productos a comercializar.

En estos centros, se lograba que los trabajadores "protegidos" elaboraran de forma competitiva productos con los requisitos de calidad, obteniendo no sólo los ingresos correspondientes a la venta de los artículos, sino la satisfacción de los trabajadores de ser útiles a la sociedad y tener un trabajo remunerado.

2.3 Modelos de atención para los CAM-Laboral.

A partir del ciclo escolar 2010-2011 la DEE impulsa un Modelo de Atención de los Servicios de Educación Especial, éste es un planteamiento técnico que está basado en el marco de la Educación Inclusiva. Impulsa una propuesta

curricular para el desarrollo integral, así como la transición a la vida adulta de los adolescentes y jóvenes con discapacidad que asisten al CAM-L.

El modelo incorpora el Plan y Programa de Estudios como base para el desarrollo de competencias para la vida y el trabajo de estudiantes que cursan su escolaridad en esta etapa educativa, la cual se encuentra vinculada al Trayecto Formativo de la Educación, aunque la oferta va mas allá del currículum básico, a fin de consolidar el desarrollo de competencias laborales que permitan a los estudiantes aspirar a una condición de mayor autonomía.

Este modelo se fundamenta en la Ley General de Educación en el Artículo 39, la cual señala que en el sistema Educativo Nacional queda comprendida la educación inicial, la educación especial y la educación para adultos. “De acuerdo con las necesidades educativas específicas de la población, también podrá impartirse educación con programas o contenidos particulares para atender dichas necesidades”. Asimismo el Artículo 45 del mismo ordenamiento, plantea que “la formación para el trabajo procurará la adquisición de conocimientos, habilidades o destrezas, que permitan a quien la recibe desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación u oficio calificados...”; en este marco la DEE impulsa la identidad de este servicio educativo para proporcionar una educación pertinente y relevante al estudiante y permita establecer una relación entre la escuela, el entorno social incluyendo el laboral, asimismo busca fortalecer el tránsito educativo de estos a otros servicios de formación para el trabajo.

Para el logro de dicho cometido, uno de los ejes principales del Modelo de Atención es la definición de un Marco Curricular Común, que comparten todos los CAM-L, considerando el enfoque educativo basado en el desarrollo de competencias, los componentes comunes del currículum y el perfil del egresado.

Según este modelo, el enfoque educativo permite desarrollar competencias básicas, ciudadanas y laborales, mismas que se desarrollan de manera transversal. Dichas competencias permiten a los estudiantes interactuar con el mundo que les rodea con mayores grados de autonomía, también favorecen el

desarrollo de sus competencias sociales manifestándose en relaciones positivas y de crecimiento personal. Por otra parte las competencias específicas se refieren a los requerimientos mínimos necesarios para que los estudiantes se desarrollen en diferentes contextos y situaciones a lo largo de la vida, incluyendo el desempeño en su vida laboral con mayores posibilidades de éxito.

Como parte de la formación básica y específica señalada, el Plan y Programa del CAM-L contempla campos de formación que enfatizan aspectos como el desarrollo personal, social, el desarrollo académico instrumental y el desarrollo laboral.

En la definición del planteamiento curricular para el CAM-L como parte del Trayecto Formativo en Educación Especial considera cuatro elementos sustanciales: el fortalecimiento de competencias básicas y ciudadanas, desarrollo de competencias laborales, la reorganización escolar y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la enseñanza. El proceso de formación se encuentra organizado en tres campos de formación que sirven de base para la constitución del Planteamiento Curricular: Desarrollo personal y social, académico instrumental y laboral.

En el modelo propuesto se explicitan los talleres que conforman la oferta del CAM como espacios que contribuyen al desarrollo integral de los estudiantes, siendo estos: Preparación de Alimentos y Bebidas, Apoyo al Servicio de Comensales, Panadería, Serigrafía, Fabricación de Muebles de Madera, Estilismo y Bienestar Personal, Costura, Confección y Bordado.

Uno de los referentes importantes para comprender el modelo de trabajo propuesto para los CAM-L, es el relativo al concepto de competencias, ya que esta constituye la unidad de análisis y trabajo dentro de estos.

Las competencias laborales son definidas como “el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de

ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio”. En otras palabras, la competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados” (SEP.DEE, 2010)

Cabe señalar que las competencias laborales generales se caracterizan por no estar ligadas a una ocupación en particular, a ningún sector económico, cargo o tipo de actividad productiva, pero habilitan a las personas para ingresar al trabajo, mantenerse en él y aprender. Junto con las competencias básicas y ciudadanas, facilitan que las personas se puedan emplear. Según lo define el modelo de atención actual, “la empleabilidad es la capacidad de una persona para conseguir un trabajo, mantenerse en él y aprender posteriormente los elementos específicos propios de la actividad”. (SEP.DEE, 2010)

Estas competencias son transferibles, es decir, se aplican en cualquier ambiente donde existe una organización productiva: la familia, la comunidad, la empresa; generan el desarrollo continuo de nuevas capacidades, son observables y medibles, lo cual significa que es posible evaluarlas y certificar que una persona cuenta con ellas.

Las competencias laborales específicas están relacionadas con las funciones productivas, es decir, con el “conjunto de actividades laborales necesarias para lograr resultados específicos de trabajo, en relación con el propósito clave de un área objeto de análisis”. Estas competencias habilitan a las personas para desempeñar una ocupación o un grupo de ocupaciones. Una ocupación es un conjunto de puestos de trabajo con funciones productivas afines cuyo desempeño requiere competencias comunes relacionadas con los resultados que se obtienen. (SEP.DEE, 2010)

La formación laboral específica se desarrolla a través de talleres, entendiendo a estos como el espacio donde se desarrollan las metodologías y técnicas específicas que tienen como meta que las personas con discapacidad desempeñen una determinada actividad o función laboral. Se puede desarrollar

en áreas que comprenden diversos tipos de actividades ocupacionales de acuerdo con la demanda del mundo laboral.

Una de las características esenciales de este modelo es que debe ser altamente flexible en métodos y tiempos de aprendizaje, y ajustarse a las necesidades del individuo, por lo que el proceso de enseñanza-aprendizaje, sus métodos e instrumentos de evaluación son diferentes a los de la educación tradicional, incluso implica la modernización del equipamiento de los planteles, la capacitación y actualización de los docentes y la modificación de sus sistemas administrativos.

Para el desarrollo de las competencias específicas o técnicas se toman como base las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) y cuando estas no cubren las expectativas institucionales se define una Norma Institucional Educativa (NIE), la cual define el desempeño competente contra el que resulte factible comparar el desempeño de los estudiantes, así como detectar las áreas de competencia en las que necesita mejorar para ser considerado competente. Es una clara referencia para juzgar la posesión o no de la competencia laboral. (SEP/DEE. 2010.)

Todavía en algunos CAM-L, se toma como referencia para la planeación los módulos específicos realizados con base en la NTCL, aunque a partir del 2006 se llevo a cabo una evaluación y se elaboran módulos específicos para algunas de las especialidades ofertadas en los CAM-L.

Este recorrido histórico de los servicios de EE permite comprender los cambios y el crecimiento que han experimentado no solo en sus dimensiones sino también en su dinámica, todo lo cual ha llevado a un constante cambio en conceptos, argumentos y organización. Esto nos muestra que la EE continúa experimentando cambios, busca mejores estrategias de atención y mejores prácticas educativas para la formación de los estudiantes en condición de discapacidad.

En el siguiente capítulo se abordaran los procesos educativos, los conceptos que definen la práctica de los CAM-L, los cuales le brindan sustento a la presente investigación.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1 Diversidad y Equidad.

La equidad viene del latín “aequitas”, de “aequus”, igual. Tiene una connotación de justicia e igualdad social con responsabilidad y valoración de la individualidad, llegando a un equilibrio entre las dos cosas, la equidad es lo justo en plenitud.

De acuerdo al diccionario de la Lengua española, significa “trato justo y proporcional” por lo que no se podría estar hablando de democracia, sin tener en cuenta una justicia que en términos sociales implique ausencia total de discriminación, racismo o perjuicio alguno hacia un individuo o hacia los grupos minoritarios.

La atención a la diversidad implica necesariamente el principio fundamental de la equidad; igualdad de derechos y oportunidades de acceso y una educación de calidad, donde cada uno de los alumnos pueda desarrollar al máximo sus capacidades.

La oferta educativa para la atención a la diversidad requiere de un modelo curricular que facilite el aprendizaje de todos en su diversidad. La escuela debe responder a las exigencias educativas y sociales de la población y para lograrlo requiere de cierta autonomía, de organización y diseño curricular que le permita adecuar su atención hacia los estudiantes para el cumplimiento de los propósitos educativos.

Existe mucha diversidad en la población, por ello el sistema educativo debe ser lo suficientemente flexible para ajustarse a las particularidades individuales de sus estudiantes, maestros y comunidad educativa en general. En este sentido es el currículum el que se adecua a los alumnos no viceversa.

En un sentido amplio, el currículum está conformado por un conjunto de experiencias que la escuela ofrece a los estudiantes, que dependen de la organización de la escuela, las características de la práctica docente, la

actuación de los padres de familia y de todos los agentes educativos involucrados. A partir de esta concepción se construye una escuela para todos que asuma la diversidad, que sea capaz de atender a cada persona y que se enriquezca con las diferencias.

Lo que antes se consideraba “normal” ahora se convierte en “diverso”. La diversidad es norma, no situación excepcional. Esto se conoce en cualquiera de las sociedades actuales, en las que la multiculturalidad es un hecho fácilmente comprobable.

Para la formación y capacitación que se pretende desarrollar en los CAM-L, la atención a la diversidad con equidad e igualdad de oportunidades son términos que constituyen un estilo de vida donde la práctica docente adopta estos principios para el cumplimiento de la oferta educativa que se requiere en el desarrollo de las competencias que les permitan a los estudiantes interactuar con eficacia en los contextos escolar, social y laboral.

3.2 Inclusión social

Entre las políticas orientadas a la inclusión social, las educativas ocupan un lugar importante, aun cuando no podemos asegurar que es la única o la mejor solución, si podemos reconocer que desde la práctica de las políticas educativas se puede contribuir en la forma de incluir social y educativamente a las personas con discapacidad o con otras condiciones que pueden ser motivo de exclusión (diferencia de etnia, cultura, lingüística, etc.)

Las nuevas exigencias de una sociedad cambiante no debe excluir a nadie. Las personas con discapacidad han tenido que adaptarse a los contextos donde interactúan, aunque no ha sido el contexto quién procure la satisfacción de las necesidades de inclusión, ya que se ha considerado que es responsabilidad propia insertarse en el mundo tal como es.

El modelo social de la educación y formación de los estudiantes con alguna condición de discapacidad, cambia el foco de atención hacia la forma del entorno en el que se desenvuelve. El enfoque de la educación inclusiva asume

el modelo social para entender las dificultades educativas que enfrentan los estudiantes para acceder al aprendizaje, desde sus propias características hasta lo que el contexto educativo le proporciona.

Adoptar este modelo implica mirar de diferente manera nuestra participación, no sólo como personas, también como agentes educativos, como parte de un sistema que interactúa con la discapacidad, buscando mejores oportunidades para sus estudiantes.

Bajo este contexto, es esencial desarrollar una escuela donde se procure la satisfacción de las necesidades educativas de cada uno de sus estudiantes. Al egresar de la escuela el estudiante se enfrentará al mundo con sus exigencias, por lo tanto en su paso por el CAM-L debe desarrollar las competencias necesarias para incorporarse a otros contextos en los que tendrá que interactuar fuera de ella.

Con la vinculación y corresponsabilidad que se tiene con otros contextos donde el alumno interactúa se abre la posibilidad de intervenir para el desarrollo del estudiante no solamente en el ámbito escolar, sino familiar y social. El CAM-L aspira a observar en el estudiante, la transferencia de lo que se enseña en la interacción en otros contextos: en el ámbito laboral (cualquiera que sea su ocupación), en el ámbito familiar y/o social con una autonomía e independencia personal para satisfacer necesidades básicas y en el ámbito escolar con la posibilidad de continuar su capacitación en otras instituciones educativas.

Con la colaboración de los padres de familia y otros miembros de la comunidad se puede lograr que los estudiantes logren cierta autonomía e independencia y sean considerados parte de la comunidad más cercana; en aquellos que por sus características propias de la discapacidad no logren insertarse en el ámbito laboral de manera independiente, al menos logren una forma de subsistir e interactuar en su entorno inmediato.

El enfoque social de la discapacidad, la considera fundamentalmente como un problema de origen social. La discapacidad no es atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por

el contexto/entorno social. Por lo tanto, el manejo del problema es responsabilidad colectiva de la sociedad, para lo cual es necesario hacer modificaciones que fomenten la participación de las personas con discapacidad en todo el contexto social.

La sociedad debe eliminar las barreras para lograr la equidad de oportunidades entre personas con discapacidad y personas sin discapacidad.

Se considera que la discapacidad está dada por las limitaciones que puede tener una persona y las muchas barreras que levanta la sociedad. Esto genera desigualdad social con personas sin discapacidad.

Esta “nueva” forma de pensar en la discapacidad permite contar con una nueva concepción, en donde la discapacidad es consecuencia de la interacción entre la persona y el medio ambiente en el que vive, trabaja y aprende. Significa una visión transformada y optimista de las posibilidades de vida que hoy tienen estas personas; enfatizando su autonomía y autodeterminación que les permite tomar las decisiones que afectan su vida, su integración a la sociedad, la igualdad de sus derechos ciudadanos y el reconocimiento de sus capacidades.

El enfoque social de la discapacidad tiene un fuerte impacto en el área de inclusión, no se ve la discapacidad como algo fijo, sino como el resultado de la interacción entre la persona y su ambiente. Esto implica la necesidad de considerar apoyos que promuevan una vida independiente, incluyendo a su familia, escuela y comunidad.

3.3 Proceso de vinculación con las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL).

Antes de pasar a comentar el modelo actual de los CAM-L, es necesario conocer como se fue gestando y sus orígenes en las NTCL.

Se tiene conocimiento que en el año de 1998, se dieron los primeros acercamientos por parte de los servicios de Educación Especial con el Consejo

Nacional de Normalización y Certificación (CONOCER) para homologar los programas de los talleres de los CAM-L de la Coordinación de Servicios de Educación Especial No. 1 del D.F., tomando como base las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL), y así validar los programas de los talleres que se operaban.

Por ser esta una iniciativa de los servicios, la DEE da la apertura para que se generalice en todas las coordinaciones del D.F. Para ello se realizaron trabajos en los CAM-L, a través de reuniones de academias que se llevaban a cabo con los docentes de los diferentes talleres. En este sentido, no se dio una línea técnica de cómo se debían elaborar los programas, ya que se buscaba que los servicios fueran auto-gestivos y se hicieran cargo de ello.

Este proceso de construcción lleva a la DEE a integrar los productos trabajados en las regiones para sistematizarlas y conformar un documento de trabajo que sirviera como lineamiento general para los servicios de EE. Uno de los principios orientadores que señala dicho documento es el relativo al aspecto formativo del CAM, ya que no sólo se centra en la parte de la preparación para el trabajo sino que busca desarrollar competencias más generales. Surge de la premisa el hecho de que el estudiante que se integra al ámbito laboral no se sostiene solo por el hecho de contar con una capacitación en una función productiva, sino que debe desarrollar otro tipo de competencias básicas y ciudadanas, además de las laborales de cada taller.

Las competencias básicas “están relacionadas con el pensamiento lógico matemático y las habilidades comunicativas, son base para la apropiación y aplicación del conocimiento provisto por otras áreas o disciplinas, tanto sociales como naturales”. (SEP/DEE, 2010.)

Son un punto de partida para el aprendizaje permanente y la realización de actividades en diferentes contextos: personal, laboral, cultural y social. De igual manera permiten el desarrollo de las competencias ciudadanas y laborales.

De la misma manera las competencias ciudadanas son definidas como: “el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten que una

persona se desenvuelva adecuadamente en la sociedad y contribuya al bienestar común y al desarrollo de su localidad o región”. SEP/2010

Estos conceptos creados recientemente en el modelo actual del CAM-L denominado “Para la vida y el Trabajo”, replantean las acciones de operación, proponen una serie de fases donde se busca vincular la parte formativa con la participación en escenarios reales para que las personas puedan mantenerse en el empleo. Se trata de enfocar el CAM-L como un trayecto formativo. En este trayecto se integran los niveles de preescolar, primaria, secundaria y laboral.

La aportación del modelo actual consiste en generar una profesionalización de los docentes, mejorar los equipamientos de espacios de trabajo para los estudiantes y el proceso de formación. Lo que hace el planteamiento nuevo es buscar otro tipo de procesos donde se tenga más presencia en los escenarios reales, porque es ahí donde se va a enfrentar el estudiante a una serie de situaciones, de compañeros de trabajo, de procesos, de reglas y de relaciones.

Uno de los aspectos de mayor relevancia es favorecer la alternancia de escenarios reales de trabajo, es decir, pasar de la escuela al campo de trabajo para luego regresar a él y mejorar los procesos educativos. Se pretende mejorar en los materiales y maquinaria, pero si no se desarrollan en el ámbito real, solo se consigue seguir en el mismo mecanismo. Esto da cuenta al docente de las exigencias de las empresas y los empleadores.

Con esto se busca impactar al mismo tiempo en el desarrollo de competencias en otros escenarios como una forma de compensar la falta de equipamiento y procesos que se deben mejorar en el CAM. El carácter de este planteamiento eminentemente formativo deja fuera la responsabilidad hacia el sector educativo de la vinculación con el sector productivo y señala poco sobre las formas de vincular a los estudiantes con este sector productivo, siendo quizá esta una de sus debilidades.

En los escenarios actuales de las instituciones formativas: técnica y universitaria, existe la tendencia a vincular a los estudiantes desde los primeros años de formación con el sector productivo y algunas de ellas establecen en su propuesta curricular la alternancia de horario para que los estudiantes trabajen en el turno alterno, además de contar con bolsas de trabajo. No es la universidad la que contrata pero establece vínculos con las empresas.

Resulta evidente que el carácter formativo de los CAM-L limita la posibilidad de mecanismos que garanticen la contratación de los estudiantes al egresar, pero debería establecer el vínculo con las instancias de contratación, puede permitir que la matrícula fluya hacia estas instancias.

Existen experiencias de otras instituciones como es el caso de DIF. Este tiene estrategias para evaluar las competencias, tiene un banco de datos donde identifican a los empleadores. Si ellos al evaluar determinan que la persona cuenta con las competencias lo canalizan con el empleador, pero cuando consideran que no es apto, sugieren que se complemente su capacitación en determinadas áreas.

El proceso de evaluación que aplica este organismo para las personas con discapacidad, es a través de la prueba VALPAR (Componente Work Simple System), conformado por 16 items y sirve para observar comportamientos laborales

En la DEE, se busco tener la vinculación y se hicieron algunas colocaciones, no se conto con el seguimiento de estos casos. Se ha intentado contar con un sistema de control estadístico de los estudiantes que al egresar se colocan en alguna función productiva, pero el sistema como tal no opera, lo que representa otra de las debilidades.

En la DEE se planteo un sistema institucional para dar seguimiento a los alumnos integrados al ámbito laboral sin poderse consolidar, por lo que cada Coordinación Regional lo hace con sus propias estrategias, reportando algunas variables, pero estas no son suficientes para dar cuenta del proceso en su conjunto. El sistema de seguimiento no operó en pleno, lo cual constituye una debilidad porque no deja ver cuáles de los estudiantes con discapacidad se

están incluyendo, en qué están laborando y en el caso de la deserción, no se conocen las causas.

Este sistema de variables se trasladó al Sistema de Integral de Información de Educación (SIIIE), pero no cuenta con un sistema que permita evaluar institucionalmente los resultados de los estudiantes al egresar. Al no ser posible esto, en el modelo actual, las acciones se centran en el proceso de capacitar a los docentes, equipar los servicios, reducir las especialidades y apoyar a las especialidades de mayor demanda o aquellas en que se tienen datos de mayor colocación laboral.

En dicho modelo, se propone que se desarrolle en los alumnos otro tipo de competencias más generales, no solo las específicas de los talleres, abriendo otro abanico de posibilidades para con ellas posibilitar que se empleen en otra actividad, a esto se le denomina: concepto de polivalencia.

El nuevo planteamiento se relaciona con la fase de rotación de los estudiantes, empezando con una rotación interna de talleres en el centro, para definir el interés del estudiante, después un cambio al escenario real, que se desarrollará en las empresas o servicios como práctica, ya que la presencia de estos puede facilitar su contratación, lo que le permitirá mejorar sus competencias. Como consecuencia de la rotación, el estudiante se enfrenta al escenario real y aprende.

Sin embargo, los tiempos formativos de los estudiantes en el CAM-L, son necesarios, ya que si se concentra únicamente en la rotación, puede verse rebasado por el escenario real y la instrucción se vuelve obsoleta.

Este planteamiento de alternancia elimina una formación encapsulada en el CAM, es decir, ni todo el tiempo dentro ni fuera del CAM, con un criterio de progresividad.

Esto nos lleva a afirmar que se debe evaluar la colocación de los estudiantes, sin embargo, se está en un proceso por concretar.

En la actualidad se está gestando en países como Inglaterra un enfoque donde el adulto con discapacidad pueda determinarse a sí mismo y pueda elegir y decidir sin que se lo determinen los maestros, especialistas o padres de familia.

Esto ha sido retomado en México, por instituciones como la Confederación Nacional de Escuelas de Educación Especial (CONFEE).

El modelo actual denominado “Para la vida y el trabajo”, se encuentra en una etapa de transición, esto deja ver que puede haber diversos modelos de operación dependiendo de la información que hayan recibido los servicios de Educación Especial, es decir, está institucionalizado pero no está instalado al cien por ciento, ya que se encuentra en un proceso de comprensión. Sin embargo, desde de la perspectiva de la DEE se consideró necesario que el modelo cambiara, ya que los estudiantes tienen posibilidades de decisión propia.

En las circunstancias actuales se puede apreciar en los CAM-L que los programas se están renovando y los maestros están tratando de entender la propuesta curricular en diferentes niveles de operación. Algunos de ellos refieren que no se les ha capacitado sobre el modelo actual. Los docentes reciclan sus mismas prácticas, alegando desconocer el nuevo modelo, cuando este tiene ya cuatro años en operación.

Las prácticas docentes tienen que ver con las actitudes de algunos instructores que no son docentes pero que cuentan con un oficio. A estos docentes se les percibe con dificultades para replantear sus prácticas, ajustarse al nuevo planteamiento, a diferencia de los que cuentan con una formación profesional. Queda clara la necesidad de colaboración intersectorial, pero el sector educativo tiene pocos acuerdos con el sector laboral; se han dejado muchos huecos.

3.4 La integración y sus modalidades.

El propósito del CAM-L es la integración de la población con discapacidad, entendida ésta como la generación de ambientes y oportunidades para la participación de sus estudiantes en el ámbito escolar, social y laboral.

La integración escolar es parte fundamental para una integración social del estudiante que presenta necesidades educativas especiales, asociada con una discapacidad sin embargo, la integración escolar debe formar parte de un plan integral que trascienda en varios aspectos; la detección oportuna de los candidatos, la determinación de las necesidades de formación y capacitación en el desarrollo de las competencias para la vida y el trabajo; una efectiva vinculación con los Centros Educativos que cuentan con programas para personas que presentan alguna discapacidad como el CECATI y el CONALEP. (SEP/DEE, 2010)

La organización escolar y la participación de la comunidad educativa son fundamentales para favorecer el proceso de inclusión escolar, con la participación de la comunidad escolar. La sensibilización y asesoría sobre el trato de personas con discapacidad es responsabilidad del CAM-L para favorecer la posibilidad de integrarlo al sector productivo.

Integración Laboral

La Capacitación para el trabajo busca ofrecer atención a los estudiantes que requieren adquirir competencias laborales o específicas para incorporarse a una función productiva.

Se propone que la capacitación en el trabajo debe de proporcionar atención a los estudiantes que requieran adquirir nuevas competencias o poner en práctica las consolidadas en el CAM, éstas deben ser acordes a los procesos productivos en el que se desempeñan y cuando los estudiantes estén integrados a funciones productivas en escenarios reales, dar un seguimiento sistemático, para contar con referentes que permitan una valoración de las condiciones y desempeño de los alumnos.

Integración Social

Este planteamiento, busca tanto el desarrollo de la autonomía y auto cuidado, como el aprendizaje de otras competencias que beneficien la independencia de

los estudiantes del CAM-L, para potenciar habilidades sociales y conductas de auto cuidado.

En la diversidad de estudiantes que atiende el CAM-L existen algunos que después de haber agotado todos los recursos no estarían en posibilidades de una integración escolar y laboral. Para estos estudiantes se plantea, de acuerdo a los principios de la integración, buscar estrategias para lograr las competencias que fortalezcan o faciliten su integración social de acuerdo al entorno en el que interactúan. Esto significa que todos los estudiantes, sin importar la condición de discapacidad, su severidad y/o trastorno, deberán incorporarse al medio social.

Hay que hacer una diferencia entre integración escolar y social, entendiendo esta última como este planteamiento, que busca tanto el desarrollo de la autonomía y auto cuidado, como el aprendizaje de otras competencias que beneficien su independencia personal. Para el desarrollo de habilidades sociales y conductas de auto cuidado, el establecimiento de metas y plazos de atención individual, facilitaría el proceso de formación, además del seguimiento sistemático.

En la diversidad de estudiantes que atiende el CAM-L existen algunos que después de haber agotado todos los recursos no estarían en posibilidades de una integración escolar y laboral. Para estos, su formación en el CAM-L se centrará en la adquisición de estrategias para lograr las competencias básicas y genéricas o competencias generales que fortalezcan o faciliten su integración social de acuerdo al entorno en el que interactúan. Esto significa que todos los estudiantes, sin importar la condición de discapacidad, severidad y/o trastorno, se integran a un taller que les ofrece el CAM.

3.5 Programas de capacitación y el modelo actual para los CAM-L.

La incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral es uno de los objetivos de un creciente número de proyectos educativos, incluido el del CAM-L de Educación Especial y para lograrlo se requiere atender la formación y capacitación de los jóvenes en las áreas laborales para su futura inserción.

Las experiencias de otros CAM-L como la desarrollada en la investigación reciente de Moctezuma, Rodríguez, 2009, demuestra que hace falta un verdadero seguimiento y evaluación oportuna para evitar la deserción laboral, debido a los pobres resultados como el realizado en el CAM-L de la investigación realizada por dicho autor.

Una de las aportaciones que nos expone en su investigación nos lleva a la reflexión sobre las actitudes que experimentan los jóvenes al fracasar en su intento por integrarse al medio laboral, al respecto nos comenta que se observan desconcertados e inseguros y en el mismo sentido enfatiza que: "estas experiencias deben considerarse para investigar cuáles son las fallas en el proceso integrador y establecer qué estrategias pedagógicas deben replantearse para lograr el éxito, porque no se está cumpliendo con los objetivos de la inserción laboral" (Moctezuma, Rodríguez, 2008:136)

En este sentido, el mismo autor más adelante refiere que el fracaso no sólo es de los estudiantes, sino de la escuela lo que da cuenta de que no existe, por un lado, la formación laboral eficiente de los alumnos, y por el otro, la ausencia de un trabajo interdisciplinario y colaborativo, además el proceso de inserción recae sólo en algún miembro del equipo de apoyo, sin que haya un trabajo integrador de todos los implicados, situación que coincide con la experiencia de los CAM-L de la presente investigación.

Como conclusión esta investigación se plantea una serie de retos y desafíos que deben atenderse, por un lado la formación y actualización docente y por el

otro, el diseño metodológico y evaluación de los programas de formación para la vida y el trabajo.

EL planteamiento educativo del modelo actual del CAM-L, expone una consideración importante de la oferta educativa para transformar lo que demanda el desarrollo de competencias para la vida y el trabajo en los jóvenes con discapacidad, por lo que dicho modelo propone una reorganización de recursos humanos, materiales, técnicos, conceptuales, metodológicos y didácticos para fortalecer los procesos educativos e impulsar el acceso, la permanencia y egreso en las mejores condiciones de aprendizaje y desarrollo de competencias

Esto debe de ser concretado en Proyecto del centro y debe dar respuesta a los estudiantes para su formación específica en el ámbito de la integración laboral, evitando caer en esquemas, estereotipos y rutinas que se encuentran en la base de las prácticas cotidianas.

Ahora bien, si nos enfocamos en el modelo actual del CAM-L, nos encontramos que el proyecto educativo plantea un enfoque para la vida y el trabajo como una etapa que contribuye a mejorar las condiciones de vida individual, familiar y social. Asimismo, la oferta se dirige a generar mejores oportunidades de aprendizaje para los estudiantes que les permitan una mayor independencia y calidad de vida. Por ser este nivel de consolidación de competencias para el trabajo, adquiere una mayor relevancia por el momento de transición a la etapa adulta, lo que precisa garantías para vivir en plenitud de derechos y participar en igualdad de condiciones. Todo esto en consonancia con los ordenamientos legales que plantean que: "la formación para el trabajo precisará la adquisición de conocimientos, habilidades, o destrezas que permitan a quien la recibe desarrollar una actitud productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación o algún oficio calificado". LGE. Art. 45

3.5.1 La transición a la vida adulta.

El proceso de transición que viven los jóvenes con discapacidad a la vida adulta lo lleva gradualmente de un período de dependencia familiar a uno de independencia, esto se concreta con la capacidad para valerse por sí mismo, sin el apoyo familiar. Si esta situación no es fácil para las personas que no presentan discapacidad, se puede comprender que esta condición de discapacidad hace más difícil afrontar esta etapa de la vida a los sujetos con discapacidad. Transitar hace referencia a pasar de una etapa a otra, sin dejar de lado los sistemas de trabajo y salud, como sistema receptores y facilitadores de la atención. La respuesta educativa del modelo actual, contempla un proceso estructurado que vincula la formación para la vida y el trabajo constituyendo lo que se llama "transición a la vida adulta". SEP- 2010:14

En este sentido, se propone que para poder transitar hacia la vida adulta es necesario conformar un proyecto de vida, lo que implica desarrollar diversos tipos de competencias. Desde este enfoque en el CAM-L, se hace énfasis en las competencias básicas, ciudadanas y laborales mismas que son explicadas a continuación.

El planteamiento curricular de CAM Laboral se basa en el desarrollo de competencias para la vida y el trabajo basada en tres principios rectores: *saber*, es la apropiación del conocimiento *saber hacer*, es el desarrollo de capacidades, habilidades, destrezas y hábitos para identificar y solucionar problemas y *saber ser* que es la acción con cierta intención fundamentada en la formación de valores, todo esto en función de las características particulares de la población. (SEP.DEE, 2010)

En este marco, surge el concepto de competencia laboral como un medio para definir la capacidad productiva de un individuo que se determina y mide en términos de su desempeño en un contexto laboral y refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo. Es decir, que abarca el saber, el saber hacer y el saber ser.

Tomando en cuenta que la propuesta es el desarrollo de competencias para la vida y el trabajo, se hace necesario rescatar:

➤ Competencias básicas

Así se le denomina a las habilidades lógico-matemáticas y comunicativas que son la base para la apropiación y aplicación de conocimientos de otras disciplinas. Son el punto de partida para que las personas aprendan de manera continua y realizar diferentes actividades en los ámbitos personal, laboral, cultural y social, de igual manera, forman la base para el desarrollo de las competencias ciudadanas y laborales.

En el contexto laboral, las competencias básicas permiten que un individuo se relacione con el manejo de indicaciones escritas y verbales, produzca textos con distintos propósitos, interprete información en gráficas y diferentes imágenes, a raíz de problemas y sus posibles soluciones, comprenda y comunique sentidos diversos con otras personas, es una herramienta para la participación escolar y social. (OEA/CIDI/SEP.DEE, 2009:13)

➤ Competencias ciudadanas

Las competencias ciudadanas son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten que una persona se desenvuelva adecuadamente en la sociedad y contribuye al bienestar común y el desarrollo de su localidad o región. Como lo expresa el modelo actual estas competencias permiten que los estudiantes participen activamente no sólo en la institución educativa sino en otros ámbitos públicos, como ciudadanos, miembros de una comunidad y que les dé la posibilidad de reflexionar sobre su actuación y la de los demás, ejerciendo su capacidad para cumplir deberes y ejercer derechos públicos.

Estas competencias han sido introducidas recientemente en el modelo actual por la influencia que han otorgado los organismos internacionales y el avance en los espacios ciudadanos por medio de la legislación de las personas que

cursan con alguna discapacidad. Hoy en día la ciudadanía adquiere más importancia y participación en las políticas de beneficio común y dado que se ha avanzado en reformas que reconocen a las personas con discapacidad como sujeto de derecho, estas competencias llevadas al ámbito laboral, exigen de éstos, asumir comportamientos acorde a la situación, función y posición del trabajo generando un sentido de pertenencia, regulación de su comportamiento, a través, de las normas y reglas laborales y la armónica convivencia con otros.

➤ Competencias laborales.

Las competencias laborales, son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto del empleo como en actividades por cuenta propia, se traduce en resultados que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o actividad productiva, es decir, en la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones que aseguren el logro de los resultados. SEP/DEE, 2010:16

El contar con estas competencias permiten la vinculación entre el sector educativo y productivo y son justamente esas competencias las que deben de formarse en los centros educativos. Junto con las competencias básicas y ciudadanas, facilitan lo que se denomina la empleabilidad justo ese término hace referencia a la capacidad de una persona para conseguir un trabajo, mantenerse en él.

Estas competencias generales son lo que han permitido que algunos de los estudiantes egresados de los CAM-L, puedan incorporarse y permanecer en el ámbito laboral, como lo refiere algunas investigaciones (Guajardo, Gloria, 2008 y Moctezuma, Rodríguez, 2009), cuando comentan que la actitud positiva ante el empleo es primordial, ya que la independencia personal, los hábitos de asistencia, puntualidad, respeto, responsabilidad en el trabajo, interés, motivación y tolerancia la jornada, son las conductas que más han valorado los

empleadores, mismas que presentan los sujetos con discapacidad y que son fácilmente adquiridas por esta población.

Estas competencias cobran especial relevancia en la época actual ya que estamos viviendo cambios en las organizaciones y se requiere de nuevas actitudes ante trabajo. Es conocido hoy en día que la polivalencia (posibilidad de asumir distintos tipos de funciones o puestos de trabajo), es la clave para permanecer y enfrentar los cambios de las organizaciones.

Por ello el actual modelo de los CAM-L, señala que esta polivalencia, "...orienta al servicio al mejoramiento continuo, desarrolla la capacidad para enfrentar los cambios, anticipar situaciones y crear alternativas de solución de problemas...", (SEP/DEE, 2010:17)

Hoy en día en el mercado laboral se pueden apreciar los cambios que se han venido dando, ya que ante la carencia de oferta de empleo se ha generado un creciente empleo informal y a nuevas formas de actividad productiva como asociaciones, cooperativas, unidades de trabajo familiar o comunitario, o crear pequeñas empresas productivas y en todas ellas la polivalencia en las competencias laborales generales juegan un papel determinante.

3.5.2 Proceso formativo.

El proceso formativo de los CAM-L, ha venido sufriendo cambios y experimentaciones. Sin duda que este cobra una especial relevancia para los resultados que se obtengan al término de la formación laboral de los centros educativos y las perspectivas que ofrezca para la incorporación de los estudiantes al ámbito laboral.

En el modelo tradicional ha prevalecido la formación o capacitación en las competencias laborales específicas desarrolladas principalmente en el aula y bajo un esquema conductual y operativo. Como se ha referido en otro apartado, se ha privilegiado la mecanización de rutinas que a fuerza de su

repetición llevan a la adquisición o dominio de destrezas que generalmente han sido de tipo manual. Esto ha quedado patente en las diferentes investigaciones que señalan que las competencias que los estudiantes ponen en juego en el ámbito laboral al momento de realizar tareas o resolver problemas, no pueden ser adquiridas únicamente en el proceso de formación de la escuela, sino requiere de la práctica y la experiencia laboral. (Moctezuma, Rodríguez, 2008:7)

Esto ha llevado a que en el actual modelo del CAM-L, se proponga organizar el proceso formativo en tres fases, que corresponden al tipo de competencias en el que se hace énfasis, de manera que al término de la escolaridad de los estudiantes, cuenten con herramientas para su transición a la vida adulta.(SEP/DEE, 2010:30)

Estas fases son denominadas:

- a) De rotación formativa. Esta comprende el desarrollo de competencias básicas y ciudadanas adquiridas en el espacio formativo y tienden a generar polivalencia en los estudiantes.
- b) Formación en alternancia. Aquí se busca desarrollar competencias laborales generales y específicas, en escenarios alternativos: escuela-centro formador (establecimiento comercial o empresa).
- c) Formación en escenarios productivos. Aquí el énfasis está en el desarrollo de competencias laborales específicas en un escenario real.

Lo anterior descrito viene a responder a los cuestionamientos que se han hecho sobre la importancia de las prácticas laborales en escenarios reales donde las investigaciones de Guajardo, Ramos.1998; Guajardo, Gloria. 2009 y Moctezuma, Rodríguez. 2008, han coincidido en señalar que son una de las grandes debilidades en todos los servicios escolarizados, aunque se considera su importancia y necesidad éstas no se llevan a cabo en los hechos. Si pudiera

considerarse como normatividad la propuesta que hace el modelo actual vendría a dar respuesta a dichos cuestionamientos, sin embargo estos planteamientos son muy recientes y se encuentran en proceso de asimilación.

Las disposiciones normativas que hasta el año 2010 existían, hacen referencia a un proceso de rotación y alternancia interno por un periodo que podría ir de los tres los seis meses, donde el estudiante, el equipo de apoyo y el padre de familia, decidían el periodo de tiempo y los talleres en que rotaría el estudiante, apoyándose en evaluaciones, observación y la oferta de CAM-L. Bajo el modelo actual, se amplía este periodo de seis meses a un año de acuerdo a la organización y oferta del CAM, en un mínimo de dos y máximo de cuatro talleres.

Esta fase es la que más se ha desarrollado en los CAM-L, pero debido a la rigidez en la aplicación de las disposiciones respecto al tiempo de duración, esto ha sido un factor que no ha permitido obtener ubicaciones adecuadas de los estudiantes, con la consecuencia de constantes cambios en el proceso de formación.

La formación en alternancia considerada como el proceso que busca ampliar la formación, como un recurso para la adquisición de competencias propias de la especialidad y la consolidación de competencias generales, da respuesta a los cuestionamientos que diversos autores han señalado al comentar que “uno de los factores necesarios para la inclusión laboral es el establecer comunicación permanente con el entorno laboral, realizar un proceso de sensibilización, establecer acuerdos de colaboración, conocer los procesos productivos, el clima laboral, los tipos de empleo, es decir, anticipar las necesidades de los tipos de empleo para el mañana próximo”. (Guajardo, Gloria, 2009:14)

En la propuesta del enfoque actual, se retoman sus señalamientos al proponer que es necesario:

- Complementar las condiciones equipamiento, organización, ambientes y reglas en los centros educativos.
- Ofrece la oportunidad de formación y socialización de los estudiantes.
- Proponer parámetros de valoración sobre las competencias logradas, desarrollar nuevas habilidades, considerar el proceso de formación y estar conectado en el mundo del trabajo.
- Lograr un acercamiento a las condiciones más próximas a la realidad laboral, así como el conocimiento de derechos y obligaciones. (SEP/DEE, 2010)

La metodología desde este enfoque, sugiere una flexibilidad y alternancia programada con docentes, padres de familia y empresas, con una planeación que responda a las expectativas de los estudiantes y los empleadores.

Como manual de procedimientos el modelo actual, enlista la manera como se ha realizado en los CAM-L, el proceso de alternancia laboral y que ha sido la base de intentos y desaciertos, y que a continuación se enlistan:

I- Planeación de la alternancia

La alternancia según el modelo, es un proceso de mejora permanente y en esta fase se hace una determinación de los propósitos, funciones y acciones de los agentes implicados, las herramientas de gestión y el cronograma de actividades. Se establecen los contactos por medio de visitas y se propone un análisis del contexto, las posibilidades de los estudiantes, así como la orientación a padres de familia

II.- Asignación y organización de las prácticas

En esta fase se propone establecer la vinculación con los agentes empleadores y el personal que llevará el seguimiento de las prácticas, así como la fusión y sensibilización de los propósitos de las prácticas. También, se propone evaluar las necesidades de adaptaciones, organizativas, manuales y accesibilidad.

III.- Correlación del puesto con el perfil del alumno.

En esta fase se propone correlacionar las funciones del puesto a desempeñar con el perfil del alumno, es decir, acomodar a los estudiantes en aquellas funciones que más se adapten a sus competencias. En esta fase se formaliza la práctica con los empleadores, cubriendo los requerimientos administrativos y se establecen los criterios de seguimiento entre escuela y empresa.

IV.- Evaluación y ajuste

En esta fase se da el cierre de las prácticas y se hace una valoración tanto individual por parte del estudiante, como grupal, por parte del equipo disciplinario y docentes del CAM-L. Como parte integral de la evaluación se considera el punto de vista del empleador por medio de la aplicación del cuestionarios y entrevistas, mismas que permitirán enriquecer y ajustar el plan de prácticas para el siguiente ciclo escolar.

V.- Resultados del proceso de alternancia

Los resultados del proceso de prácticas, en esta etapa, se analiza en función del cumplimiento de lo establecido en el plan de trabajo y el logro de los resultados alcanzados seguido de acuerdo con el modelo, esta información permitirá establecer ajustes en la formación de los estudiantes en la realización de tareas que promuevan su inclusión en el mercado de trabajo y valorar su capacidad en la realización de tareas con independencia, responsabilidad y toma de decisiones.

3.6 Fase formación en escenarios productivos.

Durante esta fase de formación, se busca hacer compatibles las características de los estudiantes con las exigencias del mundo laboral. En esta etapa los docentes y el equipo de apoyo, deberá buscar que los estudiantes cuenten con

las competencias requeridas por los empleadores, además de coadyuvar en la inclusión a la empresa, promoviendo el acercamiento e intercambio entre los actores involucrados.

La formación en el escenario productivo es un planteamiento reciente en el enfoque actual ya que tradicionalmente solo se consideraba la formación en el centro educativo, pero esto se introduce a partir de las experiencias que se han venido desarrollando en los últimos años en algunos CAM-L, donde se ha traspasado la barrera de la escuela y se han establecido vínculos exitosos con el sector productivo.

El actual modelo sugiere que para la planeación de esta etapa se cuente con instrumentos de registro con indicadores que consideren los siguientes aspectos: asistencia, puntualidad, desempeño, observaciones del empleador, cumplimiento al reglamento y competencias aplicadas. En esta fase se plantea que el estudiante asista tres días a la semana a los escenarios productivos y dos en el centro respectivo. En la asistencia al centro se realizan ajustes al desempeño de los estudiantes y se retroalimenta los estudiantes por medio de la evaluación de su actuación, retomando los comentario de los empleadores para ajustar los requerimientos de las personas con discapacidad. Estos indicadores deberán proporcionar información en el orden del desarrollo personal y social, considerando para ello: Trabajo en equipo, seguimiento de instrucciones, actitud personal, capacidad de comunicación, actitud ante las relaciones, responsabilidad ante las tareas, utilización de servicios públicos y actitud que guarde ante las normas sociales.

Dentro del desempeño laboral general y específico, se sugiere evaluar: aptitudes y evidencias para la actividad productiva, manejo de herramientas y maquinaria, seguimiento a las condiciones de seguridad, conocimiento de procesos administrativos para manejo de reglamentos, uso del salario y conservación y persistencia ante el trabajo.

En la evaluación final de la fase de formación en escenarios productivos, se deberá de constatar las competencias logradas al término, evidenciadas de conocimientos, de desempeño, de producto y de actitud. Todo esto a través de un informe cualitativo de competencias logradas en base al perfil de egreso.

Todo lo anterior representa la propuesta del actual enfoque de formación, que se encuentra en proceso de instalación en los servicios, sin que ello considere que ya se cubre en su totalidad, ya que dependiendo de la interpretación y el grado de asimilación de los docentes en los CAM-L, dependerá su puesta en operación y grado de avance en las fases propuestas.

Para el caso de los CAM-L, motivo de la presente investigación, se puede evidenciar por la información obtenida que aún no se ha instalado el modelo actual por lo que será necesario profundizar en su conocimiento y operación.

Por ser este modelo inclusivo con enfoque en las competencias resulta pertinente ampliar lo que dicho término implica para la formación de los estudiantes en los CAM-L, lo que se pasara a describir en el siguiente apartado.

3.7 El concepto de competencia y sus implicaciones.

Hoy día tiene lugar un intenso debate sobre el significado, alcances y limitaciones del concepto competencia como eje de nuestro modelo de educación y, por supuesto, una variedad de perspectivas para definirla: desde aquellas que se centra en el análisis de las demandas del exterior hacia el sujeto, que asocian la competencia de manera directa con las exigencias de una ocupación y que, por tanto, la describen en términos de lo que debe demostrar el individuo, hasta las que privilegian el análisis de aquello que subyace en la respuesta de los sujetos; es decir, más definida por los elementos cognitivos, motores y socio afectivo centrados en lo que el sujeto debe hacer.

Al margen de las definiciones hay dos características que se encuentran implícitas en cualquier definición: por un lado en el desempeño, y por otro, el recuperar condiciones concretas de la situación en que dicho desempeño es relevante.

Hayland (1994)(en Arguelles, Antonio, 2004), remonta el origen del concepto de competencias laborales a los años sesentas, señalando que el modelo de educación y entrenamiento basado en competencias surge en los años ochentas, cuando estaba dominada por una tendencia industrial más que educacional. El autor afirma que los orígenes de la educación y entrenamiento basados en competencias, (Competence Based Education and Training CBET), están en el movimiento americano de los años 60, denominado pedagogía basada en el desempeño (performance based teacher education), el cual coincidió con la preocupación por el "accountability" y el control de los certificados profesionales de los profesores. (Arguelles, Antonio, 2004:60)

Arguelles, identifican el surgimiento de la competencia laboral con las transformaciones productivas que ocurrieron en la década de los 80, constituyendo la base de las políticas de formación y capacitación de la mano de obra; lo ubican en aquellos países industrializados con mayores problemas para vincular el sistema educativo con el productivo, lo que se explica por el énfasis que este concepto pone en los resultados y en las acciones.

Una característica del concepto de competencia es que enfatiza la actividad en sus tres dimensiones: física, o manual, intelectual o mental, social o interpersonal. Según Martens (1996), la competencia laboral pretende ser un enfoque integral de formación que desde su diseño conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general con el mundo de la educación.

El concepto cambia su significado entre países, refiriéndose indistintamente a: títulos educativos, categorías laborales, clasificaciones salariales, puestos de

trabajo y cualquier combinación de los supuestos anteriores (Grootings, 1994; en Carriola H./ Ana María Quiroz M, 2003:62)

En la literatura aparecen tres enfoques u orientaciones de los procesos con que se determinan las competencias.

1) El análisis conductista parte de la persona que hace su trabajo bien, de acuerdo con los resultados esperados, y define el puesto en términos de las características de dichas personas.

2) El constructivista, construye la competencia no sólo a partir de la competencia que nace del mercado, sino que da igual importancia a la persona, sus objetivos y posibilidades.

3) La funcionalista, desde esta perspectiva, los objetivos y funciones de la empresa no se deben formular desde su organización como sistema cerrado, sino en términos de su relación con el entorno.

Una metodología que acerca al enfoque integral de competencias es el DACUM (Developing and Curriculum), es usada para la elaboración de currícula y programas de capacitación, y para el establecimiento de criterios de evaluación e identificación de necesidades de capacitación. (Wills, J.1995)

Para evaluar las competencias de los individuos, se les confronta con la norma de competencia. La norma de competencia es una expectativa de desempeño en el lugar de trabajo, y describe las habilidades, destrezas, conocimientos y operaciones que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo. Una norma de competencia está asociada con: comportamientos y conocimientos; atributos generales que facilitan el desempeño eficiente del individuo; y atributos específicos que permiten el manejo de distintas situaciones y contingencias. (Ibarra, Almada.1996)

3.8 Evaluación formativa y profesional.

En el proceso de formación de los estudiantes con discapacidad que asisten al CAM-L, uno de los aspectos importantes a considerar en todo momento es la evaluación. Desde el primer momento en que el estudiante ingresa al centro, se ve sometido a una serie de reconocimientos sobre las competencias que posee, iniciando por la evaluación diagnóstica o inicial la cual se basa en observaciones sistematizadas, entrevistas con padres, estudiantes y en la recuperación de informes finales y carpetas de los estudiantes, entre otros. Esta evaluación representa un contenido importante para identificar las competencias que poseen a fin de contar con elementos que permitan determinar el ingreso al centro o la derivación a otra opción educativa.

De acuerdo con el actual modelo esta evaluación está orientada a reconocer las condiciones en las que inician los estudiantes, considerando aspectos como los conocimientos, estilos de aprendizaje, ritmo de aprendizaje, motivación, competencias e interacciones grupales. Si bien esta evaluación marca el inicio para empezar el proceso de formación, existe otro tipo de evaluación considerada de proceso y que orienta la planeación y el trabajo de los estudiantes. Estas son consideradas como evaluaciones sumativas de los aprendizajes que va adquiriendo con relación a las competencias básicas, ciudadanas y específicas. Al término de cada ciclo se lleva a cabo un informe final que describe los logros alcanzados y se proponen las nuevas competencias que habrá de seguir trabajando para consolidar las metas en lo personal, social y laboral.

No se puede negar la importancia que esta acción tiene dentro de la formación de los estudiantes, sin embargo, esta práctica llega a adolecer de la sistematicidad y objetividad que dé cuenta real de las competencias y conocimientos logrados. Una de las críticas que al respecto se le hacen esta en el sentido de la falta objetividad que presentan al describir solo el desempeño de conductas en un contexto controlado como es al aula y que son prescripciones que vienen dadas desde afuera. Desde la perspectiva de este

trabajo, la evaluación es considerada como el proceso sistemático a través del cual se reconocen o identifican los logros alcanzados en el proceso de formación para la adquisición de las competencias que les permitan a los estudiantes desempeñarse con eficacia en el trabajo.

En el CAM-L esta práctica evaluativa se desarrolla de manera regular cada ciclo escolar, pero hace falta un tipo de evaluación que pueda considerar no solo los elementos formativos del estudiante sino también otras variables que den cuenta del contexto de inclusión y de la forma como ha de ser sistematizado el proceso para hacer más viable la posibilidad de una incorporación al trabajo de una manera exitosa.

En este sentido existen autores como Verdugo, que ha profundizado en un tipo de evaluación Profesional que está basada en las necesidades del sujeto, y para ello señala que es fundamental establecer una planificación individual respecto a las técnicas y metas que se habrán de lograr. Desde la perspectiva del autor, “la evaluación ha de constituirse como la intervención de numerosas variables, a través de distintas técnicas para obtener una visión más integral del individuo”. (Verdugo, 2004:14)

Para este autor resulta importante considerar que la valuación de los intereses y habilidades de los estudiantes deben comenzar muy temprano y debe estar estrechamente vinculada con el currículum, y debe estar presente a lo largo de toda la formación del sujeto.

De acuerdo con este enfoque los objetivos de la evaluación profesional deberán considerar:

Identificar las necesidades, habilidades e intereses de los estudiantes así como los recursos existentes de la comunidad que puedan ser considerados al momento de la inclusión al ámbito laboral y determinar la conveniencia o no de optar por una serie de servicios, sobre la base de una planificación conjunta entre el centro educativo y otros servicios de la comunidad

Tomar decisiones sobre la inclusión o no, en un programa, proporcionando orientaciones sobre las mejoras concretas que han de ser desarrolladas y evaluar los progresos de los estudiantes.

La evaluación profesional ha de servir para determinar la conveniencia o no de optar por una serie de servicios y para ayudar a la toma de decisiones sobre la inclusión o no en un programa específico. Es una planificación entre la escuela y otros servicios de la comunidad, incluyendo la familia. Resaltando los aspectos que el autor nos comenta, sugiere entonces que la evaluación profesional se defina como, “..un proceso continuo de recogida de información acerca de las potencialidades y limitaciones de un sujeto, que tiene como objeto el realizar prescripciones y el aconsejar intervenciones, teniendo como referencia los programas de formación profesional existentes para sujetos con discapacidad, así como al mundo del trabajo al que estos habrán de enfrentarse. (Verdugo, M. A. 2004:11)

Esta concepción de evaluación hace más hincapié en la adquisición de habilidades de convivencia sociales y laborales, que posibiliten un desenvolvimiento más autónomo y eficaz del sujeto

Actualmente se considera que la evaluación profesional más adecuada es aquella que parte de la experiencia laboral, es decir, de la observación del estudiante en distintas situaciones laborales. Esta concepción rebasa la visión tradicional del espacio áulico como lugar de evaluación y además considera que este espacio representa un paso previo fundamental en la realización de una evaluación situacional del entorno laboral, para detectar lugares de entrenamiento adecuadas en la comunidad inmediata. Éste tipo de valoración ha recibido diferentes nombres, entre ellos el de evaluación situacional realizada en entornos comunitarios o laborales reales.

Volviendo a los planteamientos que señala Verdugo, dentro de este marco de la evaluación profesional, hace mención a una serie de habilidades que

considera fundamentales para lograr una transición fructífera al mundo laboral. Estas son: habilidades generalizables. Aquellas habilidades cognitivas, afectivas o psico motoras básicas. Estas pueden ser transferibles a cualquier ocupación y habilidades de supervivencia tanto profesional, relacionadas con el desempeño de una tarea, como sociales que son referidas a los comportamientos interactivos.

De acuerdo otras investigaciones, se señala una escasa importancia a las habilidades académicas (escritura, lectura y números), lo que lleva a replantear los currículos en la etapa de formación, otorgando un peso mayor a todas aquellas habilidades relacionadas con actividades laborales de la vida adulta y se destaca la importancia de una planificación temprana de los planes de transmisión y de una adecuada coordinación entre profesionales implicados y familiares de los estudiantes.

Una de las habilidades importantes y que es señalada por diferentes investigaciones (Guajardo, Gloria, 2009, Moctezuma, J.A. 2008), es la de adaptarse a los cambios y la de resolver problemas de manera independiente.

Los principales problemas de la evaluación de estudiantes con discapacidad reside en la inexistencia del proceso evaluativo o en el uso de pruebas tradicionales ya que por las características de los estudiantes por su condición de discapacidad pueden carecer de la habilidad para su aplicación ya que muchos de ellos presentan problemas auditivos, visuales, motores o cognitivos.

Ante esta situación Verdugo propone que la evaluación debe ser concebida como un proceso y no como la aplicación de instrumentos. También propone la adaptación de los instrumentos en la medida de lo posible y para ello propone la siguiente secuencia:

- 1.- Partir de una revisión de registros o informes previos
- 2.- Entrevista con padres de familia y profesionales cercanos al estudiante

3.- Realizar evaluación formal con escalas, así como informal a través de la observación directa

Verdugo también propone, una evaluación con enfoque ecológico que contemple no sólo las habilidades del individuo sino las variables del entorno que constituyen el clima socio ecológico. Una evaluación con este enfoque considera un proceso que lleva bastante tiempo por todos los factores del entorno que habrán de ser considerados destacando los siguientes pasos:

- ✓ Identificación de entornos
- ✓ Análisis de tareas de los entornos
- ✓ Destrezas que se le exigirán
- ✓ Requisitos a cumplir
- ✓ Información sobre la cantidad de supervisión
- ✓ Aprobación de padres y cuidadores
- ✓ Evaluación individual de habilidades intelectuales y sociales

Existe una gran coincidencia con el autor respecto a este tipo de evaluación ya que su aportación está en la importancia de considerar el contexto donde se ha de integrar el estudiante y hace una revisión más profunda de los elementos del entorno, sugiriendo una planeación más individualizada en los propios contextos de integración, y su riqueza esta en el cuidado que hace de los elementos que deben ser cuidadosamente llevados a cabo para garantizar las mejores oportunidades de inclusión laboral.

Sin duda, otro de los elementos que más ha trabajado Verdugo del cual ha aportado valiosa información y que poco se ha explorado en nuestro medio, es el empleo con apoyo, se comenta lo siguiente.

3.8.1 Empleo con apoyo.

Este modelo es considerado por Verdugo como un método alternativo para sujetos considerados hasta ahora como inempleables. Esta estrategia resulte

eficaz para personas con discapacidad severa, que sin el apoyo no son capaces de lograr trabajo, que no son capaces mantenerlo y que presentan dificultades para transferir las habilidades aprendidas en el lugar de trabajo.

Esta estrategia le da la oportunidad tanto a los sujetos, empleadores, a los primeros porque les permite participar en la sociedad de los segundos de contribuir con la sociedad, buscando que no sea una carga para las.

Verdugo señala la importancia de un evaluador profesional que entre sus habilidades no debe limitarse la aplicación de pruebas, sin evaluar el contexto inmediato, conocimiento del mercado laboral, realizar evaluación ecológica, análisis de tareas, confección de muestras de trabajo entre otras actividades.

La evaluación debe ser considerada como un proceso que debe desarrollarse varias etapas, debidamente definido por un plan donde se involucren a todos los implicados y para ello propone una serie de competencias que a decir por el autor requieren un alto grado de especialización.

El autor termina con la reflexión sobre la inexistencia de una formación profesional y una evaluación profesional para personas con discapacidad, y la necesidad de planificar la formación profesional y la transición al empleo con seriedad. Sin un análisis del entorno, conocimiento del mundo laboral, contratación de habilidades del individuo y de trabajo, pocos objetivos se podrán plantear seguido la tarea a desarrollar será la generación de profesionales especializados en evaluación y eternamente profesional se podrá mejorar la calidad de los programas emprendidos.

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Lo cualitativo y lo cuantitativo.

Contar con una metodología para el desarrollo de una investigación resulta de suma importancia ya que esta nos permite guiar el proceso para conocer y profundizar en nuestro objeto de estudio.

En este capítulo se expone la estrategia metodológica que se eligió para la investigación, considerando para ello una metodología de corte cualitativo por las características del estudio a abordar: los factores que inciden en la incorporación de los estudiantes egresados del CAM-L al ámbito del trabajo formal.

La investigación cualitativa resulta una herramienta útil para comprender y explicar el estudio ya que, a través de ésta, se describen las experiencias de las personas o actores involucrados desde su propia perspectiva.

Por medio de la investigación cualitativa se estudia la realidad desde su contexto natural, lo que permite describir situaciones, problemas y las relaciones que se establecen entre ambas. Este tipo de metodología abre un camino más amplio al investigador, porque le permite involucrarse en los acontecimientos, como lo refiere Manuel Saavedra, “conocer hechos, procesos, estructuras y personas en su totalidad, en contacto directo del investigador con el universo, que operacionaliza los conceptos durante el proceso mismo de la investigación” (citado en Moctezuma, 2008:106)

Esto nos lleva a considerar a la investigación cualitativa como una herramienta fundamental para describir las experiencias de los actores involucrados, a saber, jóvenes con discapacidad, padres de familia, docentes y directivos del los CAM-L. En ese sentido, la metodología cualitativa nos permite analizar la

influencia de cada uno de los actores en el proceso de incorporación de los jóvenes con discapacidad al ámbito laboral.

Comprender los factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad al empleo formal, requiere considerar la relación de los distintos actores y el contexto en que se desarrolla la persona con discapacidad. La investigación cualitativa privilegia la profundidad sobre la extensión e intenta captar los sutiles matices de las experiencias vitales (Whittemore, Chase y Mandle, 2001:524, en Vasilachi, 2006:27).

Otro de los rasgos que se señala de la investigación cualitativa es su capacidad para particularizar las interacciones entre los actores que participan en el proceso de inclusión, lo que representa una base para recuperar la impresión de estos. Es este el principal motivo por el que se elige una metodología con enfoque cualitativo, sin que esto implique, dejar de considerar los datos cuantitativos ya que éstos nos proporcionan información valiosa sobre la problemática de estudio, ya que la investigación cuantitativa resulta de gran utilidad para las ciencias sociales por la posibilidad de explicar, predecir y controlar variables.

En el presente estudio se busca comprender el significado de la inclusión laboral en un contexto determinado. "De tal manera que la investigación cualitativa, se interesa por la forma en que el mundo es compartido, experimentado o producido; por el contexto y por los procesos; por la perspectiva de sus participantes, por sus sentidos, por sus significados, por su experiencia, por su conocimiento, por sus relatos" (Vasilachi, 2006:29)

Cuando se lleva a cabo el trabajo de campo en la recolección de datos, puede resultar contrastante confrontar los elementos cuantitativos con los cualitativos, como es el caso, cuando se analiza el número de estudiantes egresados de los CAM-L con el número de integrados laboralmente, resultando este dato muy contrastante. Esto obliga al análisis de tipo cualitativo ya que ofrece

respuestas sobre los motivos de lo que puede estar sucediendo, es decir, por qué se les dificulta a los estudiantes egresados integrarse al empleo formal.

Puede resultar complejo el análisis de esta realidad, lo que implica orientarlo desde un enfoque sistémico donde los elementos o actores pueden influir entre sí, no se puede reducir la explicación a datos cuantitativos exclusivamente, sino que se necesita conocer que los motiva para que la realidad se presente de esta manera, como lo refiere Vasilachi al afirmar que “el investigador cualitativo indaga en situaciones naturales, intentando dar sentido o interpretar los fenómenos en los términos del significado que las personas les otorga” (2006:24)

El análisis de datos estadísticos puede resultar útil para la investigación, ya que permite la descripción y cuantificación de datos de relevancia, para luego incorporar el análisis donde podemos identificar las relaciones y causas que llevan a que los jóvenes que egresan de los CAM-L, no puedan incorporarse al ámbito laboral, así como causas que refieren los padres de familia, docentes y directivos.

De esta manera. el desarrollo de la investigación llevará un curso metodológico que va de la definición del problema, al planteamiento de los objetivos y el establecimiento de las estrategias o instrumentos de recolección de datos, pasando por el tratamiento estadístico de aquellos datos significativos, hasta el análisis de los resultados que nos permita emitir juicios o conclusiones.

Universo de estudio.

Los escenarios donde se desarrolla la investigación son dos Centros de Atención Múltiple Laboral, ubicados en las delegaciones de Xochimilco y Coyoacán, pertenecientes a la Coordinación Regional de Operación de Servicios de Educación Especial No.4 y 5 en el Distrito Federal (CROSEE No.4 y 5). Dichos centros son elegidos por contar con la infraestructura similar en

recursos humanos, materiales y por contar con la facilidades para su desarrollo.

La población está integrada por 7 docentes laborales de los talleres de carpintería, panadería, preparación de alimentos y atención a comensales, belleza, costura y serigrafía; 2 directoras; 1 maestro especialista; 24 padres de familia y 9 egresados del CAM-L.

Los criterios que se tomaron en cuenta para elegir a los docentes que integran la población de la investigación son la de contar con una antigüedad en el servicio mayor de 3 años en la institución y experiencia de trabajar con la actual propuesta curricular del CAM-L. La población de egresados corresponde a los períodos de los ciclos escolares 2008-09, 2009-10 y 2011-2012.

Los CAM-L, elegidos cuentan con una infraestructura y organización similar de talleres laborales, una planta docente completa, con personal de apoyo, maestros especialistas y trabajador social.

El periodo para la aplicación de los instrumentos es en el horario escolar y durante el presente ciclo escolar y que no interfiera con las actividades de los docentes.

Para la aplicación de los instrumentos se cuenta con el apoyo de una grabadora que nos posibilite recuperar fielmente el contenido discursivo de los entrevistados. Para el procesamiento y análisis de la información se realizaron transcripciones directas de las entrevistas y notas complementarias que nos aporte información importante de los entrevistados, como actitudes y aspectos que pueden ser captados por la grabadora. Para el análisis de la información obtenida se agrupó de acuerdo a los ejes establecidos.

Por ser esta investigación de corte cualitativo se utilizaron las técnicas de cuestionario y entrevista semiestructurada para recabar datos de los diferentes actores.

El cuestionario es una técnica que frecuentemente se utiliza en las ciencias sociales para obtener datos en los procesos de investigación; es una técnica que puede abarcar aspectos cualitativos y cuantitativos. En este instrumento se tiene información de los sujetos, misma que se registra y analiza posteriormente. (Sáez A. 2008)

El cuestionario se orienta a la recopilación de información sobre las opiniones de padres de familia y estudiantes que egresaron en los ciclos escolares 2008-09, 2009-10 y 2010-11; en el caso de las entrevista, éstas se aplican al personal directivo y docentes laborales.

4.1.1 Cuestionarios a padres de familia y estudiantes egresados

Son varias las ventajas que ofrece el utilizar las técnicas para obtener datos, entre ellas está el que se pueda analizar un fenómeno a partir de los datos cuantitativos que ofrezca. Una vez obtenidos se ordenan y se sistematizan. Algunos autores nos refieren que no es necesario plantear un gran cantidad de preguntas, puede ser suficiente un número pequeño de estas, lo importante será preguntar sobre aquello que nos interesa conocer y basta con unas cuantas preguntas sustantivas para adentrarnos al tema y obtener valiosa información.

Para la elaboración del cuestionario se recomienda aplicar las preguntas, a una muestra representativa elegida al azar, con el fin de ensayar la elaboración y análisis de la información, para el caso en cuestión se realizaron varias versiones y se contrastó con expertos sobre su estructura a fin de darle validez y proporcionar una mejor estructura.

Los cuestionarios aplicados en la investigación fueron dirigidos a los actores principales que intervienen en el proceso educativo de los CAM-L, siendo

estos: alumnos, maestros, autoridades y padres de familia. Las preguntas que se plantearon en los cuestionarios fueron abiertas y estructuradas en unidades de análisis.

El cuestionario aplicado a padres de familia (Anexo 1), contiene preguntas abiertas y está estructurado en unidades de análisis. En el primero de ellos se plantean preguntas para conocer las causas del proceso de integración al ámbito laboral, es decir, el logro y las acciones realizadas para su incorporación (preguntas 1, 2 y 3), en el segundo apartado se plantean preguntas sobre el apoyo proporcionado por el CAM-L para lograr su integración (preguntas 4, 5 y 6), en el tercer apartado se pregunta sobre el seguimiento que se hace de los egresados por parte del CAM-L (preguntas 10.11, 12 y 13), y un último apartado se explora sobre los factores y vinculación del proceso de integración al ámbito laboral con acciones de gestión por autoridades educativas y las realizadas por el propio CAM-L.

Para el cuestionario aplicado a los egresados se formulan preguntas que son agrupadas en las dimensiones de: situación actual del proceso de integración, seguimiento institucional y proceso de integración; siendo la estructura del cuestionario de preguntas abiertas. Por ser este un cuestionario estructurado se requiere categorizar las unidades de análisis en dimensiones amplias que contengan acciones o hechos relevantes entre sí, eso permite establecer comparaciones y agrupar similitudes e inferir resultados.

El procedimiento utilizado para la aplicación del cuestionario consistió en solicitar ante las autoridades la autorización para poder introducirse a los CAM-L, explicando el propósito de la investigación. Ya con la autorización se procede a citar a los padres de familia y egresados, para realizar la recogida de información de manera presencial y directa.

Instrumento: entrevista

La entrevista es una técnica básica de recopilación de información que permite ejercitar el papel del investigador. El medio o instrumento que se emplea para la obtención de la información, es la entrevista estructurada, que se integra con una guía que contiene las preguntas cuya función es guiar al interlocutor en torno a una lista de temas que se relacionan con las preguntas de investigación. La entrevista se considera una acción comunicativa, en la que se ejerce control entre los diferentes interlocutores que interactúan a través de esta.

Considerando que uno de los problemas expresados en el proyecto tiene que ver con el bajo índice de alumnos que se integran al ámbito laboral después de egresar de los centros de capacitación, surge la necesidad de investigar los factores que han llevado a que dicha situación ponga en riesgo la permanencia de los CAM Laboral, por lo que propuso una guía de entrevista que aborde las dimensiones:

- Impacto de los resultados de aprendizaje de los alumnos en el ámbito laboral
- Factores sociales implicados en la integración laboral
- Condiciones vinculación con el sector empresarial y empleo
- Factores que dificultan la integración laboral
- Implicaciones familiares y sociales para la integración
- Funcionalidad de la estructura organizativa de los CAM-L para la integración laboral

Para este efecto se elaboraron guías de preguntas para los actores que fueron entrevistados (ANEXO)

4.1.2 Procedimiento para la obtención de datos.

El procedimiento para la elección de los CAM-L y la población estudiada estuvo determinado por la familiaridad y el conocimiento que se tiene por haber tenido

una experiencia cercana de trabajo, lo que posibilitó una mayor disposición de las autoridades y docentes para su autorización.

Los criterios que se tomaron en cuenta para elegir las escuelas fueron:

Ser servicios que cuenten con una infraestructura física y organizativa similar.

Que los docentes seleccionados tuvieran una antigüedad en el servicio de tres años y que contará con experiencia de trabajar con la actual propuesta curricular del CAM-L.

Que los servicios cuenten con personal de apoyo como psicólogo, maestro especialista y trabajador social; ya que su participación en el proceso de integración laboral es de suma importancia

Las escuelas cuenten con los mismos talleres de formación para evitar discrepancias determinen su incorporación al ámbito laboral.

La población de estudio son los estudiantes egresados de los ciclos escolares 2008 al 2011. Cabe aclarar que los dos CAM-L se encuentran ubicados en contextos sociales diferentes lo que nos permitirá encontrar similitudes y diferencias que puedan ser contrastadas. De los servicios estudiados cabe aclarar que en uno de ellos los docentes laborales cubren su jornada completa de las 8 a las 14 horas y en otro dos de los docentes cubren una jornada de 6 horas.

Los materiales que fueron consultados para obtener datos de los alumnos y padres de familia fueron:

-Estadística inicial y final de los ciclos escolares 2008-2009, 2009-2010 y 2010-2011.

-Carpetas de los alumnos de los ciclos escolares correspondientes.

-Directorio de datos de los alumnos y padres de familia de los ciclos escolares del 2008 al 2011.

-Formatos de control escolar SIEEP de alumnos de los talleres de carpintería, atención a comensales, belleza, carpintería, confección de prendas de vestir, panadería y serigrafía.

Para la búsqueda de información se llevó a cabo el siguiente proceso: De los formatos de entrevista inicial, se obtuvo la población de estudiantes que egresan de los ciclos escolares del 2008 al 2011, con este dato se procedió a la búsqueda de los expedientes para obtener información general de cada uno de ellos. Se obtuvieron los domicilios y números telefónicos y se procedió a llamar a cada una de las familias, informándoles sobre el propósito de la investigación y en aquellos casos que aceptaron la entrevista se concertó una cita para la aplicación de los cuestionarios tanto del padre de familia como a los egresados en el CAM-L de procedencia. Cabe aclarar que no se pudo obtener contacto con todos los egresados debido a que los números telefónicos habían cambiado o bien habían sido cancelados, por lo que sólo se citó aquellos casos que pudieron ser localizados y que dieron su aprobación para la aplicación de los instrumentos antes mencionados.

La dinámica de aplicación se llevó a cabo a través de una reunión informativa donde se les comunicó del propósito de la investigación y posteriormente se procedió a realizar la aplicación de los cuestionarios de manera particular a cada uno de los asistentes. Para el caso particular de los egresados se contó con el apoyo del padre de familia ya que varios de ellos presentaban un nivel de comprensión bajo debido a su discapacidad o bien en algunos casos su lenguaje articulado era poco inteligible. Cabe aclarar que para conocer la situación laboral de los egresados que no asistieron, el dato se obtuvo a través de llamadas telefónicas y en los casos que no se contó con números telefónicos se obtuvo por medio de otras fuentes alternas como los docentes, familiares, vecinos o conocidos cercanos. De esta manera se pudo conocer con alto grado de confianza los datos de la situación laboral de los egresados.

En las siguientes tablas se muestran los datos de los egresados de los ciclos escolares 2008 al 2011, considerando la situación actual en que se encuentran.

ESTUDIANTES EGRESADOS DEL CAM-L1

Egresados del ciclo escolar 2008-09

NOMBRE	DISCAPACIDAD	TALLER	SITUACIÓN ACTUAL
GABRIELA	INTELLECTUAL		EN CASA
PEDRO	INTELLECTUAL		EN CASA
ESTEPHANY	INTELLECTUAL		EN CASA
EDUARDO DE JESÚS	MOTORA		EN CASA
JUAN LUIS	INTELLECTUAL		EN CASA
MARIANA	INTELLECTUAL		EN CASA
MARIANA	MOTORA		EN CASA
MIRIAM	MOTORA		EN CASA
MARTIN	INTELLECTUAL		EN CASA
ALFREDO	INTELLECTUAL		EN CASA
MÓNICA	INTELLECTUAL		TRABAJA BURGER KING
NICOLÁS	INTELLECTUAL		EN CASA
ANDRÉS	INTELLECTUAL		EN CASA
CARLOS DANIEL	INTELLECTUAL		TRABAJA NEGOCIO FAMILIAR
FRANCISCO JAVIER	INTELLECTUAL		EN CASA
GUILLERMO	INTELLECTUAL		ESTUDIA
ABRAHAM	INTELLECTUAL		EN CASA

Egresados del ciclo escolar 2009-10

NOMBRE	DISCAPACIDAD	TALLER	SITUACIÓN ACTUAL
LAURA	INTELLECTUAL	SERIGRAFÍA	EN CASA
EDUARDO	INTELLECTUAL	SERIGRAFÍA	EN CASA
AXEL	INTELLECTUAL	COCINA	EN CASA
AZURI	INTELLECTUAL	COCINA	EN CASA
KARLA	INTELLECTUAL	COCINA	EN CASA
MARISELA	INTELLECTUAL	COCINA	EN CASA
MISAE	INTELLECTUAL	CARPINTERÍA	EN CASA
JESÚS DAVID	AUTISMO	CARPINTERÍA	EN CASA
ADRIANA	INTELLECTUAL	CARPINTERÍA	EN CASA
YURIKO	INTELLECTUAL	COSTURA	EN CASA
CARMEN	INTELLECTUAL	COSTURA	EN CASA
EDGAR	INTELLECTUAL	COSTURA	EN CASA

Egresados del ciclo escolar 2010-11

NOMBRE	DISCAPACIDAD	TALLER	SITUACIÓN ACTUAL
SAID	INTELLECTUAL	CARPINTERÍA	EN CASA
JAVIER DANIEL	INTELLECTUAL	CARPINTERÍA	EN CASA
ADRIANA	INTELLECTUAL	CARPINTERÍA	EN CASA
EDUARDO	MOTORA	COSTURA	EN CASA
JONATHAN	INTELLECTUAL	SERIGRAFÍA	EN CASA
MARIELA	INTELLECTUAL	SERIGRAFÍA	TRABAJA EN MINI SUPER
FERNANDA	INTELLECTUAL	SERIGRAFÍA	EN CASA
EMILIANO	INTELLECTUAL	COCINA	ESTUDIA
RODRIGO	INTELLECTUAL	COCINA	EN CASA

ESTUDIANTES EGRESADOS DEL CAM-L2

Egresados del ciclo escolar 2008-09

NOMBRE	DISCAPACIDAD	TALLER	SITUACIÓN ACTUAL
GUSTAVO	AUTISMO	COSTURA	EN CASA
DIANA	INTELLECTUAL	COSTURA	ESTUDIA
ANAI	INTELLECTUAL	COSTURA	EN CASA
JUAN JOSÉ	AUTISMO	CARPINTERIA	ESTUDIA
DAVID	INTELLECTUAL	CARPINTERIA	ESTUDIA
DIEGO	INTELLECTUAL	CARPINTERIA	ESTUDIA
ARTURO	INTELLECTUAL	CARPINTERIA	EN CASA
SILVIA	INTELLECTUAL	BELLEZA	EN CASA
MARIA DE LOURDES	INTELLECTUAL	BELLEZA	EN CASA
GERARDO	INTELLECTUAL	COCINA	EN CASA
CHRISTIAN	INTELLECTUAL	COCINA	ESTUDIA
JAZMÍN	INTELLECTUAL	COCINA	EN CASA
BERENICE	INTELLECTUAL	COCINA	EN CASA
JUANA	INTELLECTUAL	PANADERIA	EN CASA
BRENDA	MOTORA	COSTURA	EN CASA

Egresados del ciclo escolar 2009-10

NOMBRE	DISCAPACIDAD	TALLER	SITUACIÓN ACTUAL
YADIRA	INTELLECTUAL	COSTURA	EN CASA
AGLAE	INTELLECTUAL	COSTURA	EN CASA
JUAN FERNANDO	INTELLECTUAL	COSTURA	EN CASA
DANIEL	AUTISMO	COSTURA	EN CASA
JESÚS	INTELLECTUAL	CARPINTERIA	EN CASA
EDUARDO	INTELLECTUAL	CARPINTERIA	VENDE DULCES
HUGO	INTELLECTUAL	CARPINTERIA	AYUDA A SU PAPÁ
GABRIELA	AUDITIVA	PANADERIA	CASADA
DIEGO	INTELLECTUAL	PANADERIA	EN CASA
LUIS ANGEL	INTELLECTUAL	PANADERIA	EN CASA
ROMÁN	INTELLECTUAL	PANADERIA	AYUDA AL PAPÁ
LIZBETH	INTELLECTUAL	PANADERIA	EN CASA
ALBERTA	INTELLECTUAL	COCINA	TRABAJA EN COMERCIAL MEXICANA
GERARDO	INTELLECTUAL	COCINA	EN CASA
MIRIAM	INTELLECTUAL	BELLEZA	EN CASA
VALERIA	AUDITIVA	BELLEZA	TRABAJA EN LIMPIEZA
YOANA	AUDITIVA	BELLEZA	TRABAJA EN SALÓN
PERLA	INTELLECTUAL	BELLEZA	EN CASA
NATALI	MOTORA	BELLEZA	AYUDA EN SALÓN

Egresados del ciclo escolar 2010-11

NOMBRE	DISCAPACIDAD	TALLER	SITUACIÓN ACTUAL
OMAR	INTELLECTUAL	COCINA	EN CASA
JOSÉ ANTONIO	INTELLECTUAL	CARPINTERIA	EN CASA
AMÉRICA	INTELLECTUAL	COSTURA	EN CASA
ROCÍO	MOTORA	COSTURA	TRABAJA EN CASA
JESÚS	AUDITIVA	PANADERIA	TRABAJA EN WAL-MART
LUIS MIGUEL	MOTORA	PANADERIA	EN CASA
IRVING	INTELLECTUAL	PANADERIA	EN CASA
ESPERANZA	INTELLECTUAL	BELLEZA	EN CASA
ERICK	INTELLECTUAL	PANADERIA	ESTUDIA
MAYRA PAMELA	INTELLECTUAL	PANADERIA	TRABAJA MEGA COMERCIAL
LUIS ANGEL	INTELLECTUAL	CARPINTERIA	TRABAJA EN TALLER

ANDRÉS	MOTORA	CARPINTERÍA	EN CASA
MARTIN	INTELCTUAL	CARPINTERÍA	EN CASA
JOSÉ LUIS	AUTISTA	COCINA	EN CASA
EDER	INTELCTUAL	COCINA	EN CASA
MARIO	MOTORA	COCINA	TRABAJA CON PAPÁ
ADRIAN	INTELCTUAL	COCINA	EN CASA
SILVIA	MOTORA	COSTURA	EN CASA
MISSAEL	INTELCTUAL	COCINA	EN CASA
JULIO	INTELCTUAL	CARPINTERÍA	EN CASA
MARTHA	INTELCTUAL	PANADERÍA	EN CASA
EDUARDO	NECESIDAD EDUCATIVA	PANADERÍA	TRABAJA EN NEGOCIO
DULCE	INTELCTUAL	PANADERÍA	EN CASA

4.2 Resultados de la aplicación de cuestionarios y entrevistas.

En este apartado se da cuenta de los resultados obtenidos en la aplicación de los cuestionarios dirigidos a jóvenes egresados, docentes y padres de familia, así como las entrevistas realizadas al personal directivo de los CAM-L.

El análisis y la interpretación de los resultados representa una de las acciones más importantes del proceso de investigación ya que en este no solo se da cuenta de los resultados obtenidos en la aplicación de los diferentes instrumentos seleccionados, sino que implica una labor analítica de agrupar y relacionar los datos encontrados buscando encontrar como se vincula cada uno de ellos con el objeto de investigación. Cuando analizamos los datos por medio de la investigación cualitativa, esta acción resulta más compleja, ya que se puede perder uno en las interpretaciones de lo encontrado. Para esta investigación se hace necesario contar con el apoyo del manejo estadístico de la información que nos permita agrupar las respuestas en unidades de análisis y categorías, mismas que en un primer momento nos permite obtener información cuantitativa y derivar en el análisis de los resultados obtenidos.

Por ello es que el procedimiento empleado para la captura de los cuestionarios consistió en codificar la frecuencia de respuestas a cada una de las preguntas. Las respuestas se agruparon por medio de indicadores o categorías más amplias que tuvieran similitudes, ya que muchas respuestas presentaban el mismo sentido, sólo que expresado con otras palabras. Éste procedimiento fue el mismo para el cuestionario que contestaron los padres de familia de los

egresados. La descripción de categorías nos permitió hacer un reporte estadístico de frecuencias para algunas de las preguntas más significativas, de esta manera se encontraron los siguientes resultados:

Para la integración de la información se siguieron los siguientes pasos:

- 1°. Se revisó y concentro la información de los cuestionarios y entrevistas, codificándolas en sus respectivos indicadores y estableciendo estadísticas de frecuencias de las preguntas planteadas.
- 2°. Para el caso de las entrevistas a directores, se elaboró una tabla con las transcripciones de los entrevistados y los comentarios a las preguntas planteadas.
- 3°. Se realizó una interpretación de los datos encontrados, estableciendo algunas conclusiones parciales a partir de los resultados.
- 4°. Se analizaron los resultados de los cuestionarios y entrevistas en relación a los objetivos de la investigación.
- 5°. Se elaboraron conclusiones y recomendaciones generales a partir de de la interpretación de los resultados de todo el proceso de investigación.

4.2.1 Reporte de los cuestionarios aplicados a los padres de familia.

La aplicación del cuestionario para padres de familia (CPF) anexo 1, da cuenta de las acciones que los padres han realizado para encontrar alternativas de trabajo para sus hijos y en los casos donde ya se han incorporado al ámbito laboral, informa de los apoyos y características de los empleos de sus hijos.

A continuación se exponen los principales resultados:

El siguiente cuadro presenta la relación de padres de familia que participaron en la aplicación de los cuestionarios. Se pudo obtener la respuesta de 24 padres de los dos CAM-L objeto de estudio, con una muestra de diferentes ciclos escolares en los que estudiaron sus hijos.

Concentrado de datos de padres de familia entrevistados.

NOMBRE	SERVICIO	CICLO ESCOLAR
MA. ESTHER	CAM-L1	2010-11
HERLINDA	CAM-L1	2010-11
MA. DEL RAYO	CAM-L1	2010-11
VÍCTOR	CAM-L1	2010-11
VIVIANA	CAM-L2	2009-10
EDELINA	CAM-L2	2009-10
ROSA MA.	CAM-L2	2009-10
MARÍA PAZ	CAM-L2	2009-10
ELSA	CAM-L2	2009-10
ROSA	CAM-L2	2009-10
FLIPE	CAM-L2	2009-10
MARÍA	CAM-L2	2010-11
ADRIANA	CAM-L2	2010-11
ALBERTO	CAM-L2	2010-11
BLANCA	CAM-L2	2010-11
MARILÚ	CAM-L1	2008-09
ELVIA	CAML-1	2008-09
MARICELA	CAML-1	2009-10
ESPERANZA	CAML-1	2009-10
ROSA MARIA	CAML-1	2009-10
MARGARITA	CAML-2	2008-09
CELIA	CAML-2	2008-09
LUCIA	CAML-2	2008-09
SARA	CAML-2	2008-09

✓ *Con respecto a las acciones de integración al empleo:*

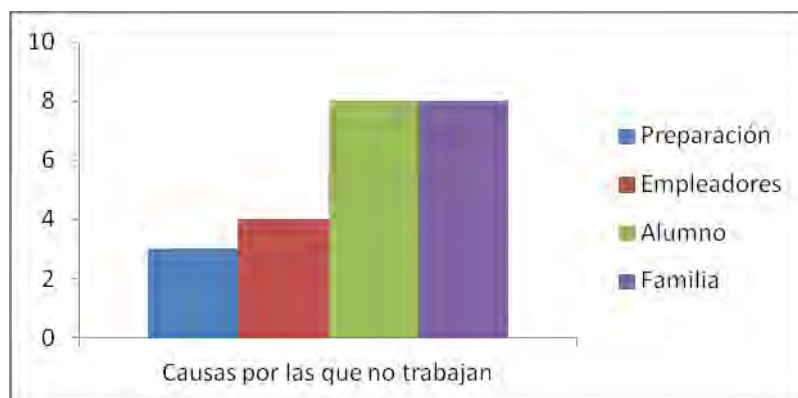
Con la idea de conocer la situación actual con respecto a la integración al empleo, en la primera pregunta que refiere si actualmente trabaja su hijo se encontró que solo 3 se han empleado en empresas y 3 en negocios familiares, lo que representa que de esta muestra solo el 24 % de los estudiantes trabajan actualmente.

Para conocer las causas por las que sus hijos no están trabajando(P2), se pregunto ¿cuales serian las causas?, encontrando que 8 de ellos, expresaron causas atribuidas al propio egresado debido a la severidad de su discapacidad, lo que le dificulta ser independientes y contar con los recursos intelectuales para desempeñarse con eficacia en el trabajo. La información reporta que la mayoría de estos jóvenes presentan discapacidad intelectual moderada y en otros, múltiple. De la misma manera 8 padres más, reportan a la familia como causa, ya que se presentan actitudes de sobreprotección, pero lo que más se comenta son los temores de abuso y discriminación de que pueden ser objeto sus hijos.

Otra de las causas que se expresan es atribuible a los empleadores ya que éstos no confían en las posibilidades de los jóvenes y además expresan temores por su desempeño en el trabajo y los riesgos que representa para ellos al no saber cómo relacionarse con estos.

La causa que en menor grado se expresa, está relacionada con la preparación académica de los egresados, ya que tanto los padres de familia como los empleadores expresan que no cuentan con la preparación adecuada para los puestos que se ofrecen y su grado de conocimiento sobre los puestos ofertados son mínimos. Algo relevante que reconocen los empleadores, a decir de los padres y que es motivo para contratarlos, es la responsabilidad para asistir, la docilidad para su manejo cuando se les responsabiliza de tareas y el grado de obediencia para acatar las indicaciones y tareas encomendadas.

Gráfica Pregunta 2. ¿Causas por las que no trabajan?

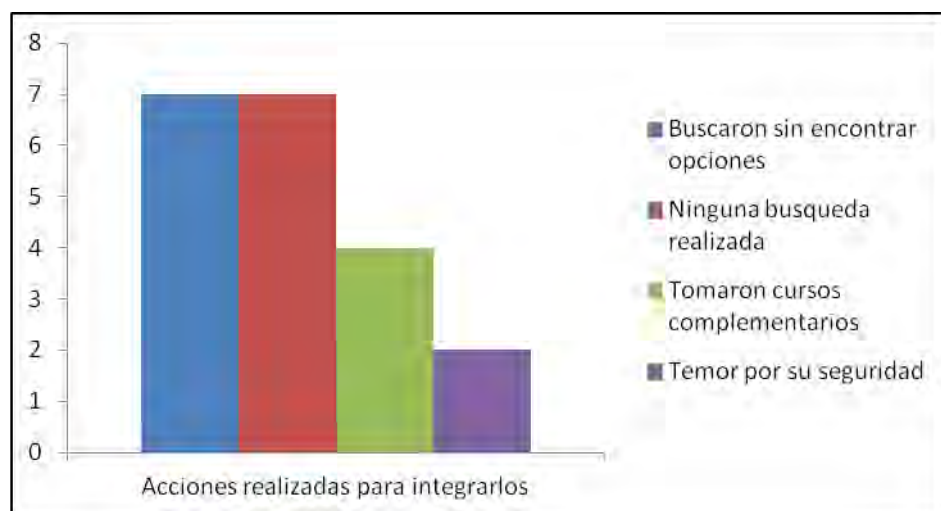


A la pregunta de las acciones realizadas por los padres de familia para integrarlos al ámbito laboral (P-3: ¿Qué acciones ha realizado usted para que logre integrarse al trabajo?), la respuesta se divide ya que 7 de ellos refieren haber buscado opciones en diferentes factorías o negocios sin obtener respuestas favorables, en contraste, otros 7 padres opinan no haber llevado a cabo búsquedas de trabajo por desconocimiento de lugares y por no contar con recursos económicos, pero fundamentalmente por los temores que le genera la seguridad física y emocional de sus hijos.

En un menor porcentaje se comenta haber buscado cursos complementarios

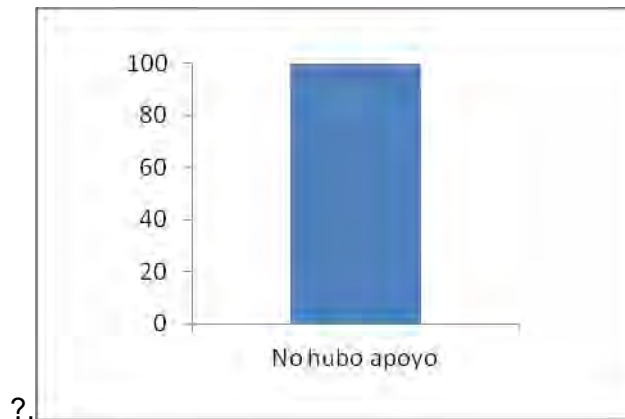
para que sus hijos continúen su formación en otras instituciones como los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI), cursos de alfabetización en el Instituto nacional de educación abierta INEA y cursos en los centros de capacitación que promueven las delegaciones políticas. Una de las opciones que los padres refieren es el autoempleo familiar, debido a que varios de ellos cuentan con pequeñas y medianas empresas en donde los emplean y pueden estar supervisando. Llama la atención que un porcentaje significativo de familias (11), se dedican al comercio o producción de bienes, sobre todo en la delegación Xochimilco, pero sólo un bajo porcentaje los ocupa, argumentando que por su condición de discapacidad le resultaría difícil laboral o bien requerirían de mucha ayuda. Esta respuesta es similar a la obtenida por parte de los empleadores lo que denota que en la misma familia se vive lo que se reclama de la sociedad, como la discriminación y falta de confianza en las posibilidades de sus hijos.

Gráfica Pregunta 3. ¿Acciones realizadas para integrarlos?



Respecto a la respuesta de las formas que el CAM-L los ha apoyado en la búsqueda de empleo formal (P-4: ¿Cómo le ha apoyado el CAM-L para encontrar alternativas de trabajo para su hijo(a)?), los resultados indican que el total de los encuestados refieren no haber recibido apoyo por parte del personal directivo y docente, además exponen que sufren también de discriminación de su misma institución ya que una vez que egresan ya no se les permite el ingreso a la misma.

Gráfica Pregunta 4. ¿Cómo ha apoyado el CAM Laboral



✓ *Con respecto a las prácticas laborales:*

Las respuestas expresadas por los padres hacia las gestiones realizadas por el CAM-L de manera institucional para que sus hijos realizaran prácticas laborales ya que son la base para su inclusión al ámbito laboral (p-6: ¿ Su hijo(a) realizó prácticas laborales en el CAM?), el mayor porcentaje (15 padres), reporta no haber realizado prácticas laborales por la falta de gestión de la institución hacia las empresas incluyentes o hacia los pequeñas empresas o comercios. Algunos refieren que realizaron prácticas, siendo casos de jóvenes que se conducían con independencia, aunque en otros los padres los acompañaban por no saber trasladarse.

Gráfica Pregunta 6. ¿Realizó prácticas laborales?



✓ *Con respecto a las acciones de seguimiento que realiza el CAM-L:*

Uno de los aspectos relevantes que expresan los padres, es el relacionado con el seguimiento institucional una vez que terminan su formación los jóvenes (P-10-15: ¿ El CAM-L donde egresó su hijo ha estado al pendiente una vez que salió de la escuela?¿ De qué forma?), ya que el procedimiento normativo propone que el CAM-L esté informado de su situación laboral un año después del egreso, resulta contrastante la respuesta ya que en su mayoría expresan que no hay ningún tipo de seguimiento y que en palabras de éstos, "el CAM-L los olvida una vez que egresan de la escuela"... y "no se preocupan de lo que les pase después".

Esto se ve corroborado con la respuesta a la pregunta sobre el tipo de ayuda recibida por la institución una vez que egresan (p-11: ¿Qué tipo de ayuda recibió para que su hijo encontrara trabajo?), y en la que responden en un alto porcentaje no haber recibido ningún tipo de ayuda y sólo un bajo porcentaje expresa que por acción de algunos maestros fueron recomendados con algún empleador.

Respecto a las causas que comentan por las que otros ompañeros de su hijo no se han podido incorporar al ámbito de trabajo (P-13: ¿ Qué causas le han referido por las cuales no han podido incorporarse al ámbito laboral?), la mayor parte de respuestas expresan la discapacidad como una limitante, ya que el grado de severidad de esta, les dificulta para desempeñarse con independencia, ya que manifiestan inmadurez en el área intelectual y social. En segundo término argumentan la discriminación por parte de los empleadores para contratarlos y una tercera causa es la falta de opciones reales para ellos.

A pregunta sobre las causas o factores por los que consideran que sus hijos no se han podido incorporar al trabajo, los padres refieren en primer término a los empleadores, ya que estos proporcionan poca o nula posibilidad de de incorporación, mostrándose poco sensibles o bien por no sentirse preparados

para tratar con ellos; en segundo término señalan a la familia como un obstáculo ya que el miedo a ser abusados es una de las principales causas que refiere, además de la actitud de sobreprotección que les impide los jóvenes manejarse con independencia en el campo laboral.

Ante esa situación y como parte de la última pregunta que se hace a los padres sobre cómo debe participar la autoridad educativa y el sector empresarial ante la baja incidencia de jóvenes integrados al ámbito laboral las respuestas señalan la importancia de... ***promover políticas de apoyo real*** y no sólo en el “discurso”, generando alternativas de empleo... y en el mismo nivel de exigencia ...capacitar e informar al sector empleador sobre las características de la población con discapacidad y llevar a cabo una supervisión a los maestros.... La sensibilización hacia la comunidad general es algo que aún no se ha logrado concretar en opinión de los padres, por lo que ésta es una acción que requiere fortalecerse en todos los niveles.

4.2.2 Reporte de los cuestionarios aplicados a los egresados del CAM-L.

En la aplicación de los cuestionarios para los egresados se presentaron varios inconvenientes el principal obstáculo fue el nivel de comprensión de los jóvenes, para entender las preguntas y expresar respuestas congruentes; en otros casos la dificultad se debió a problemas en su articulación del lenguaje. Esto llevó a elegir una muestra pequeña y en algunos casos se contó con el apoyo de padres como interpretes para entender las preguntas. De los nueve egresados encuestados, sólo tres de ellos trabajan actualmente, uno en una tienda comercial y los dos restantes se auto emplearon con la familia.

Concentrado de datos de egresados entrevistados de los CAM-L

SERVICIO	NOMBRE	EDAD	SEXO	DISCAPACIDAD	TALLER	AÑO DE EGRESO
CAM-L1	GUADALUPE	19	FEMENINO	INTELECTUAL	COCINA	2010
CAM-L1	EMILIANO	18	MASCULINO	INTELECTUAL	COCINA	2010

CAM-L1	JONATHAN	18	MASCULINO	INTELECTUAL	COCINA	2010
CAM-L1	YURIKO	22	FEMENINO	INTELECTUAL	COSTURA	2010
CAM-L2	GERARDO	20	MASCULINO	INTELECTUAL	COCINA	2009
CAM-L2	JESÚS	21	MASCULINO	INTELECTUAL	CARPINTERIA	2009
CAM-L2	JUAN	28	MASCULINO	MOTORA	COSTURA	2009
CAM-L2	ROCÍO	18	FEMENINO	MOTORA	COSTURA	2009
CAM-L2	DIEGO	19	MASCULINO	MOTORA	CARPINTERIA	2009

Como puede apreciarse en la siguiente gráfica, el número de estudiantes que egresaron de las tres generaciones en ambos CAM-L fue de 96 estudiantes, sólo 11 de ellos trabajan actualmente. Los datos se agrupan de la siguiente manera:

ESTADÍSTICA DE ESTUDIANTES EGRESADOS DE LOS CAM-L

SERVICIO	CICLO 2008-09	CICLO 2009-10	CICLO 2010-2011	TOTAL
CAM L1	15	19	23	57
CAM L2	18	12	9	39
	33	31	32	96

En la generación 2008-09, egresaron 33 estudiantes de los cuales según reporte de los padres de familia sólo uno trabaja actualmente. De la generación 2009-10, egresaron 31 estudiantes y cinco de ellos trabajan actualmente. En la generación 2010-11, egresaron 32 estudiantes de los cuales sólo cinco trabajan actualmente.

Los cuestionarios de los egresados reportaron las siguientes respuestas:

Respecto al apoyo obtenido por parte del CAM-L para vincularlo con los empleadores (P-3: ¿Te ayudaron en el CAM-L para encontrar trabajo?), el 100 % respondió no haber obtenido ningún apoyo. Lo mismo ocurre al preguntarle si el CAM ha mantenido algún tipo de comunicación para conocer su situación laboral (P-4: ¿Se han comunicado contigo o tu familia del CA-L para saber si estás trabajando?), el 100% respondió que no se han comunicado con ellos, por lo que no existe ningún mecanismo de seguimiento por parte de la institución.

Respecto a los motivos por los que no se les han podido incorporar al ámbito laboral la mayor frecuencia de repuestas, exponen causas hacia su propia persona, por su condición de discapacidad, por no tener mayoría de edad o bien porque no han buscado. Solamente uno de ellos expresa causas hacia los empleadores.

Al preguntarle sobre lo que ellos han hecho para encontrar trabajo, la mayoría refiere no haber hecho nada. De los 11 casos que trabajan actualmente se pudo obtener respuesta solo en tres de ellos, de los restantes se tiene conocimiento por parte de los padres de familia en que se ocupan actualmente, expresándolo en la siguiente tabla:

SERVICIO	NOMBRE	TALLER	AÑO DE EGRESO	LUGAR DE TRABAJO
CAM-L2	ALBERTHA	COCINA	2009-10	COMERCIAL MEXICANA
CAM-L2	VALERIA	BELLEZA	2009-10	FABRICA
CAM-L2	YOANA	BELLEZA	2009-10	SALÓN DE BELLEZA
CAM-L2	NATALY	BELLEZA	2009-10	SALÓN DE BELLEZA
CAM-L2	JESÚS	PANADERÍA	2010-11	WAL-MART
CAM-L2	MARIO	COCINA	2010-11	NEGOCIO FAMILIAR
CAM-L2	LUIS ÁNGEL	CARPINTERÍA	2010-11	CARPINTERÍA
CAM-L2	EDUARDO	PANADERÍA	2010-11	NEGOCIO FAMILIAR
CAML-1	MÓNICA	COCINA	2008-09	BURGER KING
CAML-1	CARLOS DANIEL	COCINA	2008-09	NEGOCIO FAMILIAR
CAML-1	MARIELA	SERIGRAFÍA	2010-11	MINI SUPER

Las respuestas a la pregunta si lo que le enseñaron en el CAM le ha servido en su trabajo en su mayoría contestaron que no. En lo relativo al apoyo familiar, al preguntarles si los padres de familia quieren que ellos trabajen, en su mayoría la respuesta son afirmativas (P-4.1: ¿Tus padres quieren que trabajes?), expresando como motivación principal el beneficio económico que le aporta la actividad laboral.

La forma como los padres de familia apoyan a sus hijos se ve reflejado en la

respuesta (P-4.2: ¿Cómo te apoyo tu familia para conseguir empleo y mantenerte en el?), buscando opciones de trabajo en su mayoría ya que sus hijos no son autónomos y manifiestan dificultad para las relaciones interpersonales por lo tanto, el acompañamiento de los padres es fundamental y en algunos casos permanente.

4.2.3 Reporte de entrevista aplicada al personal docente.

La entrevista se integró por datos generales que consideraron: nombre, edad, sexo, años de servicio, antigüedad en escuela, formación y taller que imparte. Además incluye un total de seis preguntas semiestructuradas y comentarios generales. Las preguntas proporcionan datos sobre la incorporación de los egresados al ámbito laboral, la preparación de los jóvenes del impacto del programa, los problemas que presentan los jóvenes para adquirir las competencias y el conocimiento de los requerimientos de los empleadores para poder lograr su incorporación al mundo laboral.

Con base en los datos obtenidos en el rubro de características personales y socio profesionales, encontramos que del total de los siete docentes laborales cinco son del sexo masculino y dos del sexo femenino; en cuanto a la edad ésta oscila de los 25 a los 60 años. De los talleres que imparten, dos son de carpintería, uno de panadería, uno de atención a comensales, uno de belleza, uno de costura y uno de serigrafía.

De los datos significativos se aprecia que todos cuentan con formación técnica en el área que imparte. Todos ellos cubren un rango de antigüedad en el servicio que va de los 3 a los 26 años. Esta información socio profesional, puede apreciarse en el siguiente cuadro:

Concentrado de datos de personal docente de los CAM-L

SERVICIO	NOMBRE	EDAD	SEXO	FORMACIÓN	EXPERIENCIA EN LA FUNCIÓN	ANTIGÜEDAD EN LA ESCUELA	TALLER
CAM-L1	EDGAR	25	M	Chef ejecutivo	3 años	3 años	Panadería

CAM-L1	Roberto	60	M	Técnico en Cocina	3 años	3 años	Preparación de alimentos
CAM-L1	Cesar	42	M	Técnico en carpintería	10 años	10 años	Carpintería
CAM-L1	Aurora	53	F	Técnica en Cultura de Belleza	7 años	27 años	Belleza
CAM-L1	Leticia	54	F	Modista de alta costura	26 años	28 años	Costura
CAM-L2	Juan	28	M	Técnico en carpintería	12 años	28 años	Carpintería
CAM-L2	Eduardo	41	M	Técnico en serigrafía	6 años	16 años	Serigrafía

Respecto a la información obtenida sobre las causas que permiten y dificultan la integración laboral, se establecieron indicadores, considerando la frecuencia de respuestas, relacionado con: discapacidad, familia, recurso económico, empleador, institucional y personal social.

Los indicadores que sobresalen como causas de que no logren la incorporación al ámbito laboral resalta en primer término la condición de discapacidad ya que el grado de severidad tiene implicaciones en el grado de autonomía necesario para desempeñarse en el campo laboral.

En segundo término se considera la familia como un factor que dificulta, ya que en opinión de los docentes, la sobreprotección y la falta de confianza en las posibilidades de sus hijos les generan sentimientos de temor e inseguridad. Algo que expresan los docentes es la falta de apoyo de los propios padres, ya que al no tener altas expectativas sobre sus hijos, éstos lo relegan y les impiden adquirir experiencias laborales sociales.

El tercer indicador referido como causa de la falta de oportunidades y el rechazo por parte de los empleadores. Al respecto, se comenta que se vive la discriminación y sólo es aceptado algún egresado por los beneficios fiscales que aporta a la empresa que los contrata, pero además hace falta más sensibilización e información sobre las características de la discapacidad de los jóvenes que se logran incorporar.

En otro orden más general se refieren causas de orden económico y social por parte de la familia, lo que dificulta contar con recursos para trasladarse y el cumplimiento de materiales de trabajo.

Respecto a las causas por las que sí logran integrarse al ámbito laboral, los docentes refieren en primer orden el interés, compromiso y responsabilidad del propio joven, ya que estas conductas son valoradas por el empleador más que la capacitación para la función productiva.

En este aspecto resulta evidente que el esfuerzo personal es el que determina su incorporación. Llama la atención que se considere a la familia como la segunda causa de que logren su incorporación laboral, ya que las familias que motivan y respaldan las decisiones de sus hijos promueven en ellos una mayor seguridad y autonomía para desenvolverse en su medio ambiente.

En un tercer orden se refiere a los docentes y empleadores como los que les posibiliten el desarrollo de competencias, en donde el compromiso del docente es fundamental para una mejor formación en el trabajo.

El desarrollo de competencias para el trabajo es la base para que los estudiantes puedan desenvolverse eficazmente en el campo laboral y dado que el docente desarrolla la propuesta curricular, al preguntar si los estudiantes están formados para incorporarse al ámbito laboral la respuesta que expresan es afirmativa, ya que cinco de siete docentes sustentan su respuesta refiriendo que los alumnos después de sus prácticas laborales se pueden integrar al trabajo por las competencias que desarrollan al estar ejecutando constantemente sus destrezas, además, señalan las cualidades personales de algunos alumnos que sobresalen por su habilidad socio personal.

Los que refieren que no están lo suficientemente preparados, exponen justificaciones por la falta de maquinaria similar a la que se maneja en la industria, porque los estudiantes no acceden a las competencias básicas de

lectoescritura y por las limitaciones que se les presenta por su discapacidad.

Buscando encontrar una relación entre el programa curricular que se aplica en el CAM-L con el objetivo de lograr su incorporación al mercado de trabajo, al respecto los docentes refieren que si se cumple con dicho objetivo, ya que está basado en las normas técnicas de competencia laboral, haciendo las adecuaciones para que los estudiantes las alcancen en la medida de sus posibilidades. Para aquellos que opinan que no cumplen con el objetivo, su argumento es la falta de familiaridad con la tecnología que se utiliza en la industria, lo que impide que se adquieran las habilidades y competencias que demanda el sector laboral.

Al preguntar a los docentes sobre el tipo de problemas que presentan los estudiantes para adquirir las competencias que les posibiliten su incorporación al campo laboral, expresan dificultades en los diferentes aspectos: social, familiar, salud, educativo y discapacidad. De estas el que mayor dificultad representa es la discapacidad por el grado de severidad que impacta en su rendimiento y aprendizaje. Le siguen las de carácter social, sobresaliendo las carencias económicas en el orden personal, las características del estudiante en su proceso de aprendizaje y la baja estima presente en ellos.

Respecto a la salud se reportan las faltas e inconsistencias a la escuela por enfermedad y los constantes tratamientos de que son objeto. Respecto al ambiente familiar se señala la falta de apoyo para el cumplimiento de los materiales de trabajo que impacta en el proceso educativo. La carencia de competencias básicas como la lectura, escritura y conocimiento de los conceptos matemáticos necesarios en muchos de ellos.

Ante esta situación se cuestiona a los maestros respecto lo que debe aumentarse o cambiarse del programa para cumplir con el objetivo, siendo esto motivo de pregunta y las respuestas que expresan los docentes refieren contenidos que se relacionan con el apoyo de los padres de familia para

trabajar sobre el proceso de independencia personal y social de los estudiantes. Además, consideran que hay que incorporar conocimientos sobre las nuevas tecnologías y lograr una mayor vinculación con el sector empresarial.

Finalmente para saber el grado de conocimiento que posee el docente sobre las necesidades de los empleadores, se encontró que en su mayoría las conocen por las visitas que realizan a los centros de trabajo, porque las normas técnicas de competencia laboral las han considerado, siendo diferentes para cada centro. En este sentido, expresan que las competencias que más valoran los empleadores en los estudiantes son: la constancia en el trabajo, la presentación, la independencia para trasladarse y la responsabilidad para cumplir lo que se les encomienda.

4.2.4 Una mirada desde la función directiva.

La función directiva es considerada de suma importancia ya que en esta se integran la serie de actividades técnicas, de organización y administración, de los recursos técnicos humanos y materiales del centro educativo. La gestión directiva implica desarrollar un liderazgo que articule a todos los actores del hecho educativo. Por la autoridad técnica que se le confiere, se deposita en este, el conocimiento del proceso que debe seguir el centro hacia el logro de sus metas y objetivos.

Debido a su importancia resulta necesario conocer la opinión que el directivo tiene respecto al proceso de integración de los estudiantes al ámbito laboral. El cuestionario aplicado a los directivos se estructuró en tres dimensiones: acciones de vinculación con el sector laboral, seguimiento y sistematización de los egresados al ámbito laboral y desarrollo de prácticas laborales de los estudiantes como ejercicio previo a su incorporación al empleo formal.

En el primer aspecto se preguntó las causas por las que se establece una

integración al ámbito laboral. Las respuestas señalan en primer término a la familia, ya que los padres muestran apertura y compromiso para acompañar a sus hijos al animarlos, orientar y apoyar. En segundo término se ubica a la empresa, por su apertura y disposición para recibir y dar oportunidad a la población con discapacidad y en tercer término se señalan las características personales de los estudiantes, sobre todo por la adquisición de hábitos de responsabilidad, cumplimiento, honestidad y sentido de servicio.

Respecto a la respuesta que refiere como causas de que no se pueda lograr la incorporación al empleo formal, señalan paradójicamente a los padres de familia como los principales promotores que dificultan este proceso, por los temores de la seguridad física y emocional de sus hijos, por las actitudes de sobreprotección y los sentimientos de indefensión hacia ellos. En segundo término se señala la discapacidad y ya en tercer orden se refieren la deficiente formación, el factor socioeconómico y la falta de oferta del sector empresarial.

En el siguiente apartado se presenta la información de las entrevistas realizadas al personal directivo de los CAM-L de estudio. Para este efecto se utilizó la entrevista semiestructurada para obtener información sobre los factores o causas por las que los egresados se pueden o no incorporar al ámbito laboral, las estrategias de seguimiento, la vinculación con el sector laboral, el desarrollo de prácticas laborales y los convenios establecidos con el sector empresarial.

Se respetó el discurso de los entrevistados, transcribiendo fielmente lo expresado por ellos por medio de la audiograbación, agrupando dicha información en un cuadro de doble entrada, donde se integró la información de las respuestas a cada pregunta y las observaciones derivadas de algunas respuestas significativas, sin pretender ser estas definitivas ya que estas se derivarán del análisis conjunto con la aplicación de los cuestionarios dirigidos a los egresados y padres de familia.

A continuación se presentan los resultados de las entrevistas

Entrevista No. 1

Directora: Miriam

Centro de Atención Múltiple Laboral 1

1. Datos Generales de la entrevistada

Sexo: Femenino

Edad: 35 años

Situación profesional:

- a) Grado máximo de estudios: Licenciatura
- b) Formación: Lic. En Psicología
- c) Función que desempeña: Directora
- d) Experiencia: 15 años

2. Ficha de la entrevista

Fecha: mayo del 2012

Hora: 13:00 Hrs.

Número de entrevista: 01

Condición de entrevista: audio grabada

Casete : 01

Duración: 40 minutos

3. Descripción del contexto

La entrevista se desarrolla en el salón de secundaria en las instalaciones de del CAM-L. El aula es de material prefabricado con amplio espacio y suficiente iluminación y ventilación. El ambiente de la escuela es agradable ya que cuenta con grandes patios, jardines y pasillos con plantas que le dan un ambiente confortable y de tranquilidad. El ambiente es de silencio ya que los

estudiantes se encuentran consumiendo sus alimentos en el comedor.

La entrevistada se muestra cooperadora y sonríe constantemente, en actitud cordial y amable. Su tono de voz es alto y en expresión de sonidos agudos de su lenguaje.

ENTREVISTA	OBSERVACIONES
<p>Pregunta 1. ¿Podría mencionar tres de las causas por las que los estudiantes de este CAM logran integrarse al ámbito laboral?</p> <p>Por las que se logran integrar, sería por las competencias que desarrollan los alumnos en los talleres de capacitación, por la apertura por parte de los padres, que tienen que ver con estas expectativas, la independencia y la otra tiene que ver con algunas instituciones que están abiertas a recibir a chicos con estas características. Yo creo que también tiene que ver con el rol o la función que desempeñan los instructores como motivadores de la integración</p> <p>Pregunta 2. ¿Podría mencionar tres de las causas por las que los estudiantes de este CAM NO logran integrarse al ámbito laboral?</p> <p>Las causas por las que no se logran integrar, yo creo que son los miedos por parte de los papás, quienes limitan esta participación de los alumnos, las propias características de la discapacidad que tienen los alumnos y pues yo creo que también las empresas son muy pocas en las que pueden participar los alumnos o están muy alejadas de sus domicilios.</p> <p>Pregunta 3. ¿Qué papel tienen o juegan los docentes de la escuela?</p> <p>En cuanto a la formación recibida tiene que ver con que tantas expectativas tienen cada docente sobre su alumno, este... y también la discapacidad. Ahí juegan como dos elementos muy importantes en la medida en que eso dependerá de si el alumno accede a mayores competencias. Otra de las causas que ponen como limitantes son las características socioeconómicas de la familia.</p> <p>Pregunta 4. ¿Qué acciones realiza la escuela para que los estudiantes se puedan integrar al ámbito laboral?</p>	<p>La entrevistada pone en primer lugar las competencias de los estudiantes, la apertura de los padres y como tercer causa la apertura de los empleadores.</p> <p>Las causas por las que no se integran son en primer término la familia, seguido de la discapacidad de los estudiantes y por la baja cantidad de empresas incluyentes. Esto deja ver que la familia juega un papel fundamental en un sentido favorable y desfavorable. Al empleador se le justifica por la menor cantidad de estas y no por las actitudes hacia los estudiantes.</p>

<p>Bueno algunas de las acciones que han logrado, es buscar empresas donde los alumnos se podrán incorporar de acuerdo a la capacitación recibida en esta institución, otra sería reuniones con los padres de familia y alumnos para sensibilizarlos sobre la importancia de su integración al campo laboral.</p> <p>Pregunta 5. ¿Con qué organizaciones o empresas se han vinculado para integrar a los estudiantes al ámbito laboral?</p> <p>Pues ahorita sigue todavía la mega comercial mexicana, sigue Sambors y bueno algunas empresas familiares pequeñas.</p> <p>Pregunta 6. ¿Cuáles son las competencias que les permiten a los estudiantes egresados mantenerse en el empleo?</p> <p>Pues tiene que ver con competencias como la responsabilidad, aguantar la jornada laboral, la tolerancia a la jornada laboral, la constancia que los alumnos puedan tener.. este.... El gusto también por la actividad que realiza, pues éstas serían todas.</p> <p>Pregunta 7. ¿Este CAM realiza seguimiento de los egresados?</p> <p>Pues sí, se intenta, aunque creo yo que hace falta una mayor sistematización del seguimiento.</p> <p>Pregunta 8. ¿Durante cuánto tiempo se lleva a cabo este seguimiento?</p> <p>Pues se lleva como en dos períodos, en el caso de los alumnos que tiene ya tiempo que se integraron, en el caso de los alumnos que apenas integraron, ahí un trabajo más sistemático de una visita al negocio una vez al mes sobre los avances que han tenido los alumnos.</p> <p>Pregunta 9. ¿Cuáles son las estrategias utilizan para el seguimiento de los estudiantes integrados?</p> <p>Pues yo creo que sólo las visitas, que se realizan a la empresa.</p> <p>Pregunta 10. ¿Cuántos estudiantes realizan prácticas laborales?</p>	<p>Por los comentarios de la entrevistada se aprecia que si hay una vinculación y seguimiento con el sector laboral, pero se reconoce la falta de sistematización de este seguimiento</p> <p>Resulta evidente que más que las competencias específicas adquiridas por los estudiantes, lo que más se les reconoce son las actitudes y valores que manifiestan frente al trabajo.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Oh y pues sería un porcentaje, bueno pues depende mucho del taller y de las características de los alumnos. Igualmente algunos talleres como es el caso de costura, la participación de los chicos en las empresas es mínima, y no están cercanas algunas empresas que tienen que ver con la costura, no es el caso por ejemplo de carpintería donde encontramos que hay mayor apertura y cercanía, entonces hay un poquito más incremento de los chicos que van a realizar prácticas.</p> <p>Para integrarlos se hace una evaluación se puede decir en el segundo bimestre con los chicos para ver cuáles son los chicos y cuáles son las competencias para poderlos integrar, pero generalmente se hacen en el último año. El tiempo de duración puede ser como de tres meses, pero diario, a veces lo hacen cada tercer día, durante los tres meses no asisten al CAM, porque van a sus prácticas, pero en otros van dos veces a la semana y asisten al CAM los restantes días.</p> <p>Pregunta 11. ¿Por qué en el último año, por qué no en los primeros años se realizan las prácticas laborales?</p> <p>Yo creo que tiene que ver con la concepción que los instructores tienen de la capacitación laboral, o sea, yo pienso que ellos creen que los alumnos todavía no tienen las competencias suficientes para acercarlos al campo laboral, sin considerar que estas competencias mínimas las pueden ir aprendiendo en este campo laboral.</p> <p>Pregunta 12. ¿Pareciera entonces que depende de los instructores el tomar la decisión de las prácticas laborales?</p> <p>Sí, generalmente depende de los maestros instructores del equipo de apoyo y a veces hasta del directivo y los padres de familia. La normatividad actual no necesariamente señala que tenga que esperarse uno hasta el último ciclo escolar, sin embargo, la dinámica de la escuela ha sido y es hasta el último ciclo escolar, y bueno requieren un trabajo previo con los padres de familia, requieren reservar espacios para donde se vaya el chico, conocer el contexto donde va interactuar para después poder decidir que el alumno se vaya.</p> <p>Pregunta 13. ¿Existen convenios con empresas para la realización de las prácticas laborales?</p> <p>Solamente con los que tiene que ver con la mega</p>	<p>Las prácticas laborales se consideran importantes y el inicio y término de estas dependen de decisiones de un equipo y sigue un proceso gradual de menor a mayor complejidad donde el estudiante marca la pauta dependiendo de la adquisición de competencias.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>comercial sería una de las empresas más grandes los demás ya son changarros familiares que encontramos en la localidad donde vive el alumno.</p> <p>Pregunta 14. Con qué dificultades se enfrentan los estudiantes en los centros laborales donde logran integrarlos?</p> <p>Bueno primero yo creo que algo es que a veces la tecnología los rebasa porque los chicos justamente en el CAM, en los talleres se lleva una tecnología muy austera en relación con lo que se trabaja en lo que es un CAM-L, otro tiene que ver con las jornadas igual, los alumnos difícilmente aguantan ocho horas trabajando, porque ellos requieren un tiempo más de descanso.</p> <p>La parte social yo creo que es muy relevante, por la discriminación, la no equidad que hay, porque generalmente los chicos que se han quedado a trabajar o permanecer un tiempo más tiene que ver con los chicos que tienen mayores competencias entonces aquellos chicos que por alguna situación hasta física, chicos motores, chicos con parálisis cerebral, ya hay una limitante también por el contexto social. Y otro que tiene que ver con los miedos que tienen los papás, a la mejor un poquito más quisieran tener a los chicos con una escuela que tienen los horarios más cerrados que haya en la empresa donde los horarios más abiertos y seguido la convivencia que puedan tener los chicos con sus iguales, con gente mucho mayor.</p> <p>Pregunta 15. ¿Cuáles considera que son los principales obstáculos a vencer en relación a la incorporación al ámbito laboral?</p> <p>Pues creo que son muchos, yo que creo que requerimos como instructores, una mayor capacitación, que les permita tener una visión más amplia sobre los alumnos con la finalidad de desarrollar mayores competencias de acuerdo a las características de cada uno de los alumnos, otra sería un trabajo yo creo que muy fuerte en cuanto esta igualdad que tienen que tener los chicos, de un trabajo normal como otro, un trabajo muy fuerte con los papás, que igual las escuelas pueden hacer muchas cosas pero a veces la gran limitante justamente son los papás, los miedos, el diagnóstico visto como imposibilidad, desde su propia casa y no en otros contextos.</p> <p>Un trabajo igual fuerte por parte de los directivos para que</p>	<p>Se expresa que la diferencia de tecnología representa un obstáculo, ya que los equipos del CAM-L no se equipara con lo que van enfrentan al salir de la escuela, además de la propia discriminación de que son objeto, ya que los alumnos con mayores competencias son los que llegan a permanecer. Esto deja ver la desventaja y que no existen apoyos para los egresados que cursan con una discapacidad más limitante.</p> <p>Se deposita en los docentes y su capacitación el principal obstáculo a vencer, debido a su escasa formación.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>la gestión sea diferente. Una gestión que justamente impulse los docentes a buscar desde los primeros años algunas empresas donde les permitan evaluar los logros alcanzados por parte de los alumnos, que sirva como medio para evaluar a los alumnos y no el docente por sí mismo que evalúa a sus alumnos.</p> <p>Pregunta 16. Hasta donde debe o puede la escuela vincularse con el sector empresarial para tener una mayor incidencia en la parte laboral?</p> <p>Esto ayudaría para que los alumnos fácilmente pudieran integrarse, es decir que no solamente se establezca la vinculación sino que esto ya quede dado como organización.</p> <p>Sí, yo creo que esto podría abrir más puertas para los chicos pero requeriría que todos los que estamos en esta función de educación especial hiciera su gestión con cada uno de los niveles. Esto implicaría que la directora de educación especial actual abriera expectativas. Por lo que requeriríamos una visión diferente.</p> <p>Pregunta 17. ¿Cuáles consideras que son los principales problemas nodales del CAM?</p> <p>Creo que se necesita una capacitación y auto capacitación por parte de las autoridades y directivos. El otro sería, un equipo de trabajo donde la gestión no fuera solo de una sola persona, igual que todos pudiéramos hacer una gestión participativa en favor de los chicos de capacitación laboral.</p> <p>Por último podría externar algunos comentarios generales.</p> <p>Lo que yo veo es que está muy alejado todavía la parte de capacitación que demanda el mercado laboral, entonces, creo que tendríamos que buscar algunas formas de acercarnos un poco más a lo que exige el campo laboral a nuestros chicos y eso le permitiría tener como mejor apertura para que los alumnos incorporaren, el uso de la tecnología.</p> <p>Creo que es algo importante y relevante, desde el uso de una calculadora que es lo más sencillo, hasta una computadora. Hoy ya todo se hace con una computadora, yo creo que podríamos estar incorporando a los chicos algunas temáticas o algo que les permita ir manejando estas herramientas. Yo esperaría que el próximo año y los subsecuentes los chicos pudieran salir con mayores</p>	<p>Se expresa la importancia de la capacitación docente y la equiparación de la tecnología, como elementos sustanciales para poder generar las competencias en los egresados que les permita llegar mejor preparados al mercado de trabajo y mantenerse en el.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

herramientas dado que ya está el nivel de secundaria, entonces sí bien no hay algo propio del taller pero si hay cómo prerequisites importantes para que los alumnos se puedan incorporar con mayor facilidad. Pero esto está por ver.	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Entrevista No. 2

Maestro especialista: René

Centro de Atención Múltiple Laboral 2

1. Datos Generales de la entrevistada

Sexo: Masculino

Edad: 42 años

Situación profesional:

- a) Grado máximo de estudios: Licenciatura
- b) Formación: Lic. En Psicología
- c) Función que desempeña: Maestro Especialista
- d) Experiencia: 42 años

2. Ficha de la entrevista

Fecha: mayo del 2012

Hora: 11:00 Hrs.

Número de entrevista: 02

Condición de entrevista: audiograbada

Casete: 02

Duración: 55 minutos

3. Descripción del contexto

La entrevista se desarrolla en el cubículo del área de psicología en las instalaciones del CAM-L2. El área es pequeña y con poca ventilación e iluminación. En el ambiente exterior se escucha mucho ruido de los estudiantes debido a que es el momento del

receso. Esto dificulta escuchar con claridad al entrevistado, teniendo que establecer un mayor acercamiento con este.

El entrevistado se muestra cooperadora y con una actitud cordial. Su tono de voz es regular, se expresa con rapidez y corta mucho las palabras.

ENTREVISTA	OBSERVACIONES
<p>Pregunta 1: ¿Causas por las que los estudiantes no se integran al ámbito laboral?</p> <p>Una de las causas por las cuales no se logran integrar tiene que ver con la capacidad o el nivel que el alumno tiene. Desgraciadamente actualmente llegan alumnos con niveles muy bajos, y bueno con capacidades tremendamente básicas, no llegan a desarrollar competencias laborales cercanas, se trabaja más bien motivándolos.</p> <p>Otra de las causas por las cuales no se pueden integrar al ámbito laboral es que faltan oportunidades para los alumnos que tienen discapacidad y puedan desempeñarse, desgraciadamente todavía la sociedad no llega a contar con todas las posibilidades, sobre todo cuando hablamos de capacidad, los mismos padres no tienen interés para que el alumno se llegue a integrar, muchos quieren que el alumno continúe indefinidamente en un periodo en el CAM y no quieren dar ese paso, algunos incluso prefieren que los reprueben o que les dejen un año más, no quieren llevárselos.</p> <p>Pregunta: ¿En aquellos casos exitosos donde sí se lograron integrar o que estén integrados cuáles considera que sean las causas?</p> <p>Primero, el alumno, su capacidad, su disposición, su interés; que son totalmente mérito del alumno, ya por su responsabilidad porque hace mejor esfuerzo, esto es un factor importante. Segundo, el apoyo que tenga el alumno por parte de la familia, este es el segundo factor importante y tercero pues con la empresa que se logre vincular, que tenga apertura que tenga facilidad, que se logre establecer ese contacto de manera adecuada.</p> <p>Pregunta 2. ¿Qué acciones realiza la escuela para que los alumnos se puedan integrar al ámbito laboral?</p>	<p>El entrevistado señala como causas por las que no se logran incorporar los egresados al ámbito laboral, al alumno por su bajo nivel de conocimientos y su condición de discapacidad, en segundo término se deposita en el padre de familia la falta de compromiso para apoyarlos y brindarle las oportunidades. De la misma manera, como factores de que si se de la integración se refiera al propio egresado y su nivel de competencia, igual que la familia puede ser un facilitador se puede convertir en un obstáculo.</p> <p>La escuela establece vinculaciones con otros sectores, pero son escasas y lo realiza el área de trabajo social.</p>

<p>Yo tengo dos años, lo que se tiene es un trabajo cercano con trabajo social. Hemos estado trabajando a lo largo de estos dos años en diferentes proyectos. Hemos trabajado con el currículum, hemos trabajado con los alumnos y bueno finalmente ya se ha estado haciendo pues vinculación con otras instituciones, recientemente se contactó al instituto Mexicano de la juventud.</p> <p>Precisamente ahora va salir a trabajar un alumno de esa institución y bueno con los padres de familia, tratar de ir por lo menos un año antes de que egresen, reforzar mucho esta visión de futuro. Ya se van como alumnos y bueno, evitar las expectativas de los alumnos y de los padres, y en base a ello negociar opciones reales con las que ellos quieren y las que se pueden.</p> <p>Pregunta 3. ¿Con qué otras instituciones se han vinculado para integrar a los estudiantes?</p> <p>Uno es el instituto Mexicano de la juventud, tenemos también casos de alumnos que van a hacer trabajo. También en algún momento dado, se ha tratado de vincular estos alumnos que no tienen oportunidad de trabajar, darles alguna alternativa dentro de un centro social, un centro comunitario, después de dejar pueden por lo menos algún tiempo estar tomando unas clases para evitar que queden totalmente encerrados en sus casas.</p> <p>Pregunta 4. ¿Cuáles son las competencias que les permite mantenerse en el empleo a los egresados del CAM-L?</p> <p>Respuesta. Muchas de las que ahora se llaman ciudadanas, éstas son muy importantes, muchas de las que también son de competencias básicas y ya desgraciadamente también depende del tipo de empleo, el grado de dominio que tengan de las competencias que dominen en el empleo. Si el alumno no tiene esas competencias básicas y que son pues, presentación. Toda esta parte del respeto, de la puntualidad de no ser conflictivos y tener una conducta asertiva dentro de lo que cabe, con eso se puede pensar en buscar algo. Si aunado a eso puede tener algo de lectoescritura ya está del otro lado, pero si no tiene nada de esas competencias es muy difícil que el alumno logre conseguir algo, independientemente de que tan bajo, que tan altos del alumno con esas competencias puede llegar a tener oportunidades en un momento dado, pero si no tienen eso no hay mucho que se pueda hacer.</p>	<p>Las competencias ciudadanas como son la tolerancia, la responsabilidad, la puntualidad, su presentación y el no ser conflictivo le permite mantenerse en el empleo y quien no las presenta tiene pocas posibilidades en el empleo formal. Se valora por el empleador estas conductas, más que las competencias para desempeñar con eficacia en la función productiva.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Pregunta 5. ¿Realiza el CAM seguimiento de sus egresados?</p> <p>Sí, esa parte la maneja principalmente trabajo social.</p> <p>Pregunta 6: ¿Por cuánto tiempo?</p> <p>Esa parte no estoy muy seguro, pero más o menos debe andar por ahí de un año, sabemos que se fueron, a dónde se fueron y hasta ahí yo sé, no sé qué pasa más adelante.</p> <p>Pregunta 7. ¿Cuáles son las estrategias que utiliza para el seguimiento de los egresados?</p> <p>El seguimiento de los alumnos egresados vuelvo a comentarlo, es parte de trabajo social, entonces supongo que hará visitas, llamadas telefónicas.</p> <p>Pregunta 8. ¿Cuántos son los estudiantes que realizan prácticas laborales?</p> <p>Prácticas laborales pocos relativamente, aquí tenemos con el nuevo modelo de CAM algunos alumnos que se están proponiendo para tener esta situación de prácticas laborales o está parte de realizarlas en la misma escuela. Salía en este ciclo escolar una alumna Kati, ya terminó su formación de CECATI. Prácticas laborales como tal que en este ciclo escolar alguien haya trabajado apoyado por la escuela no hay ninguno, lo más que llegó a ser, es que estuvieran en CECATI, que tuvieran esta vinculación de CECATI-CAM.</p> <p>Pregunta 9. ¿Pero se han tenido experiencias de alumnos que realizan prácticas laborales?</p> <p>Pues yo tengo aquí dos años y en esos dos años no ha habido alumnos que estén haciendo prácticas laborales mientras estén inscritos aquí en la escuela, ha habido alumnos que han logrado conseguir empleo saliendo de la escuela sí, pero que conjuntamente lleven prácticas laborales no.</p> <p>Pregunta 10. ¿Existen convenios con empresas para la integración de estudiantes al ámbito laboral?</p> <p>El maestro Ismael está buscando esos convenios al menos se tiene uno con el instituto Mexicano de la juventud, es con el que tenemos ahí, además está bueno,</p>	<p>Según reporta el entrevistado, no es frecuente que los alumnos realicen prácticas laborales.</p> <p>Por lo que se expresa, no existe vinculación institucional, ha sido la iniciativa de algunos maestros por quienes se ha logrado establecer.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>siempre la opción del que está aquí lejos mmm... bueno... como se llama?.. CONFEE(confederación nacional de escuelas de educación especial), está CONFEE también. Ese desgraciadamente por la zona en la que está demasiado lejos. Ha habido alumnos en otros ciclos escolares que se llegaron a integrar a esos lugares como él OXO, y este ciclo escolar no ha habido alumnos, por lo que ninguno va para alguna alternativas.</p>	
<p>Pregunta 11. ¿Con qué dificultades se encuentran en los centros laborales en que logran integrarse a los estudiantes?</p> <p>La primera es conseguir la institución que quiera dar oportunidad a este tipo de población. Mucha de la preocupación que hay en este sentido, es el aspecto legal por parte de la institución, a veces hay instituciones que quieren dar un trabajo pero, pues les da temor por la condición de los alumnos, ¿hasta dónde ellos pueden ser responsables de una situación que se presente en el trabajo?, y bueno ¿quien estaría en un momento dado respondiendo legalmente en este sentido?, es una de las razones que en un momento dado, no se haga posible integrarlo.</p>	<p>La falta de una regulación institucional sobre la incorporación de alumnos a las empresas para realizar prácticas laborales representa una limitante para que las empresas los incorporen, ya que la discapacidad de los egresados les genera temores y responsabilidades que no desean asumir.</p>
<p>Pregunta 12. ¿Cuáles son los principales obstáculos a vencer en relación con la integración de los estudiantes?</p> <p>Sin duda uno de los obstáculos es el aspecto de la cultura, no hay la suficiente cultura, en este caso la cultura inclusiva. Hace falta mucho trabajar también en eso, pero todavía en muchos aspectos que trabajar en la parte de la cultura. Sí, hay muchos factores que obstaculizan desde ahí cualquier desempeño, falta mucho facilitar una serie de situaciones y entre ellos está la ley. Creo que a nivel laboral, sobre todo a nivel laboral, queda todo en el aire y no tienen reconocimiento oficial de que estudió serigrafía o carpintería y eso pesa mucho en una cultura que es de papeles, mi papel dice quién, que eres y que sabes, sin el papel no eres y no sabes. No sabría decir si los maestros de aquí estén certificados.</p>	<p>La falta de una cultura inclusiva, de sensibilización en la sociedad y de marcos legales, representan para el entrevistado un obstáculo que no permite la incorporación de las personas con discapacidad.</p>
<p>Pregunta 13. ¿Tú consideras que como autoridades se deba hacer algo, que tendríamos que hacer para enfrentar esa situación?</p> <p>Sin duda, seguir trabajando en todos los aspectos de educación inclusiva, tener más comunicación y vinculación entre los diferentes actores. Debería de haber</p>	<p>El entrevistado reconoce que no todos los alumnos son candidatos a integrarse laboralmente, con lo que ya desde el CAM se está determinando el futuro desalentador para aquellos estudiantes que presentan mayores limitaciones por su condición de discapacidad. Por otro lado se comenta que cada vez llegan a este nivel, con muy bajo nivel de competencias, y se deposita</p>

<p>un contacto mucho más estrecho y más claro, más distribuido entre todos estos. Hace falta mucho trabajo, existe un trabajo paralelo y eso afecta la parte institucional la SEP, por un lado, todas las instituciones que se encargan del contrato y por otro lado y aquí entran aspectos prácticos, por otro lado desgraciadamente también hemos observado que la población cada vez más llega con menores competencia. Cada vez llegan más bajos y resulta que es difícil integrar a todos los que desean por qué hay realmente un buen número de alumnos que no pueden ser candidatos a integrarse a situaciones de alguna índole, en la búsqueda de otras opciones para lo cual se requiere el apoyo de la familia, porque aquí son alumnos pero cada vez varios de ellos, la tendencia es más o los que están llegando y no tienen las capacidades para poder eficientar una tarea.</p> <p>Últimos comentarios</p> <p>Actualmente se están haciendo una serie de replanteamientos en el CAM-L, pero yo creo que están tratando de darle como mayor forma. Hace dos años tomando cursos de CAM-L, me dije, bueno creo que es una buena forma de empezar a difundir todo esto, creo que ya hay un entendimiento más claro de lo que se quiere hacer, que es cómo articular todos el trayecto formativo. Hasta no hace mucho, existían trayectos paralelos, ahora bueno, viene secundaria, se integra como es todo lo que es educación básica y bueno ahora con todo ese trabajo que se está haciendo.</p>	<p>en la familia la necesidad de apoyo. Se deposita en el alumno y en el padre la responsabilidad de su incorporación al ámbito laboral. Esto representa una visión individualista del problema, dejando de un lado la influencia de la formación docente, la gestión institucional y la responsabilidad social de los empleadores.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1. Datos Generales de la entrevistada

Sexo: Femenino

Edad: 48 años

Situación profesional:

- a) Grado máximo de estudios: Licenciatura
- b) Formación: Lic. En Psicología
- c) Función que desempeña: Directora
- d) Experiencia: 6 años

2. Ficha de la entrevista

Fecha: mayo del 2012

Hora: 12:00 Hrs.

Número de entrevista: 03

Condición de entrevista: audiograbada

Casete: 03

Duración: 45 minutos

3. Descripción del contexto

La entrevista se desarrolla en el cubículo de la dirección de las instalaciones del CAM-L. El área es pequeña, con un escritorio amplio, librero y sillas que limitan el espacio. Con poca ventilación y buena iluminación. En el escritorio se encuentran muchos documentos y varias cajas en el piso, de manera desordenada. Por

la ventana puede verse a estudiantes y maestros en el patio desplazándose.

La entrevistada se muestra cooperadora y con una actitud cordial. Su tono de voz es regular y su expresión es fluida y clara.

ENTREVISTA	OBSERVACIONES
<p>Pregunta 1: ¿Podría decirme en su opinión cuales son las causas por las que los alumnos de esta escuela se puede integrar al ámbito laboral?</p> <p>Por las que se logran integrar, son por las competencias que adquieren, principalmente lo que sería hábitos lo que sería seguimiento de instrucciones..... ¿qué será?.....la disposición de los padres para que ellos se puedan integrar. Esas serían tres de las causas por las que sí se integran.</p> <p>Por las que no, la discapacidad limitante, el poco apoyo por parte de los papás, en el hecho de que no lo traen a la escuela de manera regular, entonces no permite que adquieran ciertas competencias....Eee....., principalmente las ciudadanas, aja... porque algunos, las básicas no las adquirirían como tal y la otra es este temor que tienen los padres de que sus hijos sean abusados o explotados en su trabajo, entonces no los llevan, no confían en que sus hijos puedan desempeñar un trabajo y la otra en que puedan ser explotados en este trabajo, por lo que los papás creen, bueno no creen, ellos aprenden a ver a sus hijos con deficiencias, siempre están al cuidado de ellos, ¿con quién van a estar mejor?, con sus papás. Estas serían las tres causas.</p> <p>Pregunta 2. ¿Qué acciones realiza la escuela para que los estudiantes se puedan integrar al ámbito laboral?</p> <p>Se busca... eee... conocer cuáles son las expectativas que tienen los padres de familia en relación a su hijo al terminar la escuela, primero mientras la va cursando y después cuando termina. A partir de allí, buscamos un lugar donde puedan emplearse cerca del municipio donde ellos vivan dependiendo de las expectativas, y tercero, se busca alguna posibilidad dado el conocimiento, competencias y habilidades que ellos tengan, o sea, buscando este.. fuentes de trabajo que haya por su casa o en el Instituto Mexicano de la juventud.</p> <p>Pregunta 3. ¿Con qué organizaciones y empresas se han vinculado para integrar a los estudiantes al ámbito</p>	<p>De los factores que determinan la incorporación al ámbito laboral están dadas por las competencias que adquieren los estudiantes, como los hábitos y el apoyo de los padres. Pero estas mismas condiciones pueden representar también una limitante, enfatizando los temores de los padres, ya que según la entrevistada “los padres han aprendido a ver a sus hijos con deficiencias”, y se deja ver la desconfianza de dejarlos con otros actores que no los conocen y a quienes no han cuidado. Que responderían a esto los padres de este comentario?</p> <p>Se comenta que no hay vinculación con empresas y se</p>

<p>laboral?</p> <p>Pues sería con estas, no hay una empresa como tal, nosotros no tenemos el vínculo con empresas; aparte yo creo que todavía nos hace falta tener contacto directo, más bien, es a través de los que pueden ser empleadores, los propios padres de familia o como decía a través del CECATI o el INJUVE, nada más, si no, no lo hay.</p> <p>Pregunta 4. ¿Cuáles son las competencias que les permiten mantenerse en el empleo a los egresados del CAM-L?</p> <p>Básicamente la ciudadanas, que respeten a su autoridad, el que lleguen puntualmente, el que asistan de manera regular y que tengan hábitos de higiene, esas son las que los mantienen, punto. Yo creo que esas son las principales ¿no?, ninguno sale como serigrafista, ninguno sale carpintero, ninguno sale cocinero, pero tienen muchas otras competencias que si les permiten la permanencia en un trabajo, ¿no?, o aquellos que sí la saben hacer.</p> <p>Preguntas 5. ¿Realiza el CAM un seguimiento de los estudiantes egresados?</p> <p>Sólo un año. Se habla, se pregunta si está laborando, dependiendo de cuál haya sido la opción que ellos tuvieron. Generalmente nuestros alumnos asisten a un centro comunitario, allí continúan desarrollando actividades manuales. En laboral propiamente no, pues bueno son pocos los alumnos. Se investiga durante un año si realmente continúan en ese trabajo, si han tenido, o no, algún problema y nada más, pero sólo uno.</p> <p>Pregunta 6. ¿Cuáles son las estrategias que realiza para saber de los egresados?</p> <p>Es vía telefónica, con los padres y se hace una visita al lugar donde estén, si es que están en un centro de trabajo.</p> <p>Pregunta 7. ¿Cuántos estudiantes realizan prácticas laborales?</p> <p>Prácticas laborales?... dos, yo creo, no más. Dos, dos estudiantes?... si nada más, de este ciclo escolar.</p>	<p>reconoce la necesidad de que exista, pero se sigue dejando en el padre la responsabilidad de realizarlo.</p> <p>Al referir que los estudiantes no egresan como especialistas en algo, se deja ver que solo las habilidades y competencias ciudadanas, son las que les permiten mantenerse en el empleo y al mencionar que son “muchas las competencias que si les permiten la permanencia se deja en lo general y como merito del alumno, y de quienes “si la saben hacer”. ¿Dónde queda la gestión directiva, la formación y el trabajo con los empleadores?</p> <p>Solo un año se investiga que hacen los alumnos, pero no se refiere que se hace en caso de saber que no laboran los egresados.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Pregunta 8. ¿Y de qué depende la cantidad de estudiantes?</p> <p>De las competencias que tengan y la oferta que tengamos en ese momento, porque el ciclo escolar pasado teníamos la posibilidad de que dos de nuestros alumnos fueran a realizar prácticas con la posibilidad incluso de quedarse a laborar en una empresa que pertenecía al papá de uno de los alumnos, sin embargo, fue el maestro de carpintería, fue el trabajador social, psicólogo, conocieron el lugar, conocieron las actividades que iba a desempeñar, y al final del día el alumno.... este...ya no quiso asistir...¿no?... no se pudo realizar, el otro.. este.. realizaba su práctica pero también desertó, no logramos mantenerlo realmente.</p> <p>Pregunta 9. ¿No todos los estudiantes realizan prácticas laborales?</p> <p>No, no todos, porque además de todo yo creo que algo de lo que adolece el CAM en este ciclo específico, es este vínculo con estas empresas, con distintas empresas, o sea, dependemos mucho del apoyo, no apoyó de los padres de familia y esta situación específica de los vínculos.</p> <p>Pregunta 10. ¿Cuánto es el tiempo de la duración de las prácticas laborales y en qué etapa de su formación las realiza?</p> <p>Bueno, generalmente las realizan hacia el último ciclo escolar..y yyy...mmm.... son seis meses, por ejemplo, nada más.</p> <p>Pregunta 11 ¿El tiempo de prácticas laborales es suficiente para lograr las competencias que le permitan permanecer y mantenerse en el ámbito laboral?</p> <p>No, yo creo que es insuficiente este tiempo, tendría que ser más largo, pero de aquí a que se hace todo ese trabajo con la familia y papás, y a veces se logra en corto tiempo.</p> <p>Pregunta 12. ¿Existen convenios con empresas para vincular a los estudiantes al ámbito laboral?</p> <p>No, no tenemos ningún convenio.</p> <p>Pregunta 13. ¿Con qué dificultades se enfrentan en los</p>	<p>La entrevistada refiere que se adolece de una vinculación con el sector laboral para que los estudiantes realicen sus prácticas laborales. Por ello comenta que son muy pocos los que logran realizarlas, donde la severidad de la discapacidad y la falta de apoyo de los padres para lograr la vinculación se suman. Nuevamente se deja en los padres esta responsabilidad, sin cuestionarse otros esquemas de apoyo y otras estrategias donde intervengan autoridades y el sector empleador.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>centros laborales donde logran integrarse los estudiantes?</p> <p>Con la exigencia, el ritmo que llevan en cualquier empresa y en cualquier trabajo es diferente al que hay en un CAM.</p> <p>Un día llegó un alumno estaba haciendo prácticas, vamos a decirlo así, previó a elegir el área donde iba a trabajar, en un hotel, entonces estaba rotando por las diferentes áreas para que fuera ya a decidir entre él y la persona que lo iba a emplear, cuál sería el área de mejor desempeño. Vino, nos comentó y se quejó," tienen que exigirnos más porque aquí no hacemos nada de todo lo que nos piden cuando nosotros vamos a un empleo"... y él era un alumno del taller de cocina y estaba en hotelería y paso por diferentes áreas, desde lavado, barrido y preparación de alimentos.</p> <p>Consiguió muchas de las competencias, logró en el taller, o sea, si las tenía lo que pasó es que no le era suficiente la exigencia, nosotros en el CAM somos verdaderamente muy "apapachadores" y creo que esta parte no le permite el desarrollo del alumno, tenemos que ser más exigentes, trabajar con los papás para que también los dejen.</p> <p>Pregunta 16. ¿Cuáles son los principales obstáculos a vencer en relación a la incorporación al ámbito laboral?</p> <p>Pues principalmente los padres de familia, éste sería el principal obstáculo otra sería la oferta.aja, o sea no hay la oferta suficiente para que los alumnos logren integrarse. Pero en un primer plano son los papás.</p> <p>Comentario general:</p> <p>Pues bueno, algo que el propio sistema no te permite, a la mejor es el sistematizar, el poder lograr de manera directa estos vínculos. Si sabemos lo que tenemos que hacer, pero la realidad y la demanda entre lo que son las autoridades y la operatividad no te lo permite. Yo creo que básicamente eso, la otra, es que todavía no se define que con laboral, si se le deja como capacitación para el trabajo, formación para la vida y el trabajo o se le da el lugar de un nivel medio superior.. ¿no?.. creo que eso también no favorece para que se logren integrar los alumnos.</p>	<p>La entrevistada expresa que el CAM es muy "apapachador" y falta de exigencia hacia los estudiantes lo que le reclama uno de los alumnos. En este comentario se deja ver el propio señalamiento que se hace a los padres de familia en el sentido de "aprender a ver a sus hijos deficientes" y los maestros caen en las mismas actitudes que critican hacia los padres "consentirlos y no exigirles", esta corresponsabilidad no permite que los estudiantes maduren, por lo que la solución que se plantea es trabajar con los padres.</p> <p>En este último comentario la entrevistada expone que se sabe y reconoce lo que se tiene que hacer pero el sistema y la realidad de demandas de gestión y administrativas no permiten llevarlas a cabo. Termina con un señalamiento sobre la indefinición de la oferta del CAM, cuestionando el modelo actual que no favorece la incorporación al ámbito laboral.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y SU RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

El elemento central que guía nuestra investigación hace referencia a los factores que inciden para que en el CAM-L se presente un bajo índice de estudiantes egresados incorporados al ámbito laboral y en esto resulta importante conocer lo que expresan los actores principales como son los estudiantes, padres de familia, docentes y autoridades. Por tanto, identificar las causas que nos refieren cada uno de ellos permite acercarnos a su realidad, ya que ellos son los protagonistas principales y con esto buscamos dar respuesta a nuestro primer objetivo de la investigación que pretende identificar las causas que refieren ante la baja incorporación al ámbito laboral y de qué manera han contribuido para que se logre la integración en algunos de ellos.

Primer objetivo:

“Identificar las causas que refieren lo docentes, estudiantes, padres de familia y autoridades, ante la baja incorporación al ámbito laboral y de que manera contribuyen para que se logre la integración en algunos de ellos”

Uno de los elementos centrales de la investigación es conocer lo que dicen los actores sobre las causas que le dificultan o impiden incorporarse al ámbito laboral. A partir de los resultados obtenidos podemos ver lo siguiente:

Factores o causas de no lograr su incorporación al ámbito laboral:

A) El estudiante por su condición de discapacidad.

En este sentido, los resultados expresan que existe una coincidencia de todos los actores respecto a la **primera causa considerando a los estudiantes por su condición de discapacidad en sus diferentes grados de severidad,**

como el factor principal, lo que deja ver la visión individualista de depositar en estos, las culpas de sus problemas y en su condición de discapacidad. No se cuestiona al sistema educativo, ni al proceso de formación o a los empleadores, sino que se va por la vía del más desprotegido. Aquí no se habla de la falta de un proyecto de integración laboral y la necesidad de comenzar desde edades tempranas o de contar con el apoyo de los profesionales en evaluación para el trabajo y menos aún de la falta de vinculación institucional y empresarial, sino que se opta por reproducir el esquema de señalar a la discapacidad como la causa principal.

Pero resulta contrastante, que se refiera al propio estudiante como el factor principal de que logre incorporarse al ámbito laboral, es decir, se señala que las actitudes y competencias de laboriosidad, responsabilidad, disposición, respeto, responsabilidad, docilidad, tolerancia, actitud de servicio y disposición, sean valoradas por los empleadores como positivas y necesarias para su incorporación y permanencia en el trabajo.

En este sentido existe una coincidencia con otros autores como lo referido por Guajardo, Gloria, al señalar “..aquellas personas que se mantienen en el empleo es gracias a que cubren las expectativas de los empleadores, tienen el apoyo familiar, son responsables y se desempeñan adecuadamente y los que no han logrado mantenerse se debe a la falta de responsabilidad y compromiso de los estudiantes”..2009:143. Pero también es enfática al señalar que entre los obstáculos más comunes para la integración laboral es la sobreprotección familiar como principal causa de la baja inserción familiar, lo que nos remite al análisis de la siguiente causa.

B) La sobreprotección de los padres de familia.

Todos los actores involucrados en el proceso de formación, coinciden en señalar a la familia como segunda causa que impide o dificulta la incorporación de sus hijos al ámbito laboral. Se señala fundamentalmente las actitudes de sobreprotección y los temores como las causas principales.

Estos hallazgos vienen a confirmar lo encontrado por otros investigadores cómo Guajardo, Gloria, 2009 y Moctezuma, Rodríguez, 2008, quienes nos refieren que entre los obstáculos más comunes para la integración laboral está la sobreprotección familiar como principal causa de la baja inserción al ámbito laboral y en la que en opinión de algunos directivos de empresas, afirman que a través del trabajo con padres es posible concientizarlos para apoyar dicha inserción.

Por ser la familia uno de los factores que más se señala como causante de la baja incorporación al ámbito laboral, resulta necesario profundizar en su estructura y la forma de relación que han generado actitudes de sobreprotección, y que, desde el punto de vista de los docentes y directivos, impiden o dificultan la autonomía y socialización de los jóvenes para que logren integración al mundo del trabajo.

En los CAM-L resulta común encontrar que ni los alumnos ni sus padres tienen claro el propósito principal del centro escolar. Muchos de ellos, debido a la condición de discapacidad, no adquieren una real conciencia de lo que significa estar en la escuela, para muchos el centro es un lugar donde van a aprender un oficio y a conocer y a relacionarse con otros iguales. Para los padres representa un espacio donde pasarán varios años y pueden obtener algún beneficio, o bien, un lugar donde puedan estar bien "cuidados y seguros".

Es común que los padres de familia olviden que sus hijos ya crecieron, y dejan de ser niños y continúan viéndolos y tratándolos como tal, cuando ya son adolescentes, que necesitan de disciplina, orden, hábitos y sobre todo de un proyecto de vida que los lleve al logro de su autonomía. Esta etapa escolar en la que los estudiantes comienzan su trayecto de formación laboral, coincide con otra etapa vital, del cambio del adolescente al adulto, del mundo familiar al extra familiar, de la dependencia a la independencia. Sin embargo, a partir de la experiencia que se ha podido tener con estos jóvenes, se puede constatar que el período infantil y dependencia de la población de estudiantes se prolonga o bien se les limita a participar en algunas actividades con objeto de

protegerlos. Se les exige menos en comparación con el resto de la familia, y con esas actitudes, lejos de ayudarlos, se impide su integración social y laboral.

Confirmando lo anterior, Moctezuma, Rodríguez, nos refiere en su investigación que “las propias familias no tienen confianza en las capacidades y habilidades de sus hijos, transmitiéndoles miedos y angustias y cuando tienen oportunidad de integrarse al ámbito laboral, fracasan porque se consideran incompetentes”, 2008:140.

Situaciones similares se presentan en uno de los CAM-L motivo de investigación, en donde los padres de estudiantes que egresaron del taller de panadería ya no quisieron que sus hijos asistieran al lugar del trabajo porque no tenían día de descanso en domingo o aquel que refería que a su hija se le explotaba porque se le pagaba un salario más bajo del mínimo oficial. Esta actitud proteccionista de los padres, limita el desarrollo de habilidades, lo que fomenta la inseguridad y dependencia, además como consecuencia la pérdida del empleo.

Las expectativas con relación a la institución y al proceso de integración laboral, varía de familia en familia, muchas de ellas las consideran como guarderías en donde su hijo pasa la mayor parte del día y los maestros tienen que lidiar con situaciones, actitudes y conductas de estos padres que pueden llegar a convertirse en barreras para la formación laboral.

Los jóvenes que asisten al CAM-L y sus respectivas familias, al enfrentarse al importante cambio que supone la finalización de la escolaridad y el paso de la formación laboral, deben realizar un ajuste emocional sobre las necesidades del joven, porque en la medida que en que se acerca al término, se deben establecer planes realistas que lo lleven a tener mayores posibilidades de éxito personal y laboral. Desde esta perspectiva los padres de familia tienen un trabajo muy importante para encontrar un equilibrio entre los sentimientos de su hijo y los propios, para ayudarlos a reconocer y reforzar sus potencialidades.

Deben además, evitar ser víctimas de la compasión, del paternalismo y sobreprotección y la idea de que su hijo no es capaz de superar el esfuerzo que significa la búsqueda de la independencia, y por lo tanto, la integración efectiva a la sociedad y el mundo del trabajo.

Sin embargo, considerar a los padres como los causantes de la desocupación de los estudiantes por su actitud sobre protectora es una manera reduccionista y limitada de dejar la responsabilidad en ellos, siendo que estos también son sujetos que experimentan las mismas limitaciones que sus hijos, al verlos privados de las condiciones que le permitan sobrevivir a la marginación social, además de toda la carga emocional que representa y simboliza la presencia de un hijo que le remueve culpas y sentimientos de frustración y enojo hacia la vida y hacia sí mismo.

Como lo he podido constatar en la práctica profesional los padres de familia cargan con una gran culpa y temores por el futuro de sus hijos. Con gran emoción contenida y lagrimas en sus ojos señalan la preocupación de un futuro incierto, cuando ellos ya no estén presentes, como lo expresado por una madre que con gran desconsuelo comenta “soy su único sostén en la vida y me da miedo pensar que va a pasar con mi hijo cuando yo me muera? ¿quién le asegurara un futuro, si él no puede trabajar y no puede comunicarse ? Y ante estas interrogantes, ¿cómo actuar?, ¿qué decir? No son los padres quienes niegan el derecho al trabajo de sus hijos, como señalan algunos directores, no son los cuidados de más como dirían los docentes, ni son las circunstancias como dirían algunos padres, son el producto de un “modelo educativo” decadente y obsoleto que juzga y deposita en el “otro” el problema y que no es capaz de profundizar en las verdaderas causas sociales, cabe aquí la reflexión del siguiente señalamiento “Una cuestión que me parece crucial aquella de volver a preguntarnos: ¿de quién son, entonces, esos argumentos? ¿Son nuestros argumentos? ¿O son los argumentos de la educación entendida como disciplina, como saber, como poder institucional? ¿Son los argumentos pétreos de las leyes, aumentos incólumes de los textos pedagógicos? ¿O bien están en medio de nuestras identidades de educadores y educadoras? ¿En nuestra más profunda y misteriosa intimidad pedagógica? Skliar, Carlos, 2002”. Entonces, el problema va más allá de la familia.

C) Falta de apertura por los empleadores.

La tercera causa que señalan los actores tiene que ver con la falta de sensibilidad y apertura por parte de los empleadores hacia los jóvenes con discapacidad. En este sentido se refiere que no se cuenta con muchas opciones y las pocas que hay son muy restrictivas y demandan jóvenes con mayores competencias, principalmente autonomía para su desplazamiento hacia los centros de trabajo, tolerancia hacia la jornada de trabajo, actitudes de puntualidad, disposición, respeto y colaboración. Esto trae como consecuencia, como lo refieren los actores, que solo unos cuantos egresados cuenten con dichas competencias, dejando de lado a aquellos que presentan una condición de discapacidad más severa.

Si bien se reconoce que estos jóvenes permanecen en los centros de trabajo por sus cualidades personales, más que por los conocimientos que poseen, siguen quedando discriminados aquellos que representan el mayor porcentaje de población, como son los jóvenes con discapacidad intelectual.

No se cuenta con un directorio de empresas incluyentes y la gran carga de trabajo administrativo del personal de apoyo impiden que se logre una vinculación eficaz con este sector.

En el análisis de estos factores respecto a nuestro primer objetivo deja claro que los factores o causas son de orden interno, a saber: estudiantes, padres de familia y empleadores, y poco se cuestiona el modelo y los ejecutores del mismo, a decir, los docentes, el currículo, los directivos y autoridades.

Segundo objetivo:

“Analizar que les dificulta a los docentes operar con eficacia la propuesta curricular para que los alumnos que egresan puedan integrarse al ámbito laboral”

Pasaremos a comentar lo encontrado en relación con el segundo objetivo de nuestra investigación que tiene que ver con los resultados obtenidos en la aplicación de los cuestionarios y entrevistas.

A) Formación docente.

Como se ha podido revisar en otras investigaciones (Moctezuma, Rodríguez, 2009), una de las causas del bajo desempeño de los estudiantes del CAM-L, se debe a la deficiente formación de los docentes.

Ya en la introducción se daba cuenta de la importancia de esto, ante los bajos resultados que se presentan en la educación y en el diagnóstico inicial se refería las características de los docentes de educación especial, al señalar el nivel técnico de formación y las dificultades para lograr su actualización profesional y estar al día en las estrategias que le permitan mejorar su práctica docente. Justamente en la investigación, el autor propone un programa de fortalecimiento curricular que contribuya a la formación y se concrete en mejores resultados hacia los estudiantes.

Los comentarios que los estudiantes y los padres de familia han señalado hacia los docentes, dejan claro que estos no cuentan con la formación suficiente que les asegure su contratación y permanencia en el trabajo, además de salir “mal preparados”. Ya en el apartado anterior, se comentaba el conflicto permanente que se vive entre padres y docentes al culparse mutuamente de los malos resultados, sin caer en la cuenta que esto es quizá producto del modelo educativo y de evaluación que se practica en los CAM-L y como lo refiere uno de los directores, “la carga de trabajo administrativo restringe o limita la posibilidad de un seguimiento de los alumnos “In situ”, de nuestros estudiantes”, es decir, si los docentes tuvieran posibilidad de asistir a los centros de trabajo para constatar que demanda la empresa y qué tipo de perfil debe reunir nuestros egresados, estaría en mejores condiciones de ajustar los programas curriculares de formación laboral. El tener una visión más amplia de

los estudiantes, como lo demanda otro de los directores en una de las entrevistas, implica que los docentes se comprometan a actualizarse en el conocimiento integral de los estudiantes, no solo en la discapacidad, como argumentan estos, ya que no interesa que se centren en ella, sino en las posibilidades y en el desarrollo de actitudes y competencias para su autonomía y sociabilización en el contexto laboral.

B) Desarrollo de buenas prácticas significativas.

Tener un conocimiento amplio y profundo de los programas y de la planeación, permite al docente desarrollar conocimientos y prácticas significativas con los estudiantes, lo que permitiría romper con las prácticas rutinarias y poco significativas que señalan los padres de familia y directivos hacia los docentes.

Una demanda constante de los docentes hacia el sistema de educación especial es el relativo a la falta de capacitación de estrategias para asegurar el desarrollo de competencias en los estudiantes, pero a la vez se justifica la falta de tiempo para prepararse y actualizarse. Esto resulta contradictorio pues mientras el sistema se justifica en la gran cantidad de materiales y cursos instrumentados para estos, el docente señala la carencia y falta de apoyo. En esto resulta evidente lo que señala en otra investigación, (Alarcón, Carolina, 2012), sobre las actitudes de los docentes cuando señala que las actitudes de los docentes se van acuñando por las costumbres y valores que la institución les impone.

C) Falta de trabajo colaborativo y reflexión sobre la práctica.

Uno de los elementos que se señalan en la investigación, desde el planteamiento de la problemática de los CAM-L objetos de investigación, tiene que ver con la relación que establecen con los equipos de apoyo, de quienes se demanda mayor involucramiento y participación en el proceso de formación de los estudiantes, sin embargo, estos reclamos de presencia se han convertido en actitudes de dependencia, como lo demuestra los resultados de las entrevistas a directivos y docentes.

d) *Equipamiento e infraestructura de los talleres.*

Otro de los aspectos que dificultan operar la propuesta curricular del CAM-L, tiene que ver con la tecnología e infraestructura de los talleres laborales, ya que la maquinaria con la cuentan es insuficiente y no reúne las condiciones de actualización como las contenidas en el sector laboral. De los reclamos que más sobresalen hacia el sistema resalta la ineficiencia de esta y la necesidad de contar con el equipamiento más reciente de la industria.

Tercer objetivo:

Describir los factores que inciden para que en el CAM-Laboral se presente un bajo índice de integración de los estudiantes egresados al ámbito laboral

El tercer objetivo de la investigación nos remite a los factores presentes en el CAM-L y que se vinculan para que se presente un bajo índice de integración laboral. Con base en los resultados obtenidos en el análisis de los instrumentos aplicados, es posible inferir los factores más importantes y entender la relación que estos guardan con el contexto escolar.

Prácticas laborales.

Las prácticas laborales son uno de los aspectos más débiles de los CAM-L, a pesar de que se reconoce la importancia y necesidad de esta acción. Existe una coincidencia en señalar que estas no se llevan a cabo y en aquellos casos donde se realizan, no existe un seguimiento y sistematización de estas. Este aspecto lo que hace es confirmar lo encontrado por otros investigadores, quienes también coinciden con esta dificultad. Las razones que se comentan refieren como causas la falta de apoyo familiar, ya que estos no buscan opciones en sus comunidades, otras expresan la falta de vinculación con empresas incluyentes y poca o nula sensibilización para recibir a los estudiantes, también la falta de una gestión que comprometa a personas que se involucren en su concreción.

Estos resultados nos dejan ver que a pesar de que en el actual modelo de los CAM-L, se consideró esta acción de vital importancia se desarrolla en los últimos años de formación de los estudiantes y por un periodo corto. Esto deja de manifiesto la ausencia de un plan estratégico que incorpore desde los primeros años de formación su realización.

Proceso de vinculación escuela –trabajo.

Como se puede apreciar en los resultados, el proceso de vinculación con el sector empresarial es otra de las acciones ausentes en los servicios estudiados, donde se reconoce la necesidad de profundizar en esta acción, ya que la gran cantidad de requerimientos administrativos les restan tiempo para llevar a cabo esta acción.

Sistematización del proceso de inclusión laboral.

Las experiencias exitosas de integración de los estudiantes a las escuelas han demostrado la importancia de contar con un plan debidamente diseñado que considere todas las acciones que aseguren la inclusión y permanencia exitosa a los contextos regulares.

Esto implica un proceso cuidadoso que va desde la selección de los candidatos, el conocimiento del contexto laboral a integrar, el análisis de los puestos a seleccionar, los entrenamientos y evaluaciones a realizar para asegurar las funciones más idóneas al puesto de trabajo, las adecuaciones técnicas que habrán de considerar para aquellos casos que presente mayor grado de severidad de discapacidad, el seguimiento que se deberá de llevar y las personas comprometidas en esta acción y la evaluación continua del proceso para determinar los ajustes o cambios que se habrán de realizar.

Planeación del proyecto de vida.

Este es uno de los factores ausentes en el proceso de formación laboral. La planeación del proyecto de vida representa la posibilidad de contar con una idea clara hacia donde se quiere llegar. En el caso de los estudiantes con discapacidad están sujetos a la determinación de sus vidas por las decisiones de sus familiares y tiene poca o nula capacidad de elegir o decidir el trabajo que más les interese o agrade. Los planteamientos más recientes señalan la necesidad de contar con un plan de vida desde que se incorpora al CAM-L. Los autores como Verdugo, M.A, nos señala la importancia de contar un plan que asegura la incorporación al ámbito laboral.

Trabajo colaborativo escuela-familia-sector laboral.

Este factor consiste en establecer una relación de todas las formas de apoyo a considerar para la población con discapacidad. Estos apoyos constituyen una estructura, donde puede cobrar relevancia la creación de un monitor o responsable de coordinar la inclusión laboral.

Formación docente.

La formación docente representa una de las problemáticas principales del CAM-L, y esto ha quedado de manifiesto por los resultados deficientes de los estudiantes que expresan los padres de familia, directivos y los propios estudiantes. Ya en la introducción se daba cuenta de la importancia que tiene el docente para el logro de los resultados de aprendizaje de los estudiantes, más adelante en el diagnóstico que se hizo de los servicios de educación especial se comentaba el nivel profesional siendo de formación técnica y en los resultados encontrados en los cuestionario de padres de familia se cuestionaba el nivel de compromiso con el seguimiento de los estudiantes egresados, señalándolo como responsable de los bajos resultados de los estudiantes. En esto también intervienen muchos otros factores como la antigüedad en el

servicio, la formación, las horas laborales, es estatus de sus nombramientos, las horas asignadas y las actitudes ante el trabajo.

Los propios docentes señalan la necesidad de que se les capacite y oriente en estrategias de apoyo a su labor. La formación docente ha estado siempre en el centro de debate y es un tema recurrente dentro del sistema educativo. Mucho se cuestiona el modelo tradicional de formación que ha dominado en la educación y educación especial no está al margen de esta crítica. Se reconoce que los docentes de los CAM-L, carecen de la formación en docencia lo que para mucho investigadores como Gilles, Ibernón y Chehaibar limita o dificulta el reflexionar sobre su propia práctica.

Los resultados encontrados nos llevan a la necesidad de profesionalizar a los docentes como una acción estratégica para mejorar su actuación y elevar la calidad de su intervención en los CAM-L.

En la experiencia profesional he podido constatar la importancia de brindar espacios de reflexión sobre su práctica, como lo refiere Donald Schön, en el práctico reflexivo. Ya otros autores como Prawda y Flores, proponen la creación de comunidades de aprendizaje como un modelo para la formación y capacitación en la docencia. La creación de estos espacios propios, permitiría pasar del modelo tradicional a uno que dé respuesta a sus propias necesidades. De esta manera el trabajo pedagógico deberá estar encaminado a la investigación en la acción, como una práctica permanente, por que los docentes saben lo que deben hacer y tiene la capacidad para identificar los problemas y las respuestas a estos.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

Lo que deja claro y viene a patentizar esta investigación al igual que otras relacionadas con los CAM-L (Guajardo, Gloria, 2009, Moctezuma, Rodríguez, 2009, Alarcón, Carolina, 2012), son:

- Resaltan como causas de que los estudiantes no logran incorporarse al ámbito laboral, la condición de discapacidad de los estudiantes, la falta de apoyo de los padres de familia, así como las bajas expectativas de estos hacia sus hijos y la falta de una vinculación y gestión efectiva por parte de las autoridades tanto del centro educativo como del área central. Los temores por la seguridad de sus hijos y las actitudes de sobreprotección están presentes, pero también los reclamos de estos hacia los docentes por su escasa preparación profesional y la falta de estrategias que les permita adecuar y diversificar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Esta misma actitud se presenta en los docentes al culpar primeramente al padre de familia por su falta de apoyo y posteriormente a las autoridades por no desarrollar gestiones de vinculación oportunas con el sector laboral. En medio de este triángulo de reproches y culpas entre los actores principales se debate y pierde de vista al estudiante quien se ve sometido al abandono por parte de unos y la segregación social y laboral.

- En el modelo de los CAM-L, se resalta la importancia de las prácticas laborales como preámbulo obligatorio y necesario para su incorporación al sector laboral, pero queda de manifiesto que estas no se llevan a cabo con todos los estudiantes o están presentes en menor grado. Los padres de familia manifiestan su inconformidad porque en algunos de los

estudiantes se presentan de manera tardía, y son muy breves. Se ha depositado en estos, la responsabilidad de conseguir los lugares, pero debido a los grados de discapacidad de sus hijos no son aceptados por los empleadores, con la consecuencia de privarse de estas y quedar relegado en la escuela y en casa. Sin embargo, a pesar de la importancia que esta actividad representa, las dificultades de organización y la falta de una gestión oportuna por los docentes, equipo de apoyo y responsable del centro, no se concretan como una experiencia significativa de los estudiantes.

Al poner de manifiesto esta situación, se considera que no existe una reglamentación en el sector laboral que regule estas prácticas pero tampoco la autoridad educativa realiza acciones para regularlas e incentivarlas.

- La falta de un proceso de seguimiento por parte de la institución y de control estadístico y sistematización de las autoridades educativas, hacia los egresados, repercute en no contar con un registro actualizado de los egresados y no saber de ellos, ya que una vez que dejan el centro, se desatienden totalmente de de estos y en aquellos casos donde promueven su inclusión el seguimiento se presenta de forma inconsistente.

En algunos centros este seguimiento se deposita en la persona de trabajo social, pero la demanda de acciones solicitadas por la administración y la carencia de una planeación estratégica le dificultan llevarla con eficacia o bien carecer de este.

- Existe poca o nula vinculación con el sector laboral, y en aquellos casos en la que se presenta, esta se da por acciones promovidos por iniciativa de los propios centros y no por las autoridades educativas. Esta vinculación se realiza generalmente por el área de trabajo social, ya que,

debido a la gran demanda de gestión por parte de las autoridades educativas, no se concretan por el equipo de apoyo.

- No se cuenta con una evaluación profesional del egresado y del contexto ni con el personal dedicado a ello, que permita desarrollar una planeación de todos los agentes y elementos involucrados en el proceso de inclusión. Es reconocido por otros investigadores la importancia de contar con una evaluación del contexto donde se pretende incorporar a los egresados. Ya en algunos estudios autores como Verdugo, señala lo que denomina evaluación con enfoque ecológico que contemple no sólo las habilidades del individuo sino las variables del entorno que constituyen el clima socio ecológico.

Una evaluación con este enfoque considera un proceso que lleva bastante tiempo por todos los factores del entorno que habrán de ser considerados: identificación de los entornos, análisis de tareas, destrezas que se le exigirán, requisitos a cumplir, acciones de supervisión, compromisos de padres, docentes y autoridades y evaluación del proceso, sin embargo, esta parece ser una de las debilidades del los CAM-L, ya que solo se cuenta un informe final del estudiante.

- No se han profundizado otras formas de inclusión, como la conocida “Empleo con apoyo”, siendo la opción integradora que puede llevar al empleo normalizado.

Recomendaciones

- ✓ Como paso previo e imprescindible para la integración socio laboral de las personas con discapacidad convendría mejorar y potenciar las políticas públicas educativas favoreciendo el acceso a la educación y a la formación profesional de estas personas a lo largo de toda la vida, a través, de la formación continua obligatoria

- ✓ La inserción laboral es un proceso difícil en un mercado que se caracteriza en este momento por cambios en la organización del trabajo y demandas de mayores dosis de flexibilidad en las relaciones laborales, ya que actualmente se registra una tasa elevada de desempleo. Por otra parte, nuestro mercado laboral presenta algunos aspectos estructurales como son las menores tasas de actividad y ocupación de jóvenes y mujeres. Esto hace necesario contar con estudios de impacto laboral, con directorios de empresas incluyentes, y con un fuerte trabajo de vinculación institucional, así como, campañas de sensibilización y orientación hacia el sector empresarial.
- ✓ Ante la actual realidad laboral, se hace necesario explorar otras opciones donde puedan incursionar los estudiantes con alguna condición de discapacidad, como las cooperativas familiares, redes de apoyo, el autoempleo o los pequeños negocios.
- ✓ La falta de información y sensibilización sobre las aptitudes laborales de las personas con discapacidad favorece la existencia de prejuicios sobre sus posibilidades de trabajo, reforzando su exclusión del mercado laboral. Esta situación de partida exige esfuerzos adicionales en las políticas públicas de formación y orientación profesional que contribuyan a superar la inicial desconfianza y la desmotivación de las personas con discapacidad a la hora de abordar su futuro laboral, en un mercado cambiante y con tendencia a la inestabilidad.
- ✓ Las políticas públicas deben constituirse en herramientas imprescindibles no sólo para la formación básica o inicial, sino también en los procesos de adaptación lo largo de los trayectos formativos de las personas con discapacidad, fomentándose el acceso de las mismas a los diferentes niveles de formación.

- ✓ La formación laboral deberá de potenciar las aptitudes y capacidades de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta la oferta de empleo existente, incluso la distribución geográfica de la misma, para favorecer que la opción formativa de las personas con discapacidad, además de considerar su perfil personal, deba conocer y considerar las necesidades empresariales y contextuales.

Todos estos señalamientos muestran que la educación que reciben los estudiantes que presentan una condición de discapacidad en los CAM-L objeto de la investigación, están todavía lejos de contar con una formación para la vida y el trabajo, que los integre al mundo del laboral y persiste un esquema de formación escolarizado que no considera su incorporación temprana al mundo del trabajo y que presenta serias deficiencias para la realización de prácticas en escenario reales, necesarias para que los estudiantes adquieran confianza y les proporcione la experiencia necesaria.

Bajo el modelo actual no se dan las condiciones para que los estudiantes puedan vincularse en los escenarios reales, ya que adolece de esquemas de acción que les asegure su presencia y regule su participación en términos de justicia y equidad que el resto de los trabajadores. Si bien el modelo contempla todos los escenarios posibles de alternancia para lograr que estos cubran un trayecto formativo que les asegure su inclusión, este no ha sido asimilado por los docentes lo que permite dar cuenta de que aun no ha sido instalado en plenitud dicho modelo. También el modelo ha generado un tipo de relación paternalista entre los docentes, estudiantes y padres de familia. Ante esta actitud el joven se siente inseguro y desconfiado.

La propuesta que surge del presente trabajo señale como prioritario **generar un área de vinculación institucional-laboral en las cinco coordinaciones regionales del Distrito Federal**, que tenga entre sus funciones:

- a) Llevar un seguimiento puntual y sistematizado de los egresados de los servicios.

- b) Vincularse con el sector laboral y las instituciones que promuevan el empleo formal de cada comunidad, a través de, estudios de mercado, mapeos geográficos, directorios de empresas incluyentes y visitas a la comunidad.
- c) Ayudar a establecer mecanismos para la realización de las prácticas laborales de los estudiantes desde el primer año de ingreso al CAM-L.
- d) Orientar en la evaluación con un enfoque ecológico para los egresados de los CAM-L, que retome de este enfoque los elementos que se adecuen a cada contexto, ya que la realidad de las regiones es diversa y multifactorial.
- e) En el actual contexto de la reforma laboral, analizar el impacto y repercusiones que esta reforma ofrece a la población con discapacidad y explorar nuevos espacios que ofrece la globalización del mercado laboral y las experiencias que ya han sido desarrolladas por otros países.
- f) Orientar y apoyar a los CAM-L, para conformar los proyectos de vida de los estudiantes y poner especial atención en los casos de aquellos que su condición de discapacidad sea más severa, para encontrar alternativas que les permitan incursionar con apoyo al sector laboral, rescatando las experiencias y lo investigado y desarrollado hasta el momento sobre inclusión laboral.
- g) Generar espacios de intercambio entre padres, vinculándolos en todo el proceso de inclusión como protagonistas y acompañándolos en todo el proceso de inclusión laboral.

Para poder concretar esta propuesta, se recomienda desarrollar un plan estratégico situacional que contemple como estrategia fundamental el trabajo colaborativo entre los actores y que visualice las realidades cambiantes de cada CAM-L y que lleve a privilegiar la autodeterminación de los estudiantes hacia su vida laboral.

Por último, se recomienda desarrollar investigaciones que profundicen en los factores encontrados en esta investigación y en temas como la autodeterminación de los jóvenes con discapacidad; los proyectos de vida y otras experiencias innovadoras de inclusión laboral.

Referencias bibliográficas

- Agran, M., Marín, J.E y Mithauge, D.E. Transitional assesment for students with mental retardation. Diagnostique, 12 (No.3-4), pag. 173-184, 1987. New York, 1999.
- Alarcón Vargas, Carolina. Tesis de maestría “Institucionalización del proceso educativo en el Centro de Atención Múltiple”. UPN, México, 2011.
- ANUIES. La Educación Superior en el Siglo XXI. Líneas Estratégicas de Desarrollo, México, marzo 2000.
- ANUIES, SEP. Manual para la integración de personas con discapacidad en instituciones de educación superior. México. (s/f).
- Arguelles, Antonio(Compilador).Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia. Limusa, SEP, CANCEL, CONALEP. México, 2004.
- _____. El punto de vista pedagógico: María del Carmen Malpica Jiménez, pág. 132
- CIDI/OEA. Consejo Interamericano de Desarrollo Integral de la Organización de Estados Americanos. ANALISIS SITUACIONAL. Fortalecimiento de los Procesos de Enseñanza en la Formación y Capacitación Para la Vida y el Trabajo con Jóvenes con Discapacidad en su Transición al Empleo productivo. Argentina, Chile, Guatemala, México, Nicaragua, Uruguay. México 2008.
- DEE. Departamento de integración programática y control escolar. México, marzo 2011.

- DEE/CAM 95. Plan Estratégico de Transformación Escolar. Ciclo Escolar 2008-2009. México 2009.
- Greenam, J.P. Identification assesment and placement of persons needing transition assistance. En D.E. Berkell y J.M. Brown Transition for school to work for person with disabilities . Londres. Logman 1989.
- Guajardo Ramos, Eliseo. Reorientación de la educación especial en México. 1993-1998. Versión Preliminar. México, 1998.
- Guajardo Ramos, Gloria. Tesis de maestría “La inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual a empresas incluyentes”. Monterrey, N.L., 2009.
- Hugo Enrique Sáez A. Cómo investigar y escribir en ciencias sociales. Universidad Autónoma Metropolitana. UAM-Xochimilco, México, 2008.
- Ibarra, Almada, Agustín E. El sistema normalizado de competencia laboral. In: Antonio Arguelles, 1996.
- INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda. Tabulados Temáticos sobre la Población con Discapacidad, México, 2000.
- International Disability Rights Monitor, Monitoreo Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Informe regional de las América, 2004. Red Internacional sobre Discapacidad, Chicago, USA. Julio 2004

- Ley General de Educación-Cámara de Diputados.
www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/137.pdf Consultada el 28 de noviembre de 2012.
- M.A. Verdugo Alonso. Calidad de vida y calidad de vida familiar. II congreso Internacional de discapacidad intelectual: Enfoque y realidad: Un desafío. Medellín, Colombia, 23-24 de septiembre de 2004.
- Martens, L. Sistema de competencia laboral; surgimiento y modelos. Documento de referencia presentado en el seminario internacional "Formación basada en competencia Laboral: situación actual y perspectivas", Guanajuato, México, Mayo 1996
- M. Leonor Carriola H y Ana Ma. Quiróz M. Competencias generales, competencias laborales y curriculum. Limusa, México, 1998.
- Mithaug, D.E. Prevocational training for retardent students. Illinois: Charles C. Thomas. Washington, D.C. 2000.
- Miklos T. y Tello Ma. Elena. Planeación Prospectiva. Una Estrategia para el Diseño del Futuro. Editorial Limusa, México, 1995.
- Moctezuma Rodríguez, José Antonio. Tesis de doctorado "El desarrollo de las competencias para la integración laboral de los jóvenes con necesidades laborales especiales. Un estudio de formación docente". Centro de investigación y docencia en humanidades del estado de Morelos CIDHEM, México, 2008.
- OEA/CIDI/SEP.DEE. La gestión escolar en los Centros d Atención Múltiple Laboral, México, 2009, Pág. 13
- Organización Internacional del Trabajo. El trabajo decente es fundamental para el progreso social. <http://www.ilo.org/public/spanish/decent.htm>.

- Prawda J. y Flores G. México Educativo Revisitado. Reflexiones al Comienzo de un Nuevo Siglo. Editorial Océano. México D.F. 2001.
- Secretaría de Educación Pública. Primer Informe de Labores, SEP, Agosto, 2007. México
- Secretaria de Educación Pública. Educación del deficiente mental en México. Sociedad mexicana para el estudio científico de la deficiencia mental. México, 1998 Pág. 258-261.
- Secretaría de Salud. Norma Oficial Mexicana NOM-025-SSA2-1994. Para la prestación de servicios de salud en unidades de atención integral hospitalaria médico-psiquiátrica. DOF del 16 de noviembre de 1995. México, D. F.
- Secretaría de Educación Pública, Programa Nacional de Fortalecimiento de la Educación Especial y de la Integración Educativa. Primera edición, septiembre del 2002, México, Distrito Federal
- SEP-SNTE. CONFERENCIA NACIONAL: Atención a Menores con Necesidades Educativas Especiales, Equidad para la Diversidad, México, 16,17 y 18 de abril 1997.
- SEP. Instituto para la Rehabilitación de Niños Ciegos y Débiles Visuales México, 2000; Pág.3.
- SEP/DEE. Centro de Atención Múltiple Laboral. Atención educativa para adolescentes y jóvenes con discapacidad. Documento de trabajo. México, 2010
- SEP/DEE. Cuaderno de integración educativa No.1, México, 1994.

- SEP/DEE. Memorias y actividades en la Educación Especial en México. Una visión histórica a través de los servicios educativos. México, 2012.
- Vasilachi de Gialdiano, Irene. Estrategias de investigación cualitativa. La investigación cualitativa. Gedisa, Barcelona, España. 2006
- Wills, J. Overview of Education and industry skill. Standard system in the de United Stated and other countries. Washington: US Department of Education, 1995.

ANEXOS

CUESTIONARIO A DIRECTIVOS

El presente instrumento forma parte de la investigación que para obtener el grado de Maestría en Desarrollo y Planeación de la Educación, realizo en la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Xochimilco. El objetivo del trabajo es el de identificar los factores implicados en la integración de alumnos egresados de los CAM Laboral al ámbito formal de trabajo.

Por su perfil y trayectoria usted ha sido elegido como experto en el área de formación laboral; su opinión será importante para este trabajo.

Gracias por su colaboración y tiempo para contestar este cuestionario

Sergio Tronco Aceves

I.- Datos Generales

Institución _____

Función _____ Edad _____ Sexo _____

Escolaridad _____ Años en la función _____

Fecha de aplicación _____

1.- ¿EL CAM Laboral que usted dirige, cuenta con un reporte de la cantidad de alumnos integrados los tres últimos años al ámbito laboral?, de ser así. Podría informar la cantidad de egresados por año y el número de alumnos integrados

CICLO ESCOLAR	ALUMNOS EGRESADOS	ALUMNOS TRABAJANDO
2008-2009		
2009-2010		
2010-2011		

2.- Describa tres de las causas por las que los alumnos de este CAM se logran integrar tres por las que no se logran integrar al ámbito laboral

CAUSAS POR LAS QUE SE INTEGRAN	CAUSAS POR LAS QUE NO SE INTEGRAN

3.- ¿Que acciones realiza la escuela para que los alumnos se puedan integrar al ámbito laboral?

4.- ¿Con qué organizaciones o empresas se ha vinculado para integrar a los alumnos al ámbito laboral?

5.- ¿Cuáles son las competencias que les permiten mantenerse en el empleo a los alumnos egresados del CAM?

6.- ¿Realiza el CAM seguimiento de sus egresados?

SI _____ ¿Durante cuánto tiempo? _____

NO _____ ¿Por qué? _____

7.- ¿Cuáles son las estrategias que utiliza para el seguimiento de los alumnos egresados?

8.- ¿Cuántos estudiantes realizan prácticas laborales?

9.- ¿Cuánto es el tiempo de duración de las prácticas laborales y en qué etapa de su formación las realiza?

10.- ¿El tiempo de prácticas laborales que actualmente realizan es suficiente para lograr las competencias que le permitan integrarse y permanecer en el ámbito laboral?

SI _____ NO _____ Por qué _____

11.- ¿Existen convenios con empresas para la integración de estudiantes al ámbito laboral?

Si _____ ¿Cuáles? _____

No _____ ¿Por qué? _____

12.- ¿Con qué dificultades se enfrentan en los centros laborales donde logran integrarse?

13.- ¿Cuales son los principales obstáculos a vencer en relación a la incorporación al ámbito laboral de los estudiantes egresados del CAM laboral?

Comentarios generales que quisiera agregar

CUESTIONARIO A PADRES DE FAMILIA

Guía de entrevista orientada a padres de familia de egresados del CAM Laboral

Nombre: _____

Nombre del egresado _____ Edad _____

Escuela donde estudio _____ Ciclo escolar _____

INTEGRACIÓN AL EMPLEO

1.- ¿Está trabajando actualmente su hijo(a)? En caso de ser afirmativo:

¿Dónde? _____

¿Qué función desempeña? _____

¿Qué actividades realiza? _____

¿Qué sueldo percibe? _____

¿Cómo consiguió el empleo? _____

En caso de ser negativo:

¿Cuáles son las causas de que no esté trabajando?

¿Qué acciones ha realizado usted para que logre integrarse al trabajo?

¿Cómo le ha apoyado el CAM laboral para encontrar alternativas de trabajo para su hijo(a)?

¿Qué otras opciones de trabajo ha buscado para su hijo y que resultados ha obtenido?

PRACTICAS LABORALES

2.- ¿Su hijo realizó prácticas laborales en el CAM?,

Si___ Dónde_____

Cuánto tiempo_____

3.- ¿En qué le beneficio el realizar prácticas?

4.- En caso de no haber realizado prácticas, explique porqué

5.- ¿Qué opinión tiene de las prácticas laborales?

SEGUIMIENTO

6.- ¿El CAM donde egreso su hijo ha estado al pendiente una vez que salió de la escuela? ¿De qué forma? _____

¿Qué tipo de ayuda recibió para que su hijo encontrara trabajo?

8.-¿Conoce de otros compañeros de generación que estén trabajando actualmente, cuantos y donde?

9.- ¿Qué causas le han referido por las cuales no han podido incorporarse al ámbito laboral?

10.- ¿De qué depende que los alumnos como su hijo puedan incorporarse con éxito al ámbito laboral?

11.- ¿Qué se debería hacer por parte de las autoridades educativas y empleadores para que los alumnos puedan integrarse al ámbito laboral

Comentarios generales que quisiera agregar

CUESTIONARIO PARA EGRESADOS DE CAM LABORAL

Guía de preguntas para la entrevista semiestructurada a personas con discapacidad egresadas del CAM Laboral

DATOS GENERALES

Nombre: _____ Edad: _____ Discapacidad: _____ Sexo: _____
Escuela de procedencia: _____
Año de egreso : _____ Taller: _____

ASPECTO LABORAL

- ¿Estás trabajando actualmente?

SI _____

Dónde _____

No _____ Porqué _____

- ¿Cuánto tiempo tienes trabajando? _____

¿Dónde

trabajas? _____

➤ Qué actividades realizas en tu trabajo? _____

➤ ¿Lo que te enseñaron en el CAM Laboral te sirve para las actividades que realizas en tu trabajo? _____

VINCULACIÓN

➤ Cómo conseguiste el trabajo actual? _____

SEGUIMIENTO

➤ ¿Te ayudaron en el CAM Laboral para encontrar trabajo?

SI ____ ¿De qué manera? _____

NO ____ ¿Porqué? _____

➤ ¿Se han comunicado contigo o tu familia del CAM Laboral para saber si estás trabajando?

FAMILIA

¿Tus padres quieren que trabajes? SI ____ NO ____ ¿Porqué? _____

➤ ¿Cómo te apoyó tu familia para conseguir empleo y continuar en él ?

INTEGRACIÓN

¿Cómo te sientes en tu trabajo? _____

¿Convives con tus compañeros de trabajo cuando terminas tus labores?

¿Qué otras actividades realizas, además del trabajo?

EN CASO DE NO TRABAJAR

¿Por qué no trabajas?

¿Qué han hecho tus padres para que encuentres trabajo?

¿Qué has hecho tú para encontrar trabajo?

¿Qué apoyos necesitas para que puedas trabajar?

CUESTIONARIO PARA DOCENTES

Guía de entrevista orientada a los docentes:

Datos Generales:

Nombre: _____ Edad: ____ Sexo: _____

Años de servicio: _____ Años en la escuela: _____

Formación: _____ Taller que imparte: _____

Entrevista:

- ¿Cuales son algunas de las causas por las que los alumnos que egresan del Cam Laboral no logran incorporarse al ámbito laboral? Y cuales por las que si logran incorporarse.

CAUSAS POR LAS QUE SE INCORPORAN	CAUSAS POR LAS QUE NO SE INCORPORAN

- ¿A partir de los conocimientos que imparte en el Taller, considera que los estudiantes están formados para incorporarse al mercado de trabajo?

- ¿El programa que se desarrolla en el CAM cumple con el objetivo de integrarlos a la vida laboral?

¿Qué tipo de problemas presentan los estudiantes para adquirir las competencias necesarias para incorporarse al ámbito laboral?

¿En su experiencia que aumentaría del programa para favorecer la integración laboral de los estudiantes egresados?

¿Conoce los requerimientos laborales de los empleadores, para orientar su formación con base en estas necesidades?

Comentarios generales que quisiera agregar
