

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO**



**PROYECTO COMPLEMENTARIO FORMATIVO PARA LA PRÁCTICA E
INCLUSIÓN LABORAL DE JÓVENES Y ADULTOS CON DISCAPACIDAD
INTELECTUAL DE LA ASOCIACIÓN ENCUENTRO: UN LUGAR PARA HACER Y
SER A.C.**

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN TRABAJO SOCIAL CON ORIENTACION EN PROYECTOS
SOCIALES**

**PRESENTA
*LIC. EMMA REBECA YAÑEZ CABALLERO***

OCTUBRE DE 2017

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO**



**PROYECTO COMPLEMENTARIO FORMATIVO PARA LA PRÁCTICA E
INCLUSIÓN LABORAL DE JÓVENES Y ADULTOS CON DISCAPACIDAD
INTELECTUAL DE LA ASOCIACIÓN ENCUENTRO: UN LUGAR PARA HACER Y
SER A.C.**

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN TRABAJO SOCIAL CON ORIENTACION EN PROYECTOS
SOCIALES**

PRESENTA
LIC. EMMA REBECA YAÑEZ CABALLERO

DIRECTOR DE PROYECTO
M.T.S. LUZ AMPARO SILVA MORIN

OCTUBRE DE 2017

CARTA DE ACEPTACIÓN



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

Los suscritos miembros de la Comisión del Proyecto de Maestría de la
Lic. Emma Rebeca Yáñez Caballero
 Hacen constar que han evaluado el **“Proyecto complementario formativo para la práctica e inclusión laboral de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual de la Asociación Encuentro: un lugar para hacer y ser A.C.”** y han dictaminado lo siguiente:

	APROBADO	REPROBADO	FIRMA
M.T.S. Luz Amparo Silva Morín	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
M.T.S. Lydia del Carmen Ávila Zárate	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
M.E. Rocío Edith Chávez Puente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

En vista de lo cual, hemos decidido aprobar este proyecto y damos nuestro consentimiento para que sea sustentado en examen de grado de la Maestría en Trabajo Social con Orientación en Proyectos Sociales.



Vo.Bo. amr
 MTS. Ana María Contreras Ramírez
 Subdirectora de Estudios de Posgrado
 Fac. de Trabajo Social y Desarrollo Humano, U.A.N.L.

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
 Y DESARROLLO HUMANO
 SUBDIRECCION DE
 ESTUDIOS DE POSGRADO

San Nicolás de los Garza N.L., a 01 de Septiembre de 2017



Cd. Universitaria, C.P. 66455
 San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México
 Tels: (81) 8352 1309, 8376 9177
 8352 9511, 8376 5358, 8329 4000 ext. 4440 (Dirección)

AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por brindarme el apoyo económico para poder cursar mis estudios de Maestría en Trabajo Social con Orientación en Proyectos Sociales. De igual manera a la Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad Autónoma de Nuevo León, por la oportunidad y el apoyo brindado durante mis estudios.

En especial agradezco de todo corazón a la M.T.S. Luz Amparo Silva Morín, por sus valiosos aportes, su siempre puntual y comprometida asesoría, por su gran apoyo en el ámbito personal y formativo, por siempre confiar en mí y alentarme a seguir avanzando. Mi más grande respeto, agradecimiento y admiración como profesionista y ser humano. Al equipo de trabajo que conformó la Mtra. Luz Amparo, formado por las lectoras M.T.S. Lydia del Carmen Ávila Zárate, Mtra. Rocío Edith Chávez Puente y la colaboración de la M.C. Mercedes Yadira Villafranca Treviño, que apoyaron en la conformación de este proyecto, con sus aportes, experiencia y sugerencias.

Gracias a mis amigos que conocí en la maestría, que recorrimos juntos este proceso formativo, en momentos complicados, otros momentos dudosos de esta elección, y un sin fin de sentimientos que surgieron a lo largo de estos dos años. Liliana Medrano por ser mi compañera de estudio y de vida durante el último año y por esa gran amistad que se conformó, Marisol Barrón por tu apoyo en mi formación y en mi vida, Emanuel De La Fuente por el apoyo brindado en todos los aspectos, formativos y personales, Karina Arreola por tu siempre palabras de aliento y cariño, Mauricio Villa por tu gran compañerismo hacia todos nosotros, Rigel Lazo por tu cariño y amistad, Irasema Aguiñaga por llenar nuestros momentos de alegrías. A Dolany Acuña por su siempre disposición en apoyarme, en mi vida y en la escuela, por ser una gran amiga y excelente compañera de Taller y recorrer juntas esta consolidación de nuestros proyectos, ver de qué forma fuimos conformándonos. A Gerardo Quintanilla por estar apoyándome siempre en este largo camino en el ámbito profesional y personal, por sus consejos, sermones, confianza y cariño.

A mi familia, padres, hermanos e hija, por todo el apoyo brindado siempre pero especialmente estos dos años, complicados, emocionantes, desgastantes, con ausencia mía pero muy gratificante.

Un gran aprecio y total agradecimiento a la Lic. Guadalupe Esparza y a su esposo el Ing. Homero Cepeda. Por su siempre disposición de ayuda, confianza y cariño.

A la Lic. Graciela Marina Oliveto por el apoyo, confianza y cariño brindado desde que nos conocimos, pero en especial durante este proceso formativo, por brindar las herramientas necesarias para la realización de la intervención de mi proyecto dentro de su institución

encuentro: un lugar para hacer y ser. A.C. y a todos los docentes y personal de la misma, por el cariño y apoyo.

A mis amigas y ex compañeras de Effeta A.B.P. Por alentarme a emprender este proceso formativo de mi vida y proyecto profesional, a Lulú, Evita, Adriana, Delia Guadalupe, Delia Salgado y Sandra de León. A Effeta por darme la oportunidad de conocer esta área, la de la discapacidad intelectual.

DEDICATORIA

A mis padres, hermanos e hija, por ser mis alas y ayudarme a emprender el vuelo de la vida.

Pero especialmente a mis alumnos y exalumnos, que son jóvenes y adultos con discapacidad intelectual, por ser mi gran motivación en realizar este proyecto, por ser mi fuerza para continuar en este proceso.

A la memoria de mi gran amiga Sandra de León.

RESUMEN

Este trabajo presenta un proyecto realizado con jóvenes y adultos con discapacidad intelectual institucionalizados en un centro de día llamado Encuentro: un lugar para ser y hacer A.C. ubicado en la colonia Chepevera en Monterrey. Teniendo como objetivo principal el Fortalecer las habilidades sociales y laborales de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual mayores de 18 años, mediante un programa formativo con el fin de prepararlos a una práctica que genere una inclusión laboral.

Para el diagnóstico se aplicaron dos instrumentos, el primero, una encuesta dirigida a las empresas incluyentes de personas con discapacidad intelectual, se logró encuestar a 6 Directivos o encargados del área de recursos humanos del área metropolitana, los resultados mostraron las áreas y habilidades específicas que los empleadores solicitan para realizar la contratación de una persona con discapacidad intelectual.

El segundo instrumento fue una escala de conducta adaptativa, aplicada a 12 jóvenes de la institución mayores de 18 años, y donde los resultados mostraron las habilidades, sociales y laborales que tienen mayor área de oportunidad. El grupo de intervención se conformó con 13 jóvenes y adultos con discapacidad intelectual, con el cual se llevó a cabo un “Taller complementario formativo socio laboral para la preparación de una práctica e inclusión laboral”.

Se desarrolló en 9 sesiones, las cuales fueron teóricas y prácticas, abordando temas sobre el empleo, derechos de las personas con discapacidad, currículo, higiene, comunicación y entrevista laboral. Los resultados obtenidos fueron significativos, debido a que se reflejó en su aprendizaje y actitudes sociales. Se aplicó evaluación ex ante y ex post, además se realizó evaluación sumativa del taller, considerando, la asistencia, participación y evidencias entregadas por los participantes. La población muestra un interés, tanto antes como después de la intervención de poder trabajar, además se refleja que sus conceptos sobre los temas se ampliaron.

TABLA DE CONTENIDO

CARTA DE ACEPTACIÓN	III
AGRADECIMIENTOS	IV
DEDICATORIA	VI
RESUMEN	VII
TABLA DE CONTENIDO.....	VIII
INDICE DE GRÁFICAS	X
ÍNDICE DE TABLAS	XI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XII
ÍNDICE DE CUADROS.....	XIII
ÍNDICE DE ANEXOS	XIV
SIGLAS Y ACRÓNIMOS.....	XV
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1.....	2
1. ANTECEDENTES DEL PROYECTO.....	2
1.1 Definición del problema a resolver	9
1.2 Vinculación con la política social	10
1.2.1 A nivel Internacional.....	10
1.2.2 A nivel Nacional	12
1.2.3 A nivel Estatal.....	14
1.3 Contexto del proyecto	15
1.3.1 Aspectos sociales del problema	15
1.3.2 Institución donde se implementa el proyecto.....	16
CAPITULO II.....	18

2. METODOLOGIA DEL PROYECTO	18
2.1 Diseño del diagnóstico	19
2.1.1 Selección del instrumento	19
2.1.2 Selección de la muestra.....	20
2.1.3 Procesamiento, análisis e interpretación de los resultados	21
2.1.4 Análisis e interpretación de los datos.....	21
2.1.5 Análisis descriptivo de los resultados más relevantes	42
2.1.6 Resultados del diagnóstico social del proyecto	44
2.2 Diseño y planeación de la intervención.....	44
2.2.1 Metodología de marco lógico	49
2.3 Evaluación del proyecto	60
2.3.1 Objetivo de la evaluación.....	60
2.3.2 Tipo de evaluación.....	60
2.3.3 Estrategia de evaluación	60
2.3.4 Resultados de la evaluación	61
CAPITULO III.....	76
3. RESULTADOS.....	76
3.1 Alcances y limitaciones del proyecto.....	76
3.1.1 Limitaciones.....	78
4. Recomendaciones	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÀFICAS.....	80
ANEXOS	83

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica N° 1	Total de empleados según el tipo de discapacidad por empresa.....	23
Gráfica N° 2	Empresas que cuentan con un programa de prácticas laborales.....	24
Gráfica N° 3	Opinión de los empleadores sobre el trabajo de los empleados con discapacidad intelectual.....	25
Gráfica N° 4	Tipo de contrato con el que cuentan los empleados con discapacidad.....	26
Gráfica N° 5	Jornada laboral que tienen los empleados con discapacidad intelectual.....	27
Gráfica N° 6	Empleados con discapacidad intelectual que reciben algún tipo de apoyo adicional para la adaptación de su puesto.....	29
Gráfica N° 7	Requerimientos del perfil del puesto.....	30
Gráfica N° 8	Desarrollo físico.....	31
Gráfica N° 9	Desarrollo del lenguaje y comunicación.....	32
Gráfica N° 10	Socialización.....	33
Gráfica N° 11	Salud y seguridad.....	34
Gráfica N° 12	Autonomía y madurez personal.....	35
Gráfica N° 13	Uso de nuevas tecnologías y medio de transporte.....	36
Gráfica N° 14	Habilidades y hábitos socio laborales.....	37
Gráfica N° 15	Primera parte: dominios.....	38
Gráfica N° 16	Segunda parte: dominios.....	39
Gráfica N° 17	Primera parte: factores.....	40
Gráfica N° 18	Segunda parte: factores.....	41
Gráfica N° 19	Número de empleos que conocen los alumnos.....	66
Gráfica N° 20	Porcentaje de alumnos que les gustaría trabajar.....	67
Gráfica N° 21	Lugar donde les gustaría trabajar.....	68
Gráfica N° 22	Porcentaje de alumnos que conocen el derecho al empleo.....	69
Gráfica N° 23	Satisfacción del cliente.....	71
Gráfica N° 24	Áreas que les gustaría aprender.....	72
Gráfica N° 25	Aspectos de desagrado.....	73
Gráfica N° 26	Aprendizajes obtenidos.....	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1	Datos de la empresa.....	21
Tabla N° 2	Tipo de contrato actual de los empleados con di en las empresas incluyentes.....	26
Tabla N° 3	Jornada laboral de los empleados con di en las empresas incluyentes.....	27
Tabla N° 4	La empresa ofrece capacitación específica para empleadores con discapacidad.....	28
Tabla N° 5	Indicadores de evaluación sumativa.....	63
Tabla N° 6	Tabla de evaluación sumativa de los participantes.....	63
Tabla N° 7	Tabla de las características del concepto de empleo.....	65
Tabla N° 8	Conocimiento del alumno sobre el significado del currículum vitae.....	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1	Organigrama Institucional: Encuentro.....	17
Figura N° 2	Árbol de problemas.....	50
Figura N° 3	Árbol de objetivos.....	51
Figura N° 4	Análisis FODA.....	52
Figura N° 5	Cronograma.....	55
Figura N° 6	Fórmula de la cobertura.....	62

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1	Cuadro de involucrados.....	49
Cuadro N° 2	Matriz de Marco Lógico.....	53
Cuadro N° 3	Presupuesto.....	59

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N° 1	Encuesta para empleadores de personas con discapacidad intelectual.....	82
Anexo N° 2	Escala de Conducta Adaptativa.....	92
Anexo N° 3	Carta descriptiva.....	107
Anexo N° 4	Mini planes.....	110
Anexo N° 5	Evaluación ex ante y ex post.....	123
Anexo N° 6	Evaluación de satisfacción del cliente.....	124
Anexo N° 7	Relatorías.....	126

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
OMS	Organización Mundial de la Salud
CIF	Clasificación Internacional del Funcionamiento
CDPD	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
CONFE	Confederación Nacional de Organizaciones en favor de la Persona con Discapacidad Intelectual
AAIDD	Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
CONADIS	Conejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad
OIT	Organización Internacional del Trabajo
LISR	Ley del Impuesto Sobre la Renta
EUSE	Unión Europea de Empleo con Apoyo
APADIM	Asociación de Padres y Amigos del Discapacitado Mental
FINE	Fundación para la Integración del Niño Especial
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
APADIM	Asociación de Padres y Amigos del Discapacitado Mental
FINE	Fundación para la Integración del Niño Especial
NU	Naciones Unidas
LAASSP	Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público

INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual cada vez existe mayor información sobre la discapacidad intelectual, sus implicaciones, sus programas y definiciones; aun con este esfuerzo, queda mucho por investigar y por crear proyectos y programas específicos que ayuden a mejorar su calidad de vida y que ofrezcan mayores oportunidades de inclusión social, cultural, educativa y laboral.

Todas las personas con discapacidad intelectual o de cualquier otro tipo, tienen el derecho a una vida en igualdad de condiciones, a tener acceso a los servicios educativos, de salud, a un empleo justo, a hacer valer sus derechos y sobre todo a vivir en igualdad dentro de la sociedad.

Brindar mayores oportunidades para las personas con discapacidad, no solamente en áreas educativas, psicológicas o terapéuticas, podrá beneficiar su calidad de vida y potenciar al máximo sus destrezas y habilidades, esto contribuirá en su autodeterminación e independencia y serán capaces de hacer valer sus derechos.

Un ámbito importante en la vida de toda persona es poseer un empleo estable, y que sea de acuerdo con las habilidades o expectativas que se poseen, además económicamente sea bien remunerado y permita independencia económica en la cual pueda cubrir un poco más allá de las necesidades básicas constituye un deseo de todo ciudadano; que además representa un desafío muy grande para cualquier persona, y pensar en sumarle una discapacidad intelectual al ciudadano es aún más desafiante.

Es importante que se resalte que “Las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar y a ganarse la vida con el trabajo que elijan” (Peña et al., 2007), ya que son parte de la sociedad y tienen los mismos derechos y oportunidades. Para lograr una inclusión laboral se necesitan mayores oportunidades, pero también programas y proyectos específicos que además de impulsar en las empresas y en la sociedad la inclusión laboral, logren desarrollar en los jóvenes y adultos con discapacidad, habilidades sociales, actitudes y experiencias con enfoque laboral desde su formación educativa.

CAPÍTULO 1

1. ANTECEDENTES DEL PROYECTO

La discapacidad. La Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial establecen que La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), “define la discapacidad como un término genérico que engloba deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones para la participación” (OMS, 2011, p.7)

La Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) en su artículo 1 establece que “las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. (CDPD, 2006, p.4)

La población con discapacidad se encuentra en mayor desventaja que la población que no la padece, debido a que la discapacidad implica limitaciones tanto físicas como mentales y que están relacionadas con el aumento de las necesidades básicas de servicios de salud y sociales y que estas repercuten en la calidad de vida del individuo. (Núñez, 2015)

Además, es de gran importancia conocer más sobre la discapacidad ya que representa dentro de la sociedad mexicana un sector importante. “Al año 2010, las personas que tienen algún tipo de discapacidad son 5 millones 739 mil 270, lo que representa 5.1% de la población total.” (INEGI, 2010, p.2) dentro del país.

En la actualidad se ha logrado cambiar la concepción que se tenía de las personas con discapacidad, ya que antes se consideraba con mayor dominio su deficiencia, ahora prevalece

ver a la persona conforme a su funcionalidad, esto ha generado acciones y políticas de índole mundial, nacional y estatal en favor de los derechos de este sector de la población, tal es el caso, en el cual México promovió en el seno de las Naciones Unidas la aprobación de la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, el cual fue aprobado en el año 2006. (INEGI, 2016)

Los esfuerzos aún son pocos, debido que sigue existiendo desconocimiento en cuanto a datos confiables sobre discapacidad. “Conocer el número de personas con discapacidad y sus circunstancias puede mejorar los esfuerzos para eliminar obstáculos discapacitantes y proporcionar servicios que permitan la participación de las personas con discapacidad.” (OMS, 2011, p.11).

La discapacidad intelectual. De acuerdo con cifras de la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial, un 3% de la población en el planeta presenta alguna discapacidad intelectual (DI)¹ De ellas, el 70% vive en países en vías de desarrollo y poco más del 40% son pobres y no tienen acceso a servicios de salud e integración social (CONFES, 2015)

La Asociación Americana de Discapacidad Intelectual y del Desarrollo (en adelante AAIDD) define la discapacidad intelectual como caracterizada por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa de la persona, tal como se ha manifestado en sus habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. (Silva, 2013, p. 166)

Es complejo saber con exactitud o aproximarse a lo real sobre la población total con discapacidad intelectual en México, primero porque existen pocos datos estadístico o categorías muy complejas que generan sesgo a la hora de la recopilación de los datos. Tal es el caso del INEGI, el cual para el censo 2010 clasifica a las personas con discapacidad por dificultad en el tipo de actividad, sobresaliendo caminar o moverse, ver, mental, escuchar, hablar o comunicarse, atención y aprendizaje y autocuidado. (INEGI, 2010)

Así mismo establece en el censo del año 2010 un porcentaje del 8.5 de población con limitación mental que equivale a 448, 873 personas, si bien sigue siendo un dato polémico, debido al alto número de hogares con información no especificada para esta categoría u otras. (INEGI, 2010)

Por otra parte se muestra que alrededor del 50% de la población con discapacidad intelectual, es consecuencia de algún problema en el momento del nacimiento, el 23.4% debido a alguna enfermedad, referentes a accidentes está el 6.7% y solamente el 4.5% debe su origen a la vejez. (Fuentes, 2014)

El tener una discapacidad intelectual, incrementa la vulnerabilidad del individuo, debido a que un 37% del total de este sector poblacional, no tiene acceso a los servicios de salud y seguridad social, siendo un porcentaje importante de personas con discapacidad intelectual en situación alarmante. (Fuentes, 2014)

¹ A lo largo del texto podrá referirse a la discapacidad intelectual como DI

Empleo e inclusión laboral. Existen diversos factores que favorecen la vulnerabilidad de la población con discapacidad, un entorno no accesible, la dificultad de acceder a los servicios y sistemas necesarios para su plena inclusión social. Un aspecto a para considerar derivado de las dificultades de acceso a la sociedad, es que las personas con discapacidad tienen mayor probabilidad de encontrarse en situación de desempleo, o generalmente al estar empleados reciben un menor salario a diferencia de los empleados regulares. (OMS, 2011)

En la encuesta Mundial de Salud, los datos indican que “las tasas de empleo son menores entre los varones y mujeres discapacitados (53% y 20%, respectivamente) que entre los varones y mujeres no discapacitados (65% y 30%, respectivamente).” (OMS, 2011, p.12)

Existe una gran diferencia en oportunidades laborales para las personas con discapacidad en comparación con los no discapacitados.

Un estudio reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (25) comprobó que, en 27 países, las personas con discapacidad en edad de trabajar, en comparación con sus homólogas no discapacitadas, experimentaban desventajas significativas en el mercado laboral y tenían peores oportunidades de empleo. En promedio, su tasa de empleo (44%) era ligeramente superior a la mitad de las personas sin discapacidad (75%). La tasa de inactividad era unas 2,5 veces mayor entre las personas sin discapacidad (49% y 20%, respectivamente). (OMS, 2011, p.12)

El empleo o trabajo productivo no implica solamente la retribución económica para el empleado o trabajador, “...sino que es un aspecto importante en la esfera social y personal del ser humano.” (Zondek, 2015, p24). Tiene implicaciones sociales e individuales como las relaciones laborales, el trabajo en equipo compartiendo logros, la pertenencia e identidad al formar parte de un grupo, el poseer un empleo da un sentido a la vida al tener que realizar un esfuerzo óptimo para desempeñar sus funciones para lograr aportaciones a su lugar de empleo y por consiguiente a la sociedad. (Zondek, 2015)

Para toda persona, estar inmerso en el ámbito laboral representa un común, cuando se atraviesa por la edad de trabajar, debido a que constituye una gran satisfacción personal y es una forma de estar inmersos socialmente, el cual es un derecho de todo individuo, sin importar la condición. (Zondek, 2015)

El empleo debe de ser elegido según las necesidades, habilidades, intereses y expectativas de cada persona. El proceso para lograr una preparación que lleve a una inclusión laboral es particular y diferente en cada individuo, y es necesario que cada persona participe en la toma de decisiones que se va presentando durante su (Alomar y Cabré, 2005) para que esto genere un empleo estable y satisfactorio.

Es importante recalcar que todas las personas con discapacidad tienen el derecho de poder acceder a un empleo, además de poderlo elegir y que sea remunerado para poder vivir (Peña et al., 2007), ya que son parte de la sociedad y tienen los mismos derechos y oportunidades. Para lograr una inclusión laboral está claro que se necesitan mayores oportunidades, pero también programas y proyectos específicos que además de impulsar en las empresas y en la sociedad la inclusión laboral, logren desarrollar en los jóvenes y adultos

con discapacidad, habilidades sociales, actitudes y experiencias con enfoque laboral desde su formación educativa.

La inclusión laboral de personas con discapacidad se puede definir como el “...acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad...” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, p.15). Será necesario considerar adecuaciones en el proceso de inclusión en algunos casos, para garantizar la adaptación a su puesto y generar la calidad del trabajo que realiza el empleado con discapacidad.

La inclusión laboral permite a las Personas con Discapacidad desarrollar su autonomía, autoestima, crecimiento profesional y personal, además aporta beneficios para toda la comunidad, ya que promueve la cohesión social y permite la implementación de un modelo de desarrollo inclusivo, armónico e integral. (CONADIS, 2015)

Lograr la inclusión laboral de personas con discapacidad, no solamente genera un empleo, una retribución salarial, o beneficios en relación con el trabajo, abarca el proceso de la inclusión social.

Este proceso se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social, y, en la práctica, se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la empresa. En los países latinoamericanos la inclusión social de las PcD² es aún un desafío si consideramos las condiciones de vida, la pobreza y la desigualdad que afecta a todos los grupos vulnerables, entre los que se cuenta esta población. (Zondek, 2015, p.27)

La inclusión laboral forma parte de la inclusión social, esta se generará siempre y cuando las personas con discapacidad cuenten con las redes de apoyos necesarias para poder acceder al ámbito laboral. “Podemos hablar entonces de un concepto más amplio, el de inclusión socio laboral, entendida como la participación de las PcD en la comunidad por medio del desempeño de una actividad productiva acorde a sus intereses, competencias, capacidades y oportunidades brindadas.” (Zondek, 2015, p.28) Poder considerar el concepto socio laboral al momento de hacer inclusión permitirá enfocar a este proceso de otro sentido, no solamente el hecho de insertar a una persona a un empleo y que cumpla con sus funciones, está más apegado a la adaptación tanto social y laboral, considerando su entorno laboral, su movilidad para trasladarse al lugar de trabajo, su relación con los otros, su desempeño laboral, la motivación, su responsabilidad, todo abarcado en la autodeterminación.

La empresa juega un papel fundamental en el proceso de inclusión de personas con discapacidad. En diversas ocasiones este proceso no se logra con éxito, debido a que:

Son escasas en el mundo entero las instancias de apoyo con que cuenta el empleador para llevar a cabo este proceso, pues los servicios de rehabilitación³, desde donde generalmente

² PcD se refiere a las Personas con Discapacidad.

³ Referidos a los servicios, organismos o entidades que realizan un proceso orientado para que la PcD compense las desventajas generadas por la deficiencia o la discapacidad. http://www.sence.cl/601/articles-5284_recurso_01.pdf

son derivadas las PcD al trabajo, no tienen la capacidad de satisfacer la demanda de las empresas de personal calificado que colabore en el proceso de inclusión laboral. (Zondek, 2015, p.42)

La falta de mecanismo estandarizados y procesos para generar la inclusión laboral bien definido, por parte de los centros encargados de la formación de las personas con discapacidad, y la carencia de la vinculación con las empresas, aunado a la carencia de legislaciones específicas en favor de la inclusión y las pocas acciones de sensibilización y casos de éxito de empresas con personal integrado de forma exitosa, genera en los empleadores, la ideología, en muchos de los casos, de que la discapacidad está más inclinado a ser un problema médico y asistencialista. (Zondek, 2015)

Existen diversas definiciones de Responsabilidad Social empresarial (RSE):

Esta generalmente se refiere a una visión de negocios que incorpora el respeto por los valores éticos, las personas, las comunidades y el medio ambiente, entre otros. La RSE es la contribución al desarrollo humano sostenible, a través del compromiso y la confianza de la empresa hacia sus empleados y las familias de estos, hacia la sociedad en general y hacia la comunidad local, en pos de mejorar el capital social y la calidad de vida de toda la comunidad. (Zondek, 2015, p 30)

Cada vez más empresas modernas, se suman al compromiso social que la inclusión laboral enmarca, ya que tiene mayores implicaciones, además de la retribución salarial al emplear a una persona y la producción de bienes o servicios, sino que abarca aspectos valóricos, éticos y culturales “reflejados en una preocupación por el trato justo, la dignidad, el confort, el desarrollo y el bienestar general de sus trabajadores, sus familias y el entorno comunitario en que la empresa está inserta.” (Zondek, 2015 P.30) El desarrollo de la inclusión laboral dentro de una empresa, refleja mayor sensibilidad a la diversidad y búsqueda de la equidad de todos sus empleados.

Las empresas eligen incluir dentro de su cuerpo de trabajo personas con discapacidad, por diversas estrategias, por la necesidad en los productos y servicios, así como los beneficios que se otorgan por desarrollar Responsabilidad Social empresarial. Otro aspecto importante es, la contratación de personas con discapacidad como estrategia comercial, debido a que “...contar con una fuerza de trabajo diversa, que incluya a personas con discapacidad, puede ser beneficioso.” (Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 2010, p.1)

La OIT (2010) establece la viabilidad comercial como uno de los motivos importantes para contratar a personas con discapacidad, la cual establece:

- El personal con discapacidad son empleados confiables y buenos. Se registran menores accidentes y mayor conservación del empleo en comparación con el personal regular. Esto último debido a que las personas con discapacidad valoran aún más su empleo porque comprenden la dificultad de conseguirlo.
- El personal con discapacidad es un sector, el cual no han sido explotadas sus habilidades y talentos, incluyendo habilidades técnicas, siempre y cuando reciban la

formación necesitaría para la realización de las tareas.

- Las personas con discapacidad son un sector de la población que no es considerado regularmente.
- Al contratar empleados con alguna discapacidad, se estará contribuyendo a la diversidad, creatividad y moral del área laboral, además de que esta acción reforzará la imagen de la empresa ante sus empleados, la comunidad en la que se encuentra y sus clientes.
- La contratación de empleado con discapacidad reflejará en el perfil de la empresa, el valor de los derechos humanos, la lucha contra la discriminación y la aceptación de la diversidad, reflejando las políticas e iniciativas a favor de este sector poblacional.

En México las empresas que contraten a personal con discapacidad, además de los beneficios de la viabilidad comercial, podrán obtener beneficios fiscales, por acceder a ser empresa incluyente.

En el rubro de la contratación la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) (2016) establece:

En el Título II De los Estímulos Fiscales en el capítulo II De los patrones que contraten a personas que padezcan discapacidad y adultos mayores:

Artículo 186. El patrón que contrate a personas que padezcan discapacidad motriz y que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes, podrá deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta de estos trabajadores retenido y enterado conforme al Capítulo I del Título IV de esta Ley, siempre y cuando el patrón esté cumpliendo respecto de dichos trabajadores con la obligación contenida en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social y además obtenga del Instituto Mexicano del Seguro Social el certificado de discapacidad del trabajador. (LISR, 2016, p. 212)

En relación con las adaptaciones a la infraestructura la Ley de Impuestos sobre la Renta (2016) establece en su Capítulo II De las deducciones, en su Sección I De las Deducciones en general, Sección II De las inversiones:

Artículo 34. Los por cientos máximos autorizados, tratándose de activos fijos por tipo de bien son los siguientes:

Fracción XII. 100% para adaptaciones que se realicen a instalaciones que impliquen adiciones o mejoras al activo fijo, siempre que dichas adaptaciones tengan como finalidad facilitar a las personas con discapacidad a que se refiere el artículo 186 de esta Ley, el acceso y uso de las instalaciones del contribuyente. (LISR, 2016, p.52)

En el rubro de licitaciones se encuentra la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público (LAASSP) (2009)

En el Artículo 14 en su párrafo segundo:

En el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, se otorgarán puntos en los términos de esta Ley, a personas con discapacidad o a la empresa que cuente con trabajadores con discapacidad en una proporción del cinco por ciento cuando menos de la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior a seis meses, misma que se comprobará con el aviso de alta al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social. Asimismo, se otorgarán puntos a las micros, pequeñas o medianas empresas que produzcan bienes con innovación tecnológica, conforme a la constancia correspondiente emitida por el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, la cual no podrá tener una vigencia mayor a cinco años. (LAASSP, 2009, p.6)

En el rubro de importaciones se encuentra la Ley Aduanera (2013) en el Capítulo II. Afectación de Mercancías y Extensiones. Sección Segunda. Extensiones.

En su artículo 61, el cual establece que no se pagará impuestos, por la entrada o salida de algunas mercancías tales como:

Fracción XV

Los vehículos especiales o adaptados y las demás mercancías que importen las personas con discapacidad que sean para su uso personal, así como aquellas que importen las personas morales no contribuyentes autorizadas para recibir donativos deducibles en el impuesto sobre la renta que tengan como actividad la atención de dichas personas, siempre que se trate de mercancías que por sus características suplan o disminuyan su discapacidad; permitan a dichas personas su desarrollo físico, educativo, profesional o social; se utilicen exclusiva y permanentemente por las mismas para esos fines, y cuenten con la autorización de la Secretaría.

Para los efectos de lo dispuesto en esta fracción, se considerará como persona con discapacidad la que, debido a la pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, sufre la restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, y acredite dicha circunstancia con una constancia expedida por alguna institución de salud con autorización oficial. Tratándose de vehículos especiales o adaptados, las personas con discapacidad podrán importar sólo un vehículo para su uso personal cada cuatro años. Las personas morales a que se refiere el primer párrafo de esta fracción podrán importar hasta tres vehículos cada cuatro años. En ambos casos, el importador no podrá enajenar dichos vehículos sino después de cuatro años de haberlos importado. (Ley Aduanera, 2013, p.38)

Fracción XVII.

Las donadas al Fisco Federal con el propósito de que sean destinadas a la Federación, Distrito Federal, estados, municipios, o personas morales con fines no lucrativos

autorizadas para recibir donativos deducibles en los términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta, que en su caso expresamente señale el donante, para la atención de requerimientos básicos de subsistencia en materia de alimentación, vestido, vivienda, educación, y protección civil o de salud de las personas, sectores o regiones de escasos recursos. (Ley Aduanera, 2013, p. 38)

Para los efectos de las fracciones XV, tratándose de vehículos especialmente adaptados para personas con discapacidad, así como la de la XVII, tratándose de los donativos en materia de alimentación y vestido en caso de desastre natural o condiciones de extrema pobreza, únicamente podrán ser realizados en términos de las reglas de carácter general que al efecto emita el Servicio. (Ley Aduanera, 2013, p.39)

1.1 Definición del problema a resolver

Es importante considerar que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos y oportunidades que cualquier otra persona, deben de recibir el mismo trato y respeto de todos. Para garantizar esto existen políticas sociales que enuncian sus derechos y plasman que organismos son los encargados de hacer valer estos derechos.

Las políticas sociales nos mencionan en general que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que cualquier ser humano, derecho a una educación, a la salud, a recibir un trato justo, a una inclusión y a poseer un trabajo digno y bien remunerado.

Y considerando que poseer un trabajo para todo individuo es una etapa de vida de las más importantes debido a que el trabajo aporta un sentido y significado y brinda además una realización personal, genera una responsabilidad y desarrolla relaciones personales y sociales, y además crea una independencia económica. Es necesario que las personas con discapacidad intelectual también puedan experimentar y descubrir esta faceta de sus vidas, para poder generar mayor autonomía y mejorar su calidad de vida.

Considerando que llegar a una inclusión laboral es un proceso complejo ya que se deben de tomar en consideración muchos factores para que esta sea exitosa y a su vez genere mayores oportunidades para el individuo, es importante generar y desarrollar habilidades que ayuden a lograr a futuro esta inclusión laboral, así como fomentar una formación transversal desde la educación básica y continua de los niños y jóvenes con discapacidad intelectual.

Ofrecer un programa complementario dentro de un sistema educativo brindará al alumno con discapacidad intelectual una formación más completa y le ayudará a desarrollar habilidades sociales y a modificar las conductas adaptativas lo cual generará mayor oportunidad para lograr una inclusión laboral.

1.2 Vinculación con la política social

1.2.1 A nivel Internacional

Todos los seres humanos tenemos derechos, estos deben de ser bajo cualquier condición económica, social, demográfica, cultural, en el cual van incluidas las personas con discapacidad. (Ministerio de Educación, 2008), y es de suma importancia conocerlos y hacerlos valer ante la sociedad, para poder generar mayores oportunidades, concientización a las personas y respeto a las diferencias.

Según la Declaración Universal de Derechos Humanos todos los seres humanos nacen en igualdad de dignidad y derechos y además tienen todos los derechos y libertades dentro de esta Declaración sin hacer alguna distinción ante cualquier condición.

La Convención de los derechos de las personas con discapacidad (CDPD) fue aprobada el 13 de diciembre del 2006 y fue hasta el año 2008 que entró en vigor en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York. En su artículo 1, establece su propósito:

El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente (Convención de los Derechos de las personas con discapacidad, 2008, p.4)

En su artículo 3 (CDPD, 2008) nos muestra los propósitos generales:

- El respeto de la dignidad, la autonomía, la libertad de decisiones y la independencia.
- La no discriminación
- La inclusión y participación social
- La igualdad de oportunidad sin importar el sexo.

La Convención de Derechos de las personas con discapacidad (CDPD, 2008) en su artículo 27 reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en iguales condiciones a las demás personas, y al poder elegir su trabajo y que este sea accesible e inclusivo.

Además, en sus apartados de este mismo artículo prohíbe la discriminación en el área laboral para las personas con discapacidad, y hace alusión a condiciones de trabajo saludables y seguras, en igualdad de oportunidades y de remuneración, hacer valer sus derechos laborales y sindicales. Así mismo poder generar mayores oportunidades de empleo en todos los sectores de la sociedad, en instituciones tanto públicas y privadas como en empresas.

El Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad fué aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 3 de diciembre de 1982. (Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, 1982)

El propósito del Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad es promover medidas eficaces para la prevención de la discapacidad y para la rehabilitación y la realización de los objetivos de igualdad y de plena participación de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo. Esto significa oportunidades iguales a las de toda la población y una participación equitativa en el mejoramiento de las condiciones de vida resultante del desarrollo social y económico. Estos principios deben aplicarse con el mismo alcance y con la misma urgencia en todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo. (Programa de Acción Mundial para los Impedidos, 1982, part.2)

Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación de las Naciones Unidas fueron aprobadas el 20 de diciembre de 1993, y:

La finalidad de estas Normas es garantizar que niñas y niños, mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de miembros de sus respectivas sociedades, puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás. En todas las sociedades del mundo hay todavía obstáculos que impiden que las personas con discapacidad ejerzan sus derechos y libertades y dificultan su plena participación en las actividades de sus respectivas sociedades. (UN, 1994, p.6)

Las Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación (UN, 1994) consta de 22 normas que resumen el mensaje del Programa de Acción Mundial incorporando la perspectiva de derechos humanos que se ha desarrollado. Estas 22 normas están divididas en cuatro capítulos:

- Requisitos para la Igualdad de participación
- Esferas previstas para la igualdad de participación
- Medidas de ejecución
- Mecanismos de supervisión(UN,1994)

Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) con fecha del 20 de junio de 1983.(OIT, 2008) Considerando que en el año 1981 la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el año Internacional de los Impedidos con el tema de plena participación e igualdad y que a través de un programa mundial de acciones en relación a las personas invalidas tendría que permitir adoptar medidas a nivel nacional e internacional para lograr la plena participación de este sector poblacional en la vida social y en el desarrollo, y de igual manera generar la igualdad y de lograr generar la igualdad de oportunidad en áreas laborales y de integración social.

Contenidos 17 artículos los cuales se dividen en 4 partes (OIT, 2008):

- I. Definiciones y campo de aplicación
- II. Principios de Política de Readaptación Profesional y de Empleo para Personas Inválidas
- III. Medidas a Nivel Nacional para el Desarrollo de Servicios de Readaptación Profesional y Empleo para Personas Inválidas
- IV. Disposiciones finales

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad fue suscrita en el año 1999 en Guatemala, y para el año 2001 fue aprobada por la Cámara de senadores del honorable Congreso de la Unión. El objetivo es la prevención y eliminación de cualquier forma de discriminación hacia las personas con discapacidad y poder integrarlas socialmente. En sus artículos enlista las acciones y compromisos que el estado deberá de cumplir y garantizar el objetivo de dicha Convención. (Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las personas con discapacidad, 2001)

1.2.2 A nivel Nacional

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), 2017) en su última reforma publicada en el diario Oficial de la Federación en febrero del 2017, dentro de su cometido y alcance en materia de inclusión laboral.

En el artículo 1º(CPEUM, 2017) se reconoce que en México todas las personas podrán gozar de los derechos humanos que la misma Constitución Política marca, además de gozar de los derechos que marcan tratados internacionales en los que sea participe.

Además, queda prohibida la discriminación por motivos de etnia, nación, genero, edad, discapacidad, condición social, de salud, religión, ideológica, preferencia sexual, estado civil o alguna otra que pueda atentar contra los derechos humanos y libertades.

En su artículo 5º se establece que:

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. (CPEUM, 2017, p.9)

En el artículo 123° se establece que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley” (CPEUM, 2017, p. 127)

Para garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos de las personas con discapacidad existe la Ley General para la Inclusión de las personas con Discapacidad y su objetivo principal es hacer valer el artículo primero de la Constitución Política de los estados unidos Mexicanos, estableciendo las condiciones en que el Estado deberá asegurar el cumplimiento de los derechos humanos principalmente de las personas con discapacidad, asegurando su inclusión a la sociedad, con igualdad de oportunidades.

Buscando igualdad de oportunidades en todas las áreas para las personas con discapacidad, la Ley General para la inclusión de las personas con Discapacidad (CNDH, 2015) establece en el capítulo II el cual se refiere al trabajo y al empleo, menciona en su artículo 11 que se promoverá el derecho al trabajo y empleo de todas las personas con discapacidad por parte de la Secretaria de Trabajo y Prevención Social, en un ambiente de igualdad de oportunidades.

En cuanto al ámbito educativo, el cual es de suma importancia para la formación integral y para desarrollar habilidades, conocimientos, actitudes y valores que le brinden una mejor calidad de vida a la persona con discapacidad intelectual, el capítulo III el cual está referido a la educación. “La Secretaría de Educación Pública promoverá el derecho a la educación de las personas con discapacidad, prohibiendo cualquier discriminación en planteles, centros educativos, guarderías o del personal docente o administrativo del Sistema Educativo Nacional.” (CNDH, 2015, p.21)

La ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación (Lay para prevenir y eliminar la discriminación, 2016) con el objetivo de ser una sociedad incluyente y prohibir la discriminación, generando igualdad de oportunidades y el poder ejercer los derechos de la población.

El artículo 2° menciona que:

Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos. (Ley para prevenir y eliminar la discriminación, 2016, p.2)

1.2.3 A nivel Estatal

A nivel local la Ley para la protección de los Derechos de las personas con discapacidad en el estado de Nuevo León establece que su “Su objeto es la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad, incluidos en el artículo 10 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.” (Ley para la protección de los derechos de las personas con discapacidad del estado de Nuevo León, 2014, p. 1)

El artículo 4º enuncia que:

Los derechos que establece la presente Ley serán reconocidos a todas las personas con discapacidad, sin distinción por origen étnico o nacional, género, edad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil, o cualquiera otra que atente contra su dignidad. (Ley para la protección de los Derechos de las personas con discapacidad en el estado de Nuevo León, 2014, p. 5)

El artículo 6º (Ley para la protección de los Derechos de las personas con discapacidad, 2014) En materia de Ley es facultad del Poder Ejecutivo del Estado:

- El establecimiento de las políticas públicas en relación a las personas con discapacidad.
- Que dependencias y organismos administrativos públicos estatales trabajen a favor de las personas con discapacidad fomentando la inclusión social y económica.
- El establecimiento de políticas y acciones que den cumplimiento al programa estatal de personas con discapacidad.
- Promover estímulos fiscales a quienes realicen acciones que favorezcan a las personas con discapacidad.
- Garantizar el desarrollo de las personas con discapacidad con forme a la ley.
- Fomentar la inclusión social, ejerciendo los derechos de las personas con discapacidad.
- Generar la participación social y familiar para garantizar la calidad de vida de las personas con discapacidad

En su capítulo III. De la accesibilidad, en su artículo 14º

- I. El derecho de uso exclusivo de los lugares y servicios destinados para personas con discapacidad, los cuales en ningún momento pueden ser utilizados por otras personas;
- II. El derecho de preferencia de los lugares destinados a las personas con discapacidad en transportes y sitios públicos; y
- III. El derecho de libre tránsito para circular por todos los lugares públicos, sin que se obstruyan los accesos específicos para su circulación como rampas, puertas, elevadores, entre otros. (Ley para la protección de los Derechos de las personas con discapacidad, 2014, p.11)

En su capítulo IV. De Salud. En el artículo 15° establece que “Las personas con discapacidad tienen derecho a servicios públicos para la atención de su salud y rehabilitación integral.” (Ley para la protección de los Derechos de las personas con discapacidad, 2014, p.12)

En el capítulo V. Del Trabajo y Capacitación en su artículo 21° (Ley para la protección de los Derechos de las personas con discapacidad, 2014) establece que el estado generará las condiciones necesarias para que se garantice la inclusión laboral de las personas con discapacidad, con la finalidad de crear su independencia económica, para alcanzar un desarrollo pleno y poder ejercer el derecho, a elegir un empleo, tener un hogar, una familia y poseer una vida digna. Además de instrumentar los beneficios fiscales para empresas que emplean a personas con discapacidad considerando adaptaciones y apoyos para facilitar su adaptación, y se podrá otorgar el distintivo de Empresa Incluyente.

En su capítulo VI. De la educación. En su artículo 25°

Es responsabilidad del Ejecutivo Estatal a través de las autoridades educativas el asegurar que las personas con discapacidad tengan la inclusión, permanencia y participación plena en todos los niveles y modalidades educativas con especial énfasis en la educación básica, así como garantizar el cumplimiento del contenido de esta Ley. (Ley para la protección de los Derechos de las personas con discapacidad, 2014, p. 35)

1.3 Contexto del proyecto

1.3.1 Aspectos sociales del problema

1.3.1.1 Perfil del sujeto

La población a quienes está orientado el proyecto son jóvenes y adultos jóvenes diagnosticados con discapacidad intelectual, estudiantes de la Asociación Encuentro: Un lugar para hacer y ser A.C.

El total de estudiantes es de 36 de los cuales el promedio en edades es de entre 15 a 36 años, siendo en total 19 mujeres y 17 hombres.

La población está dividida por niveles de aprendizaje, del 1 al 3, siendo el 1 el nivel inicial y el 3 el nivel final, en el cual van desarrollando habilidades de lectoescritura y matemáticas, así como habilidades para la vida diaria.

Existe otro grupo llamado Pre-encuentro, el cual lleva a cabo otro programa con objetivos diferentes, como socializar, autonomía, control de esfínteres, atención.

1.3.2 Institución donde se implementa el proyecto

La institución en donde se desarrollará el presente proyecto es ENCUENTRO un lugar para hacer y ser A.C. la cual se encuentra ubicada en la calle José L. Garza número 2830 en la colonia Chepevera, en el municipio de Monterrey nuevo León.

Esta Institución es un centro de día para jóvenes y adultos con discapacidad intelectual, con el objetivo de brindar una formación educativa y para la vida. Actualmente da servicio a 36 jóvenes y adultos, dentro de su programa educativo abarca materias de área común, como lectoescritura, conocimiento del ambiente, matemáticas, también el área práctica donde se desarrollan habilidades para la vida diaria, los cuales abarca materias como cocina, reflexión, creatividad, y los talleres complementarios por las tardes que son teatro y música para desarrollar habilidades sociales y culturales.

1.3.2.1 Información oficial de la institución

Antecedentes históricos

El nombre “ENCUENTRO” surgió a partir de un campamento de verano realizado en el mes de julio del año 2009, cuyo objetivo fue era realizar diferentes actividades durante el verano para aprovechar el tiempo libre que los jóvenes y adultos con discapacidad intelectual tenían.

Posteriormente surgieron otros talleres, cada uno con objetivos específicos y que se iban construyendo en conjunto con el joven o adulto con discapacidad, para que encontrara un lugar para establecer vínculos con otros. A partir de esa experiencia se creó la Institución Encuentro un lugar para hacer y ser A.C. con el objetivo de mejorar la calidad de vida, la inserción social, educativa y laboral de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual

El objetivo general de la Institución es mejorar la calidad de vida e inserción social, educativa y laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual.

La misión de la institución es: Fortalecer valores que promuevan la inclusión educativa, laboral y comunitaria, generando en los jóvenes la mayor autonomía posible y autodeterminación.

1.3.2.2 Organigrama de la Institución

Figura N° 1 Organigrama Institucional



Fuente: Elaboración Institucional

CAPITULO II

2. METODOLOGIA DEL PROYECTO

En consideración en lo abordado en el capítulo anterior, los jóvenes y adultos con discapacidad intelectual tienen derecho a ingresar al área de trabajo, a tener las mismas oportunidades de empleo y crecimiento laboral, a tener un sueldo y contar con los beneficios que ofrecen los trabajos.

Un apartado importante para lograr esta inclusión laboral en jóvenes y adultos con discapacidad intelectual, es prepararlos en un espacio educativo y formativo, para desarrollar habilidades sociales, adaptativas y laborales que los ayuden para su formación integral y estén capacitados para poder realizar una práctica laboral que genere a su vez una inclusión laboral.

Es importante tener claro qué metodología se utilizará en el proyecto, para lograr cumplir con los objetivos planteados y obtener los resultados esperados, la metodología es la “descripción de la ejecución técnica del proyecto. Es la explicación pormenorizada de cómo se va a hacer el proyecto” (Crespo, 2011 pág. 2)

El enfoque o metodología que se utilizó para la realización de este proyecto fue la Metodología de Marco Lógico que es “un instrumento de planificación que permite estructurar los principales elementos de un proyecto, subrayando los lazos lógicos entre los insumos previstos, las actividades planeadas y los resultados esperados” (Crespo, 2011 pág.10)

2.1 Diseño del diagnóstico

2.1.1 Selección del instrumento

El instrumento seleccionado para realizar el diagnóstico del problema es una encuesta; según sus objetivos es analítica debido a que “las encuestas analíticas tienen como objeto el estudio de las relaciones entre variables, con el fin de explicar por qué las cosas son de ese modo” (Vivanco, 2005)

Este instrumento fue rediseñado, ya que no se encontró alguno ya validado que pudiera ayudar con el diagnóstico del problema; se utilizaron dos instrumentos tipo encuesta como base para el rediseño.

El instrumento se basó en la encuesta online Percepción de empleadores latinoamericanos sobre la inserción laboral de personas con discapacidad de la Fundación para la Integración del Niño Especial (FINE) de Ecuador, es una organización no gubernamental sin fines de lucro, constituida en 1992 mediante Acuerdo Ministerial 004062, expedido por el Ministerio de Bienestar Social e inscrita en el Consejo Nacional de Discapacidades.

La Fundación para la Integración del Niño Especial tiene como fin y objetivo principal impulsar el desarrollo y bienestar del ser humano con discapacidad e implementar centros que le permitan una mayor integración a la sociedad.

El otro instrumento que se utilizó como base para el diseño de la encuesta realizada es el Procedimiento de VALORACIÓN PARA LA EMPLEABILIDAD (UE, Unión Europea, s/f) y su objetivo principal es de valorar las habilidades en diferentes áreas, como desarrollo físico, madurez personal, uso de nuevas tecnologías, entre otras.

El instrumento rediseñado que se logró obtener fue: Encuesta para empleadores de personas con discapacidad intelectual, la cual tiene como objetivo principal identificar el perfil que requiere una persona con discapacidad intelectual para ser empleado, analizando diversas habilidades sociales, motrices, actitudes, valores y el nivel de importancia del desarrollo de estos campos para ser empleados. Además de conocer datos generales de la empresa, su giro y el total de empleados con DI, así como conocer la situación en la que se encuentra el empleado, su tipo de contrato y su jornada laboral.

El otro instrumento para complementar el diagnóstico y evaluar las habilidades y conductas de la población a intervenir es ABS-S: 2 Escala de conducta adaptativa Segunda Edición, este tipo de instrumento sirve para diagnosticar, clasificar y prestar apoyos a las personas con discapacidad intelectual.

La escala de conducta adaptativa ABS-S: 2 se integra por dos apartados, la primera parte compuesta de 9 dominios de conducta adaptativa, referentes a su funcionamiento independiente en diferentes áreas personales, educativas y sociales, y el segundo apartado formado por 7 dominios de conducta problemática o inadecuada.

La escala de conducta adaptativa se aplicó a jóvenes y adultos con discapacidad intelectual de la institución Encuentro A.C. Se entregaron 15 escalas que fueron enviadas a casa para ser contestadas por los padres o familiares de los alumnos, se eligieron alumnos de diferentes grupos.

Se lograron obtener 12 escalas contestadas, las cuales fueron evaluadas para poder realizar su análisis; de esta forma analizar las habilidades y conductas que los alumnos poseen y las áreas de oportunidad con las que cuentan para empatarlas con las habilidades necesarias para cubrir el perfil que las empresas piden para ser empleados.

2.1.2 Selección de la muestra

Para poder obtener el diagnóstico del problema identificado se aplicó el instrumento diseñado, que es una Encuesta para empleadores de personas con discapacidad intelectual.

El tipo de muestreo que se eligió para la aplicación de la encuesta fue intencional o de conveniencia. Se utilizó este tipo de muestreo ya que se seleccionó solamente a las empresas que tenían dentro de su personal a trabajadores con DI, para la aplicación de la encuesta y obtención de los datos que se necesitaban para obtener el diagnóstico.

Se realizó una búsqueda en internet para lograr identificar a todas las empresas incluyentes con personas con DI en el estado de Nuevo León, obteniendo los siguientes datos:

Empresas identificadas como incluyentes con personal con DI en el Estado de nuevo León

- Starbucks
- Seguetas LenMex
- ABA Seguros
- Chuck e cheese
- FEMSA Corporativo Oxxo
- Uno a uno Taller protegido SADCB
- Lego
- Wal mart
- Kidzania
- Carls Jr

Para el proceso de diagnóstico se aplicaron encuestas para el empleador de personas con discapacidad intelectual a 6 empresas incluyentes del área metropolitana de Monterrey que cuentan con empleados con discapacidad intelectual y alguna otra discapacidad en algunos casos. Las empresas encuestadas fueron : Kidzania, Chuck e cheese, Wal mart, Seguetas Len Mex, Uno a Uno taller protegido y Starbucks. Estas empresas fueron las que aceptaron contestar la encuesta, ya que también se contactó a Carls Junior, OXXO, ABA Seguros que son empresas incluyentes con personal con discapacidad intelectual, con las cuales se realizó el contacto pero no se obtuvo una respuesta para poder aplicar la encuesta.

2.1.3 Procesamiento, análisis e interpretación de los resultados

Posterior a la aplicación de las encuestas a empleadores de personas con discapacidad intelectual, se llevó a cabo el vaciado de la información obtenida en el programa estadístico SPSS, realizando el análisis e interpretación de los datos.

Con la escala de conducta adaptativa se realizó el análisis de los datos y se hizo un cuadro comparativo por dominio para verificar el rango en el que cada alumno se encontraba.

2.1.4 Análisis e interpretación de los datos

A) Datos Generales de la Empresa, Institución u Organización.

Tabla N° 1

Datos de las empresas incluyentes encuestadas

Nombre de la empresa	Años de funcionamiento	Actividad de la empresa	Número total de empleados	Número de empleados con discapacidad intelectual
Starbucks	10	Cafetería	580	3
Uno a uno taller protegido	4	Purificadora de Agua	22	13
Seguetas Len Mex	28	Comercio de maquinaria Industrial	220	2
Wal mart	93	Supermercado	200	1
Kidzania	10	Entretenimiento	300	10

Chuck e chesse	4	Entretenimiento y restaurant	223	3
-------------------	---	---------------------------------	-----	---

Fuente: Elaboración propia

Las empresas encuestadas varían en sus años de funcionamiento, del total de empresas encuestadas dos de ellas tienen 4 años, dos más cuentan con 10 años y las dos restantes tienen 28 y 93 años de funcionamiento respectivamente en el área metropolitana de Monterrey.

El 100% de las empresas encuestadas pertenece al área metropolitana de Monterrey, ubicándose con el 50% en el municipio de Monterrey y el otro 50% en el municipio de San Pedro Garza García.

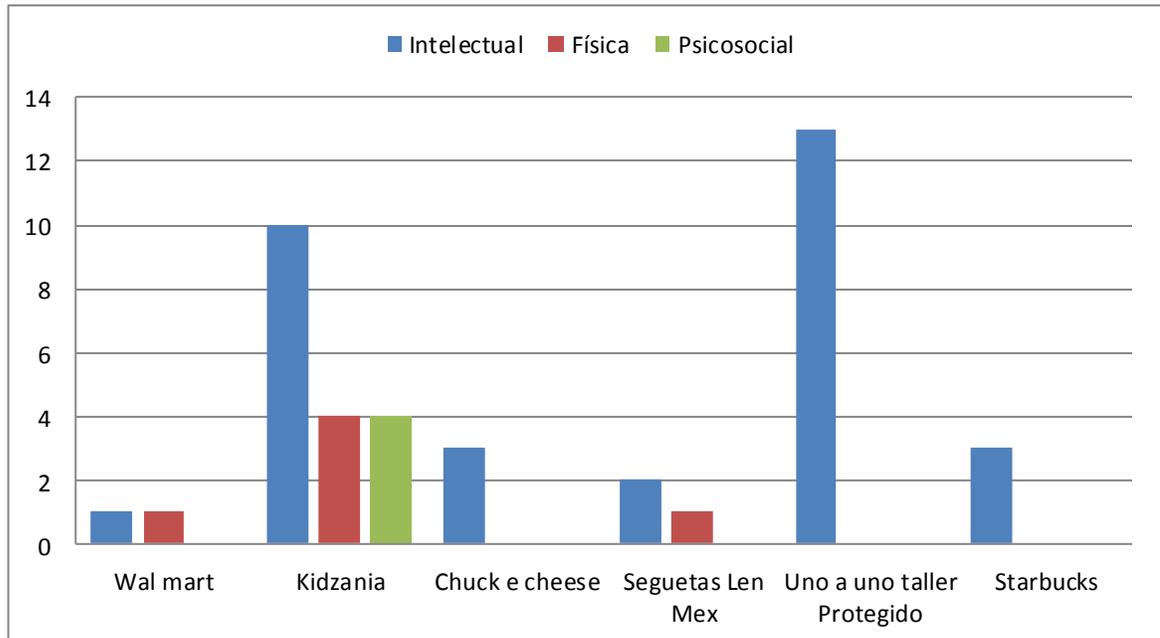
Las empresas encuestadas se dedican a diferentes actividades, el 16.7% corresponde tanto a purificadora de agua como a empresas del giro del entretenimiento, y con el 33.3% se encuentran las de actividades de cafetería y restaurant y giro comercial.

La mayoría de las empresas encuestadas se conforman por un total de empleados que supera a las 200 personas hasta un máximo de 580, pero que esta se contabiliza por toda una región, con excepción de la empresa: Taller protegido Uno a Uno que solamente cuenta con 22 empleados.

El 100% de las empresas encuestadas tiene dentro de su personal a jóvenes o adultos laborando que tienen discapacidad intelectual y algunas otras discapacidades. Realmente se seleccionaron las empresas para que el común tuviera empleados con DI.

Gráfica N° 1

Total de empleados según el tipo de discapacidad por empresa



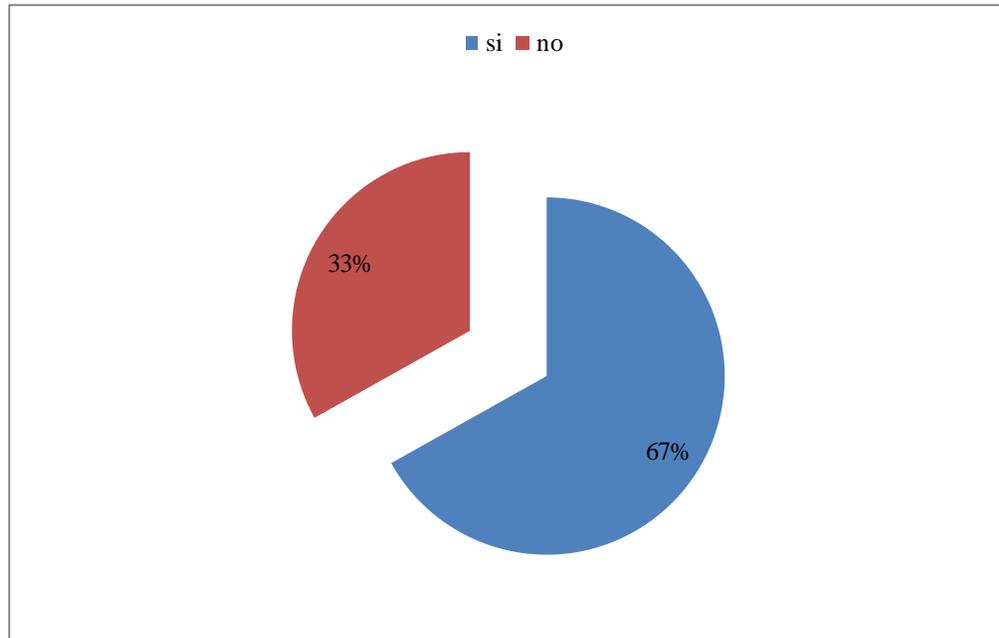
Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la anterior gráfica, el 100% de las empresas encuestadas tienen empleados con discapacidad intelectual, además algunas cuentan con empleados con otras discapacidades como discapacidad física y psicosocial, siendo la predominante la intelectual.

El número de empleados con discapacidad intelectual con los que cuentan las empresas varía en número, dos de ellas tienen dentro de su planta un total de 3 empleados, en el resto de las empresas cada una difiere en el número de empleados de tal forma que la que menor empleados tiene es de 1 y la que tiene más es de 13.

Gráfica N° 2

Empresas que cuentan con un programa de prácticas laborales



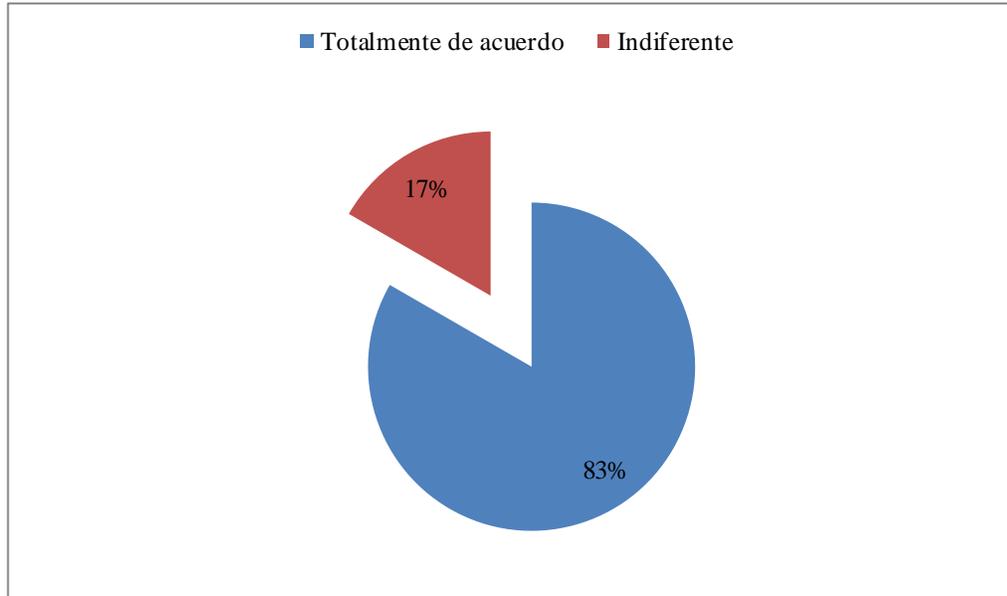
Fuente: Elaboración propia

Al analizar la gráfica anterior se nota que el 66.7 % del total de las empresas encuestadas tienen o han tenido un programa de prácticas laborales para jóvenes con DI, mismo que ha ayudado a generar empleos para algunos practicantes; el 33% de las empresas no cuentan con este tipo de programa.

B) Experiencia que han tenido los Empleadores en Relación con la Inclusión Laboral

Gráfica N° 3

Opinión de los empleadores sobre el trabajo de los empleados con discapacidad intelectual.



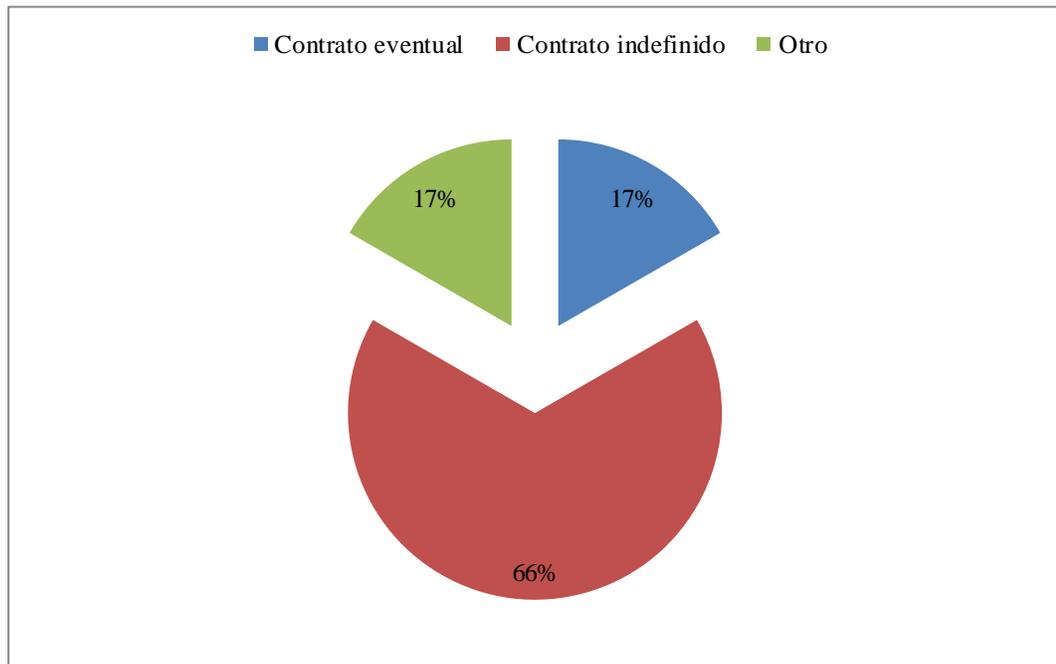
Fuente: Elaboración propia

El 83.3% de los empleadores reporta que los empleados con discapacidad intelectual valoran más su trabajo y lo realizan con un mayor esfuerzo y responsabilidad.

Por otra parte de acuerdo a los datos obtenidos la experiencia que han tendido las empresas encuestadas en relación a la inclusión laboral es 100% satisfactoria.

Gráfica N° 4

Tipo de contrato con el que cuentan los empleados con discapacidad actualmente



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 2

Tipo de contrato actual de los empleados con DI en las empresas incluyentes

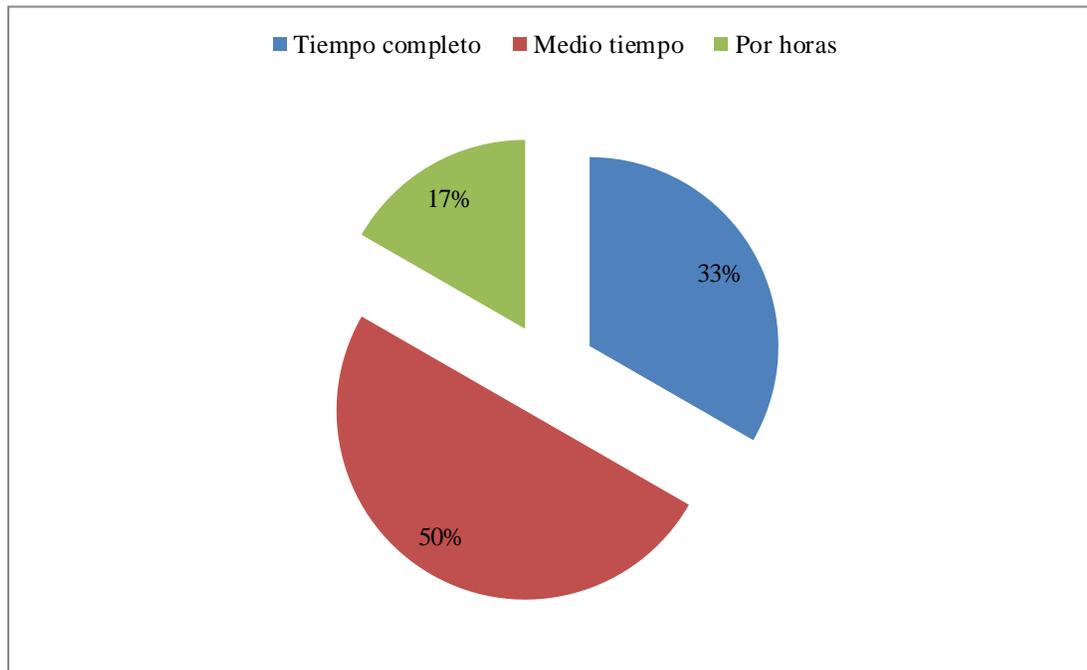
Tipo de contrato de empleados con DI	Frecuencia	Porcentaje
Contrato eventual	1	16.7
Contrato Indefinido	4	66.7
Otro	1	16.7
Total	6	100.0

El 66.7% de los empleados con discapacidad intelectual se encuentran con un tipo de contrato indefinido y prestaciones de ley, el 16.7% tienen actualmente un contrato eventual, debido a que van iniciando en la empresa, y con el mismo porcentaje de 16.7 clasificaron el tipo de contrato como algún otro; por horas o medio tiempo.

Asimismo, es importante destacar que los empleadores con discapacidad intelectual que laboran dentro de las empresas encuestadas se encuentran ubicados en puestos operativos en su totalidad.

Gráfica N° 5

Jornada laboral que tienen los empleados con discapacidad intelectual



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 3

Jornada laboral de los empleados con DI en las empresas incluyentes

Jornada laboral	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	2	33.3
Medio tiempo	3	50.0
Por horas	1	16.7
Total	6	100.0

El 50% de las empresas tienen establecida la jornada laboral de medio tiempo para sus empleados con discapacidad intelectual, el 33.3% de las empresas tienen una jornada laboral de tiempo completo y solamente el 16.7% ha establecido para sus empleados con DI una jornada por horas.

Tabla N° 4

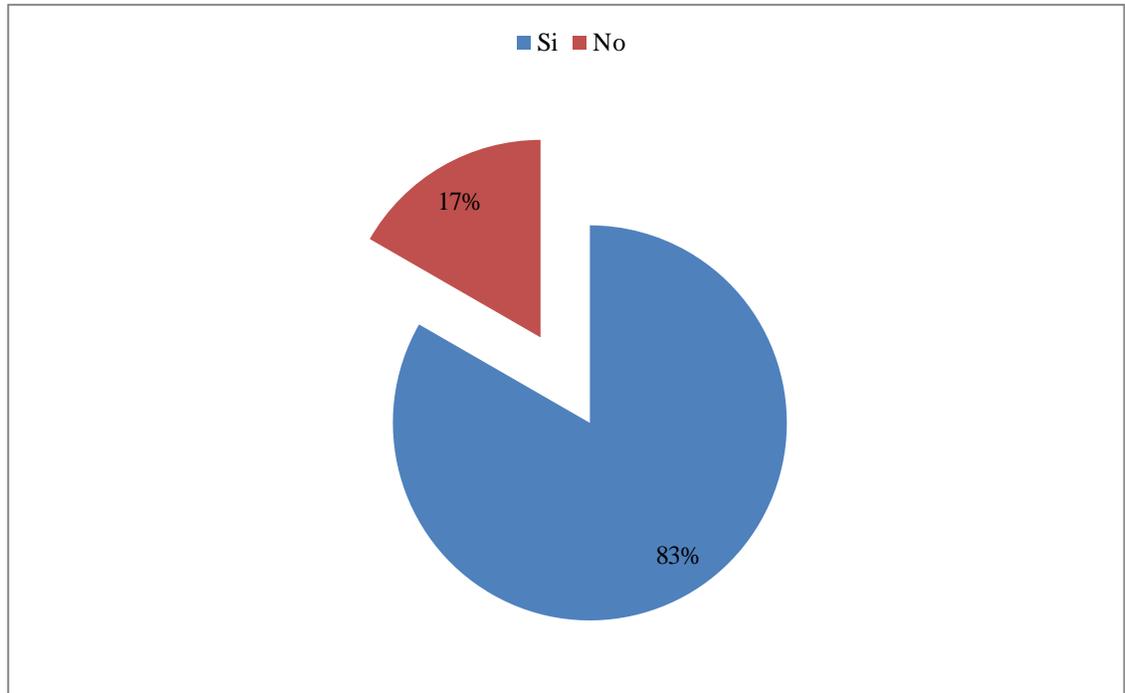
La empresa ofrece capacitación específica para empleadores con discapacidad

Capacitación específica para los empleados con DI	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	50 %
No	3	50 %
Total	6	100 %

El 50% de las empresas ofrecen una capacitación específica para sus empleados con DI, y el otro 50% los incluye dentro de su capacitación general para todos los empleados, con cierto apoyo adicional.

Gráfica N° 6

Empleados con discapacidad intelectual que reciben algún tipo de apoyo adicional para la adaptación de su puesto.

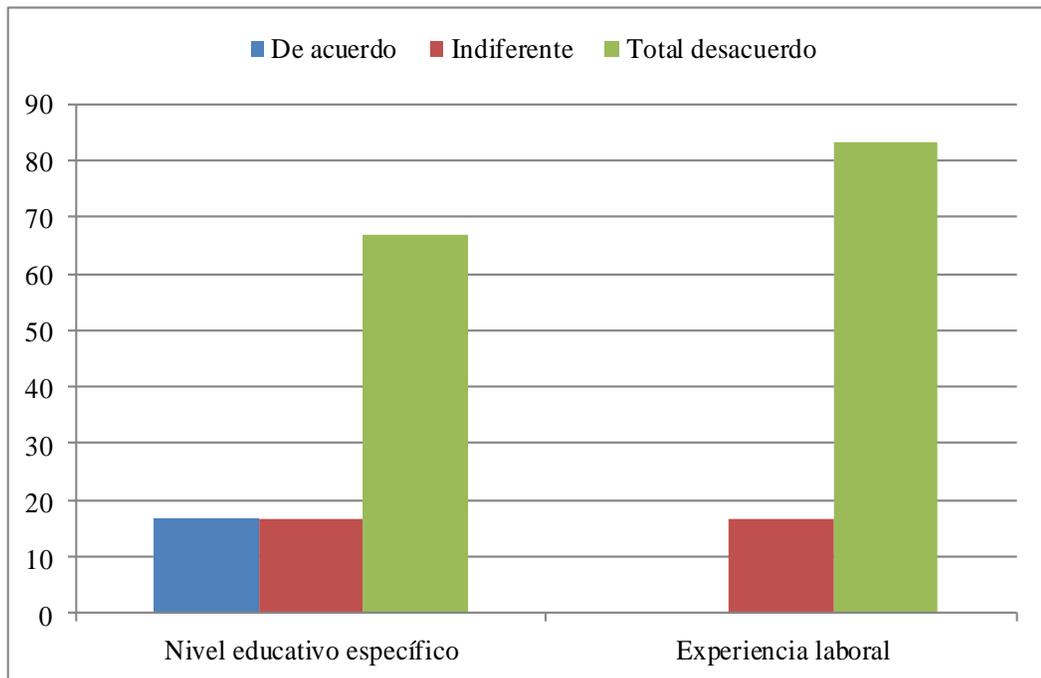


Fuente: Elaboración propia

El 83.3% de las empresas ofrecen apoyo adicional a sus empleados con DI para que logren una adaptación en el puesto asignado, y el 16.7% no ofrece ningún apoyo adicional.

Gráfica N° 7

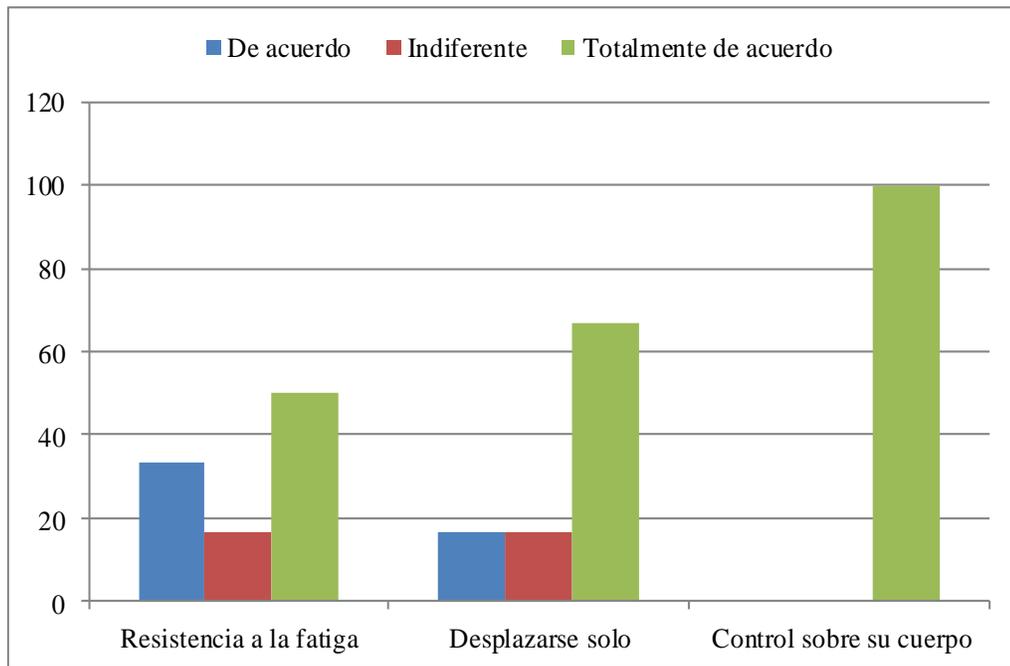
Requerimientos del perfil del puesto



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al perfil del puesto el 66.7% de las empresas consideran que no es necesario un nivel educativo específico para ser empleado y el 83.3% también concuerdan que no es indispensable que los jóvenes y adultos con DI tengan experiencia laboral previa para ser empleados.

Gráfica N° 8
Desarrollo físico

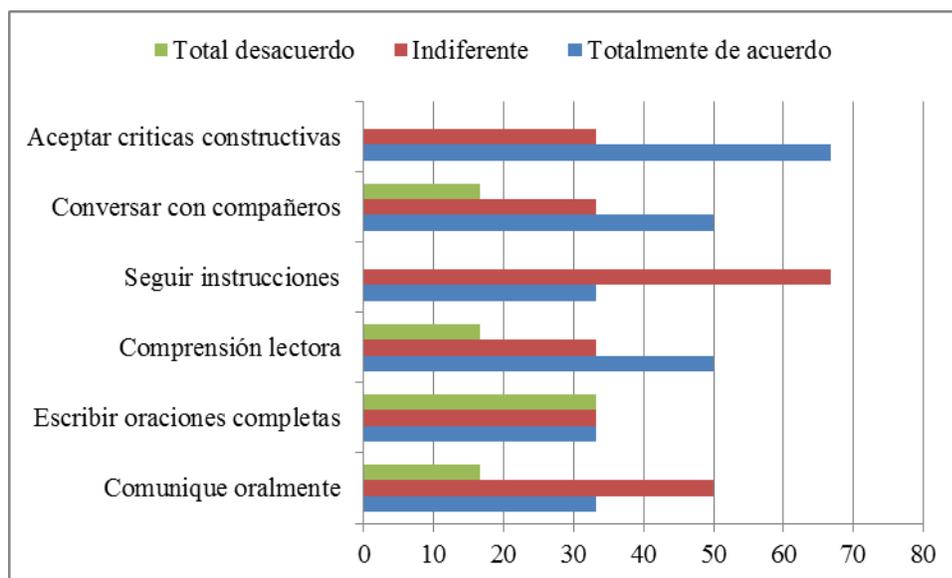


Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las habilidades en el ámbito de desarrollo físico que son necesarias para ser empleados, el 50% de los empleadores considera que es indispensable que los empleados con DI tengan resistencia a la fatiga, y el 66.7% concuerda que deben de poder desplazarse sin dificultad por si solos y el 100% de las empresas incluyentes comparten que deben de tener control sobre su cuerpo

Gráfica N° 9

Desarrollo del lenguaje y comunicación



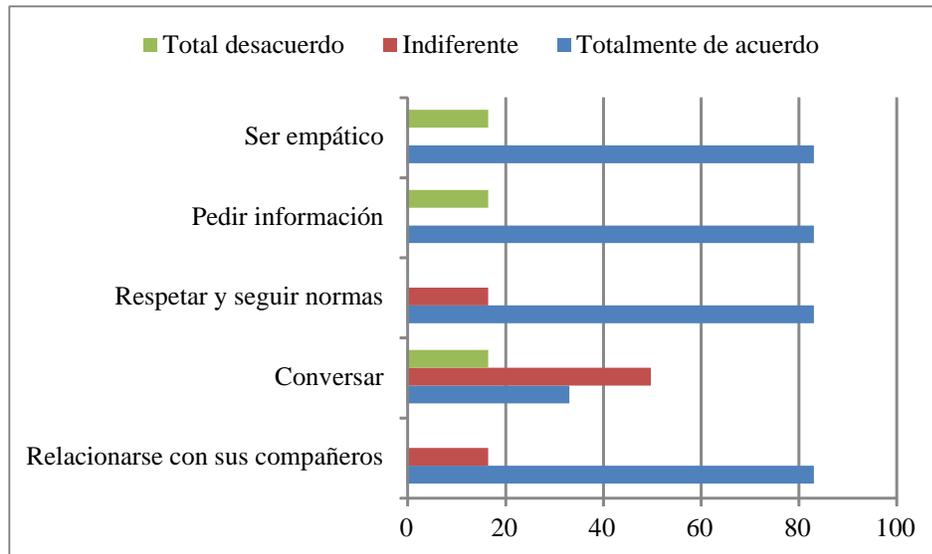
Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las habilidades necesarias que debe de tener un joven o adulto con DI para ser empleado el 50% de las empresas consideran que es para ellos indiferente que sean capaces de comunicarse oralmente con claridad, forma y fluidez; ya que por el puesto que la mayoría ocupa, esta habilidad no se requiere en su totalidad; solamente 33.3% considera que es necesario que sean capaces de escribir oraciones completas, ya que esto lo requiere el puesto en el que estén laborando.

El 50% de los empleadores están totalmente acuerdo que los empleados con DI sean capaces de comprender lo que lean; solamente el 33.3% consideran que deben de ser capaces de comprender y seguir instrucciones complejas; el 50 % están de acuerdo en que sean capaces de entablar conversaciones con compañeros, el 33.3% también cree que es indiferente esta habilidad; pero el 66.7% están totalmente de acuerdo en que deben de ser capaces de aceptar críticas constructivas para poder mejorar su trabajo.

Gráfica N° 10

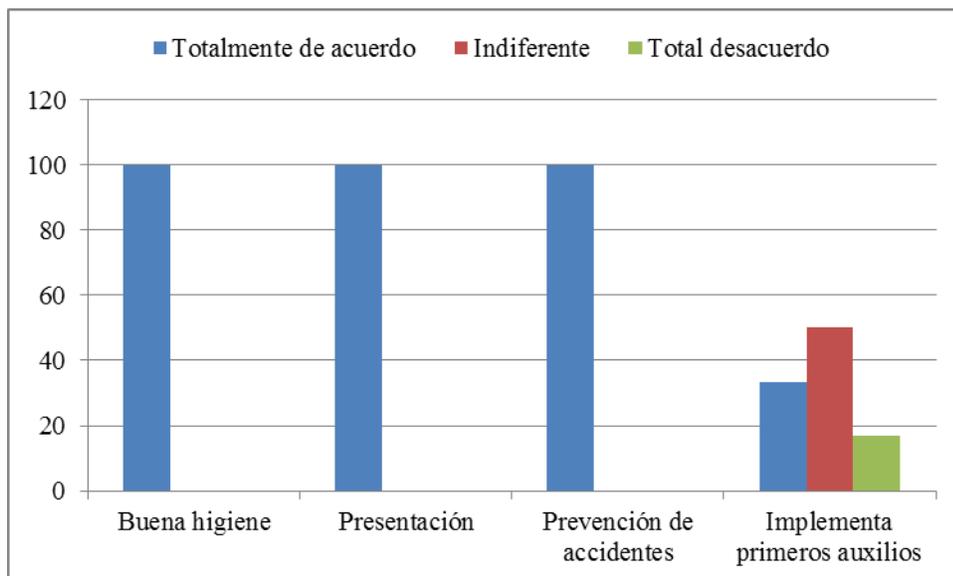
Socialización



Fuente: Elaboración propia

Una área muy importante para ser contratado es la socialización ya que 83.3% de las empresas consideran que están totalmente de acuerdo en que los jóvenes y adultos con DI deben de ser capaces de relacionarse con sus compañeros, y el 50% considera que es indiferente el entablar una conversación con un desconocido; el 83.3% están totalmente de acuerdo en que es indispensable respetar y seguir normas, el mismo porcentaje de empresas concuerda en que es necesario que sean capaces de preguntar y pedir información y con el mismo porcentaje , el 83.3% de las empresas comparte que deben de tener la capacidad de ser empáticos.

Gráfica N° 11
Salud y seguridad

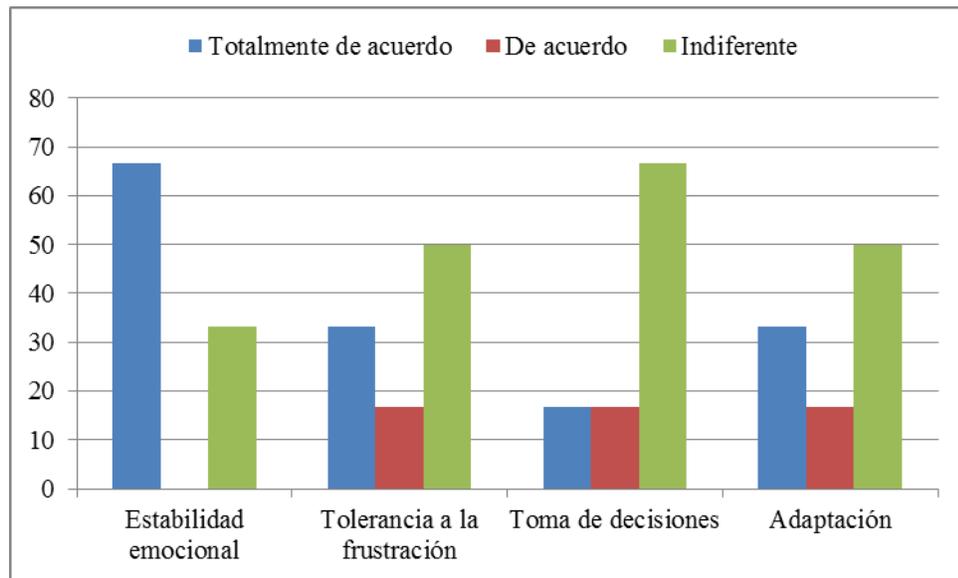


Fuente: Elaboración propia

En el ámbito de salud y seguridad, la totalidad de las empresas encuestadas concuerdan en que sus empleados con DI deben de ser capaces de tener hábitos de higiene, y el 100 % establece que también es necesario tener una buena presentación. El 66.7% de las empresas incluyentes está totalmente de acuerdo en que para ser empleado las personas con DI deben de tener capacidad para prevenir accidentes y el 50% considera que es indiferente poseer la capacidad de implementar primeros auxilios.

Gráfica N° 12

Autonomía y madurez personal

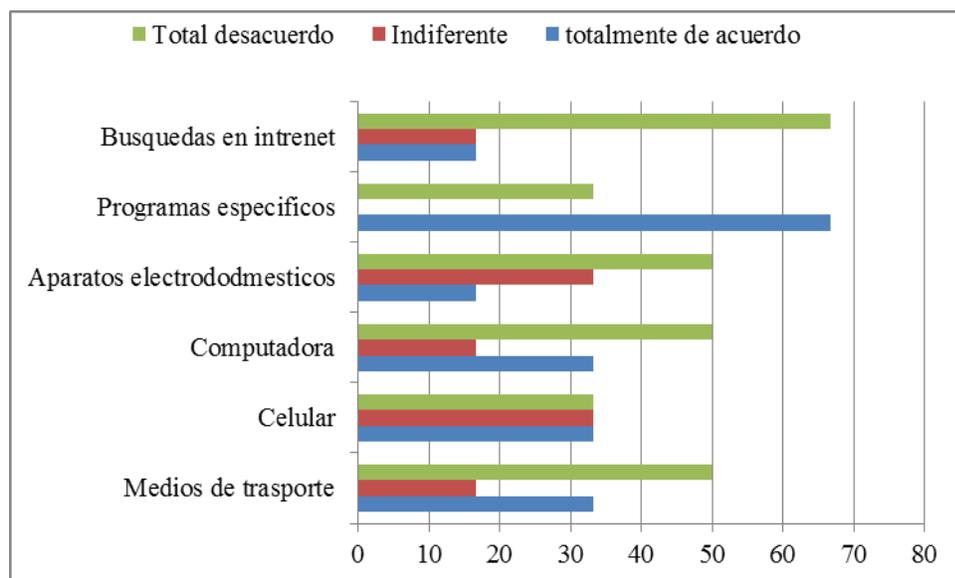


Fuente: Elaboración propia

En el ámbito de la autonomía y madurez personal el 66.7% de las empresas encuestadas están totalmente de acuerdo en que una capacidad para ser empelado con DI es mantener una estabilidad emocional, el 33.3% está totalmente de acuerdo que deben de tener tolerancia a la frustración, pero el 50% considera que es indiferente esta capacidad; también es indiferente para el 66.7% la capacidad de tomar decisiones ya que consideran que en sus puestos y actividades correspondientes no es impactante; y el 33.3% están totalmente de acuerdo en que tengan la capacidad de adaptarse, aunque el 50% considera esto indiferente ya que mencionan que no hay tanta rotación en actividades o puestos para los empleados con DI.

Grafica N° 13

Uso de nuevas tecnologías y medio de transporte



Fuente: Elaboración propia

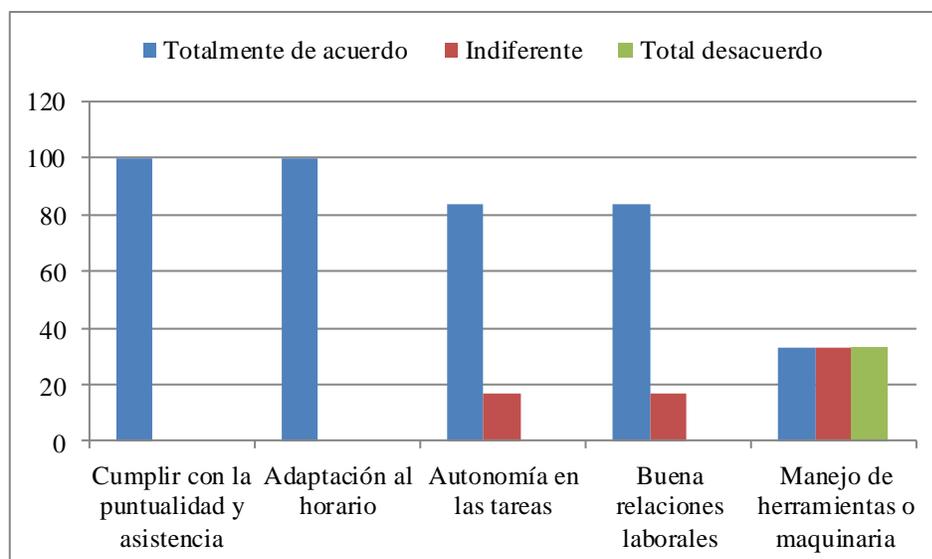
En el área del uso del transporte de forma autónoma, el 50 % de las empresas se encuentran en desacuerdo que sea un requerimiento para ser contratado o algo importante que la persona con discapacidad debe de dominar. El 33.3 % opina que si es importante la capacidad de viajar solo.

De igual porcentaje con 33.3% las empresas consideran tanto indiferente como totalmente de acuerdo la capacidad de poder usar el teléfono celular, para las empresa que consideran indiferente esta habilidad mencionan que porque el uso del mismo no es indispensable para realizar su trabajo; un total de 33.3% está en total desacuerdo que deban de ser capaces de utilizar la computadora, ya que dentro de su puesto no es indispensable.

Solamente el 16.7% considera estar de acuerdo en que deben de ser capaces de utilizar aparatos electrodomésticos, las demás empresas están en total desacuerdo, en desacuerdo e indiferente; el 66.7% está en total acuerdo en utilizar programas específicos, y el 66.7% está en total desacuerdo en que es importante que sean capaces de realizar una búsqueda en internet, ya que esto no va dentro de sus actividades laborales.

Grafica N° 14

Habilidades y hábitos socio laborales



Fuente: Elaboración propia

En el área de habilidades y hábitos socio laborales la totalidad de las empresas incluyentes están totalmente de acuerdo que los empleados con DI sean capaces de cumplir con la normativa de puntualidad y asistencia y que sean capaces de adaptarse a un horario para sus actividades; y concuerdan el 83.3 % de las empresas totalmente de acuerdo en que deben de ser capaces de poseer autonomía en la realización de la tarea y mantener buenas relaciones personales en el trabajo; solamente el 33.3% de las empresas están en total de acuerdo que deben de manejar algún tipo de herramienta o maquinaria, esto dependerá directamente con el puesto y actividades asignadas.

C) Análisis de la Escala de Conducta Adaptativa

Grafica N° 15

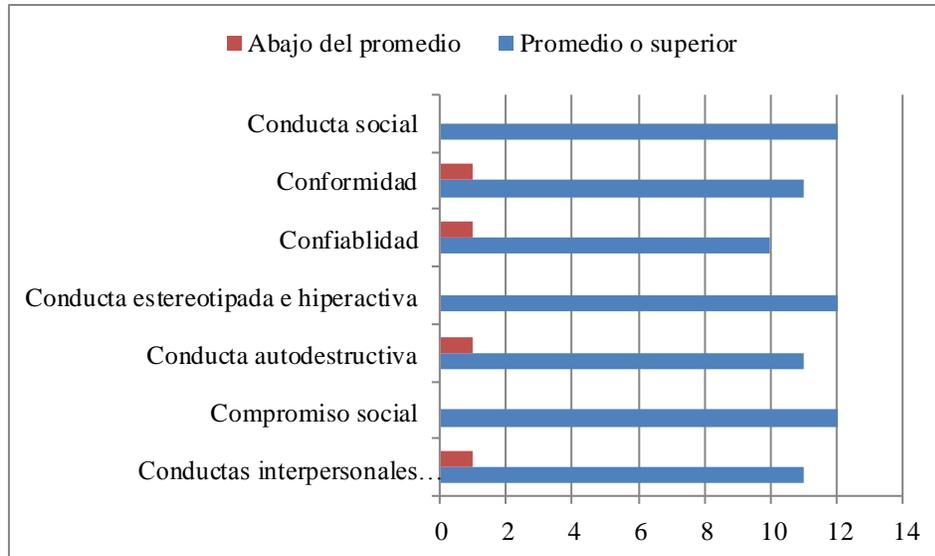
Primera parte: Dominios



Fuente: Elaboración propia

En la primer parte de la Escala de conducta adaptativa, en los dominios que presentan áreas de oportunidad son Actividad económica que abarca el manejo del dinero, las habilidades que tiene para realizar movimientos bancarios, a la administración de su presupuesto para sus gastos, el nivel de habilidad en compras, como la realización de mandados a tiendas, la capacidad de realizar compras por si solo y los recursos que utiliza para la realización de sus compras (tarjetas de débito efectivo, identificación oficial); y Actividad pre vocacional y vocacional que se refieren al nivel de complejidad que poseen los alumnos para realizar cierto trabajo, el desempeño con el que lo realizan y los hábitos que tienen dentro del trabajo (puntualidad, inasistencia.).

Grafica N° 16
 Segunda parte: Dominios

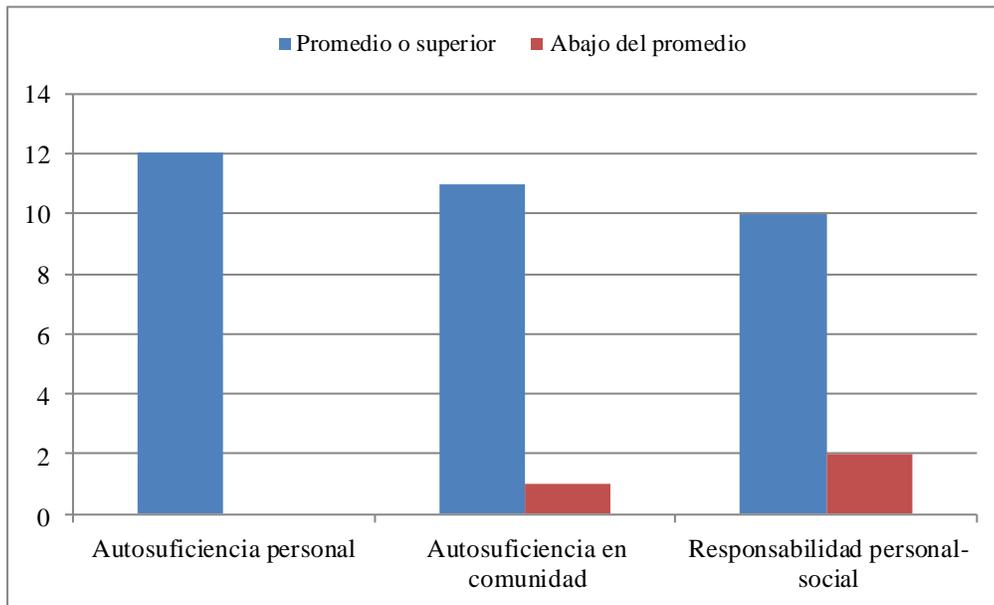


Fuente: Elaboración propia

En la segunda parte de la Escala de Conducta Adaptativa, el dominio que presenta mayor área de oportunidad son la confiabilidad que se refiere a las conductas en donde muestran poco respeto por las cosas de los demás, el tomar las cosas de los demás mentir o hacer trampa, dañan sus pertenencias personales, dañan la propiedad pública o de los demás.

Gráfica N° 17

Primera parte: Factores

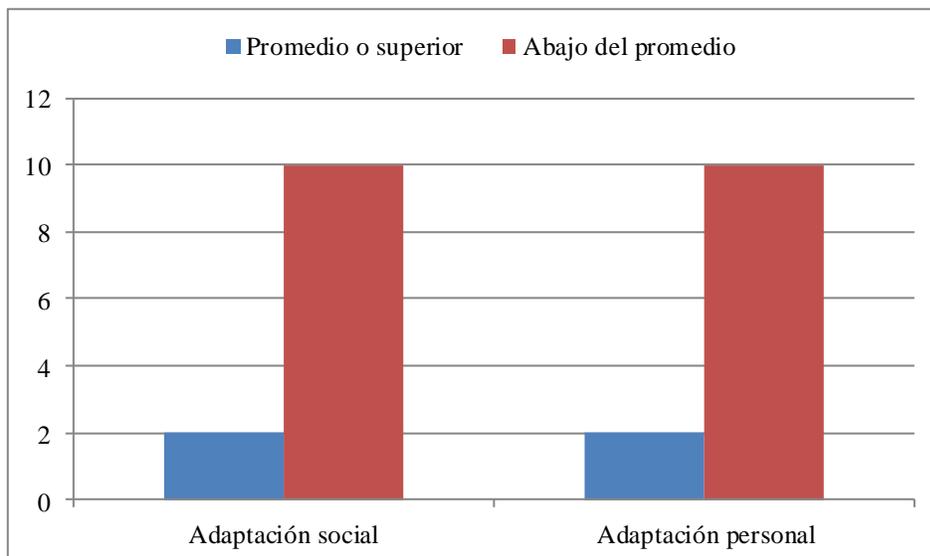


Fuente: Elaboración propia

Este apartado son los factores de la primera parte de los dominios; en donde el factor que presenta mayor área de oportunidad es el de Responsabilidad personal-social que abarca los dominios de Autodirección, responsabilidad y socialización.

Gráfica N° 18

Segunda parte: Factores



Fuente: Elaboración propia

En este apartado los dominios correspondientes son de la segunda parte de la escala de conducta adaptativa, y ambos factores reflejan gran área de oportunidad en los alumnos. El factor de adaptación social que abarca los dominios conducta social, conformidad y confiabilidad; y el factor de adaptación social que incluye los dominios conducta estereotipada e hiperactiva y conducta autodestructiva en donde en ambos factores la mayor parte de la población o más presenta un nivel abajo del promedio.

2.1.5 Análisis descriptivo de los resultados más relevantes

Los resultados obtenidos producto de este diagnóstico muestran las habilidades o perfil necesario que las empresas incluyentes con empleados con DI requieren para ser contratados, y además con el análisis de la Escala de conducta Adaptativa analizamos las habilidades y conductas actuales de la población a intervenir, y las áreas de oportunidad que tienen en relación con las habilidades y conductas que las empresas necesitan para desarrollarse en los puestos que tienen para emplearlos.

La importancia de conocer ambos datos ayudará a poder trabajar en conjunto, con las habilidades y conductas que requiere la empresa y con las que al alumno le hacen falta desarrollar, para que de esta forma estén preparados para poder realizar una práctica que genere una inclusión laboral, y que esta inclusión sea exitosa, para lograr la autonomía e independencia de los jóvenes y adultos con DI.

Se encuestaron a 6 empresas del área metropolitana de Monterrey que son incluyentes y cuentan con empleados con DI. El 67% de las empresas encuestadas mencionan tener algún tipo de programa de prácticas laborales, o bien mencionan que de esta forma abrieron las plazas que actualmente tienen sus empleados con DI.

La totalidad de empresas encuestadas en que la inclusión laboral de personas con DI ha sido una experiencia satisfactoria y el 83.3% menciona que los empleados con DI valoran más su trabajo y lo realizan con mayor esfuerzo y responsabilidad.

En cuanto al tipo de contrato que tienen actualmente los empleados con DI, el 66.7% cuentan con un contrato indefinido y con prestaciones de ley, y la jornada laboral que cumplen es del 50% de medio tiempo.

Además, la mayoría de las empresas concuerdan que no es necesario tener un nivel educativo específico ni tampoco experiencia laboral; esto es un aspecto muy importante y positivo ya que ningún alumno de la población a intervenir cuenta con experiencia laboral y su nivel educativo varía.

Las empresas mencionaron el nivel en el que el joven o adulto con DI debe estar en cuanto a habilidades en varias áreas; en el ámbito del desarrollo físico las empresas concuerdan que sus empleados con DI deben de tener control de su cuerpo y resistencia a la fatiga, dominio que en la población es una fortaleza, ya que cuentan con un balance corporal en casi la totalidad de los alumnos a intervenir.

En el área del desarrollo del lenguaje y comunicación los empleadores requieren que sean capaces de comprender lo que lean y que escriban oraciones completas, dominio que también tienen desarrollado por la formación educativa que se proporciona en la Institución Encuentro A.C.

En el área de socialización el 66.7% de las empresas consideran que los jóvenes y adultos con DI deben ser capaces de relacionarse con sus compañeros y concuerdan en que es

indispensable respetar y seguir normas; en este dominio de socialización y conducta social que abarca las interacciones con los demás, su madurez social, el respeto a los demás, los jóvenes y adultos con DI se encuentran casi en su totalidad en el rango promedio o arriba del promedio en la población a intervenir, el cual es una fortaleza; pero un dominio que habría que trabajar para que en el área laboral la socialización sea la más idónea, será el dominio de confiabilidad que abarca el respeto por las cosas de los demás, el mentir, el tomar cosas de los demás sin permiso, ya que en este dominio existe una área de oportunidad que será indispensable trabajar.

En el área de salud y seguridad los empleadores concuerdan en su totalidad que debe de tener hábitos de higiene y la mayoría considera que deben de tener una buena presentación para la realización de su trabajo, este dominio también es una fortaleza ya que los alumnos se encuentran en el rango promedio o superior en funcionamiento independiente que abarca habilidades de autocuidado, higiene personal, vestimenta.

En cuanto a las habilidades de autonomía y madurez personal para ser empleado es necesario mantener una estabilidad emocional, un poco de tolerancia a la frustración, y la capacidad de adaptarse.

A pesar de que las empresas no consideran como requisito tener experiencia laboral, es necesario contar con habilidades y hábitos socio laborales para lograr una mejor inclusión y realización de las tareas de su trabajo, es necesario que cumplan con la normativa de puntualidad y asistencia, capaces de adaptarse a un horario, y ser autónomos en la realización de sus tareas asignadas, y mantener buenas relaciones laborales; es un área importante a trabajar en los alumnos de la institución Encuentro ya que en actividad pre vocacional y vocacional tienen áreas de oportunidad, aun cuando cumplan con la normativa de su institución en la cual estudian actualmente, no se han enfrentado a un ambiente laboral, y no han sido expuestos a la realización de trabajos complejos en relación con el ámbito laboral.

Otra área de oportunidad a trabajar, que es importante para su autonomía, y más al estar adentrados al mundo laboral, es la de actividad económica, que abarca habilidades como el uso del dinero, el uso de bancos, el mantener un presupuesto y ahorro, las habilidades para realizar sus propias compras y los recursos que utiliza para estas, como tarjeta de crédito, débito, efectivo, el contar con su identificación.

Es de gran importancia generar desde el sistema educativo, una formación integral para los jóvenes y adultos con discapacidad intelectual, una formación para adentrarse a la sociedad, con el desarrollo de habilidades sociales, conductas adaptativas y conocimientos que los ayuden a generar oportunidades de realización; en este caso de incorporación al mundo laboral.

El desarrollar habilidades socio laborales y conductas adaptativas generará una preparación para la realización de una práctica laboral, y a su vez, esta práctica puede generar una inclusión en empresas incluyentes o no incluyentes, pero interesadas en serlo. Para trabajar estas habilidades necesarias para ser empleados y desarrollar al máximo las habilidades y conductas que la población a intervenir presenta como áreas de oportunidad se diseñó el Taller complementario formativo socio laboral para realizar prácticas e inclusión

laboral para jóvenes y adultos con discapacidad intelectual de la Asociación Encuentro.

2.1.6 Resultados del diagnóstico social del proyecto

Habiéndose realizado un estudio social en empresas incluyentes con empleados con discapacidad intelectual, sobre las condiciones de empleo, las oportunidades existentes, el desempeño, la experiencia en inclusión laboral de la empresa, y el perfil más óptimo que requiere la empresa para poder contratar a jóvenes y adultos con DI, se puede afirmar que aún con los cambios sociales que se han presentado en los últimos tiempos y las oportunidades para las personas con discapacidad aún son escasas, ya que en el área metropolitana de Monterrey, en especial con las empresas encuestadas, son muy pocos los puestos ofertados para este sector de la sociedad.

2.2 Diseño y planeación de la intervención

Es de gran importancia determinar el paradigma que contendrá el proyecto, debido a que “El conocimiento de los paradigmas de investigación nos ayuda a situarnos y conocer mejor el modelo o modelos metodológicos en los que nos propongamos encuadrar un estudio empírico (Ricoy, 2006, p.12)”. De esta forma se podrá plantear de manera más idónea las bases del proyecto social a implementar.

Es importante entender que “el paradigma debe ser concebido como una serie de valores compartidos, esto es, un conjunto de métodos, reglas y generalizaciones utilizadas conjuntamente por aquellos entrenados para realizar el trabajo científico de investigación, que se modela a través del paradigma como logro (ITAM, s.f.)”, en este caso para poder realizar el proyecto y la intervención basados en un paradigma.

La aparición del modelo positivista se sitúa a finales del siglo XIX e inicios del siglo XX. El cual está basado la teoría positivista del conocimiento (Ricory 2006)

El paradigma positivista es el que mejor encuadra en el proyecto a desarrollar debido a los objetivos, población y actividades a realizar. “El paradigma positivista se califica de cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, sistemático gerencial y científico-tecnológico”. (Ricory, 2006, p.14) Se ha elegido este paradigma debido a que la intervención a realizar será para poder desarrollar habilidades sociales y laborales en jóvenes y adultos con discapacidad intelectual, de este modo estará capacitado para realizar una práctica laboral que pueda generar una inclusión laboral, para que a su vez se genere una mayor autonomía y exista una inclusión social mediante el área laboral.

Usher y Bryant (1992 citado en, Ricory 2006) señalan que los supuestos básicos del paradigma positivista son:

- La existencia de un mundo real exterior e independiente de los individuos como seres

despersonalizados.

- El conocimiento de ese mundo puede conseguirse de un modo empírico mediante métodos y procedimientos adecuados libres de enjuiciamientos de valor para ganar el conocimiento por la razón.
- El conocimiento es objetivo (medible), cuantifica los fenómenos observables que son susceptibles de análisis matemáticos y control experimental.
- Las condiciones para la obtención del conocimiento se centran esencialmente en la eliminación de los sesgos y compromisos de valor para reflejar la auténtica realidad.

En el paradigma positivista, los propósitos científicos están por encima de los valores que los sujetos expresen y de su contexto, centrándose en el mundo de forma neutral para garantizar explicaciones universales generalizables. La metodología adoptada sigue el modelo hipotético-deductivo de las ciencias naturales, categorizando los fenómenos sociales en variables «dependientes» e «independientes», entre las que se establecen las relaciones estadísticas. Best (1981) reconoce el control o manipulación que se da sobre las variables, estímulos o condiciones ambientales, dirigiéndose el enfoque hacia las relaciones de causa-efecto. Con todo, este autor ensalza la exactitud para descubrir y desarrollar un cuerpo de conocimiento generalizable a un amplio sector de la población. (Ricory,2006, p.15).

Modelo

Con las divisiones del método de caso, de grupo y comunitario dejaron de tener sentido y es entonces que pasan a ser entendidos como niveles de intervención, ya que se pueden utilizar para resolver un mismo problema social solamente en diferentes niveles. De esta forma es como los modelos de Trabajo Social surgen. Los modelos son una herramienta de gran importancia para el análisis y descripción, para la sistematización, el control y la comprensión de los sucesos físicos o sociales más importantes (Viscarret, 2007).

Es importante tener claro el modelo a utilizar, para de esta forma, poder realizar la intervención adecuada y cumplir con las necesidades de los usuarios. El modelo seleccionado para el proyecto es el centrado en la tarea.

Modelo Centrado en la Tarea

El modelo que se decidió para la intervención fue el centrado en la tarea “este modelo pretende proporcionar a los clientes una experiencia gratificante en la solución de problemas de tal forma que los clientes mejoren en su capacidad de afrontar las dificultades y puedan aprender a través del proceso.” (Viscarret, 2006), mismo que se pretende trabajar con los

jóvenes con discapacidad intelectual que están en edad laboral de la institución Encuentro.

a) Nombre del proyecto

Proyecto complementario formativo para la práctica e inclusión laboral de jóvenes y adultos con Discapacidad intelectual de la Asociación Encuentro: un lugar para hacer y ser A.C.

b) Justificación del proyecto

Es de suma importancia desarrollar en los jóvenes y adultos con discapacidad intelectual habilidades sociales y conductas adaptativas que les permitan adentrarse al mundo laboral, así con el desarrollo de las mismas ayudará a que el proceso de inclusión laboral se dé con mayor facilidad, debido que estará preparado para aprender diversas destrezas para la realización de la tarea.

c) Objetivo general

Fortalecer las habilidades sociales y laborales de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual mayores de 18 años de la Asociación Encuentro, mediante un programa formativo con el fin de prepararlos para una práctica que genere una inclusión laboral.

d) Objetivos específicos

- Desarrollar un Diagnóstico del perfil del empleado con discapacidad intelectual para ser contratado por empresas incluyentes y un perfil de habilidades de los jóvenes y adultos con discapacidad intelectual a intervenir.
- Desarrollar habilidades sociales y laborales que ayuden a la preparación de los alumnos de la institución Encuentro para poder realizar una práctica de inclusión laboral.
- Diseñar un programa para la formación socio laboral de jóvenes y adultos con DI mediante la aplicación de un Taller complementario formativo socio laboral para realizar prácticas e inclusión laboral de jóvenes y adultos con DI

e) Metas

- Al menos el 80% de los alumnos participantes concluyan la formación del taller.
- Que al menos el 80 % de los alumnos obtengan en la evaluación sumativa un 80% como porcentaje mínimo.
- Al menos el 80 % de los alumnos participantes adquiera los conocimientos y habilidades abordadas durante el taller.
- Al menos el 90 % de los alumnos participantes muestran iniciativa e

interés sobre los temas y actividades planteados en el taller.

- Que al menos el 80% de los alumnos muestren satisfacción con el taller cursado.

f) Plazos:

El plazo de la realización de la intervención del proyecto se efectuará los meses septiembre, octubre y noviembre de 2016, período en el cual se desarrollará el taller planeado, implementado las estrategias y actividades ya planeadas para buscar cumplir con los objetivos del proyecto.

g) Localización física

Para la aplicación del proyecto se seleccionó la Asociación Encuentro: un lugar para hacer y ser A.C., que es un centro de día encargado de la formación educativa y extracurricular de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual. La cual está ubicada en la calle José L. Garza número 2830 en la colonia Chepevera, en el municipio de Monterrey Nuevo León.

h) Calendarización de actividades

En el cronograma correspondiente a la figura 5, de actividades se establecen los tiempos estimados para la realización del proyecto.

i) Recursos

Los recursos a utilizar para poder implementar el proyecto serán, recursos humanos con los que apoye la institución Encuentro, recursos materiales necesarios, tecnológicos y financieros que se describen en la matriz de marco lógico.

j) Delimitación de estrategias de intervención

En todo proceso educativo o formativo es importante establecer las estrategias que se utilizarán para llegar a alcanzar esos saberes, reflexiones o habilidades, para del mismo modo cumplir con los objetivos planteados en el proyecto.

Se utilizarán diversas estrategias tanto de enseñanza las cuales “son procedimientos que el agente de enseñanza utiliza en forma reflexiva y flexible para promover el logro de aprendizajes significativos en los alumnos” (Díaz, 2002), como también estrategias de aprendizaje, las cuales corresponden a los aprendices, estudiantes, participantes o alumnos inmersos en un proceso formativo y son “ procedimientos (conjunto de pasos, operaciones o habilidades) que un aprendiz emplea en forma consciente, controlada e intencional como

instrumentos flexibles para prender significativamente y solucionar problemas” (Díaz, 2002). Dichas estrategias se encuentran descritas en la carta descriptiva del Taller socio laboral. (Anexo 3).

Se diseñaron mini planes, los cuales contienen los pasos de cada sesión, así como las estrategias, recursos, temáticas, lo cual ayuda al tallerista a tener una planeación mucho más organizada y lograr cumplir con los objetivos del taller y de cada sesión. (Anexo 4). Dichos mini planes, son flexibles, debido a que hay que considerar el ambiente grupal o los percances que puedan surgir, solamente tomar nota de los ajustes que se realizaron.

2.2.1 Metodología de marco lógico

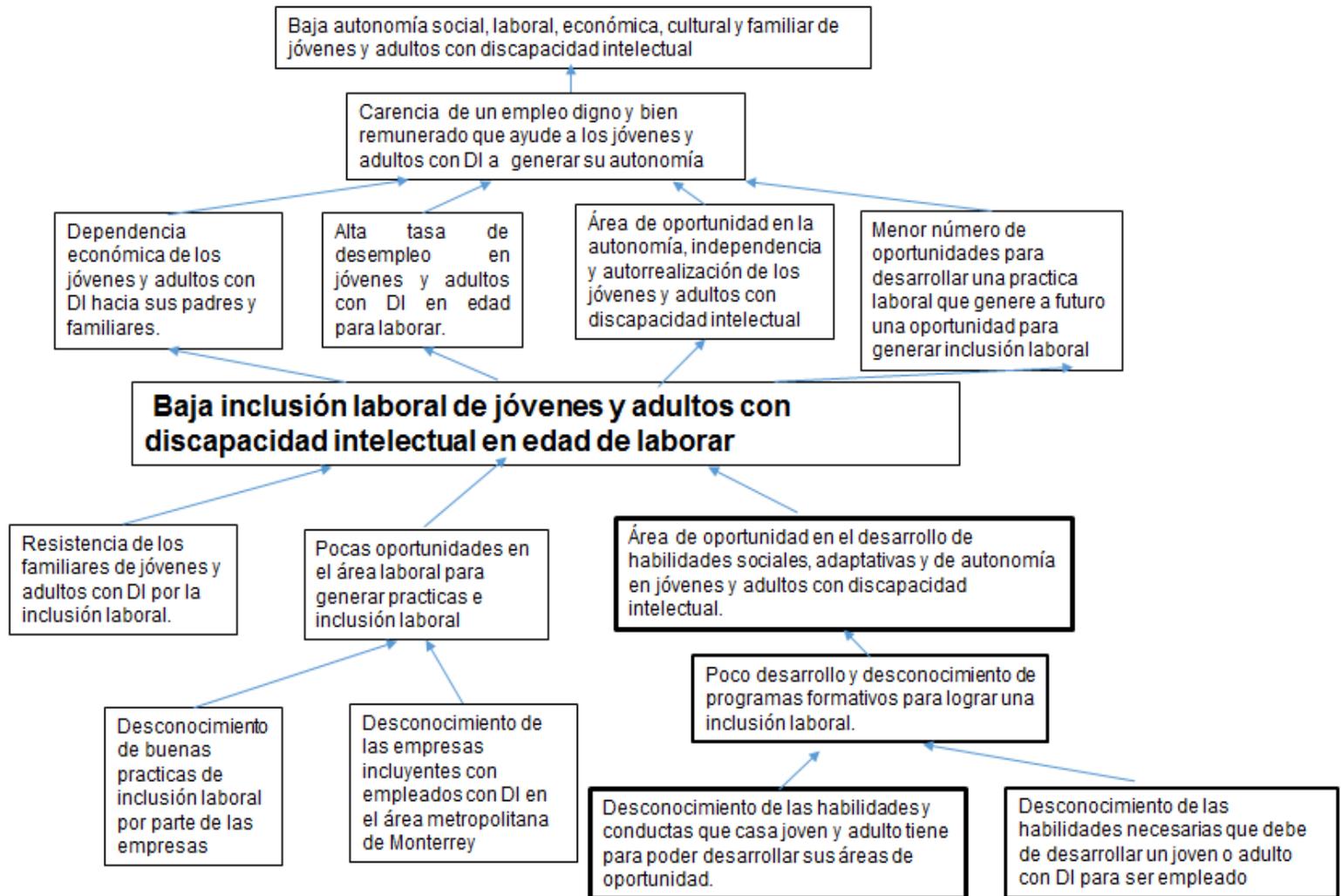
Cuadro N° 1 Cuadro de involucrados

Grupos	Intereses	Problemas percibidos	Recursos y mandatos
Alumnos con discapacidad intelectual (DI) de la institución Encuentro A.C.	Desarrollar habilidades sociales y pre laborales para ser apto para realizar una práctica laboral	Habilidades no desarrolladas y la resistencia de las familias para la inclusión laboral	Humanos, recursos materiales: hojas, cartulinas, colores, equipo de cómputo.
Encuentro A.C.	Ofertar un programa que pueda formar a sus alumnos para realizar una práctica laboral e ir generando inclusión laboral	Dificultades que puedan presentarse e cada alumno según su discapacidad.	Humanos, (docentes, personal administrativo)
Empresas incluyentes (empleados con DI)	Mejorar el proceso de inclusión laboral mediante prácticas laborales para generar empleos y propuestas para los practicantes con DI.	Manejo inadecuado del proceso de prácticas laborales. Una inclusión laboral no exitosa. Pocos trabajadores con DI dentro de las empresas.	Humanos, administrativos, beneficios fiscales, infraestructura, otras instituciones para realizar convenios que mejoren la inclusión laboral
La familia de los jóvenes con DI en edad de laborar.	El desarrollo y en algunos casos necesidad para que se logre una inclusión laboral satisfactoria.	La resistencia a que sus hijos laboren aun cuando poseen muchas habilidades. Miedo a la inclusión laboral y lo que repercute.	Los integrantes de la familia, situación socioeconómica familiar.
Empresas interesadas en ser empresas incluyentes con empleados con DI	Ser una empresa incluyente Beneficios fiscales. Apoyar a las personas con DI ofertando empleos para generar una vida más independiente	Desconocimiento sobre DI. Poco o ningún acercamiento con las personas con DI. Desconocimiento del proceso para la inclusión laboral exitosa.	Humanos, administrativos, beneficios fiscales, infraestructura, otras instituciones para realizar convenios que mejoren la inclusión laboral

Fuente: Elaboración propia

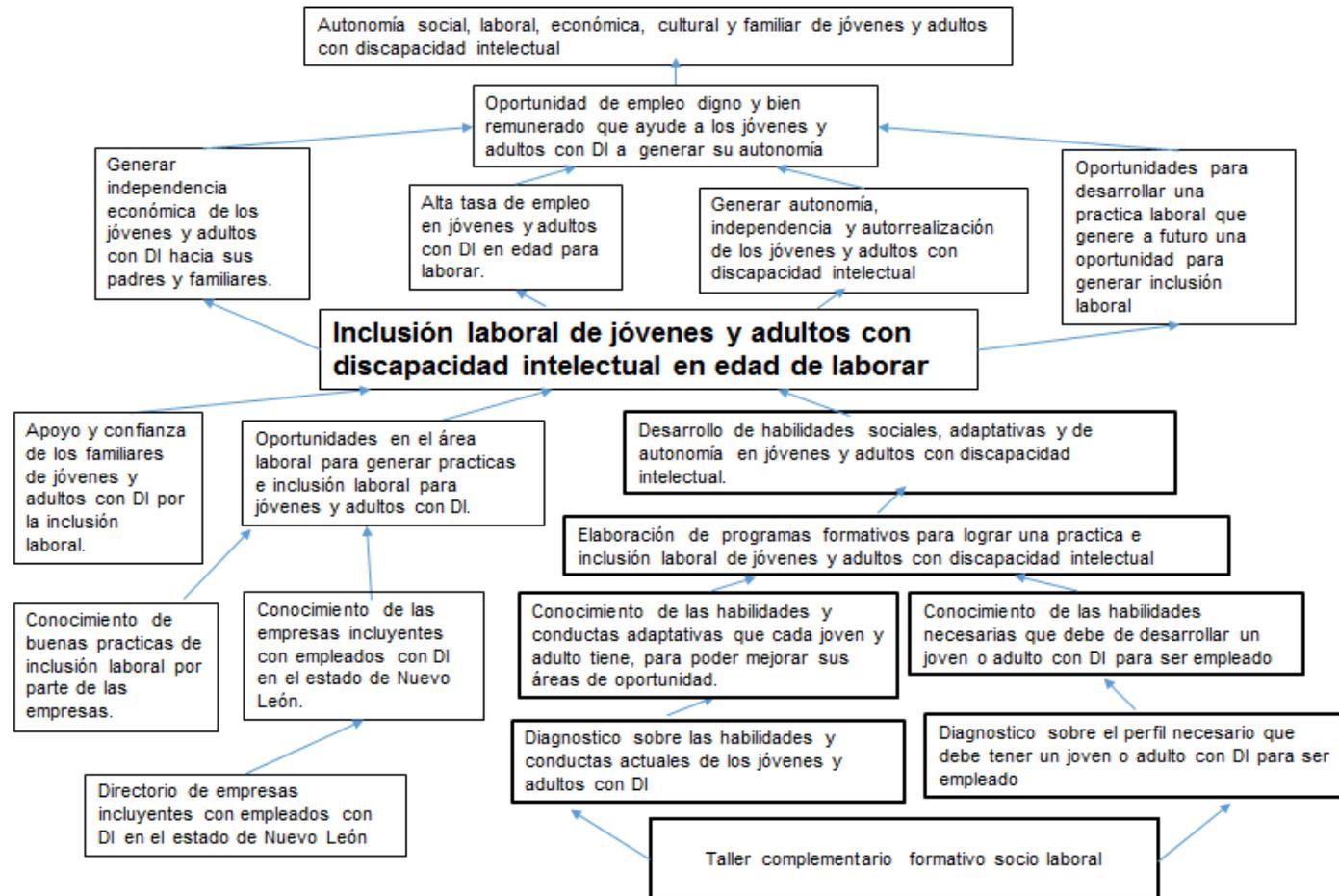
Figura N° 2

Árbol de problemas



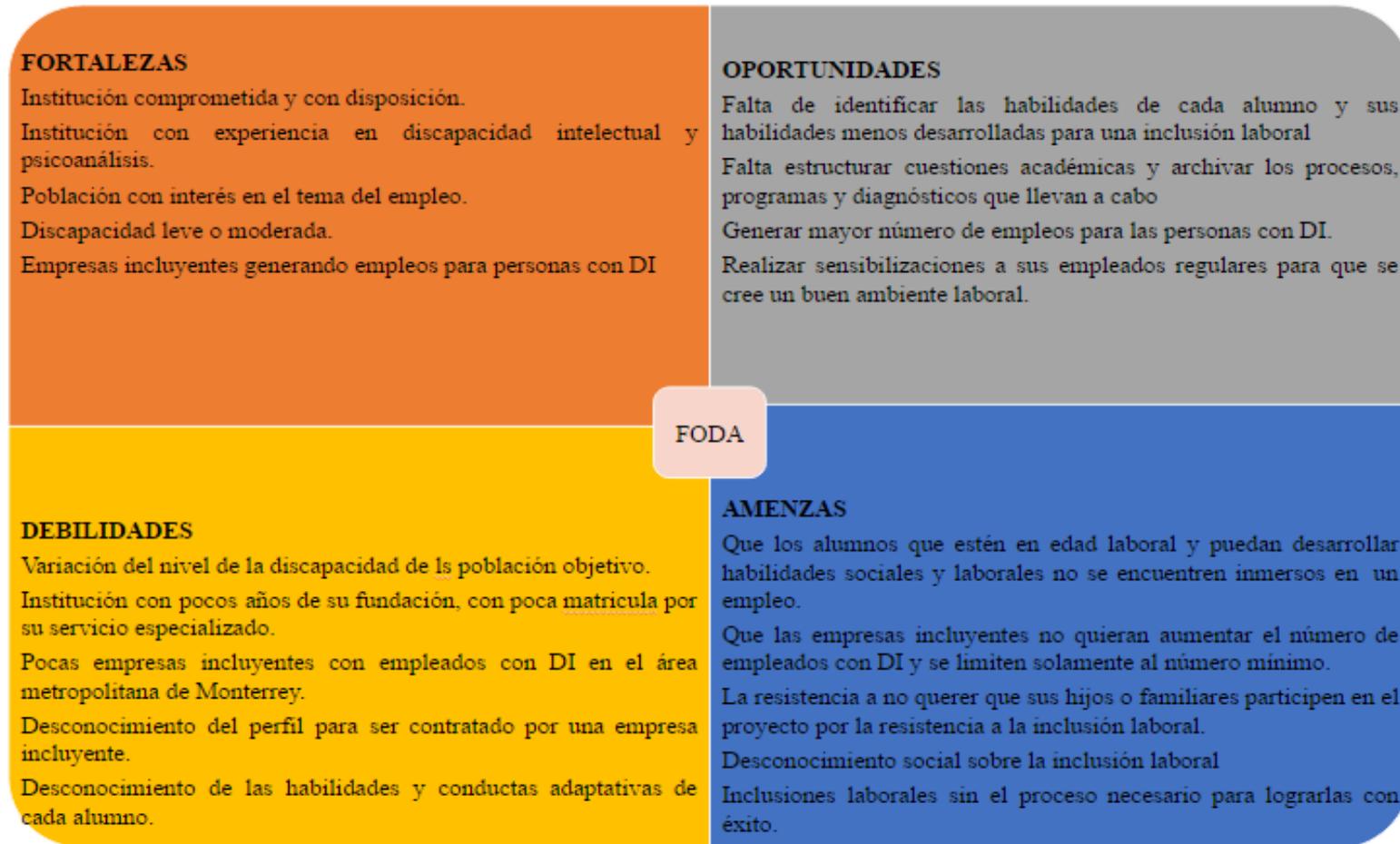
Fuente: Elaboración propia

Figura N° 3
Árbol de objetivos



Fuente: Elaboración propia

Figura N° 4
Análisis FODA



Fuente: Elaboración propia

Cuadro N° 2

Matriz de Marco Lógico

Fin	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
<p>Lograr la autonomía social, laboral, económica, cultural y familiar de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual</p>	<p># De jóvenes y adultos con discapacidad intelectual que logran una inclusión laboral.</p>	<p>Plazas laborales de jóvenes con DI en empresas incluyentes del área metropolitana de Monterrey.</p>	<p>Que los alumnos logren una inclusión laboral exitosa y permanente para lograr su autonomía social, laboral, económica, cultural e independiente.</p>
<p>Propósito</p> <p>Preparación socio laboral de Jóvenes y adultos con discapacidad intelectual en edad de laborar, de la Asociación Encuentro, para la realización de una práctica laboral que genere una inclusión laboral.</p>	<p>% de alumnos que cumplieron con el 80% o más de la suma de los indicadores de evaluación del taller: asistencia, participación y evidencias.</p> <p>% de alumnos reconocen una o más características de la definición del concepto de empleo</p> <p>% de alumnos que incrementó el número de empleos que conocen</p> <p>% de alumnos que les gustaría trabajar al finalizar la intervención</p> <p>% de alumnos que conocen el derecho al empleo.</p> <p>% de alumnos que mencionan por lo menos un elemento de un</p>	<p>evaluación sumativa</p> <p>Evaluación ex ante y Evaluación ex post</p>	<p>Que los alumnos con un perfil y edad para laborar permanezcan escolarizados para recibir la formación socio laboral.</p>

	<p>currículo.</p> <p>% de alumnos que concluyeron la preparación socio laboral</p> <p>% de alumnos satisfechos con la intervención</p>	<p>Control de Asistencia</p> <p>Evaluación de satisfacción al cliente.</p>	
<p>Componentes</p> <p>1. Un Diagnóstico del perfil del empleado con discapacidad intelectual para ser contratado por empresas incluyentes y perfil de habilidades de los jóvenes y adultos con discapacidad intelectual a intervenir.</p>	<p>1.1 # de empresas incluyentes con empleados con DI que accedieron a contestar la encuesta de empleadores.</p> <p>1.2 # de Escalas de conducta adaptativa contestadas por los padres de familia en relación con sus hijos o familiares.</p>	<p>1. Diagnóstico sobre el perfil necesario para emplear a un joven o adulto con DI según las empresas incluyentes en el área metropolitana de Monterrey y las habilidades sociales y laborales que posee la población muestra antes de cursar el programa.</p>	<p>1.1 Que la institución Encuentro conozca el perfil para que los jóvenes y adultos con DI puedan ser empleados por empresas incluyentes.</p> <p>1.2 Que la institución Encuentro conozca las habilidades socio laborales que poseen actualmente sus alumnos para trabajar las áreas de oportunidad y empatarlas con las necesarias para ser empleados.</p>
<p>2. Taller complementario formativo socio laboral para la preparación para una prácticas e inclusión laboral de jóvenes y adultos con DI</p>	<p>2.1 Un programa diseñado</p> <p>2.2 % de cumplimiento del taller.</p>	<p>2.1 Programa del Taller complementario formativo para realizar prácticas e inclusión laboral de jóvenes y adultos con DI de la Asociación Encuentro.</p> <p>2.2 Evaluación sumativa del taller.</p>	<p>2. Que la institución Encuentro cuente con un programa complementario formativo, para el desarrollo de habilidades sociales y laborales para lograr la inclusión en jóvenes y adultos con DI.</p>

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 5
Cronograma de actividades

Etapa	Diagnostico	Planeación	Intervención	Evaluación	Periodo vacacional

2015																						
Actividades	Agosto 2015				Septiembre 2015					Octubre 2015				Noviembre 2015				Diciembre 2015				
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5
Investigación documental sobre el tema de discapacidad y discapacidad intelectual.																						
Investigación documental sobre la inclusión laboral																						
Investigación documental sobre programas de inclusión e instituciones en el área metropolitana.																						
Diseño de encuesta para el diagnóstico del perfil del empleado con DI para ser contratado por empresas incluyente.																						
Enviar a los padres de familia la prueba de escala adaptativa para evaluar a la población a intervenir.																						
Búsqueda de empresas incluyentes con personal con discapacidad intelectual para aplicar la encuesta para el diagnóstico																						
Período vacacional																						

2016																									
Actividades	Enero 2016				Febrero 2016				Marzo 2016					Abril 2016				Mayo 2016				Junio 2016			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Período vacacional	■	■	■																						
Selección de empresas incluyentes para encuestar en el área metropolitana		■	■																						
Encuestar a las empresas incluyentes con personal con DI seleccionadas			■	■	■	■	■																		
Realizar el análisis de la información de las encuestas de empleadores a través del SPSS.								■	■	■	■														
Período vacacional													■	■											
Realizar la revisión y el análisis de los resultados obtenidos de la prueba de escala adaptativa.													■	■	■	■									
Realizar el análisis general del proyecto, empatando ambos instrumentos.															■	■	■	■							
Realizar la carta descriptiva del programa del taller socio laboral																			■	■	■				
Elaboración de mini planes																					■	■			
Período vacacional																							■	■	■

2016																								
Actividades	Julio 2016				Agosto 2016				Septiembre 2016				Octubre 2016				Noviembre 2016				Diciembre 2016			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Período vacacional	■	■	■	■																				
Elaboración de mini planes					■	■	■																	
Elaboración de materiales, recursos y presentaciones.							■	■	■															
Evaluación ex ante									■															
Intervención del Taller socio laboral									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
Evaluación ex post y de satisfacción del cliente.																			■					
Realizar las relatorías de cada sesión del taller																			■	■				
Período vacacional																							■	■

2017																								
Actividades	Enero 2017				Febrero 2017				Marzo 2017				Abril 2017				Mayo 2017				Junio 2017			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Período vacacional																								
Realizar la evaluación sumativa del taller																								
Realizar el análisis en SPSS de las evaluaciones ex ante y ex post.																								
Realizar el análisis descriptivo de la evaluación del taller socio laboral.																								
Realizar el análisis de la evaluación de satisfacción del cliente.																								
Período vacacional																								
Entrega del borrador documento final, para correcciones.																								
Correcciones del documento final PIA.																								
Entrega del proyecto.																								

Cuadro N° 3

Presupuesto

Presupuesto	
Etapa diagnóstica	Presupuesto
Diseño del instrumento	8,000
Capacitación para encuestar	2,000
Encuestadores (pago por encuesta)	2,400
Encuestas impresas	200
Costo de la Escala de conducta adaptativa	8,000
Escala de conducta adaptativa impresa	250
Evaluación y análisis de la Escala adaptativa	15,000
SPSS	8,500
Subtotal	44,350
Implementación	
Diseño de programa, planes y mini planes	15,000
Tallerista(capacitación e implementación del taller)	7,000
Renta de espacio	6,000
Transporte por diversas actividades del taller	1,000
Transporte de tallerista	900
Materiales para actividades: hojas, marcadores, rota folios, impresiones, colores, tijeras, consultas en internet, solicitudes de empleo.	800
Subtotal	30,700
Evaluación	
Instrumentos de evaluación	5,000
Copias de instrumentos de evaluación	100
Evaluador	10,000
Subtotal	15,100
TOTAL	90,150

Fuente: Elaboración propia

2.3 Evaluación del proyecto

Es importante considerar la evaluación, en el momento de crear un programa o proyecto, debido a que “forma parte del proceso de planificación de la política social, generando una retroalimentación que permite elegir entre diversos proyectos, de acuerdo con su eficacia y eficiencia. Así mismo, analiza los logros obtenidos por esos proyectos, creando la posibilidad de rectificar las acciones y reorientarlas hacia el fin postulado”. (Cohen y Franco, 1992) .La evaluación forma parte del proceso de un proyecto desde la planificación hasta su finalización y la toma de decisiones con respecto al mismo.

Se puede definir que “evaluar es fijar el valor de una cosa; para hacerlo se requiere un procedimiento mediante el cual se compara aquello a evaluar respecto de un criterio o patrón determinado” (Franco, 1971, citado por Cohen y Franco, 1992)

2.3.1 Objetivo de la evaluación

El objetivo de la evaluación es conocer si la aplicación del Proyecto complementario formativo para la práctica e inclusión laboral de jóvenes y adultos con Discapacidad intelectual de la Asociación Encuentro: un lugar para ser y hacer A.C. generó un aprendizaje conceptual referente a las temáticas abordadas y actitudinal basado en las actividades prácticas realizadas, en los alumnos con discapacidad intelectual de la Asociación Encuentro que cursaron el taller socio laboral.

2.3.2 Tipo de evaluación

Para el presente proyecto se decidió aplicar el diseño mixto para la realización de la evaluación, para lo cual se consideró a Creswell (2008) quien argumenta que la investigación mixta permite integrar, en un mismo estudio, metodologías cuantitativas y cualitativas, con el propósito de que exista mayor comprensión acerca del objeto de estudio. (Pereira, 2011)

El poder utilizar metodologías tanto cualitativas, como cuantitativas, ayudará al análisis del proyecto de una forma mucho más amplia y completa, ya “que los diseños mixtos permiten la obtención de una mejor evidencia y comprensión de los fenómenos y, por ello, facilitan el fortalecimiento de los conocimientos teóricos y prácticos” (Pereira, 2011)

2.3.3 Estrategia de evaluación

En función del momento en que se realiza y los objetivos que persiguen se han planeado realizar una evaluación ex ante y ex post.

Considerando que la evaluación ex ante” tiene por finalidad proporcionar criterios racionales para una crucial decisión cualitativa: si el proyecto debe o no implementarse. También permite ordenar los proyectos según su eficiencia para alcanzar los objetivos perseguidos”. (Cohen y Franco, 1992)

Y con el análisis de la evaluación ex post, considerando “en términos cuantitativos la evaluación ex post nos ayudara a decidir si hay que modificar o no la programación del proyecto o de la intervención” (Cohen y Franco, 1992) para poder generar las adecuaciones y recomendaciones pertinentes para que el proyecto pueda seguir funcionando.

En función de quién será el encargado de realizar la evaluación, se ha seleccionado una autoevaluación la cual “sería aquella realizada por los propios actores a cargo de la ejecución del proyecto” (Nirenberg, O. et al, 2000) p.58), debido a que la evaluación estará a cargo del diseñador, el cual es el mismo quien ejecutará el proyecto.

Como se mencionó anteriormente la evaluación será descriptiva la cual según Nirenberg está referida al estudio que tiene por objetivo mostrar el éxito o fracaso del proyecto o programa basado en la descripción de sus actividades de índole cuantitativa o cualitativa y en comparación con los objetivos establecidos.

2.3.4 Resultados de la evaluación

“La evaluación es el análisis de los resultados y efectos de un proyecto al final de su ejecución, con el fin de utilizar la experiencia obtenida como fuente de aprendizaje para otros proyectos”. (Crespo, 2011, p. 45)

La población objetivo a la cual se realizaría la intervención del proyecto social planeado era de 12 alumnos de los niveles 2 y 3 de la Asociación Encuentro. “La población objetivo es un subconjunto de la población total (población de referencia) a la que están destinados los productos del proyecto.” (Cohen y Martínez, s/f, p. 8) Al inicio de la intervención se integró una alumna más al taller, debido a que se incorporaba a la institución y cumplía con el perfil para cursar el taller. Para poder ingresar era necesario:

- Saber leer y escribir
- Pertenecer a los grupos 2 y 3
- Compromiso de los padres por cumplir con todas las sesiones.
- Buena disciplina
- Estar interesados en el taller

La cobertura que se logró alcanzar al término del proyecto fue de 108.33%. Siendo esta “la razón existente entre la cantidad de personas atendidas y el tamaño de la población objetivo”. (Cohen y Martínez, s/f, p.9). Significando el 108.33% en el proyecto que se alcanzó una cobertura mayor a la que se estaba planeada, debido a que la cantidad de personas atendidas fue mayor que la población objetivo.

Figura N° 6 Formula de la cobertura

$$\text{Cobertura} = \frac{\text{Cantidad de personas atendidas}}{\text{Tamaño de la población objetivo}} * 100$$

Fuente: Cohen y Martínez, s/f, p.9

a) Resultados sumativos alcanzados por los alumnos durante la intervención.

Se consideraron tres indicadores para evaluar el desempeño de los participantes del taller durante la duración del mismo.

La asistencia, teniendo un valor del 20% del total, considerando de gran importancia, debido a que al asistir al taller estarían inmersos en un proceso formativo, que repercutirá en los otros indicadores, podría participar y realizar las evidencias para reflejar su desempeño, interés y aprendizaje. Además de trabajar en actividades transversales, enfocadas más en hábitos, prácticas, normas, siendo parte más bien del currículo oculto el cual “se transmite de manera implícita. No aparece escrito, pero tiene gran influencia tanto en el aula como en la propia institución educativa” (Murillo, 2012) además es importante lo que trae consigo este currículo oculto ya que “juega un papel destacado en la configuración de unos significados y valores de los que el colectivo docente y el mismo alumnado no acostumbran a ser plenamente conscientes.” (Torres, 1998) como la firma al inicio de cada sesión, con su nombre y firma, la puntualidad, el respeto en cada sesión de las pertenencias propias y de los demás y la reflexión.

El otro indicador establecido es la participación durante las sesiones, que este abarca, hacer comentarios en relación con los temas vistos, y realizar las actividades de aprendizaje de cada sesión. La participación equivale al 35% del total de la evaluación del taller.

Evidencias es el indicador con mayor porcentaje de los rubros de la calificación total, con el 45%, siendo 8 evidencias las consideradas para obtener esta puntuación, conformadas por actividades significativas basada en los contenidos del taller, y que se establecieron en los mini planes (Anexo 4).

En la siguiente tabla se muestran los indicadores establecidos para la evaluación sumativa.

Tabla N° 5

Indicadores de evaluación sumativa

Indicadores de evaluación	% de la evaluación
Asistencia	20%
Participación	35%
Evidencias (8)	45%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia

Se recopilieron todas las puntuaciones obtenidas durante la intervención, considerando 3 indicadores, Asistencia, participación en el taller y evidencias, debiendo cumplir con el 80% de la evaluación sumativa para acreditar el taller.

Los datos finales de la evaluación sumativa de cada participante se muestran en la Tabla N°6.

Tabla N°6

Tabla de evaluación sumativa de los participantes

Asistente	Asistencia (9 sesiones)	Participación en taller	Evidencias (8)	Total %
1	20	35	45	100
2	20	35	45	100
3	20	35	45	100
4	20	35	45	100
5	20	35	45	100
6	20	25	40	85
7	20	25	40	85
8	15	20	17	52
9	20	15	22	57
10	17	32	34	83
11	20	25	45	90
12	17	32	40	89
13	20	35	45	100

Fuente: Elaboración propia

Se ve reflejado que solamente dos alumnos no llegaron a la puntuación mínima requerida.

El 84 % del total de los participantes logró obtener el porcentaje mínimo requerido de un 80% o más para acreditar el taller.

b) Resultados de la evaluación ex ante ex post

Se aplicó como evaluación ex ante y ex post una encuesta a la población a intervenir, la cual consistió de 6 preguntas abiertas, misma que se contestó por los 13 participantes totales al inicio y al final de la intervención.

El primer indicador que se pretende medir en la evaluación ex ante y ex post es la definición del concepto de empleo, el cual se presentó en el taller como “toda aquella actividad donde una persona es contratada para ejecutar una serie de tareas específicas, a cambio de lo cual percibe remuneración económica.”(Significado del empleo, s/f.), aunado a este concepto, a lo largo de la intervención, siempre se mencionaron empleos, se ejemplificaba, se describieron, tratando de partir siempre de lo conocido, es decir, del empleo de sus padres, de sus hermanos, de sus compañeros, definiendo cada empleo, el lugar en el que se lleva a cabo y haciendo énfasis en que se recibe una paga.

En la Tabla N°6 se muestran las respuestas que los alumnos contestaron en la evaluación ex ante y ex post , están enumerados los participantes, de tal forma se puede observar las respuestas y hacer la comparativa de forma individual, y luego de forma grupal.

Observando, que su concepto de empleo, incrementó en la cantidad de elementos: tales como, que es un trabajo, actividad oficio o profesión, que se lleva a cabo en algún lugar y que se recibe un salario.

Tabla N°7

Tabla de las características del concepto de empleo.

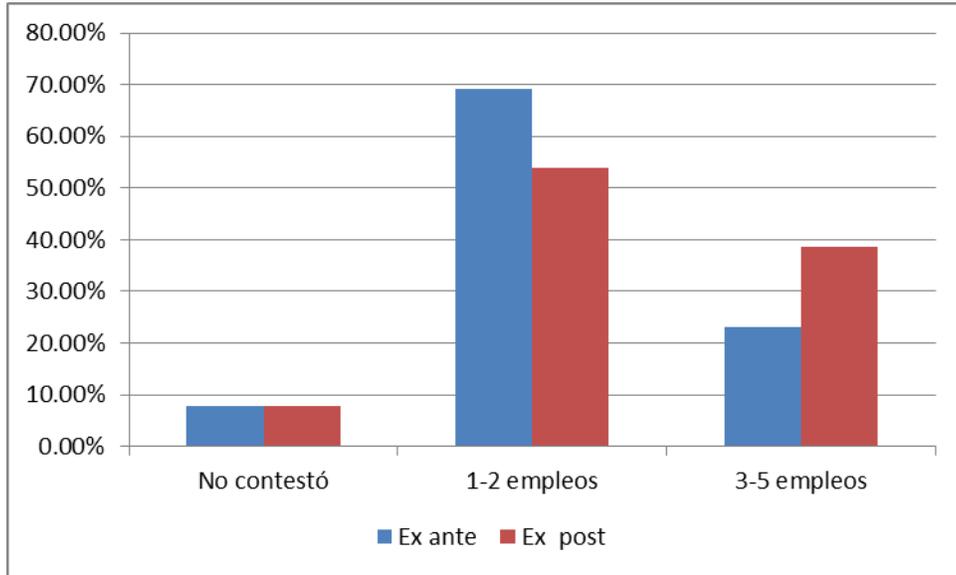
Número de participante	Respuestas en la evaluación Ex ante	Respuestas en la evaluación Ex post
1	“Los jales”	“Los camiones transportes Saldívar”
2	“El trabajo es cuando el empleado trabaja una empresa como Femsa”	“Cuando consigues un trabajo, cuando se paga, cuando te entrevistan”
3	“Trabajar”	“El trabajo, mi papá trabaja, como manejar dinero”
4	“Trabajar”	“Un negocio”
5	“Trabajar”	“Trabajo es trabajar en un futuro, trabajar y hacernos solos responsables”
6	“El trabajo es un lugar para trabajar y ganar dinero y salir adelante”	“Cuando alguien consigue trabajo y gana su propio dinero trabajando, lo que a uno le gusta y es un negocio”
7	“Es cuando te contratan a una persona para trabajar en un trabajo”	“Es cuando te contratan en un empleo o un trabajo”
8	“Trabajar”	“Tocar batería, trabajo Encuentro, Talentos...”
9	“Trabajar”	“Pagar con el dinero”
10	“Mi papá trabaja”	“Tienda”
11	“Leer”	“Trabajo de la nacional imperio”
12	“Donde puedes conseguir trabajo”	“Oficina, kínder para niños”
13	----- (No contestó)	“Mi recreo”

Fuente: Elaboración propia

La población intervenida muestra un aprendizaje más amplio de lo que significa o engloba el empleo al finalizar la intervención, ya que sus respuestas expresan características relacionados no solamente con la acción de trabajar, sino con su significado, que entre otros aspectos incluyen trabajar en un lugar, realizar una o varias actividades, encaminadas a un oficio o profesión y ganar dinero.

Gráfico N° 19

Número de empleos que conocen los alumnos



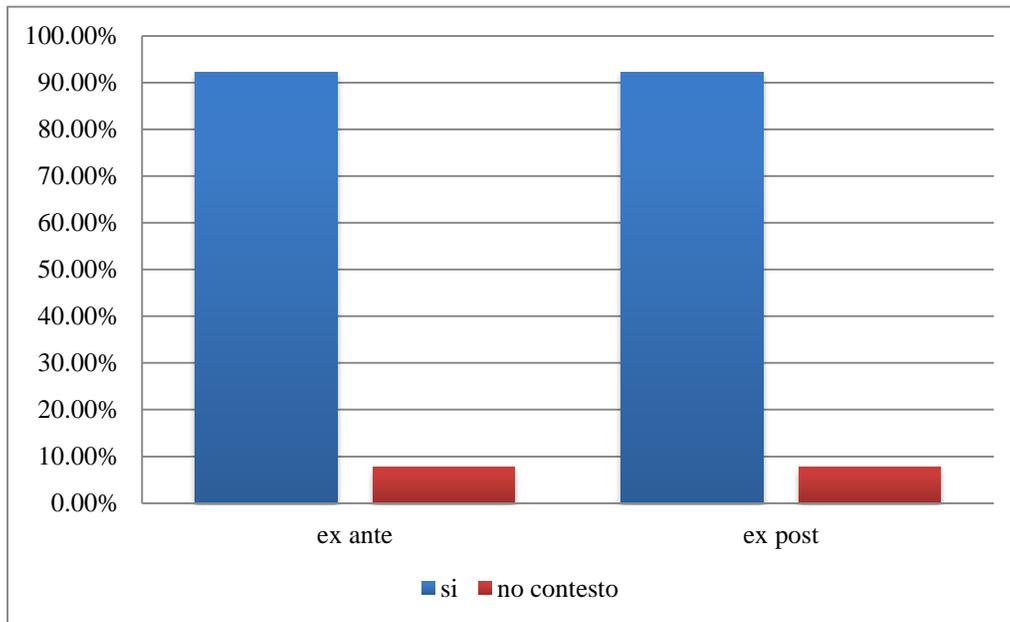
Fuente: Elaboración propia.

El siguiente indicador que se midió es la cantidad de empleos que el alumno conoce o identifica antes y después de la intervención. En la evaluación ex ante, se preguntó ¿cuáles empleos o trabajos conocen? , el 69.2 % de la población a intervenir, menciona conocer entre uno y dos empleos, mientras el 23.1 % conoce entre 3 a 5 empleos, los empleos que mencionan que conocen son: policía, empleos de oficina, maestra o directora, ferretería, vendedor, doctora, chofer, taller mecánico, mesero, cafetería.

En la evaluación ex post se nota un incremento en la cantidad de empleos que conocen los alumnos con 38.5% que contestaron que conocen entre 3 a 5 empleos y el 53.8% menciona conocer entre 1 y dos, los empleos que mencionan conocer son: empleos de oficina, transportes, negocio, maestra, secretaria, despachador de gasolinera, chofer, taller automotriz, empresas tales como Oxxo, Femsa, Coca, escuelas, farmacia, hospitales, estilista, hospital y terapeuta.

Gráfico N° 20

Porcentaje de alumnos que les gustaría trabajar

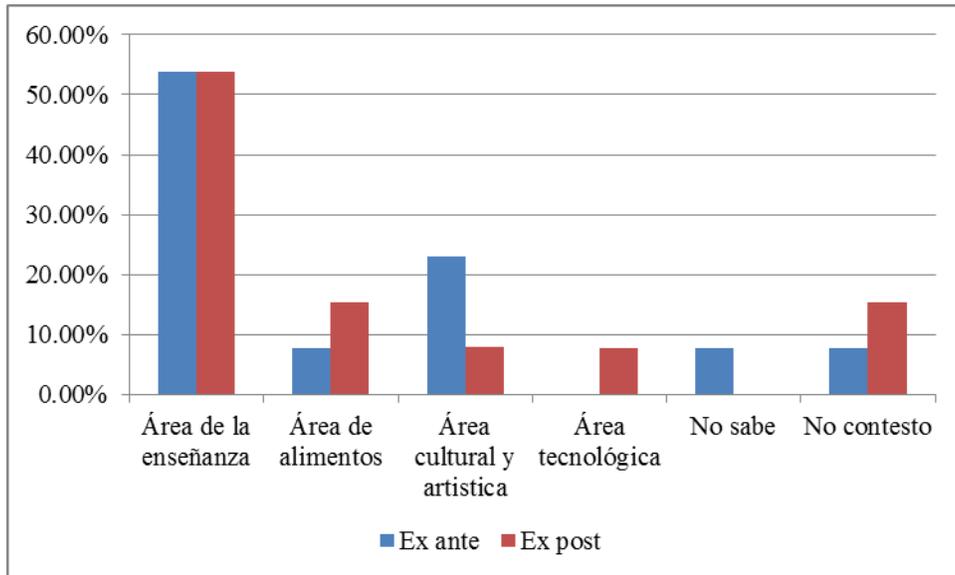


Fuente: Elaboración propia.

Es importante identificar el indicador del % de alumnos que les gustaría trabajar, antes de la intervención y después de la misma, ya que al término habrán conocido lo que un empleo implica, algunos ejemplos, y el proceso que se necesita para ser empleado. El 92.3 % del total de la población intervenida respondieron a la encuesta que les gustaría trabajar, tanto en la evaluación ex ante como en la ex post.

Gráfico N° 21

Lugar donde les gustaría trabajar

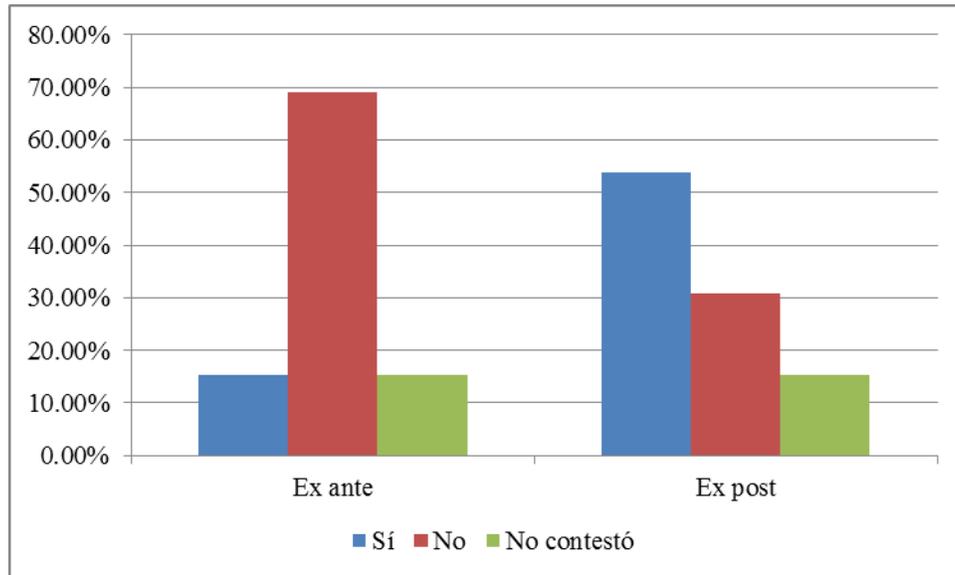


Fuente: Elaboración propia

Tanto en la evaluación ex ante y ex post, la población menciona su inclinación por laborar en el área de la enseñanza, con un 53.80% del total de la población en ambos casos. Algunos otros mencionan que les gustaría trabajar en áreas de alimentos o restaurante, áreas culturales y artísticas como cantante o dibujo, y en algo en relación con internet.

Al finalizar la intervención el 84.6% de los alumnos participantes en el taller menciona saber en qué área le gustaría trabajar.

Gráfica N° 22
Porcentaje de alumnos que conocen el derecho al empleo



Fuente: Elaboración propia

Antes de iniciar la intervención, el 69.20% de la población mencionó que desconocía el derecho al empleo y solamente el 15.40% contestó que sí lo conocía, mencionando que se refería a: que se aprende muchas cosas diferentes y se gana dinero, además que se refiere a personas grandes.

En la evaluación ex post el 53.80% menciona que si conoce el derecho al empleo a diferencia del 15.40% de los alumnos, al inicio de la intervención que contestaron que lo conocían. Hacen referencia a que el derecho al empleo habla sobre: las personas con discapacidad, sobre el poder trabajar y además en el lugar que te guste, de existir y hacer lo que piensan. El 30.80% menciona no conocerlo al finalizar la intervención.

Tabla N° 8

Conocimiento del alumno sobre el significado del currículum vitae.

No. de participante	“Respuestas de la evaluación Ex ante”	Respuestas de la evaluación Ex post
1	“No”	“No me acuerdo”
2	“Cuando llenas un currículum de una empresa”	“Cuando llenas un currículum para entrar a un trabajo”
3	“No se”	“Me gusta currículum todo”
4	“No se”	“Correo electrónico”
5	“No se”	“Es un currículum, foto, correo, y el que llenamos con unas fotos”
6	“Es una información para buscar empleo y salir adelante”	“Una solicitud de trabajo para buscar un negocio y hacer lo que les gusta”
7	“No”	“Es cuando me hicieron la entrevista para un trabajo”.
8	“No se”	----- (no contesto)
9	“No se”	“Mi credencial y pasaporte y papelería”
10	“No se”	“Una entrevista de trabajo”
11	----- (no contesto)	“Un currículum de la reciclada”
12	“No se”	“Donde puedes , tienes para llevar cuando quieres tu puedes trabajar lo que te gusta”
13	----- (no contesto)	“Demian Pumas”

Fuente: Elaboración propia

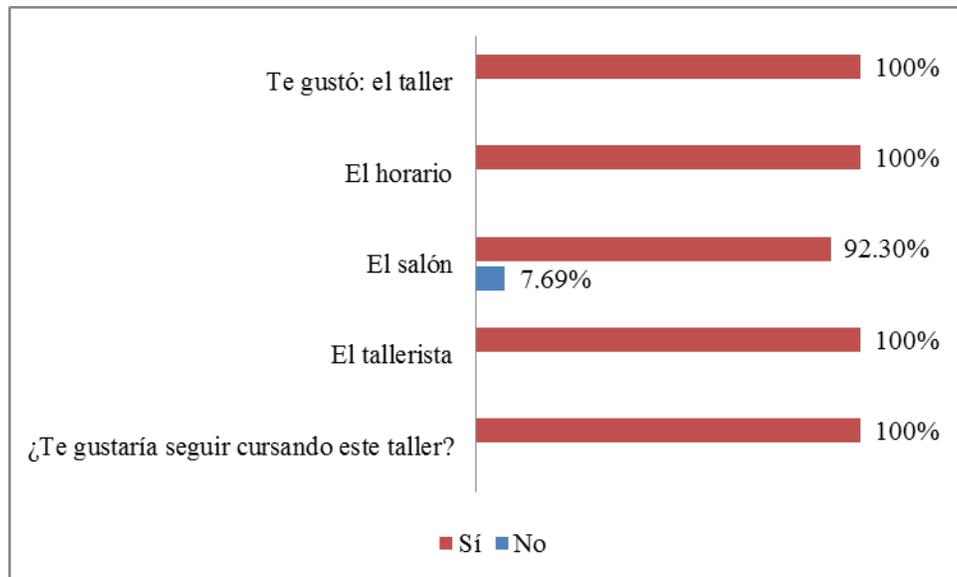
Al inicio de la intervención la gran mayoría de los alumnos mencionaron no tener conocimiento sobre currículum vitae, solamente dos alumnos escribieron la idea que ellos tenían, al término de la evaluación, los alumnos pudieron describir algunos elementos del currículum, contiene fotografía, incluye el correo electrónico, entre otros datos personales, y que se refiere a un documento que te lo piden en un empleo o al momento de realizar una entrevista laboral.

El 61.53 % logro al término de la intervención, identificar al menos un elemento de los que incluye un currículum vitae.

c) Resultados de la evaluación de la encuesta de satisfacción del cliente.

Se aplicó una evaluación para determinar el nivel de satisfacción de los clientes, la cual contestaron los 12 alumnos que cursaron el taller socio laboral, se aplicó en la última sesión.

Gráfico N° 23
Satisfacción del cliente



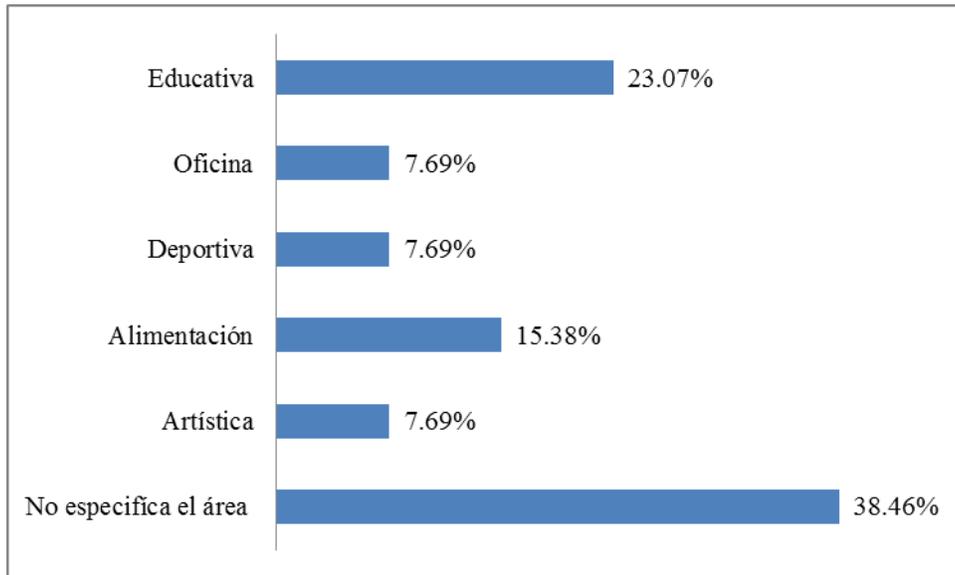
Fuente: Elaboración propia

El gráfico anterior refleja las distintas categorías tomadas en consideración para evaluar al final el nivel de satisfacción de todos los participantes respecto al taller que cursaron; como se puede observar, estos resultados fueron positivos, a excepción de un resultado negativo respecto a la hora en la que se realizaba la intervención.

Cabe destacar que referente a la pregunta sobre el gusto por el horario, estaba presente una expectativa de resultados negativos considerando que el taller era realizado posterior a la hora de comida de los estudiantes, lo cual representaba una predisposición de incomodidad o inconveniencia por parte de los alumnos.

Gráfico N° 24

Áreas que les gustaría aprender



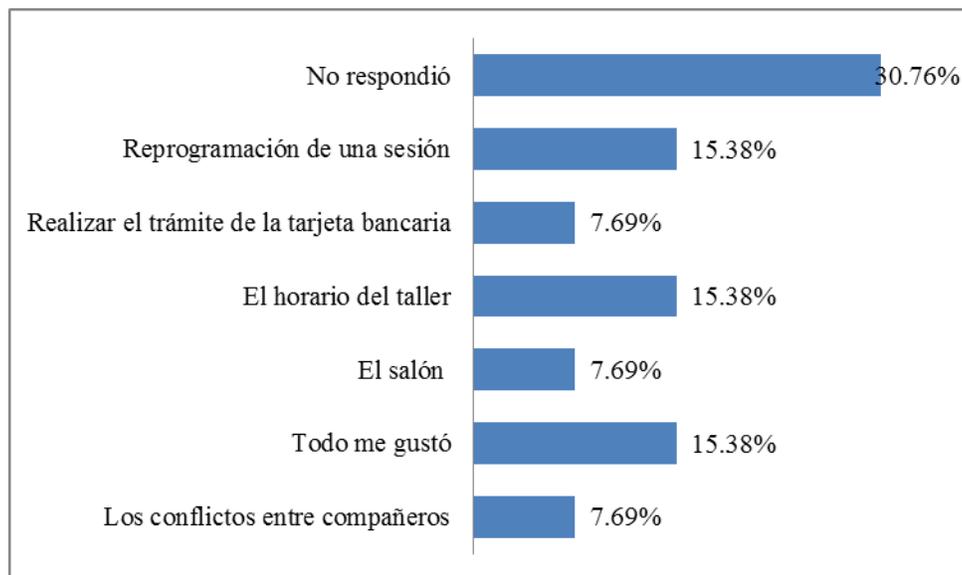
Fuente: Elaboración propia

En la encuesta de satisfacción al cliente, se les preguntó a los alumnos ¿Qué les gustaría seguir aprendiendo?, lo cual el 38.46% del total no especifica qué área solo menciona que en definitiva les gustaría seguir con un proceso de aprendizaje.

El área que mencionan que tuvo mayor concurrencia es la educativa en 23.07%, luego con 15.38% el área de alimentación y otras que mencionan son oficina, deportiva y artística.

Gráfico N° 25

Aspectos de desagrado



Fuente: Elaboración propia

Se consideró de gran importancia preguntar los aspectos que desagradan a los alumnos, para de esta manera poder considerarlos para futuras planeaciones o intervenciones que en un futuro se pretendan desarrollar.

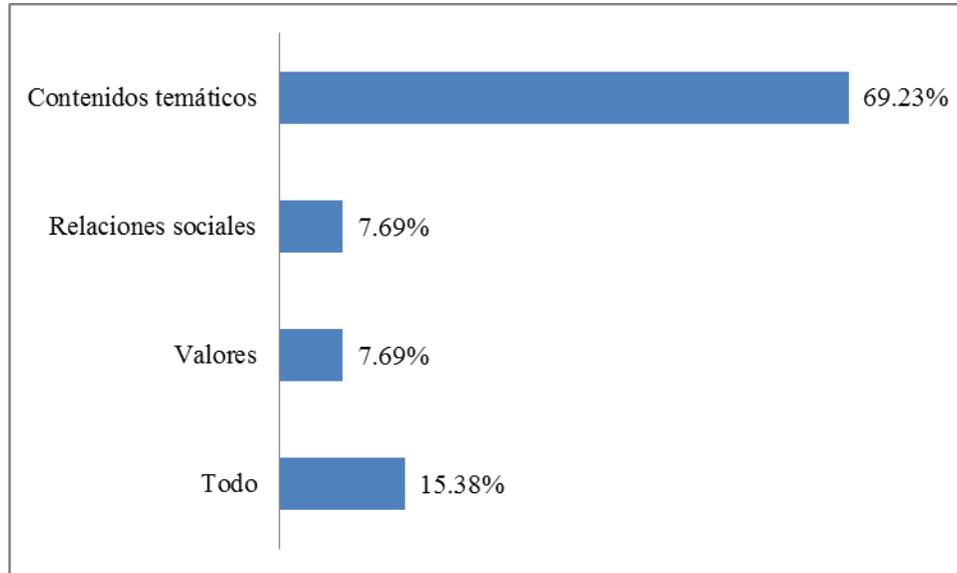
El 30.76% del total de los alumnos no respondieron en este apartado, un 15.38% mencionó el desagrado de la reprogramación de una sesión, debido a un evento Institucional que no se había informado al realizar la planeación; se puede considerar este aspecto como positivo, porque se pudiera interpretar que el desagrado ante esta situación, es debido a que taller agradaba y cada sesión, las cuales eran los jueves en un horario de 3:00 a 5:00 eran esperadas.

Otro aspecto que desagradó al 7.69% de la población intervenido fue, que no realizó su trámite de tarjeta bancaria, la cual corresponde a un actividad de la sesión 3, la cual cada alumno con apoyo del tallerista realizaría el trámite para obtener una tarjeta de nómina en el banco Banregio, dicho trámite no se realizó con 3 alumnos, el trámite de las tarjetas se fue efectuando a lo largo de la intervención considerando el orden en que los alumnos habían cumplido con su papelería, entonces en el banco cambiaron las políticas, y tenían que estar ligadas las tarjetas a una cuenta ya existente, y se tendría que cobrar un monto por la apertura de la cuenta. Se había decidido ese banco porque era el único que no cobraba comisión por apertura una cuenta.

Otros aspectos que manifestaron con un 7.69% fueron que el aula no era cómoda, pero no especifican la razón de su respuesta, considerando que todos contaban con sillas, había clima, además mesa donde todos tenían espacio para poder escribir, pintarrón y proyector. El otro aspecto con el mismo valor fue los conflictos que ocurrían entre compañeros, tales como diferencias por cuestiones de parejas, o conflictos que sucedían en el transcurso de la mañana y que seguían haciendo mención durante la tarde. Y el 15.38% reporta que todo fue de su agrado

durante el taller.

Gráfico N° 25
Aprendizajes obtenidos



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a los aprendizajes obtenidos que los alumnos manifestaron en la evaluación de satisfacción del cliente son con mayor porcentaje de 69.23% contenidos temáticos, mencionando algunos temas que se analizaron durante la intervención, tales como, el empleo, el currículum, la entrevista y los derechos de las personas con discapacidad.

Con un 7.69% del total de la población, manifiestan haber aprendido valores como la independencia, de igual porcentaje el crear relaciones sociales, a través de la convivencia con los compañeros y el trabajo en equipo.

El 15.38% menciona que todos los aprendizajes fueron de su agrado, sin especificar cuáles fueron.

CAPITULO III

3. RESULTADOS

Los resultados obtenidos en este proyecto han sido de gran satisfacción, por sus resultados significativos, por la buena participación de la población a intervenir, por las facilidades que la institución Encuentro brindó, así como la escucha y aceptación de lo que se propuso para el presente proyecto, por el apoyo del equipo de colaboradores, que junto con la Mtra. Luz Amparo directora del proyecto lograron dirigir de forma satisfactoria la conclusión del mismo.

Hay que mencionar que el programa de la Maestría de Trabajo Social con orientación en Proyectos Sociales ha conformado la estructura para poder desarrollar este proyecto, el contenido de las asignaturas y los aprendizajes obtenidos, fueron conformando el proyecto en diferentes secciones específicas, siempre basado en las recomendaciones y adecuaciones indicadas por el Director de Proyecto.

3.1 Alcances y limitaciones del proyecto

El “Proyecto complementario formativo para la práctica e inclusión laboral de jóvenes y adultos con Discapacidad intelectual de la Asociación Encuentro: un lugar para hacer y ser A.C., tuvo como propósito, Fortalecer las habilidades sociales y laborales de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual mayores de 18 años, mediante un programa formativo con el fin de

prepararlos a una práctica que genere una inclusión laboral.

Este proyecto es el inicio de un proceso complejo, podemos decir que es un primer gran bloque para llegar a lograr una inclusión laboral exitosa, solamente implicó el proceso de formación inicial de los alumnos, una intervención mediante un taller socio laboral.

Se realizó la planeación con el enfoque de objetivos y con la Metodología del Marco Lógico, lo que permitió la planeación del fin, los propósitos, componentes, indicadores y medios de verificación, así como los supuestos que podrían estar inmersos en esta intervención.

Este trabajo representa una intervención educativa, puesta desde lo complementario como actividad o formación extracurricular a lo que se establece dentro de la Institución Encuentro. Una formación necesaria para lograr la salida de los alumnos, es decir la inclusión social, a través de la inclusión laboral.

Al recibir los apoyos necesarios, crear las redes y tener una formación mediante un programa y planeación bien establecidos, el cual considere las habilidades sociales y aprendizajes que generan actitudes como, autoestima, resolución de conflictos, reflexión, empoderamiento y la autodeterminación, los alumnos con discapacidad intelectual lograran su preparación para iniciar su incorporación al área laboral.

Para el diagnóstico del presente proyecto, se utilizaron dos instrumentos, una encuesta para empleadores de personas con discapacidad intelectual, el cual fue aplicado a 6 empresas incluyentes, las cuales contaban con empleados con discapacidad intelectual, y algunas empresas también tenían dentro de su planta laboral personas con otro tipo de discapacidad, como la motriz.

El análisis de las encuestas a empleadores, definió las áreas que ellos consideran mas importantes o toman en cuenta para emplear a una persona con discapacidad intelectual, así como el proceso de inclusión que han seguido, es decir si es apoyado por alguna institución o cual apoyo brindan como empresa para la adaptación.

Además de proporcionarnos información muy valiosa, como el nivel de satisfacción referente a su experiencia de la inclusión laboral que han realizado, lo cual cabe destacar que aunque sigue siendo muy minoritario el número de personas con discapacidad inmerso en cada empresa a comparación con el total de toda su planta laboral, mencionaron el 100% de las empresas que ha sido totalmente satisfactorio, y no solo para la empresa, sino que de forma personal, el conocer, el aprender y el dar la oportunidad a este sector de la población.

El otro instrumento seleccionado fue una escala de conducta adaptativa, misma que fue enviada a los padres de familia, de los alumnos de encuentro, para evaluar aspectos de lenguaje, comunicación, actividad económica, confiabilidad, relaciones sociales, y medir el nivel en el que se encuentran, para de este modo saber las áreas de oportunidad de los estudiantes y poder empatarlas con los requisitos laborales que las empresas solicitan.

Para la realización de la planeación se consideraron los resultados obtenidos del diagnóstico, para empatar las habilidades necesarias para ser empleados, las personas con discapacidad intelectual y con base en las áreas de oportunidad, resultado de la escala de conducta adaptativa, poder planear actividades y contenidos que ayudarán a fortalecerlas.

Se realizó la planeación de un taller socio laboral, el cual se llevó a cabo en 9 sesiones, las cuales fueron de gran éxito, debido a la participación de los alumnos y la conclusión del mismo con el 100% de los participantes inscritos.

Se realizaron diversas actividades, abordando contenidos en relación con ámbitos laborales, de comunicación, datos personales, derechos y prácticas para la realización de una entrevista laboral.

Los participantes fueron 13 en total, jóvenes y adultos con discapacidad intelectual, de los cuales el 80% cumplió con una calificación de 80 o más al finalizar la intervención. La cual se midió con una evaluación sumativa, teniendo como indicadores, la asistencia, participación en clase, y evidencias; las cuales eran actividades muy importantes para el desarrollo de habilidades sociales y laborales.

Además de la evaluación sumativa, se realizó una evaluación ex ante y ex post, para medir algunos aspectos importantes en cuanto al aprendizaje obtenido al término de la intervención. El análisis de las evaluaciones arrojó datos importantes y significativos, ya que se reflejó el aumento de la concepción de los temas, actitudes de responsabilidad, como la puntualidad y el cumplimiento con las sesiones.

3.1.1 Limitaciones

Las principales limitaciones que surgieron durante la intervención, fue el tiempo establecido para la realización de las actividades planeadas, el cual, considerando la población objetivo, que para ellos representa un poco de más tiempo el aprendizaje y la reflexión, el tiempo estaba un poco corto para poder trabajar más a profundidad cada tema o actividad.

Sí se cumplió en general con el programa establecido y los tiempos previstos, pero un mayor número de sesiones hubiera reforzado mejor los aprendizajes obtenidos.

4. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones necesarias para mejorar el proyecto, serían principalmente en relación con los tiempos planeados para cada tema y actividades. Debido a que se sugiere ampliar el número de sesiones o el horario para poder abordar cada tema con un ritmo más pausado, buscando el desarrollo de la reflexión y el establecimiento de una postura con respecto a lo visto, así como poder abordar dudas que tengan.

En la sesión número 3 cuyo objetivo fue: Que los alumnos realicen el trámite de una tarjeta de débito para su uso personal, utilizándola en cajeros automáticos, para compras y ahorrar dinero. Será necesario planearla por más sesiones o considerando el tiempo que el trámite lleva y previendo los imprevistos de atención al cliente, debido a que todo trámite en ocasiones lleva más tiempo del planeado.

Además para esta actividad será necesario buscar otra institución bancaria, o indagar algún otro trámite similar, en el cual los alumnos hagan el ejercicio de la contestación de sus datos y todo lo que este trámite conlleva, así como el uso de la tarjeta para ahorro o uso cotidianamente, ya que no se concretó con todos los alumnos este trámite, debido a que BanRegio cambió sus políticas y decidió que ya no podían aperturar cuentas sin ningún costo o que no estuvieran ligadas a algún crédito.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AESE Asociación Española de Empleo con Apoyo. Recuperado de <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>
- Alomar E. y Cabre M. (2005) El trabajo de jóvenes con discapacidad en entornos normalizados. *Revista Síndrome de Down*.1 (22). 118-124
- Cohen y Franco. (1992) Evaluación de Proyectos Sociales. Recuperado de <http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/9051/S3092C678S.pdf?sequence=1>
- CONADIS, Inclusión Laboral. Recuperado de <http://conadis.gob.do/cona/es/Principal/Area/inclusion-laboral/>.
- CONFE. Como vemos la discapacidad. Recuperado de http://www.confe.org.mx/red/1_1_2_sobre_como_vemos.htm
- Convención de los Derechos de las Personas con discapacidad CDPD (2006) Ginebra, Naciones Unidas. Recuperado de <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Crespo, M.A (2011) Guía de diseño de proyectos sociales comunitarios bajo el enfoque del marco lógico. Compendio de conceptos esenciales y aplicaciones. Caracas
- Departamento de Educación Especial Federalizado. (2008). Propuesta de formación para el trabajo del estado de Veracruz.
- Díaz Barriga Arceo, Frida y Gerardo Hernández Rojas (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una Interpretación constructivista. México, McGraw- Hill
- “empleo” (s/f). En *Significados.com*. Recuperado de <https://www.significados.com/empleo/> [Consultado; 15 de agosto de 2016]
- European Union of Supported Employment (EUSE). (2009). Directriz de la EUSE nº 5
- FINE. (Fundación para la Integración del Niño Especial)(s/f) Percepción de empleadores latinoamericanos sobre la inserción laboral de personas con discapacidad. Recuperado de <http://www.encuestafacil.com/RespWeb/Cuestionarios.aspx?EID=773864&MSJ=NO#Inicio>
- Fuentes, M. (2014) Mexico social: la discapacidad intelectual, una agenda invisible. Recuperado de <http://www.excelsior.com.mx/nacional/2014/08/12/975729#imagen-3>

- INEGI. (2010) Discapacidad en México. Recuperado de <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx?tema=P>
- INEGI (2016) La discapacidad en México, datos del 2014. Recuperado de http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825090203.pdf
- ITAM, s.f. Thomas Kuhn: la estructura de las revoluciones científicas. Recuperado de http://biblioteca.itam.mx/estudios/estudio/estudio02/sec_11.html
- Ley de Adquisición, Arrendamientos y Servicios del Sector Público. (2009) Recuperado de <http://www.sagarpa.gob.mx/colaboracion/normatividad/Documentos/Leyes/Ley%20de%20Adquisiciones,%20Arrendamientos%20y%20Servicios%20del%20Sector%20P%C3%BAblico.pdf>
- Ley Aduanera (2013) Recuperada de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/12_270117.pdf
- Ley del Impuesto sobre la Renta LISR. (2016). Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR_301116.pdf
- Martínez J.L. (2005) Exclusión Social y Discapacidad. Madrid, España\$. Fundación Promi. Universidad Pontifica Comillas.
- Ministerio de Relaciones Laborales (2013) Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Recuperado de http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas_practic as_inclusion_laboral.pdf
- Murillo, P. (2012) Currículum Oculto. Recuperado de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/pt2_07_08/biblioteca/murillo_curri_oculto.PDF)
- Nirenberg, O., Brawerman, J. y Ruiz V. (2000) Evaluar para la transformación. Bueno Aires, Editorial: Paidós.
- Núñez, M. Mayores Saludables portal de envejecimiento y salud en las Américas de <http://www.mayoresaludables.org/focos/tendencia-de-la-discapacidad-severa-en-adultos-mayores-de-latinoamerica>
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2010). Discapacidad en el lugar de trabajo: Prácticas de las empresas. Recuperado de http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/publications/working_paper_n3_sp.pdf

- Organización Mundial de la Salud OMS (2011) Informe Mundial sobre la discapacidad. Recuperado de http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1
- Peña, C., M Blanco, y varios. (2007). Guía “Defendamos nuestros derechos en el día a día”. Madrid: FEAPS.
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. Educação. Revista do Centro de Educação, vol. 31, núm. 1, 2006, pp. 11-22 Universidade Federal de Santa Maria Santa Maria, RS, Brasil.
- Silva, G. N. (2013) Exploracion del Efecto de la actividad Fisica y su relacion con distintas variables relevantes para un envejecimiento saludable en personas mayores con discapacidad intelectual. International Journal of Developmental and Educational Psychology. 1 (2).
- Torres,J. (1998) El curriculum oculto. Sesta edicion. Ediciones Mmorata,S.L. Madrid. Recuperado de <https://tendenciascurriculares.files.wordpress.com/2013/04/currc3adculo-oculto1.pdf>
- Unión Europea. Fondo social Europeo. (s/f). Manual de Procedimientos e Instrumentos de Intervención en el área de inserción laboral de los centros ocupacionales de la red pública de la C.M.
- Valencia, L.A. (2014) Breve Historia de las personas con discapacidad: De la opresión a la lucha por sus Derechos. Recuperado de www.rebellion.org/docs/192745.
- Vivanco, M. (2005) Muestreo Estadístico. Diseño Y Aplicaciones. Santiago de Chile, Chile: Editorial Universitaria S.A.
- Viscarret, J. (2007). Modelos y Métodos de la Intervención en Trabajo Social. Madrid: Alianza Editorial.

ANEXOS

Anexo N° 1

Encuesta para empleadores de personas con discapacidad intelectual

I.-Presentación

La siguiente encuesta pretende la recolección de datos que contribuyan a la formación de un proyecto perteneciente a la Maestría en Trabajo Social con Orientación en Proyectos sociales de la Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad Autónoma de Nuevo León, que ayude a desarrollar en jóvenes y adultos con Discapacidad Intelectual las habilidades necesarias para la realización de una práctica laboral, misma que propicie a futuro una inclusión laboral exitosa.

El llenado de la encuesta podrá beneficiar a dicho proyecto y por consiguiente a generar oportunidades y primeros acercamientos para la empresa-persona con discapacidad intelectual.

Es importante que el siguiente cuestionario se responda lo más apegado a la normativa, políticas y valores de la empresa.

Se agradece su colaboración y se informa que los datos obtenidos son de total confidencialidad y uso exclusivo para el estudio del proyecto.

II.-Datos generales de la empresa, institución u organización.

1. Nombre de la empresa.

2. Años de funcionamiento de la empresa, institución u organización.

3. Ciudad

4. Actividad de la empresa, institución u organización.

5. Total de empleados.

6. ¿Cuenta actualmente con personas con discapacidad laborando dentro de su empresa, institución u organización?

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

7. Número actual de empleados según su tipo de discapacidad.

	a) Sensorial Visual
	b) Sensorial Auditiva
	c) Psicosocial
	d) Intelectual
	e) Física
	f) Múltiple (Especifique cuales)

8. La empresa cuenta con un programa o convenio de prácticas laborales para personas con discapacidad intelectual.

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

Si la respuesta es afirmativa

9. ¿Con que programa o convenio se cuenta?

10. Si tienen algún convenio ¿Con quién lo tiene?

11. ¿en qué consiste dicho convenio?

12. Su empresa considera la posibilidad de recibir personas con discapacidad intelectual para realizar prácticas laborales.

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

13. ¿Cuál es el motivo?

III.-Inclusión Laboral

14. En caso de que su empresa cuente con personas con discapacidad intelectual marque su nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones. Utilice una escala de 1 a 5 (1: total desacuerdo y 5: total acuerdo).						
		1	2	3	4	5
a)	Ha sido satisfactoria la inclusión laboral					
b)	Los empleados con Discapacidad Intelectual valoran más su trabajo que las personas regulares					

IV.-Proceso de contratación

15. Marque los puestos donde se ubican sus empleados con Discapacidad Intelectual

<input type="checkbox"/>	a) Administrativa
--------------------------	-------------------

	b) Operativa
	c) Otra (Especifique cual)

16. Indique que tipo de contrato tienen al momento sus empleados con discapacidad intelectual.

	a) Contrato eventual
	b) Contrato indefinido
	c) Otro (Especifique)

17. ¿Cuál es el motivo?

18. Indique que tipo de jornada laboral tienen al momento sus empleados con discapacidad intelectual.

	a) Tiempo completo
	b) Medio tiempo
	c) Por horas

19. ¿Cuenta con bolsa de trabajo para personas con discapacidad Intelectual?

	Si
	No

V.-Proceso de capacitación

20. Existe un proceso de capacitación específico para los empleados con discapacidad intelectual.

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

21. Si la respuesta es afirmativa. ¿En qué consiste el proceso?

22. Los empleados con discapacidad intelectual reciben algún tipo de apoyo adicional hasta lograr su adaptación en el puesto.

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

Si la respuesta es afirmativa conteste la pregunta 23

23. ¿Qué tipo de apoyo recibe?

VI.-Perfil del puesto

Instrucciones: Marque su nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones. Utilice una escala de 1 a 5 (1: total desacuerdo y 5: total acuerdo).					
	1	2	3	4	5
24. Requiere un nivel educativo específico.					
25. Requiere experiencia laboral.					

26. Desarrollo físico	1	2	3	4	5
a) Que sea capaz de tener resistencia a la fatiga.					
b) Que sea capaz de desplazarse sin dificultad y por sí solo.					
c) Que tenga control sobre su cuerpo					
27. Desarrollo del Lenguaje y Comunicación	1	2	3	4	5
a) Que sea capaz de comunicarse oralmente con claridad, forma y fluidez.					
b) Que sea capaz de escribir de forma clara oraciones completas.					
c) Que sea capaz de comprender lo que lee.					
d) Que sea capaz de comprender y seguir instrucciones complejas.					
e) Que sea capaz de entablar conversaciones con compañeros sobre diversos temas.					
f) Que sea capaz de aceptar críticas constructivas.					
28. Socialización	1	2	3	4	5
a) Es capaz de relacionarse con sus compañeros con facilidad.					
b) Es capaz de entablar una conversación de diversos temas con un desconocido.					
c) Es capaz de respetar y seguir las normas.					
d) Es capaz de preguntar y pedir información.					
e) Es capaz de ser empático.					
29. Salud y seguridad	1	2	3	4	5
a) Tiene hábitos de higiene.					
b) Tiene una buena presentación.					
c) Tiene capacidad para prevenir accidentes.					
d) Tiene capacidad para implementar primeros auxilios.					

30. Autonomía y madurez personal	1	2	3	4	5
a) Es capaz de mantener una estabilidad emocional.					
b) Es capaz de tener tolerancia a la frustración.					
c) Es capaz de tomar decisiones.					
d) Es capaz de adaptarse.					
e)					
31. Uso de nuevas tecnologías	1	2	3	4	5
a) Es capaz de utilizar los medios de transporte.					
b) Es capaz de utilizar el teléfono y celular.					
c) Es capaz utilizar la computadora.					
d) Es capaz utilizar aparatos electrodomésticos como, licuadora, estufa, batidora etc.					
e) Es capaz de realizar búsquedas en internet.					
f) Utiliza programas específicos (menciones cuales). _____ _____					
g) Sabe hacer operaciones básicas (sumas, restas, multiplicación y división).					
h) Es capaz de utilizar la calculadora.					
i) Es capaz de utilizar cajeros automáticos.					
32. Habilidades y hábitos socio laborales					
a) Es capaz de cumplir con la normativa de puntualidad y asistencia.					
b) Es capaz de adaptarse a un horario para realizar sus actividades.					
c) Posee autonomía en la realización de la tarea.					
d) Es capaz de mantener buenas relaciones					

personales en el entorno laboral.					
e) Es capaz de manejar herramientas y/o maquinaria.					

33. Marca que valores son importantes poseer para ser empleado según los valores de la empresa, institución u organización.	
	a) Responsabilidad
	b) Honestidad
	c) Respeto
	d) Compañerismo
	e) Tolerancia
	f) Puntualidad
	g) Solidaridad
	h) Empatía
	i) Otro (Especifique)

VII.-Barreras para la contratación de una persona con Discapacidad Intelectual

34. Marque su nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones. Utilice una escala de 1 a 5 (1: total desacuerdo y 5: total acuerdo).					
	1	2	3	4	5
a) Tipo de actividad principal que realiza la institución, centro o empresa.					
b) Bajo nivel educativo de las personas con discapacidad.					
c) Desconocimiento sobre la interacción con personas con discapacidad.					
d) Medidas de prevención de riesgos laborales (seguridad y salud).					
e) Problemas a la hora de terminar la relación de					

trabajo.					
f) Menor rendimiento.					
g) Mayor ausentismo (faltas, ausencias).					
h) Falta de habilidades sociales del empleado con discapacidad.					
i) Falta de servicios de inserción laboral para personas con discapacidad.					
j) Falta de independencia, autonomía, autogestión y capacidad de decisión del empleado con discapacidad.					
k) Desconocimiento sobre casos de buenas prácticas de inserción laboral de personas con discapacidad.					
l) Rápida deserción del empleado con discapacidad.					

35. Ha sido necesario terminar la relación laboral con una o más personas con discapacidad intelectual.

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

Si la respuesta es afirmativa

36. ¿Cuál es el motivo?

37. Según su experiencia Recomendaría emplear a una persona con Discapacidad Intelectual

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

38. ¿Cuál es el motivo?

Anexo N° 2

Escala de Conducta Adaptativa

Instrucciones Generales

Instrucciones para la Parte Uno

Esta prueba consiste en un número de características que describen algunas de las maneras en que la gente actúa en diferentes situaciones. Existen diferentes formas para aplicar esta prueba; éstas, y las instrucciones detalladas para calificar, aparecen en el manual del examinador.

Al llenar la prueba por favor observe las siguientes reglas generales:

- A. Los reactivos que especifica "con ayuda" para realizar la tarea se refiere estrictamente a apoyo físico.
- B. Otorgue crédito a los reactivos aún y cuando se necesite decirle o recordarle verbalmente para que realice la tarea, a menos que se especifique expresamente en el reactivo "sin decirle" o "sin recordarle".

Algunos reactivos pueden tratar sobre conductas que están claramente en contra de las regulaciones locales. Por ejemplo (uso del teléfono) conductas que no son posibles de realizar por la persona por no existir la oportunidad de hacerlo (comer en un restaurante no es posible para una persona que está recluida en una cama). En estas circunstancias, usted debe continuar su valoración. Dé crédito a la persona por aquellos reactivos en los que está seguro que la persona sería capaz de realizar la conducta mencionada sin necesidad de recibir ningún entrenamiento adicional si ellos tuvieran la oportunidad de hacerlo.

Hay dos tipos de reactivos en la Parte Uno de la prueba. El primero requiere que usted seleccione sólo el nivel más alto de la conducta observada en la persona evaluada. Por ejemplo:

	<u>Bebida</u> (circule el nivel más alto)
REACTIVO 2	
Pide comidas completas en restaurantes.	3
Pide comidas simples como hamburguesas o hot dogs.	②
Pide alimentos específicos como refrescos, helados, donas, etc. en una fuente de sodas o tienda.	1
No pide comida en lugares públicos.	0 <input type="text" value="2"/>

Observe que los enunciados están ordenados en grado de dificultad. Circule el número de enunciado que mejor describa el grado de dificultad más alto que la persona usualmente pueda ejecutar y después escriba el número en el recuadro adjunto. En éste ejemplo, la persona puede ordenar comidas simples como hamburguesas o hot dogs (2) pero no puede ordenar una comida completa (3). Por lo tanto, el "2" se circula y se anota en el recuadro.

El segundo tipo de reactivo pide que usted lea cada enunciado y circule el número que corresponda a una respuesta de "Sí" o "No". Puede haber circunstancias en donde el enunciado no corresponda a la persona evaluada. En esos casos, siga las instrucciones colocando una marca en el espacio en blanco proporcionado y circulando los valores asociados con la columna "Sí" o "No" dependiendo de las instrucciones. Por ejemplo.

REACTIVO 4		<u>Modales de mesa</u> (circule todas las respuestas)	
Si estas características no se aplica a la persona, por ejemplo por que él o ella está recluso en cama y/o toma comida líquida solamente, ponga una marca en la línea y circule "si" en todos los enunciados.			
	Si	No	
Tira la comida.	0	(1)	
Se traga la comida sin masticarla.	0	(1)	
Mastica con la boca abierta.	(0)	1	
Derrama comida en la mesa o en el piso.	0	(1)	
No usa servilleta.	0	(1)	
Habla con la boca llena.	(0)	1	
Toma comida de los platos de los demás.	0	(1)	
Come muy rápido o muy lento.	0	(1)	
Juega con la comida con los dedos.	0	(1)	7

Para cada reactivo del segundo tipo, una calificación positiva (0) aparece bajo "Si", y las calificaciones negativas (1) aparecen bajo "No". En este ejemplo, el evaluado "Mastica la comida con la boca abierta" y "Habla con la boca llena". Entonces, se circula el "0" (indicando un "si" como respuesta) para estas conductas y se circulan los "1" para las demás. Se suman los puntos y se anota el número "7" en el recuadro.

Parté Uno

DOMINIO I.

Funcionamiento Independiente

A. Comer

REACTIVO 1

Uso de utensilios
(circule el nivel más alto)

Usa el cuchillo para cortar o untar.	6	
Come por sí mismo de manera limpia al usar tenedor y cuchara (u otros utensilios apropiados; por ejemplo, palillos chinos).	5	
Al comer por sí mismo, derrama una cantidad considerable de comida al usar cuchara o tenedor (u otros utensilios apropiados; por ejemplo, palillos chinos).	4	
Come por sí mismo muy bien con cuchara.	3	
Al comer por sí mismo con cuchara, derrama una cantidad considerable de comida.	2	
Utiliza los dedos para comer por sí mismo.	1	
No se alimenta por sí mismo o debe ser alimentado.	0	<input type="checkbox"/>

Comida en público
(circule el nivel más alto)

REACTIVO 2

Pide comidas completas en restaurantes.	3	
Pide comidas simples como hamburguesas o hot dogs.	2	
Pide alimentos específicos como refrescos, helados, donas, etc. en una fuente de sodas o tienda.	1	
No pide comida en lugares públicos.	0	<input type="checkbox"/>

Bebida
(circule el nivel más alto)

REACTIVO 3

Bebe sin derramar, sosteniendo el vaso con una mano.	3	
Bebe en taza o en vaso sin ayuda (limpiamente).	2	
Bebe en taza o en vaso sin ayuda (derramando considerablemente).	1	
No bebe en taza o vaso sin ayuda.	0	<input type="checkbox"/>

Muebles de mesa
(circule todas las respuestas)

REACTIVO 4

Si estas características no se aplica a la persona, por ejemplo por que él o ella está recluido en cama y/o toma comida líquida solamente, ponga una marca en la línea y circule "sí" en todos los enunciados.

	Sí	No
Tira la comida.	0	1
Se traga la comida sin masticarla.	0	1
Mastica con la boca abierta.	0	1
Derrama comida en la mesa o en el piso.	0	1
No usa servilleta.	0	1
Habla con la boca llena.	0	1
Toma comida de los platos de los demás.	0	1
Come muy rápido o muy lento.	0	1
Juega con la comida con los dedos.	0	1

B. Uso del sanitario

REACTIVO 5

Entrenamiento del uso del sanitario
(circule el nivel más alto)

Nunca se hace del baño.	4	
Sólo se hace por las noches.	3	
A veces se hace durante el día.	2	
Frecuentemente se hace durante el día.	1	
No está entrenado para el uso del sanitario.	0	<input type="checkbox"/>

Autocuidado en el sanitario
(circule todas las respuestas)

REACTIVO 6

	Sí	No
Se baja los pantalones en el baño sin ayuda.	1	0
Se sienta en el inodoro sin ayuda.	1	0
Usa el papel sanitario apropiadamente.	1	0
Baja la cadena del sanitario después de usarlo.	1	0
Se viste sin ayuda.	1	0
Se lava las manos sin ayuda.	1	0

C. Limpieza

REACTIVO 7

Lavado de manos y cara
(circule todas las respuestas)

	Sí	No
Se lava las manos y cara con jabón y agua sin tener que recordarle.	1	0
Se lava las manos con jabón.	1	0
Se lava la cara con jabón.	1	0
Se lava las manos y la cara con agua.	1	0
Se seca las manos y la cara.	1	0

Ducha
(circule el nivel más alto)

REACTIVO 8

Prepara y completa el baño sin ayuda.	6
Se baña y se seca completamente sin decirle o ayudarle.	5
Se baña y se seca razonablemente bien sin decirle.	4
Se baña y se seca con ayuda.	3
Intenta enjabonarse y bañarse por sí solo.	2
Coopera cuando es bañado y secado por otros.	1
No hace el intento de bañarse o secarse por sí solo.	0

Higiene personal
(circule todas las respuestas)

REACTIVO 9

Si estas características no se aplica a la persona, por ejemplo que él o ella es completamente dependiente de los demás ponga una marca en la línea y circule "sí" en todos los enunciados.

	Sí	No
Tiene un olor fuerte en la axila.	0	1
No se cambia la ropa interior regularmente, por sí solo.	0	1
Su piel es a menudo sucia si no es aseado por otros.	0	1
No mantiene las uñas limpias por sí solo.	0	1

Cepillado de dientes
(circule el nivel más alto)

REACTIVO 10

Limpia su dentadura apropiadamente.	5
Aplica pasta de dientes y se cepilla los dientes con movimientos de arriba hacia abajo.	5
Aplica pasta de dientes y se cepilla los dientes con movimientos de izquierda a derecha.	4
Se cepilla los dientes sin ayuda, pero no puede poner la pasta.	3
Se cepilla los dientes con supervisión.	2
Coopera al cepillarse los dientes.	1
No hace el intento de cepillarse los dientes.	0
No limpia su dentadura.	0

Postura
(circule todas las respuestas)

D. Apariencia

REACTIVO 11

Si alguna de estas características no se aplica a la persona, por ejemplo por que él o ella está recluida en una cama o no puede moverse, ponga una marca en la línea y circule "sí" en todos los enunciados.

	Sí	No
Mantiene la boca abierta.	0	1
Mantiene la cabeza hacia abajo.	0	1
El estómago sobresale debido a la postura.	0	1
Tiene los hombros hacia el frente y la espalda jorobada.	0	1
Camina con los dedos de los pies hacia afuera o hacia adentro.	0	1
Camina con los pies muy separados.	0	1
Se tropieza, arrastra o pisa muy fuerte al caminar.	0	1
Camina de puntillas.	0	1

REACTIVO 12 Vestido
(circule todas las respuestas)

Si estas características no se aplica a la persona, por ejemplo que él o ella depende completamente de los demás, ponga una marca en la línea y circule "SI" en todos los enunciados.

	Sí	No
Se pone ropa que no le queda correctamente si no le dicen.	0	1
Se pone ropa rota o en mal estado si no se le dice.	0	1
Se pone de nuevo ropa sucia o manchada si no le dicen.	0	1
Viste ropa con colores que no combinan si no le dicen.	0	1
No distingue entre zapatos de diario y los de vestir.	0	1
No escoge ropa diferente para ocasiones formales y para informales.	0	1
No viste ropa especial (chamarra, impermeables, botas de lluvia, etc.) para diferentes condiciones climatológicas.	0	1

E. Cuidado de la ropa Cuidado de la ropa
(circule todas las respuestas)

	Sí	No
Bolea y limpia los zapatos cuando lo necesitan.	1	0
Pone su ropa en el cajón, baúl o cómoda.	1	0
Cuelga su ropa sin decirle.	1	0
Se da cuenta y avisa cuando falta un botón y hay agujeros y/o reparar la ropa.	1	0

REACTIVO 13 Lavado de ropa
(circule el nivel más alto)

Usa la lavadora o secadora en una lavandería automática o en la casa sin ayuda.	3
Pone la ropa en la lavadora y secadora; las enciende con ayuda.	2
Ordena la ropa con ayuda.	1
No participa en las labores de lavado de ropa.	0

F. Vestirse y desvestirse Vestirse
(circule el nivel más alto)

Se viste completamente por sí solo.	5
Se viste completamente por sí solo únicamente si se le pide.	4
Se viste por sí solo jalando o poniéndose la ropa si se le pide y se abrocha (cierres, botones, broches, velcros) con ayuda.	3
Se viste con ayuda al jalar y ponerse la mayoría de la ropa y se la abrocha.	2
Coopera cuando es vestido extendiendo brazos o piernas.	1
Debe ser vestido completamente.	0

REACTIVO 14 Desvestirse a la hora apropiada
(circule en nivel más alto)

Se desviste completamente por sí solo.	5
Se desviste por sí solo si se le ayuda verbalmente.	4
Se desviste al desabrocharse (cierres, botones, broches, velcros) con ayuda y jalando o quitándose la ropa si se le pide.	3
Se desviste con ayuda al desabrocharse y quitarse la mayoría de la ropa.	2
Coopera cuando está sicado desvestido extendiendo brazos o piernas.	1
Debe ser desvestido por completo.	0

REACTIVO 15 Zapatos
(circule todas las respuestas)

	Sí	No
Se pone los zapatos correctamente sin ayuda.	1	0
Se amarra las agujetas sin ayuda.	1	0
Se desamarra las agujetas sin ayuda.	1	0
Se quita los zapatos sin ayuda.	1	0
Pega o despega velcros en los zapatos.	1	0

G. Viaje Sentido de orientación
(circule el nivel más alto)

REACTIVO 16

Se aleja algunas cuerdas de la escuela o muchas cuerdas de la casa sin perderse.	3
Anda alrededor de la escuela o se aleja pocas cuerdas de casa sin perderse.	2
Anda solo alrededor de la escuela o se queda solo en casa.	1
Se pierde cada vez que sale del área donde vive.	0

REACTIVO 17 Transporte
(circule todas las respuestas)

	Sí	No
Anda con seguridad en carros particulares.	1	0
Anda en tren, autobuses de viajes largos o avión, de manera independiente.	1	0
Anda en taxi por sí solo/ de manera independiente.	1	0
Anda en metro o camión en trayectos no conocidos por sí solo/ de manera independiente.	1	0
Anda en metro o camión en trayectos conocidos por sí solo/ de manera independiente.	1	0

REACTIVO 18 Movilidad
(circule todas las respuestas)

	Sí	No
Cruza la calle con seguridad por sí solo.	1	0
Puede ir a la escuela o trabajo sin ayuda.	1	0
Puede regresar a casa de la escuela o trabajo sin ayuda.	1	0
Puede ir y regresar de actividades recreativas sin ayuda (cines, juegos, etc.).	1	0
Tiene licencia para conducir.	1	0

REACTIVO 19 Seguridad en la calle o escuela
(circule el nivel más alto)

Demuestra precaución ante posibles peligros (evita aguas profundas en la alberca, usa el pasamanos en las escaleras, no acepta aventones de extraños, usa el cinturón de seguridad, etc.)	3
Obedece las señales de tránsito y los letreros de caminar y no caminar.	2
Mira hacia ambos lados y espera si es necesario para cruzar la calle.	1
Falla al reconocer posibles peligros.	0

H. Otras funciones independientes Teléfono
(circule todas las respuestas)

REACTIVO 20

	Sí	No
Usa el directorio telefónico.	1	0
Usa teléfonos públicos.	1	0
Hace llamadas telefónicas desde el teléfono particular.	1	0
Contesta el teléfono apropiadamente.	1	0
Toma mensajes telefónicos.	1	0

REACTIVO 21 Funciones independientes variadas
(circule todas las respuestas)

	Sí	No
Tiene control ordinario del apetito, come moderadamente.	1	0
Conoce los precios del correo, compra estampillas en la oficina postal.	1	0
Cuida su salud personal (por ejemplo se cambia la ropa mojada).	1	0
Se ocupa de heridas simples (cortadas, quemadas).	1	0
Sabe cómo y dónde obtener ayuda de un doctor o dentista.	1	0
Conoce sobre centros de salud en la comunidad.	1	0
Sabe su propia dirección.	1	0

REACTIVO 24		Seguridad en casa (círcule el nivel más alto)
Pregunta si un objeto no familiar es seguro de tocar o consumir.		3
Es cuidadoso en cuanto a peligros de conexiones eléctricas y enchufes.		2
Es cuidadoso sobre el peligro de las comidas calientes y bebidas o platos y sartenes calientes.		1
No es cuidadoso ante posibles peligros.		0
FUNCIONAMIENTO INDEPENDIENTE		TOTAL
(Suma de reactivos 1-24)		

DOMINIO II. Desarrollo Físico

A. Desarrollo sensorial (habilidad observable)		Visión (con lentes, si utiliza) (círcule el nivel más alto)
REACTIVO 25		
No tiene dificultad para ver.		3
Tiene alguna dificultad para ver.		2
Tiene gran dificultad para ver.		1
No ve nada.		0

REACTIVO 26		Oído (con aparato auditivo, si utiliza) (círcule el nivel más alto)
No tiene dificultad para oír.		3
Tiene alguna dificultad para oír.		2
Tiene gran dificultad para oír.		1
No oye nada.		0

B. Desarrollo motor		Balaceo corporal (círcule el nivel más alto)
REACTIVO 27		
Nota: Si no camina del todo o gatea (ver reactivo 11), califique con 0.		
Es capaz de pararse en las puntas de los pies por 10 segundos si se le pide.		5
Es capaz de pararse en un pie por dos segundos si se le pide.		4
Se para sin apoyo por 5 minutos o más.		3
Se para con apoyo por 5 minutos o más.		2
Se sienta sin apoyo por 10 minutos o más.		1
No puede hacer nada de lo anterior.		0

REACTIVO 28		Caminar y correr (círcule todas las respuestas)	
	Sí	No	
Camina solo.	1	0	
Sube y baja las escaleras solo.	1	0	
Baja las escaleras alternando los pies.	1	0	
Corre sin caerse muy seguido.	1	0	
Brinca en un mismo lugar, salta en cualquier dirección o da saltos largos.	1	0	

REACTIVO 29		Funciones independientes variadas (círcule todas las respuestas)	
	Sí	No	
Atrapa una pelota.	1	0	
Lanza una pelota.	1	0	
Levanta tazas o vasos.	1	0	
Sujeta con el pulgar y el dedo.	1	0	

REACTIVO 30		Uso de extremidades (círcule todas las respuestas)	
	Sí	No	
Usa eficazmente el brazo derecho.	1	0	
Usa eficazmente el brazo izquierdo.	1	0	
Usa eficazmente la pierna derecha.	1	0	
Usa eficazmente la pierna izquierda.	1	0	

DESARROLLO FÍSICO	TOTAL
(Suma de reactivos 25 - 30)	

DOMINIO III.

Actividad Económica

A. Manejo de dinero y presupuesto

REACTIVO 31		Manejo de dinero (círcule el nivel más alto)
Cuida completamente el dinero propio.		4
Puede dar el cambio correctamente, pero no usa los servicios bancarios.		3
Suma monedas de varias denominaciones hasta obtener un peso.		2
Usa el dinero pero no da el cambio correcto.		1
No utiliza dinero.		0

REACTIVO 32		Bancos (círcule todas las respuestas)	
	Sí	No	
Va al banco de manera independiente.	1	0	
Mantiene una cuenta con ayuda.	1	0	
Puede llenar fichas de depósito y retiro.	1	0	
Tiene una tarjeta de banco - utiliza los cajeros automáticos.	1	0	

REACTIVO 33		Presupuestos (círcule todas las respuestas)	
	Sí	No	
Ahorra dinero para un propósito en particular.	1	0	
Presupuesta tarifas, comidas, etc.	1	0	
Gasta el dinero con alguna planeación.	1	0	
Controla sus gastos mayores.	1	0	

B. Habilidades de compra

REACTIVO 34		Mandados (círcule el nivel más alto)
Va a varias tiendas y especifica diferentes objetos.		4
Va a una tienda y especifica un objeto.		3
Va a los mandados para compras simples sin una nota.		2
Va a los mandados para compras simples con una nota.		1
No puede ser enviado a hacer mandados.		0

REACTIVO 35		Compras (círcule el nivel más alto)
Compra su propia ropa.		5
Compra sus propios accesorios.		4
Hace compras menores sin ayuda (dulces, sodas, etc.).		3
Hace compras con supervisión ligera.		2
Hace las compras con mucha supervisión.		1
No hace compras.		0

REACTIVO 36		Recursos de compra (círcule todas las respuestas)	
	Sí	No	
Tiene tarjetas de crédito para tiendas específicas.	1	0	
Tiene tarjetas de crédito u otro tipo de crédito.	1	0	
Tiene una identificación apropiada.	1	0	
Puede endosar un cheque.	1	0	

ACTIVIDAD ECONÓMICA	TOTAL
(Suma de reactivos 31 - 36)	

DOMINIO IV.

Desarrollo del Lenguaje

A. Expresión

REACTIVO 37		Escritura (círcule el nivel más alto)
Escribe cartas o historias completas y entendibles		5
Escribe pequeñas notas o memos.		4
Escribe oraciones completas.		3
Escribe por lo menos 10 palabras.		2
Escribe su nombre.		1
No puede escribir ni una palabra.		0

REACTIVO 38 Caligrafía
(circule todas las respuestas)

Si el reactivo 37 es marcado 0, pon una marca en la línea y circule "sí" en todas las respuestas.

	Sí	No
Escribe al revés.	0	1
Voltica algunas letras.	0	1
La escritura es en general ilegible.	0	1
No puede sostener el lápiz o crayón.	0	1

REACTIVO 39 Expresión no verbal
(circule todas las respuestas)

Si la persona es capaz de por lo menos decir unas palabras, ponga una marca en la línea y circule "sí" en todas las respuestas.

	Sí	No
Asiente con la cabeza o sonríe para expresar felicidad.	1	0
Indica cuando tiene hambre.	1	0
Indica sus deseos apuntando o con ruidos vocales.	1	0
Imita sonidos de objetos o animales (chu-chu, guau-gua).	1	0
Expresa placer o enojo con ruidos vocales.	1	0

REACTIVO 40 Articulación
(circule todas las respuestas)

Si la persona no habla, ponga una marca en la línea y circule "sí" en todas las respuestas.

	Sí	No
El habla es baja, débil, susurrada, o difícil de escuchar.	0	1
El habla es lenta, pausada o con dificultad.	0	1
El habla es rápida, acelerada, apresurada.	0	1
Habla con bloqueos, titubeos u otra interrupción irregular.	0	1

REACTIVO 41 Oraciones
(circule el nivel más alto)

Algunas ocasiones utiliza oraciones complejas que contienen "pero", "porque", etc.	3
Hace preguntas utilizando palabras como "porque", "como", "que", etc.	2
Habla en oraciones simples.	1
Habla con frases primitivas o es no-verbal.	0

REACTIVO 42 Uso de la palabra
(circule el nivel más alto)

Habla sobre acciones cuando describe dibujos.	4
Nombra gente u objetos cuando describe dibujos.	3
Nombra objetos conocidos.	2
Identifica las cosas con sus nombres apropiados.	1
Es no-verbal o casi no-verbal.	0

B. Comprensión Verbal Comprensión de oraciones
(circule el nivel más alto)

REACTIVO 43

Lee libros recomendados para niños de 9 años o más.	5
Lee libros recomendados para niños de 7 u 8 años.	4
Lee cuentos simples o tiras cómicas.	3
Lee letreros varios por ejemplo "no estacionarse", "un sentido", "hombres", "mujeres", etc.	2
Reconoce 10 o más palabras de vista.	1
Reconoce menos de 10 palabras.	0

REACTIVO 44 Comprensión de instrucciones habladas
(circule el nivel más alto)

Comprende instrucciones complejas que tienen que ver con una decisión, "sí, haz esto pero si no, haz.....".	4
Comprende instrucciones que implican una serie de pasos, "primero haz....., después haz.....".	3
Responde preguntas simples como "¿cuál es tu nombre?", o "¿qué haces?".	2
Responde correctamente a frases simples (por ejemplo detente, siéntate, ven acá, ven aquí).	1
Es incapaz de comprender aún comunicaciones verbales muy simples.	0

C. Desarrollo del lenguaje social Conversación
(circule todas las respuestas)

REACTIVO 45

	Sí	No
Utiliza frases como "por favor" y "gracias".	1	0
Es sociable y habla durante las comidas.	1	0
Habla con otros sobre deportes, familia, actividades en grupo, etc.	1	0

REACTIVO 46 Desarrollo variado del lenguaje
(circule todas las respuestas)

	Sí	No
Puedes razonar con él - ella.	1	0
Responde claramente cuando se le habla.	1	0
Habla en forma sensata.	1	0
Lee libros, periódicos, o revistas por entretenimiento.	1	0
Repite una historia con poco o nada de dificultad.	1	0
Llena los aspectos principales de una solicitud de manera razonable.	1	0

DESARROLLO DEL LENGUAJE TOTAL	
(Suma de reactivos 37 - 46)	

DOMINIO V.
Números y Tiempo

REACTIVO 47 Números
(circule el nivel más alto)

Hace divisiones y multiplicaciones.	6
Hace sumas y restas simples.	5
Cuenta 10 o más objetos.	4
Cuenta hasta 10 mecánicamente.	3
Cuenta 2 objetos diciendo "uno... dos".	2
Distingue entre, "uno", "varios" y "muchos".	1
No tiene ningún conocimiento de los números.	0

REACTIVO 48 Tiempo
(circule todas las respuestas)

	Sí	No
Dice la hora correctamente con minutos con un reloj normal o de pulsera con manecilla.	1	0
Lee la hora en relojes digitales correctamente.	1	0
Comprende los intervalos de tiempo (por ej. entre "3:30" y "4:30").	1	0
Comprende equivalencias de tiempo (por ej. "9:15" es lo mismo que "un cuarto después de las nueve").	1	0
Asocia el tiempo en el reloj con varias acciones y eventos.	1	0

REACTIVO 49 Concepto del tiempo
(circule todas las respuestas)

	Sí	No
Dice todos los días de la semana.	1	0
Se refiere correctamente a "mañana" y "tarde".	1	0
Comprende la diferencia entre día-semana, minuto-hora, mes-año, etc.	1	0

TIEMPO Y NÚMERO TOTAL	
(Suma de reactivos 47 - 49)	

DOMINIO VI.
Actividad Prevocacional y Vocacional

REACTIVO 50 Complejidad de trabajo
(circule el nivel más alto)

Puede realizar un trabajo que requiera el uso de herramientas o maquinaria (por ejemplo, taller, costura, etc.).	2
Puede realizar trabajos simples (jardinería sencilla, trapear los pisos, sacar la basura, limpiar los borradores del pizarrón, etc.).	1
No puede realizar ningún trabajo.	0

REACTIVO 51 Oficina/escuela-es: oficina de trabajo
(círcule todas las respuestas)

Si 0 es marcado en el reactivo 50, ponga una marca en la línea y circule "no" en todas las respuestas.

	Sí	No
Es un trabajador cuidadoso - evita accidentes para él y los demás.	1	0
Checa las herramientas, equipo, abastecimiento, etc.	1	0
Trabaja constante productivamente.	1	0
Es limpio y preciso.	1	0

Hábitos en trabajo/escuela
(círcule todas las respuestas)

REACTIVO 52

	Sí	No
Llega tarde al trabajo-escuela sin ninguna razón aceptable.	0	1
Falta seguido al trabajo-escuela.	0	1
No completa los trabajos sin una constante supervisión / estímulo.	0	1
Se levanta de su lugar de trabajo-asiento sin permiso.	0	1
Se queja acerca del trabajo-escuela.	0	1

ACTIVIDAD PREVOCAACIONAL Y VOCACIONAL (Suma de reactivos 50 - 52)	TOTAL	
---	--------------	--

DOMINIO VII.

Autodirección

Iniciativa **REACTIVO 53** *Iniciativa*
(círcule el nivel más alto)

Inicia la mayoría de sus actividades (por ejemplo metas, juegos, etc.).	3
Pregunta si hay algo por hacer o explora los alrededores (casa, patio, escuela, salón, etc.).	2
Toma parte en actividades sólo si se le asignan o piden.	1
No toma parte en actividades asignadas (por ejemplo guardar los juguetes, etc.).	0

REACTIVO 54 *Pasividad*
(círcule todas las respuestas)

Si estas características no se aplican a la persona, por ejemplo porque él - ella es totalmente dependiente de los demás, ponga una marca en la línea y circule "sí" para todas las respuestas.

	Sí	No
Necesita apoyo constante para completar una meta.	0	1
Tiene que ser obligado a hacer las cosas.	0	1
No tiene ambición.	0	1
No se interesa por nada.	0	1
Termina las metas al final por pérdida de tiempo.	0	1
Depende innecesariamente de la ayuda de otros.	0	1
Su movimiento es lento y perezoso.	0	1

B. Perseverancia **REACTIVO 55** *Atención*
(círcule el nivel más alto)

Prestará atención a actividades con un fin por más de 15 minutos (por ejemplo, jugar un juego, leer, limpiar).	4
Prestará atención a actividades hasta por 15 minutos.	3
Prestará atención a actividades hasta por 10 minutos.	2
Prestará atención a actividades hasta por 5 minutos.	1
No prestará atención a actividades que duren tanto como 5 minutos.	0

REACTIVO 56 *Persistencia*

Si estas características no se aplican a la persona, por ejemplo porque él-ella es totalmente incapaz de realizar cualquier actividad organizada, ponga una marca en la línea y circule "sí" en todas las respuestas.

	Sí	No
No puede organizar un objetivo.	0	1
Se desanima fácilmente.	0	1
Falla en llevar a cabo una tarea.	0	1
Va de una actividad a otra.	0	1
Necesita estímulo constante para completar una tarea.	0	1

C. Tiempo de ocio **REACTIVO 57** *Actividades de tiempo de ocio*
(círcule el nivel más alto)

Organiza actividades en su tiempo de ocio en un nivel de complejidad normal (ir de pesca, jugar billar, programa el tiempo para jugar en la computadora, etc.).	4
Tiene un interés activo en hobbies (por ejemplo, pintar, coleccionar estampillas, monedas, tarjetas etc.).	3
Participa en actividades organizadas en su tiempo de ocio.	2
Toma parte en actividades de ocio en un nivel simple (por ejemplo ver tv, oír radio, etc.).	1
No es capaz de organizar actividades en su tiempo de ocio, aún de la naturaleza más simple.	0

AUTODIRECCIÓN (Suma de reactivos 53 - 57)	TOTAL	
---	--------------	--

DOMINIO VIII.

Responsabilidad

REACTIVO 58 *Pertenencias personales*
(círcule el nivel más alto)

Muy fiable - siempre cuida sus pertenencias personales	3
Usualmente fiable - usualmente cuida sus pertenencias personales.	2
No confiable - rara vez cuida sus pertenencias personales.	1
No es nada responsable - no cuida sus pertenencias personales.	0

REACTIVO 59 *Responsabilidad general*
(círcule el nivel más alto)

Muy meticulado y asume mucha responsabilidad - hace un esfuerzo especial, siempre realiza las actividades que se le asignan.	3
Usualmente fiable - hace un esfuerzo por cumplir con las responsabilidades; uno puede estar generalmente seguro que realizara las actividades asignadas.	2
No confiable - hace muy poco esfuerzo por cumplir con las responsabilidades; uno no puede estar seguro si realizara las actividades asignadas.	1
No le dan responsabilidades; es incapaz de cumplir con cualquier responsabilidad.	0

REACTIVO 60 *Responsabilidad personal*
(círcule todas las respuestas)

	Sí	No
Usualmente mantiene el auto control.	1	0
Entiende el concepto de ser puntual.	1	0
Busca y acepta la ayuda en las instrucciones.	1	0
Reporta (a maestros, supervisor, etc.) si es que hay algún problema.	1	0

RESPONSABILIDAD (Suma de reactivos 58 - 60)	TOTAL	
---	--------------	--

DOMINIO IX.

Socialización

REACTIVO 61

Cooperación
(circule el nivel más alto)

Ofrece asistencia a los demás.	2	
Está dispuesto a ayudar si se le pregunta	1	
Nunca ayuda a los demás.	0	<input type="checkbox"/>

REACTIVO 62

Consideración por los demás
(circule todas las respuestas)

	Sí	No
Demuestra interés en los asuntos de los demás.	1	0
Cuida las pertenencias de los demás.	1	0
Maneja o dirige los asuntos de los demás cuando es necesario.	1	0
Demuestra consideración por los sentimientos de los demás.	1	0

REACTIVO 63

Conciencia de los demás
(circule todas las respuestas)

	Sí	No
Reconoce a su propia familia.	1	0
Reconoce a otras personas aparte de la familia.	1	0
Tiene información sobre los demás (por ejemplo, trabajo, dirección, relación con él/ella).	1	0
Sabe los nombres de personas cercanos a él o ella (por ejemplo compañeros de clase, vecinos).	1	0
Sabe los nombres de personas que no trata regularmente.	1	0

REACTIVO 64

Interacción con los demás
(circule el nivel más alto)

Interactúa con los demás en juegos de grupo o actividades.	3	
Interactúa con los demás por lo menos en un período corto de tiempo (por ejemplo enseñando u ofreciendo juguetes, ropa u objetos).	2	
Interactúa con los demás imitándolos con poca interacción.	1	
No responde a los demás en una manera aceptable socialmente.	0	<input type="checkbox"/>

REACTIVO 65

Participación en actividades de grupo
(circule el nivel más alto)

Inicia actividades de grupo (líder y organizador).	3	
Participa en actividades de grupo espontáneamente y con ánimo (participante activo).	2	
Participa en actividades de grupo si se le anima (participante pasivo).	1	
No participa o se retira de actividades en grupo.	0	<input type="checkbox"/>

REACTIVO 66

Equívoco
(circule todas las respuestas)

Si estas características no se aplican a la persona, por ejemplo porque él o ella no tiene una vida social o es profundo/reservado, ponga una marca en la línea y circule "sí" en todas las respuestas.

	Sí	No
Se rehusa a tomar turnos.	0	1
No comparte con los demás.	0	1
Se enoja si no se sale con la suya.	0	1
Interrumpe al ayudante o maestro que está ayudando a otra persona.	0	1

REACTIVO 67

Madurez social
(circule todas las respuestas)

Si estas características no se aplican a la persona, por ejemplo porque él o ella no tiene una vida social o es profunda, ponga una marca en la línea y circule "sí" en todas las respuestas.

	Sí	No
Es demasiado familiar con desconocidos.	0	1
Le teme a los desconocidos.	0	1
Hace cualquier cosa por hacer amigos.	0	1
Le gusta agarrar de la mano a todos.	0	1

SOCIALIZACIÓN

(Suma de reactivos 61 - 67)

TOTAL

REACTIVO SUPLEMENTARIO PARA MUJERES

Menstruación
(circule el nivel más alto)

Se atiende completamente durante la menstruación sin asistencia o recordatorio.	5
Se atiende razonablemente bien durante la menstruación.	4
Ayuda en el cambio de toallas íntimas durante la menstruación.	3
Indica la necesidad de un cambio de toallas íntimas durante la menstruación.	2
Indica que la menstruación ha comenzado.	1
No hace nada de lo anterior.	0

Instrucciones para la Parte Dos

La Parte Dos contiene sólo un tipo de reactivo. El siguiente es un ejemplo:

		Daña la propiedad de los demás		
		N	O	F
REACTIVO 19				
Rompe, rasga o mastica la ropa de los demás.		0	1	2
Ensucia las cosas de los demás.		0	1	2
Rompe las revistas, libros o pertenencias personales de los demás.		0	1	2
Otros (especifique) _____		0	1	2
				5

Circule el "0" si la conducta nunca ocurre (representado por la N), el "1" si la conducta ocurre ocasionalmente (representada por la O), o el "2" si esto ocurre frecuentemente (representado por la F).

En el ejemplo, el primer enunciado es cierto "ocasionalmente", el segundo y tercer enunciado son ciertos "frecuentemente" y no se presenta ninguna otra conducta relacionada con hacer daño a la propiedad de los demás. Por lo tanto, 5 puntos se marcaron en el cuadro.

"Nunca" significa que la conducta no ha sido observada; "Ocasionalmente" significa que la conducta ocurre de vez en cuando; y "Frecuentemente" significa que la conducta ocurre muy seguido o habitualmente.

Use el espacio para "Otros" cuando:

- A. La persona tiene problemas de conducta relacionados a aquellos circulos.
- B. La persona tiene problemas de conducta que no están cubiertos por ninguno de los ejemplos enlistados.

La conducta enlistada debajo de "Otros" tiene que ser un ejemplo específico de un problema de conducta señalados en el reactivo. Para propósitos de calificación, sólo se permite explicar una conducta en la opción "Otros".

Parte Dos
DOMINIO X.

Conducta Social

REACTIVO 1

Amenaza o realiza violencia física

	N	O	F
Utiliza gestos amenazadores.	0	1	2
Indirectamente causa algún mal a los demás.	0	1	2
Escupe a los demás.	0	1	2
Empuja, rasguña o pellizca a los demás.	0	1	2
Jala los cabellos, orejas, etc. de los demás.	0	1	2
Muerde a los demás.	0	1	2
Patea, golpea o abofetea a los demás.	0	1	2
Avienta objetos a los demás.	0	1	2
Estrangula a los demás.	0	1	2
Utiliza objetos como armas contra los demás.	0	1	2
Lastima los animales.	0	1	2
Otros (especifique)	0	1	2

REACTIVO 2

Tiene temperamento violento o hace rabietas

	N	O	F
Llora y grita.	0	1	2
Golpea el piso con los pies mientras avienta objetos.	0	1	2
Golpea el piso con los pies, grita, lloriquea.	0	1	2
Se tira al piso, grita, lloriquea.	0	1	2
Otros (especifique)	0	1	2

REACTIVO 3

Molesta o habla acerca de otros

	N	O	F
Habla acerca de los demás.	0	1	2
Cuenta historias falsas o exageradas sobre los demás.	0	1	2
Molesta a los demás.	0	1	2
Toma actitudes en contra de alguien.	0	1	2
Se burla de los demás.	0	1	2
Otros (especifique)	0	1	2

REACTIVO 4

Manda y manipula a los demás

	N	O	F
Trata de decirle a los demás qué hacer.	0	1	2
Exige servicios de los demás.	0	1	2
Empuja a los demás.	0	1	2
Causa peleas entre otras personas.	0	1	2
Manipula a los demás para interarlos en problemas.	0	1	2
Otros (especifique)	0	1	2

REACTIVO 5

Usa lenguaje agresivo

	N	O	F
Utiliza lenguaje hostil (por ejemplo palabras vulgares).	0	1	2
Maldice, utiliza malas palabras y lenguaje obsceno.	0	1	2
Grita amenazas de violencia.	0	1	2
Verbalmente amenaza a los demás, sugiriendo violencia física	0	1	2
Otros (especifique)	0	1	2

REACTIVO 6

Reacciona pobremente a la frustración

	N	O	F
Culpa a los demás de sus errores.	0	1	2
Se retracta o hace berrinches cuando se siente frustrado	0	1	2
Se enoja cuando se siente frustrado	0	1	2
Actúa con berrinches cuando no se sale con la suya.	0	1	2
Otros (especifique)	0	1	2

REACTIVO 7

Interrumpe las actividades de los demás

	N	O	F
Siempre está metiéndose en asuntos ajenos.	0	1	2
Interfiere en las actividades de los demás, p. ej., bloqueando el paso, tumbando las sillas de ruedas.	0	1	2
Molesta a los que están trabajando.	0	1	2
Golpea los objetos que están ocupando los demás, p. ej., piezas de un rompecabezas, tarjetas, etc.	0	1	2
Arrebata los objetos de las manos de los demás.	0	1	2
Otros (especifique)	0	1	2

CONDUCTA SOCIAL
(Suma de reactivos 1 - 7)

TOTAL

DOMINIO XI.

Conformidad

REACTIVO 8

Ignora reglas o rutinas regulares

	N	O	F
Tiene una actitud negativa hacia las reglas pero usualmente se conforma.	0	1	2
Tiene que ser forzado a formarse en fila (fila del banco, fila del comedor, del cine, etc.).	0	1	2
Viola reglas (come en áreas restringidas, desobedece señales de tránsito, etc.).	0	1	2
Se rehúsa a participar en actividades requeridas (trabajo, escuela etc.).	0	1	2
Otros (especifique)	0	1	2

REACTIVO 9

Se resiste a seguir instrucciones, peticiones u órdenes

	N	O	F
Se enoja cuando se le da una orden directa.	0	1	2
Pretende no escuchar y no sigue instrucciones.	0	1	2
No presta atención a las instrucciones.	0	1	2
Se rehúsa a trabajar en una tarea asignada.	0	1	2
Duda por largos períodos antes de hacer una tarea asignada.	0	1	2
Hace lo opuesto a lo que se le pidió.	0	1	2
Otros (especifique)	0	1	2

REACTIVO 10

Tiene una actitud rebelde e insolente hacia la autoridad

	N	O	F
Resentimiento hacia las personas con autoridad (maestros, líderes de grupo, etc.).	0	1	2
Es hostil hacia la gente con autoridad.	0	1	2
Se mofa de la gente con autoridad.	0	1	2
Dice que él o ella puede despedir a las personas con autoridad.	0	1	2
Dice que algún pariente vendrá a matar o lastimar a las personas con autoridad.	0	1	2
Otros (especifique)	0	1	2

REACTIVO 11

No asiste o llega tarde a lugares a menos propiamente dichos

	N	O	F
Llega tarde a lugares y actividades.	0	1	2
No regresa a los lugares que debería después de ausentarse (después de ir al baño, de hacer un mandado etc.).	0	1	2
Deja el lugar de la actividad sin permiso (trabajo, salón de clase, etc.).	0	1	2
No asiste a las actividades de rutina (trabajo, salón de clase, etc.).	0	1	2
Se queda hasta tarde lejos de casa, el dormitorio, pabellón, etc.	0	1	2
Otros (especifique)	0	1	2

REACTIVO 12

Huye o intenta huir

	N	O	F
Intenta huir del hospital, la casa o la escuela.	0	1	2
Huye de actividades en grupo (campamento, salidas en autobús de la escuela, etc.).	0	1	2
Huye del hospital, la casa, la escuela.	0	1	2
Otros (especifique)	0	1	2

REACTIVO 13

No se comporta en equipo

	N	O	F
Interrumpe discusiones en grupo para hablar sobre temas no relacionados.	0	1	2
Interrumpe juegos al rehusarse a seguir las reglas.	0	1	2
Interrumpe actividades en grupo haciendo sonidos fuertes o portándose mal.	0	1	2
No permanece sentado durante el período de clase, u otras sesiones en grupo.	0	1	2
Otros (especifique)	0	1	2

CONFORMIDAD	TOTAL	
(Suma de reactivos 8- 13)		
DOMINIO XII.		
Confiabilidad		
REACTIVO 14	Muestra poco respeto por las cosas de los demás	N O F
No regresa artículos prestados.	0	1 2
Utiliza las cosas de los demás sin permiso.	0	1 2
Pierde las pertenencias de los demás.	0	1 2
Daña las pertenencias de los demás.	0	1 2
No reconoce la diferencia entre lo suyo y lo de los demás.	0	1 2
Otros (especifique) _____	0	1 2
REACTIVO 15	Toma las cosas de los demás sin permiso	N O F
Se sospecha que haya robado.	0	1 2
Toma las cosas de los demás si no están en su lugar bajo llave.	0	1 2
Toma las cosas de los demás; de carteras, bolsas, cajones, etc.	0	1 2
Toma las cosas de los demás abriendo o rompiendo candados o cerraduras.	0	1 2
Otros (especifique) _____	0	1 2
REACTIVO 16	Miente o hace trampa	N O F
Distorsiona la realidad para su propio beneficio.	0	1 2
Hace trampa en juegos, exámenes, tareas, etc.	0	1 2
Miente sobre situaciones o hechos.	0	1 2
Miente sobre sí mismo.	0	1 2
Miente sobre los demás.	0	1 2
Otros (especifique) _____	0	1 2
REACTIVO 17	Daña sus pertenencias personales	N O F
Rasga, rompe o mastica su propia ropa.	0	1 2
Ensucia sus pertenencias.	0	1 2
Rompe sus revistas, libros u otras posesiones.	0	1 2
Otros (especifique) _____	0	1 2
REACTIVO 18	Daña la propiedad pública	N O F
Rompe revistas, libros u otra propiedad pública.	0	1 2
Es muy brusco con los muebles (los pateo, mutila o tira).	0	1 2
Rompe ventanas.	0	1 2
Llena el sanitario con papel u otros objetos sólidos ocasionando que se tape.	0	1 2
Otros (especifique) _____	0	1 2
REACTIVO 19	Daña la propiedad de los demás	N O F
Rompe, rasga o mastica la ropa de los demás.	0	1 2
Ensucia las cosas de los demás.	0	1 2
Rompe las revistas, libros o pertenencias personales de los demás.	0	1 2
Otros (especifique) _____	0	1 2
CONFIABILIDAD	TOTAL	
(Suma de reactivos 14- 19)		
DOMINIO XIII.		
Conducta Estereotipada e Hiperactiva		

REACTIVO 20	Tiene conductas estereotipadas	N O F
Tamborilea los dedos continuamente.	0	1 2
Golpatea con los pies continuamente.	0	1 2
Tiene las manos en constante movimiento.	0	1 2
Se palmea, se rasca o se soba continuamente.	0	1 2
Se balancea y se sacude alguna parte del cuerpo.	0	1 2
Se mueve o rueda hacia adelante y hacia atrás.	0	1 2
Mece el cuerpo hacia adelante y hacia atrás.	0	1 2
Mide sus pasos al caminar.	0	1 2
Otros (especifique) _____	0	1 2
REACTIVO 21	Tiene modales interpersonales inapropiados	N O F
Habla muy cerca de la cara de los demás.	0	1 2
Sopla ca la cara de los demás.	0	1 2
Eruca a los demás.	0	1 2
Besa o lame a los demás.	0	1 2
Abraza o aprieta a los demás.	0	1 2
Toca de manera inapropiada.	0	1 2
Se cuelga de los demás y no los deja ir.	0	1 2
Otros (especifique) _____	0	1 2
REACTIVO 22	Tiene hábitos vocales o del habla irritante	N O F
Se ríe históricamente.	0	1 2
Habla fuerte o le grita los demás.	0	1 2
Se habla a sí mismo gritándose.	0	1 2
Se ríe inapropiadamente.	0	1 2
Gruñe, gime o hace otros ruidos molestos.	0	1 2
Repite una palabra o frase una y otra vez.	0	1 2
Imita la manera de hablar de los demás.	0	1 2
Otros (especifique) _____	0	1 2
REACTIVO 23	Tiene hábitos orales inaceptables	N O F
Babea.	0	1 2
Rechina los dientes de manera audible.	0	1 2
Escupe en el suelo.	0	1 2
Se muere las uñas.	0	1 2
Mastica o succiona los dedos u otras partes del cuerpo.	0	1 2
Mastica o succiona la ropa u otras cosas no comestibles.	0	1 2
Come cosas no comestibles.	0	1 2
Toma agua del sanitario.	0	1 2
Se mete todo a la boca.	0	1 2
Otros (especifique) _____	0	1 2
REACTIVO 24	Tiene tendencias hiperactivas	N O F
Habla excesivamente.	0	1 2
No permanece sentado por ningún período de tiempo.	0	1 2
Constantemente corre o salta en el salón o cuarto.	0	1 2
Se mueve o está inquieto constantemente.	0	1 2
Otros (especifique) _____	0	1 2
CONDUCTA ESTEREOTIPADA E HIPERACTIVA		
TOTAL		
(Suma de reactivos 20- 24)		
DOMINIO XIV.		
Conducta Autodestructiva		
REACTIVO 25	Tiene otros hábitos o tendencias excéntricas	N O F
Es muy particular sobre los lugares donde sentarse a comer o dormir.	0	1 2
Se para en un lugar favorito (por la ventana la puerta, etc.)	0	1 2
Se sienta en cualquier cosa que vibre.	0	1 2
Le da miedo subir u bajar escaleras.	0	1 2
No quiere que lo toquen.	0	1 2
Corta si lo tocan.	0	1 2
Otros (especifique) _____	0	1 2

	Se hace daño físicamente		
	N	O	F
REACTIVO 26			
Se muerde o corta a sí mismo.	0	1	2
Se abofetea o golpea a sí mismo.	0	1	2
Se golpea la cabeza u otra parte del cuerpo contra objetos.	0	1	2
Se jala su cabello, sus orejas, etc.	0	1	2
Se rasguña o pica a sí mismo, lastimándose.	0	1	2
Se ensucia y embarra a sí mismo.	0	1	2
A propósito provoca el abuso de los demás hacia él o ella.	0	1	2
Se pica cualquier herida que pueda tener.	0	1	2
Se introduce objetos en sus oídos, ojos, boca o nariz.	0	1	2
Otros (especifique)	0	1	2

	Tiene hábitos extraños e inaceptables		
	N	O	F
REACTIVO 27			
Huele todo.	0	1	2
Inapropiadamente se mete todo en los bolsillos, la camisa, el vestido, los zapatos.	0	1	2
Jala los hilos de su propia ropa.	0	1	2
Juega con las cosas que trae puestas (agujetas, botones, etc.).	0	1	2
Guarda y se pone artefactos inusuales (seguros, corcholatas, etc.).	0	1	2
Acumula las cosas, incluyendo la comida.	0	1	2
Juega con la saliva.	0	1	2
Juega con el excremento o la orina.	0	1	2
Otros (especifique)	0	1	2

CONDUCTA AUTODESTRUCTIVA TOTAL	
(Suma de reactivos 25- 27)	

DOMINIO XV.

	Es inactivo		
	N	O	F
REACTIVO 28			
Se sienta o para en una posición por un período largo de tiempo.	0	1	2
No hace nada más que sentarse y observar a los demás.	0	1	2
Se queda dormido en una silla.	0	1	2
Se queda acostado en el piso durante todo el día.	0	1	2
No parece reaccionar ante nada.	0	1	2
Otros (especifique)	0	1	2

	Es retraído		
	N	O	F
REACTIVO 29			
Parece no darse cuenta de lo que le rodea.	0	1	2
Es difícil hacer contacto con él o ella.	0	1	2
Es apático y no responde a los sentimientos.	0	1	2
Tiene la mirada en blanco.	0	1	2
Tiene una expresión faja.	0	1	2
Otros (especifique)	0	1	2

	Es pensoso		
	N	O	F
REACTIVO 30			
Es tímido y pensoso en situaciones sociales.	0	1	2
Esconde la cara en situaciones de grupo (fiestas, reuniones informales, etc.).	0	1	2
No se lleva bien con los demás.	0	1	2
Prefiere estar a solas.	0	1	2
Otros (especifique)	0	1	2

	Tiene posturas peculiares o raras en los brazos		
	N	O	F
REACTIVO 31			
Mantiene la cabeza inclinada.	0	1	2
Se sienta con las rodillas debajo de la barbilla.	0	1	2
Camina de puntillas.	0	1	2
Se recuesta en el piso con los pies en el aire.	0	1	2
Camina con los dedos en las orejas o las manos en la cabeza.	0	1	2
Otros (especifique)	0	1	2

COMPROMISO SOCIAL TOTAL	
(Suma de reactivos 28- 31)	

DOMINIO XVI.

	Tiene a sobrestimar sus propias habilidades		
	N	O	F
REACTIVO 32			
No reconoce sus propias limitaciones.	0	1	2
Tiene una opinión muy alta de sí mismo.	0	1	2
Habla de planes futuros que no son realistas.	0	1	2
Otros (especifique)	0	1	2

	Reacciona pobremente a las críticas		
	N	O	F
REACTIVO 33			
No habla cuando se le corrige.	0	1	2
Se retrae o hace berrinche cuando se le critica.	0	1	2
Se enoja cuando se le critica.	0	1	2
Grita y llora cuando se le corrige.	0	1	2
Otros (especifique)	0	1	2

	Demanda atención excesiva o elogios		
	N	O	F
REACTIVO 34			
Quiere elogios excesivos.	0	1	2
Se pone celoso de la atención dada a los demás.	0	1	2
Exige que se le de demasiada seguridad.	0	1	2
Hace payasadas para llamar la atención.	0	1	2
Otros (especifique)	0	1	2

	Parece sentirse perseguido		
	N	O	F
REACTIVO 35			
Se queja de injusticias, aún cuando se han dado partes o privilegios iguales.	0	1	2
Se queja, "nadie me quiere".	0	1	2
Dice, "todos la traen contra mí".	0	1	2
Dice, "la gente habla de mí".	0	1	2
Dice, "la gente está en mi contra".	0	1	2
Sospecha de los demás.	0	1	2
Otros (especifique)	0	1	2

	Tiene tendencias hipocóndricas		
	N	O	F
REACTIVO 36			
Se queja sobre males físicos imaginarios.	0	1	2
Finge estar enfermo.	0	1	2
Actúa enfermo ya que pasó la enfermedad.	0	1	2
Otros (especifique)	0	1	2

	Tiene otros signos de inestabilidad emocional		
	N	O	F
REACTIVO 37			
Cambia de humor sin razón aparente.	0	1	2
Se queja de malos sueños.	0	1	2
Llora mientras duerme.	0	1	2
Llora sin razón aparente.	0	1	2
Parece no tener control emocional.	0	1	2
Vomita cuando se enoja.	0	1	2
Parece inseguro o asustado en las actividades cotidianas.	0	1	2
Habla sobre personas o cosas que causan miedos irrealistas.	0	1	2
Habla sobre el suicidio.	0	1	2
Otros (especifique)	0	1	2

CONDUCTAS INTERPERSONALES DESAGRADABLES TOTAL	
(Suma de reactivos 32- 37)	

	Uso de medicamentos psicoactivos inapropiados		
	N	O	F
REACTIVO SUPLEMENTARIO			
Consumo tranquilizantes	0	1	2
Consumo sedantes.	0	1	2
Consumo drogas anticonvulsivas	0	1	2
Consumo estimulantes.	0	1	2
Otros (especifique)	0	1	2

ABS-S:2

Escala de Conducta Adaptativa Segunda Edición FORMA DE REGISTRO

Sección I. Información General			
Nombre _____	M _____	F _____	
	Año _____	Mes _____	Día _____
Día de la evaluación _____			
Fecha de nacimiento _____			
Edad _____			
Escuela _____			
Nombre del examinador _____			
Título del examinador _____			
Nombre quien contesta _____			
Relación con el examinado _____			
Tablas normativas utilizadas _____	MR	Non-MR	

Sección II. Registro de las Puntuaciones de los Dominios del ABS - S:2

Primera Parte : Puntuaciones de los Dominios	Puntuación		Puntuación Estándar	Edad Equivalente	
	Bruta	Percentil			
I. Funcionamiento Independiente	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	_____
II. Desarrollo Físico	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	_____
III. Actividad Económica	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	_____
IV. Desarrollo de Lenguaje	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	_____
V. Números y Tiempo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	_____
VI. Actividad Prevocacional y Vocacional	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	_____
VII. Autodirección	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	_____
VIII. Responsabilidad	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	_____
IX. Socialización	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	_____
Segunda Parte : Puntuaciones de los Dominios					
X. Conducta Social	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		_____
XI. Conformidad	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		_____
XII. Confiabilidad	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		_____
XIII. Conducta Estereotipada e Hiperactiva	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		_____
XIV. Conducta Autodestructiva	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		_____
XV. Compromiso Social	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		_____
XVI. Conductas Interpersonales Desagradables	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		_____

Sección III. Puntuaciones de los Factores del ABS - S :2

Reactivo o Dominio	Factor A Autosuficiencia Personal	Factor B Autosuficiencia en Comunidad	Factor C Responsabilidad Personal - Social	Factor D Adaptación Social	Factor E Adaptación Personal
Reactivo 1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
Dominio II					
III					
IV					
V					
Reactivo 50					
51					
52					
Dominio VII					
VIII					
IX					
X					
XI					
XII					
XIII					
XIV					
Suma de Puntuaciones (Puntuaciones Brutas)					

Anexo N° 3

Carta descriptiva

Taller socio laboral						
Sesión	Tema	Contenidos	Objetivo	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	Materiales	Fecha
01	El empleo.	<ul style="list-style-type: none"> • El empleo en mi vida • Aportaciones del empleo para la autonomía • Los derechos de las personas con discapacidad 	Que los alumnos comprendan la importancia que tiene un empleo en sus vidas y conozcan el derecho al empleo.	Presentación del tema tipo conferencia. Debate sobre el derecho al empleo. Video sobre el derecho al empleo para las personas con discapacidad	Proyector Presentación Videos Lecturas	8 de septiembre 2016
02	El empleo Comunicación efectiva en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • El derecho al trabajo para las personas con discapacidad • La comunicación. • Una comunicación efectiva en el trabajo. • Lenguaje no verbal. 	Que los alumnos reflexionen sobre la importancia de hacer respetar su derecho al empleo. Que los alumnos comprendan la importancia de una buena comunicación en el trabajo.	Presentación del tema tipo conferencia. Resolución de casos de una mala comunicación en el trabajo. Actividad: El mensaje mal logrado.	Proyector Presentación Videos Hojas maquina	15 de septiembre 2016
03	Actividad económica.	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad económica en el empleo. 	Que los alumnos realicen el trámite de una tarjeta de débito para su uso personal, utilizándola en cajeros automáticos, para compras y ahorrar dinero.	Lluvia de ideas sobre las diferentes situaciones donde utilizamos el dinero. Tramite de tarjeta de débito en BanRegio	Pintaron Copias Plumias	22 de septiembre 2016
04	El currículo y	<ul style="list-style-type: none"> • Las partes que 	Que los	Clase tipo	Internet	29 de

	sus componentes	<p>debe contener un currículo</p> <ul style="list-style-type: none"> Habilidades y orientación vocacional. 	alumnos conozcan los componentes básicos para formar su currículo y que identifiquen sus habilidades y preferencias vocacionales	<p>conferencia del tema</p> <p>Clase tipo taller</p> <p>Contestar test de orientación vocacional</p> <p>Formación del currículo personal</p>	Computadoras Impresiones Hojas de maquina	septiembre 2016
05	El currículo	<ul style="list-style-type: none"> El currículo 	Que los alumnos sean capaces de exponer sus habilidades, experiencias e intereses laborales y vocacionales, mediante una presentación de su currículo ante el grupo.	Exposición por parte de los alumnos de su currículo ante el grupo. Autoevaluación de su exposición. Coevaluación de la exposición.	Internet Power pint Hojas	6 de octubre 2016
06	El uso de la tecnología en el empleo.	<ul style="list-style-type: none"> Las tecnologías dentro del área laboral. El correo electrónico Búsqueda de empleo 	Que los alumnos sean capaces de conocer las tecnologías que se utilizan en el área laboral y para la búsqueda de empleo.	<p>Presentación tipo conferencia del tema</p> <p>Creación del correo electrónico personal</p> <p>Clase tipo taller</p> <p>Búsqueda en internet de empleo</p>	Proyector Internet Computadoras Hojas de maquina Plumas	13 de octubre 2016
07	Requerimientos laborales	<ul style="list-style-type: none"> Reglamento laboral. Hábitos de higiene en el área laboral Conductas en el área laboral. 	Que los alumnos conozcan los hábitos de higiene, reglamentos y la adecuada conducta que deben de poseer para obtener y mantener un empleo.	Clase tipo conferencia tema Video sobre reglamentos laborales.	Proyector Presentación power point Internet Hojas de maquina	20 de octubre 2016
08	Entrevista de trabajo y área laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Vestiment a adecuada para una entrevista de 	Que los alumnos puedan ser	Clase tipo conferencia por parte del	Proyector Internet Presentaciones	27 de octubre 2016

		<p>trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rubros a tratar en una entrevista laboral • Tips para una buena entrevista de trabajo. 	<p>capaces de realizar una entrevista laboral exitosa mediante el conocimiento de las áreas a tratar en una entrevista e indicaciones para mejorar la misma.</p>	<p>tallerista</p> <p>Video sobre rubros importantes de una entrevista de trabajo.</p>	<p>Hojas de maquina</p> <p>Impresiones</p>	
09	Entrevista laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar una entrevista laboral 	<p>Que los alumnos sean capaces de tener una entrevista laboral exitosa.</p>	<p>Practica de entrevista laboral</p>	<p>Humanos</p> <p>Currículo</p> <p>Hojas de maquina</p>	<p>3</p> <p>noviembre</p> <p>2016</p>

Anexo N° 4

Mini planes

Mini planes

Mini Plan: 1
Hora 3:00-5:00

Fecha: 8 de septiembre 2016

Tema	Contenido temático	Objetivo	Estrategias de enseñanza	Estrategias de aprendizaje	Recursos	Evidencias	Evaluación
El empleo	El empleo en mi vida Aportaciones del empleo para la autonomía Los derechos de las personas con discapacidad El derecho al empleo.	Que los alumnos comprendan la importancia que tiene un empleo en sus vidas y conozcan el derecho al empleo.	Presentación del tema tipo conferencia Video sobre el empleo y la autonomía	Cadena de presentaciones Debate del empleo en mi vida. Contestar tabla de situaciones. Reflexión en plenaria sobre la tabla de situaciones.	Computadora Internet	Contestar la Tabla de Situaciones (1)	%

Desarrollo

Pasos	Desglose	Duración	Hora
1	Pasar asistencia	5 min	
2	Dinámica de integración; cadena de presentaciones (se pedirá a los alumnos que se acomoden en plenaria, formando un círculo)	10 min	
3	Se explicara la dinámica: consiste en que los alumnos se presenten entre sí; es decir uno presenta a otra persona, a la que mejor conozca, una vez que alguien presenta a otro, el presentado, presenta a otra persona y así sigue la cadena. Al final de todas las presentaciones el tallerista repetirá todos los nombres de los alumnos. Dar una bienvenida e introducción sobre taller (Reglamento del taller, numero de sesiones, objetivo)	15 min	
4	Presentación del contenido El empleo en mi vida y la autodeterminación	15 min	
5	Debate sobre el tema expuesto.	15 min	
6	Exposición por parte del tallerista del contenido de los derechos de las personas con discapacidad	10 min	
7	Actividad individual: contestar la tabla de situaciones (en la cual se enlistan situaciones de la vida, donde deberán marcar lo que les es permitido por sus padres, familia y maestros).	5 min	
8	En plenaria exponer las situaciones que pueden realizar y las que no. Exposición por parte del tallerista del derecho al empleo	15 min	
9	Video sobre el derecho al empleo	5 min	
1	Invitado con discapacidad intelectual: Exposición de su experiencia en el área laboral	10 min	

Comentarios o adecuaciones.

Mini Plan: 2
 Hora: 3:00-5:00

Fecha 15 de septiembre 2016

Tema	Contenido temático	Objetivo	Estrategias de enseñanza	Estrategias de aprendizaje	Recursos	Evidencias	Evaluación
Comunicación efectiva en el trabajo.	La comunicación. Una comunicación efectiva en el trabajo. Lenguaje no verbal.	Que los alumnos comprendan la importancia de una buena comunicación en el trabajo.	Presentación del tema tipo conferencia.	Resolución de casos de una mala comunicación en el trabajo. Actividad: El mensaje mal logrado	Computadora Internet Proyector Presentación Videos Hojas maquina	Preguntas y exposición (2)	%

Desarrollo

Pasos	Desglose	Duración	Hora
1.-	Pasar asistencia	5 min	
2.-	Reflexionar y aclarar dudas del tema anterior.	15 min	
3.-	Lluvia de ideas sobre ¿Qué es la comunicación? ¿Para qué sirve la comunicación?	10 min	
4.-	Exposición por parte del tallerista del tema la comunicación (comunicación, comunicación efectiva y lenguaje no verbal)	30 min	
5.-	Actividad el mensaje mal logrado (Se divide el grupo en dos equipo. Al primero de la fila se le da un mensaje al oído a fin de que lo vaya transmitiendo en secreto correctamente. Luego se pregunta en voz alta al último de cada fila cual fue el mensaje que se le comunico. Se afronta entonces con el mensaje real transmitido).	15 min	
6.-	Actividad en equipo: se dividirán en equipos de 3 o 4 personas, a cada equipo se le dara una situación de mala comunicación en el trabajo, para que ellos propongan una solución. Cada equipo expondrá su situación y su resolución, los demás equipos opinaran si tienen alguna otra solución para la situación.	15 min	
7.-	Actividad individual: en una hoja cada quien contestara varias preguntas (¿Cuál es tu nombre completo? ¿Cuál es tu edad? ¿Cuál es tu fecha de nacimiento? ¿En qué te gustaría trabajar?	10 min	
8.-	En forma de plenaria pasara uno a uno a exponer sus preguntas ante el grupo de forma clara, fuerte y cuidando el lenguaje no verbal.	15 min	
9.-	Encargar la tarea: Traer para la siguiente sesión: credencial de elector copia y original, comprobante de domicilio copia y original y 2 referencias familiares o no familiares: nombre, teléfono y dirección.	5 min	

Comentarios o adecuaciones.

Mini Plan: 3
 Hora 3:00-5:00

Fecha: 22 de septiembre 2016

Tema	Contenido temático	Objetivo	Estrategias de enseñanza	Estrategias de aprendizaje	Recursos	Evidencias	Evaluación
Actividad económica	Actividad económica en el empleo	Que los alumnos realicen el trámite de una tarjeta de débito para su uso personal, utilizándola en cajeros automáticos, para compras y ahorrar dinero.	Tramite de tarjeta de débito en BanRegio	Lluvia de ideas sobre las diferentes situaciones donde utilizamos el dinero y otras opciones de pago.	Pintarron Copias Plumas Documentos personales (credencial de elector, comprobante de domicilio y 2 referencias)	Trámite de tarjeta de débito para uso personal. (3)	%

Desarrollo

Pasos	Desglose	Duración	Hora
1.-	Pasar asistencia	5 min	
2.-	En forma de plenaria realizar una lluvia de ideas sobre situaciones donde utilizamos el dinero y otras opciones de pago.	10 min	
3.-	Revisar los documentos que se encargaron (credencial de elector, comprobante de domicilio y las 2 referencias) original y copia y proporcionar las indicaciones a seguir para realizar el trámite de su tarjeta de débito para uso personal. El tallerista apoyara lo menos posible, pero supervisando el trámite y ayudando cuando el joven realmente lo necesite.	10min	
4.-	Realizar la visita al banco Ban Regio más cercano para realizar el trámite de su tarjeta. (Evidencia 3)	80 min	
5.-	Regresar al aula y dar las indicaciones a seguir para el uso de la tarjeta.	15min	

Comentarios o adecuaciones.

Mini Plan: 4
 Hora: 3:00-5:00

Fecha 29 octubre 2016

Tema	Contenido temático	Objetivo	Estrategias de enseñanza	Estrategias de aprendizaje	Recursos	Evidencias	Evaluación
El currículo y sus componentes	Las partes que debe contener un currículo Habilidades y orientación vocacional.	Que los alumnos conozcan los componentes básicos para formar su currículo y que identifiquen sus habilidades y preferencias vocacionales	Clase tipo conferencia del tema Clase tipo taller	Formación del currículo personal	Pintarron Copias Plumas Internet Computadoras Impresiones Hojas de maquina	Llenado de plantilla en físico del currículo(3)	%

Desarrollo

Pasos	Desglose	Duración	Hora
1.-	Pasar asistencia	5 min	
2.-	Exposición del tema por parte del tallerista	25 min	
3.-	Toma de fotografía para el currículo (asistir peinados y no con blusas de tirantes.)	10 min	
4.-	Revisión y dudas en tipo plenaria de los resultados de los test vocacionales realizados en casa.	15 min	
5.-	Llenado de la plantilla de currículo en hoja de máquina, apoyarse con los resultados del test vocacional, apoyo y correcciones por parte del tallerista (1er borrador) evidencia 3	45 min	
6.-	Modificar correcciones o señalamientos indicados por parte del tallerista	10 min	
7.-	Instrucciones para la siguiente clase: Realizaremos el vaciado de los datos en computadora y pasaran uno a uno a exponer su currículo para realizar sugerencias. Así mismo insertaremos la foto tomada.	10 min	
8.-			

Comentarios o adecuaciones.

Mini Plan: 5
 Hora: 3:00-5:00

Fecha: 6 de octubre 2016

Tema	Contenido temático	Objetivo	Estrategias de enseñanza	Estrategias de aprendizaje	Recursos	Evidencias	Evaluación
El currículo	El currículo	Que los alumnos sean capaces de exponer sus habilidades, experiencias e intereses laborales y vocacionales, mediante una presentación de su currículo ante el grupo.	Apoyo en la elaboración de su currículo	Formación de su currículo en borrador físico y digital Exposición por parte de los alumnos de su currículo ante el grupo.	Plantilla de currículo Hojas	(4) Borrador de Currículo completo en físico.	%

Desarrollo

Pasos	Desglose	Duración	Hora
1.-	Pasar el listado de asistencia	5 min	
2.-	Terminar el borrador del currículo en físico, e iniciar el vaciado en electrónico (Word) con apoyo del tallerista realizando correcciones y modificaciones pertinentes.	90 min	
3.-	Trabajar en grupo apoyando a los compañeros para definir sus habilidades y el llenado de referencias. Exponer brevemente ante el grupo su currículo, datos personales, habilidades, formación académica y experiencia laboral. Dar indicaciones para la siguiente sesión (sobre el siguiente tema y recordatorios; asistencia, compromiso, la participación)	20min 5 min	

Comentarios o adecuaciones.

Mini Plan: 6
 Hora: 3:00-5:00

Fecha: 13 de octubre 2016

Tema	Contenido temático	Objetivo	Estrategias de enseñanza	Estrategias de aprendizaje	Recursos	Evidencias	Evaluación
El uso de la tecnología en el empleo.	Las tecnologías dentro del área laboral. El correo electrónico Búsqueda de empleo	Que los alumnos sean capaces de conocer las tecnologías que se utilizan en el área laboral y para la búsqueda de empleo.	Presentación tipo conferencia del tema. Clase tipo taller	Creación del correo electrónico personal Búsqueda en internet de empleo	Plantilla de currículum Proyector Internet Computadoras Hojas de maquina Plumas	(5) Currículo en electrónico (se enviara al correo electrónico del tallerista.	%

Desarrollo

Pasos	Desglose	Duración	Hora
1.-	Pasar el listado de asistencia	5 min	
2.-	Retomar el tema y actividad de la sesión anterior (sobre dudas o campos del currículum pendientes).	20 min	
3.-	Presentación del tema El uso de la tecnología en el empleo, tipo conferencia por parte del tallerista.	15 min	
4.-	Realización del correo electrónico personal (Gmail)	50 min	
5.-	Inicio de llenado de plantilla de currículum en electrónico. Se enviara al correo de los alumnos la plantilla, ellos la descargarán e iniciarán a llenarla con ayuda de su borrador de currículum.	30 min	

Comentarios o adecuaciones.

Mini Plan: 7
 Hora: 3:00-5:00

Fecha: 20 de octubre 2016

Tema	Contenido temático	Objetivo	Estrategias de enseñanza	Estrategias de aprendizaje	Recursos	Evidencias	Evaluación
Requerimientos laborales	Reglamento laboral. Hábitos de higiene en el área laboral Conductas en el área laboral.	Que los alumnos conozcan los hábitos de higiene, reglamentos y la adecuada conducta que deben de poseer para obtener y mantener un empleo.	Clase tipo conferencia tema Video sobre reglamentos laborales.	Collage en equipo sobre el tema Exposición del collage por equipos.	Proyector Internet Computadoras Hojas de maquina Plumas	(6) Collage	%

Desarrollo

Pasos	Desglose	Duración	Hora
1.-	Pasar el listado de asistencia	5 min	
2.-	Exposición del tema Requerimientos laborales por parte del tallerista.	30 min	
3.-	Proyección de videos cortos sobre los reglamentos laborales.	20 min	
4.-	Realizar un collage en equipo sobre las actitudes, hábitos y reglamentos a seguir en un empleo. (equipos de 3 o 4)	30min	
5.-	Exposición de los collage por parte de los equipos, los demás equipos también pueden participar haciendo comentarios o complementar con lo expuesto por los demás equipos.	30 min	

Comentarios o adecuaciones.

Mini Plan: 8
 Hora: 3:00-5:00

Fecha 27 de octubre 2016

Tema	Contenido temático	Objetivo	Estrategias de enseñanza	Estrategias de aprendizaje	recursos	Evidencias	Evaluación
Entrevista de trabajo y área laboral.	Vestimenta adecuada para una entrevista de trabajo. Rubros a tratar en una entrevista laboral. Tips para una buena entrevista de trabajo.	Que los alumnos puedan ser capaces de realizar una entrevista laboral exitosa mediante el conocimiento de las áreas a tratar en una entrevista e indicaciones para mejorar la misma.	Clase tipo conferencia por parte del tallerista Video sobre rubros importantes de una entrevista de trabajo.	Rol place del tema en equipos (4 aprox)	Proyector Internet Presentaciones Hojas de maquina Impresiones	(7) Participar en rol place	%

Desarrollo

Pasos	Desglose	Duración	Hora
1.-	Pasar asistencia	5 min	
2.-	Retomar dudas y comentarios de la sesión anterior.	15 min	
3.-	Exposición tipo conferencia del tema por parte del tallerista.	40 min	
4.-	Videos o cortometrajes sobre el tema.	15 min	
5.-	Ensayo de Rol place por equipos (4 integrantes aproximadamente) sobre el tema (diversas situaciones adecuadas o inadecuadas)	15 min	
6.-	Presentación del rol place por equipos	20 min	
7.-	Retroalimentación y comentarios sobre los rol place, (cuales son las situaciones adecuadas e inadecuadas)	10 min	

Comentarios o adecuaciones.

Anexo N° 5

Evaluación ex post y ex post

Taller socio laboral

Nombre: _____

Fecha: _____

I.- Contesta las preguntas según tus conocimientos

1.- ¿Qué es el empleo o trabajo?

2.- ¿Qué empleos o trabajos conoces?

3.- ¿Alguna vez has tenido un empleo? ¿En dónde?

4.- ¿Te gustaría trabajar? ¿En dónde?

5.- ¿Conoces el derecho al empleo? ¿De qué habla?

6.- ¿Qué es el currículum vitae?

Anexo N° 6

Evaluación del curso

I.- Marca con una X sí o no según el caso de la oración para evaluar el curso

	Si 	No 
Te gusto el taller.		
Te gusto el horario del taller.		
El salón donde se impartió el taller estaba cómodo.		
Te agrado la forma en que el tallerista dio el curso (Mtra. Rebeca)		
Te gustaría seguir cursando este taller		

II.-Contesta según tu experiencia

1.- ¿Qué te gusto más del taller?

2.- ¿Qué no te gusto del taller?

3.- ¿Qué aprendiste en el taller?

4.- ¿Qué te gustaría aprender nuevo?

Anexo N° 7 Relatorías
Implementación de la intervención
Sesión 1
8 de septiembre 2016
Horario: 3:00-5:00

La sesión se llevó a cabo en el grupo 2, ubicado en el segundo piso de la institución Encuentro, ubicada calle José L. Garza en la colonia Chepevera.

Dio inicio a las 3:05 debido a que los alumnos tardaron en entrar al aula. Los alumnos se encuentran en las instalaciones, debido a que comen allí y luego ingresan al taller.

Asistieron 13, de los 14 totales convocados alumnos con discapacidad intelectual de la institución Encuentro, 8 mujeres y 5 hombres. Se acomodaron en forma de plenaria para empezar con las actividades programadas para ese día.

Se realizó la actividad de integración cadena de presentaciones, la cual consistió en que cada joven presentara a otro compañero, se mostraron interesados y divertidos al presentar a otro compañero.

Se aplicó una evaluación diagnóstica individual escrita, tipo cuestionario abierto.

La tallerista dio la bienvenida y la presentación, establecer el reglamento, el número de sesiones, el contenido del programa, su objetivo y aclarar dudas. Se estableció que la entrada a cada sesión será de forma autónoma y responsable, es decir que ellos tendrán que estar pendientes al horario establecido y respetar la puntualidad.

Se mostraron interesados y emocionados sobre el contenido del taller debido a que hubo comentarios como el de David “Que padre que este taller es para trabajar” Se pasó a la exposición tipo conferencia por parte del tallerista del tema El empleo cuestionando antes de exponer conceptos, para que ellos participaran con su conocimiento previo.

Después se procedió a la exposición de los derechos de las personas con discapacidad y el derecho al empleo, durante la exposición se mostraron participativos, dando ejemplos de sus vida y experiencias con respecto al tema como Tania Molina que comenta que “Mi mama me dice, a ver Tania ¿quién te habla?, pero yo le digo ay mama quiero mi privacidad” , y siguiendo con el tema de los derechos de las personas con discapacidad David expresa que “Está bien padre votar, y todo, yo fui con mi papa”. Y Giovanna menciona “A mí, a mí, me gustaría trabajar en bodega Aurrera”.

Debido a la extensión de la evaluación diagnóstica y la presentación del taller, la evidencia 1 que se planea para este día, será reprogramada para la siguiente sesión.

Se finalizó la sesión con 3 videos cortos, sobre el derecho al empleo y los derechos de las personas con discapacidad. Se mostraron ansiosos los alumnos ya que sus padres esperaban afuera del aula, debido a que se realizó la junta informativa del taller.

5:00 pm

Se llevó a cabo la junta informativa para los padres o tutores de los alumnos que participan en el taller.

Sesión 2

15 de septiembre 2016

Horario: 3:00-5:00

La sesión se llevó a cabo en el grupo 2, ubicado en el segundo piso de la institución Encuentro, ubicada calle José L. Garza en la colonia Chepevera.

Dio inicio a las 3:00 horas en punto, los alumnos ya se encontraban en el aula un par de minutos antes de las 3:00.

La asistencia total fue de 11 alumnos, 8 mujeres y 3 hombres. El listado de asistencia se pasa y cada uno firma en el recuadro donde anoto su nombre.

Durante la primera parte de la sesión se retomó el tema y la actividad pendiente de la clase anterior, que ajustamos debido a la falta de tiempo, por la aplicación de la evaluación diagnóstica y por ser la 1er sesión.

Se prosiguió a la exposición del tema por parte del tallerista la comunicación (comunicación efectiva y lenguaje no verbal). Los alumnos participan durante el tema. Marisa comenta que “es como Gilly que no habla, pero habla con las manos”.

Se realiza la actividad del mensaje mal logrado, se indica que formen una fila todos los alumnos y se les explica la dinámica, se inicia con un mensaje verbal al oído del primero de la fila el cual deberá decir en forma de secreto a su compañero siguiente hasta llegar al último, el último de la fila dirá en voz alta el mensaje. Esta dinámica generó gran interés en los jóvenes debido a que les generó diversión, David “ándale dime bien” (con voz risueña), Oziel “que divertido esto maestra Rebeca”, la dinámica se realizó también con un mensaje no verbal.

Se aplicó la evidencia 2 el cual consistía en un cuestionario de datos personales que llenaron de forma individual, y se prosiguió a la exposición frente al grupo de forma oral de lo que contestaron. Todos participaron de forma positiva, debido a que se esforzaban porque su lenguaje fuera claro para los demás.

La compañera sorda también expuso su cuestionario, utilizando el lenguaje de señas y algunos gestos y ademanes para que sus compañeros le entendieran.

Se concluyó encargando la documentación necesaria para la siguiente sesión, para poder realizar su apertura de cuenta, se les explico y entrego un recado enlistando todos los documentos necesarios.

Sesión 3

29 de septiembre 2016

Horario: 3:00-5:00

Esta sesión fue totalmente práctica, debido a que correspondió a la apertura de una cuenta en el banco, el banco seleccionado fue Ban Regio, debido a que no pedía un saldo mínimo ni un monto para aperturarla. La cuenta que se apertura corresponde a la Regio Practic.

Todos los alumnos asistieron a la sesión de forma puntual, antes de la hora de inicio, se revisó la papelería que en la sesión anterior se les había solicitado, requisitos indispensables para aperturar su cuenta personal.

Del total de 13 estudiantes, 4 no cumplieron con su papelería, y uno mas no tenía su credencial de electos, debido a que se encontraba en trámite. Se hizo el traslado en tres vehículos, el del tallerista, el director y un uber acompañados por la directora. La sucursal a la cual se acudió fue Ban Regio Obispado en la avenida Hidalgo numero 2260 colonia Obispado en Monterrey Nuevo León. L llegada a la sucursal fue a las 3:07 pm.

El tiempo de espera para que nos atendieran fue aproximadamente de 20 minutos, iniciando los trámites a las 3:30. Solamente por cuestiones de tiempo se pudo realizar la apertura, activación y cambio de NIP de 3 cuentas.

El tallerista solo fungió como acompañante, debido a que cada alumno realizaba su trámite y el contestado de información con el menor apoyo posible. Los alumnos que esperaban a que siguiera su turno, mostraban interés por prestar atención a lo que les preguntaban y corroborar con su papelería que estuviera todo. Oziel comenta “maestra, pero yo no traigo mi ife, pero este papelito me lo dieron para ir por ella”. Tania Rene “oye Rebeca yo no me acuerdo cuando cumple años mi mama, deja le pregunto a mi hermana por wasts”

5 de octubre

Se llevó a otro grupo de 3 alumnos a las 10:30 de la mañana para aperturar sus cuentas. Se logró realizar el trámite con los tres estudiantes, con apoyo mínimo por parte del tallerista.

27 de octubre

Se llevó a otro grupo de tres jóvenes para aperturar su cuenta a la 1:30 pm

Solamente se logró realizar el trámite con uno, debido a que el sistema bancario cambio y la persona que había estado atendiéndonos, esto genero un mayor tiempo en el proceso.

24 noviembre

Se llevó a 2 alumnos más para aperturar su cuenta a las 2:00 pm, solamente se logró hacer una apertura, por el tiempo tan extenso que se tardaron en la atención y en la apertura.

30 noviembre

Se llevó a la alumna pendiente del día 24 de noviembre para aperturar su cuenta a las 10:00 am, se logró realizar el trámite.

Sesión 4

6 de octubre 2016

Horario: 3:00-5:00

La sesión dio inicio en punto de las 3:00 pm en la misma aula que las sesiones anteriores, salón del grupo 2 en la segunda planta de la institución Encuentro A.C, ubicada en la colonia Chepevera en la calle José L. Garza 2830.

La asistencia se cumplió al 100%, con el cumplimiento para esta sesión por parte de todos los alumnos que conforman el taller socio laboral.

La sesión dio inicio pasando el listado de asistencia para que cada alumno firme en donde se anotó y se prosiguió a la exposición del tema el currículum y sus componentes por parte del tallerista.

Se proyectaron dos videos cortos sobre el empleo y las personas con discapacidad intelectual. Algunos alumnos se identificaban con uno de los personajes del video, el cual era un joven con síndrome de down; Patricio comenta “ay así como yo, yo quiero también un traje y trabajar” David de lo contrario mencionó “Ay no yo no voy a vestirme así, porque yo voy a tener un snack”. Se realizaron comentarios sobre dudas del tema y sobre los videos.

Se prosiguió al llenado del primer borrador de la plantilla del currículum personal, el cual fue de forma física, y en general se apoyaban unos con otros y con la mediación del tallerista en dudas.

Algunos alumnos sacaron su credencial de electos como apoyo para copiar su dirección. El llenado quedó pendiente debido a falta de tiempo, lo cual se trabajará la siguiente sesión.

Sesión 5

13 de octubre 2016

Horario: 3:00-5:00

La sesión se llevó a cabo en el grupo 2, ubicado en el segundo piso de la institución Encuentro, ubicada calle José L. Garza en la colonia Chepevera.

Dio inicio a las 3:00 horas en punto, ha existido gran compromiso en respetar los tiempos de llegada, debido a que en general los alumnos se presentan puntualmente para iniciar la sesión.

La asistencia total fue de 12 alumnos, 8 mujeres y 4 hombres. El listado de asistencia se pasa y cada uno firma en el recuadro donde anoto su nombre.

La sesión fue práctica, debido a que se siguió con el llenado del borrador del currículum, anotando las referencias, tiempo de ocio, experiencia laboral entre otros datos.

Algunos alumnos al llegar al apartado de referencias, se mostraron confusos debido a que preguntaban quién podía ser su referencia, debido a que les mencioné que no fueran familiares. Entonces surgió entre ellos anotarse como referencia en sus currículos. Claudia comentó “Mariel, tu que eres mi amiga, ¿te puedo anotar aquí?” Tania Rene también solicitó apoyo a una compañera “comadre pues yo te anoto como referencia y tú me anotas también”.

Los alumnos que terminaron con el borrador prosiguieron a llenarlos en electrónico. Ya para finalizar la sesión, en forma de plenaria, comentaron lo que habían anotado en su currículo, datos, habilidades, a quien pusieron de referencia y gustos.

Sesión 6

20 de octubre 2016

Horario: 3:00-5:00

La sesión se llevó a cabo en el grupo 2, ubicado en el segundo piso de la institución Encuentro, ubicada calle José L. Garza en la colonia Chepevera.

Dio inicio a las 3:00 horas en punto, los alumnos ya se encontraban en el aula un par de minutos antes de las 3:00. La asistencia total fue de 13 alumnos, 8 mujeres y 4 hombres. Cumpliendo con el 100% de la asistencia total de los integrantes del taller.

Se inició la sesión con la exposición por parte del tallerista del tema el uso de la tecnología en el empleo.

Se prosiguió a la realización del correo electrónico personal y algunos que ya contaban con él, al inicio del llenado de su currículo electrónico.

Los alumnos que ya contaban con correo electrónico, abrieron su correo y mandaron mail al tallerista para que les enviara el formato de la plantilla en digital del currículo.

Se finalizó la sesión con avisos generales y quedando pendiente algunos del llenado en digital de su currículo vitae.

Sesión 7

27 de octubre de 2016

3:00-5:00

La sesión dio inicio a las 3:10 debido a que un grupo de 3 personas se encontraban en el banco realizando el trámite con la tallerista.

La sesión se llevó a cabo en la misma aula que las veces anteriores, en el salón del grupo 2 en la planta alta de la Asociación Encuentro en la colonia Chepevera. La asistencia total fue de 12 personas, 4 hombres y 8 mujeres. Faltando a la sesión solamente un hombre del total de la población.

Se inició pasando el listado de asistencia para su firma, y dando avisos generales, tales como las sesiones faltantes, y las adecuaciones pertinentes que se realizaran para concluir a tiempo las actividades pendientes: la apertura de la cuenta y el llenado del currículum en electrónico.

El tallerista dio inicio con la exposición del tema en forma de plenaria, el tema fue Requerimientos laborales, en el cual se mostró un material audiovisual en donde se ejemplifican diversas situaciones en un entorno laboral, y diversas posibles acciones a cada situación para elegir la adecuada.

El grupo se mostró interesados en el ejercicio audiovisual, Mariel comenta “no debe sonarse la nariz, porque ay clientes” Andrea “Esa no es, porque debe de cortarse las uñas para trabajar”

Se prosiguió a la realización de la actividad de collage por equipos; 3 equipos, cada uno con un subtema en relación con el tema, realizaron un collage con imágenes de revistas. Quedo pendiente la exposición oral por parte de cada equipo de su collage.

Sesión 8

3 de noviembre 2016

Horario: 3:00-5:00

La sesión se llevó a cabo en el grupo 2, ubicado en el segundo piso de la institución Encuentro, ubicada calle José L. Garza en la colonia Chepevera.

Dio inicio a las 3:00 con una asistencia total del 100% de los participantes del taller. 13 alumnos 8 mujeres y 5 hombres.

La sesión dio inicio con la actividad pendiente de la sesión anterior, la exposición de los calle por equipos de forma oral. Se persiguió a la exposición del tema Entrevista de trabajo y área laboral por parte del tallerista como tipo conferencia, se presentaron 2 videos sobre cómo ir presentados a una entrevista laboral. Los alumnos mostraron atención hacia los videos.

Se continuó con la actividad de juego de roles, la cual consistió: en equipos (4 equipos), inventarían una situación, dos equipos representarían una situación donde se elige o asiste adecuadamente vestido para una entrevista y los otros dos equipos donde se asiste o elige una vestimenta inadecuada para la entrevista.

Cada equipo ensayo su situación y la presento al grupo, algunos participantes se mostraron nerviosos o incómodos al realizar la actividad, David menciono “es que esa ropa no me queda Rebeca, estoy haciendo el ridículo”; Patricio “como era, este, este ya se me olvido”. Al término de cada situación se hacían comentarios sobre si era adecuada o no la vestimenta.

Se concluyó la sesión con avisos generales: el recordar que era la última sesión en el aula, y la siguiente sesión sería la entrevista laboral, se les explico un poco la dinámica que se seguiría para ir contextualizándolos.

Sesión 9

10 de noviembre 2016

Horario: 3:00-5:00

Esta sesión dio inicio a las 3:00, siendo una sesión totalmente práctica, debido a que fue la simulación de una entrevista laboral, de forma individual.

Se divido la sesión en tiempos máximos de 30 minutos por persona, siendo 4 personas externas de la institución las encargadas de realizar las entrevistas laborales a los 13 alumnos integrantes del taller socio laboral.

Se programaron las entrevistas en la misma institución Encuentro donde se realizó la intervención, utilizando los espacios de las aulas de los grupos 1, 2 y 3 en el segundo piso, y la dirección general en el primer piso.

Se publicó los nombres de los alumnos con la asignación de la persona encargada en este caso 4 mujeres licenciadas, dos licenciadas en trabajo social, una en psicología y una en ciencias del lenguaje y estudiantes de la maestría en proyectos sociales de la facultad de Trabajo social de la Universidad autónoma de Nuevo León. Además se estableció el horario y el espacio en el cual debían presentarse a la entrevista.

Antes del inicio de las primeras entrevistas, los alumnos ya se encontraban en la sala, listos y con su currículum impreso. La sesión anterior se le había pedido que asistieran con ropa formal, aseados y peinados, como parte de la evaluación de la entrevista.

Cada entrevista se realizó personalmente y sin apoyo del tallerista, solamente un caso se apoyó con el tallerista la entrevistadora y entrevistada debido a que la alumna es sorda y se comunica en lenguaje de señas mexicanas y mediante una pizarra.

La tallerista recibió a las entrevistadoras y les asigno su espacio y las rubricas de

evaluación de la entrevista y una estructura de la entrevista.

Cada alumno fue entrando según su horario establecido y solamente el tallerista estaba como apoyo ante alguna situación o coordinando que los tiempos fueran respetándose.

Al inicio de las primeras entrevistas se percibía un ambiente de nerviosismo, debido a que algunos comentarios surgían, como el de Tania Rene “ay que miedo ¿qué me van a preguntar?” o el de Marisa “yo si estoy lista, pero no sé quién me toca que me pregunte”. En el transcurso que iban pasando a ser entrevistados el ambiente se iba tornando más relajado Oziel comento que aun cuando olvido venir vestido formalmente pudo contestar todas las preguntas, y David dijo “fue muy fácil todo, y yo que estaba muy preocupado”.

Al termino de todas las entrevistas se hizo una reunión para cerrar el tema, en forma de plenaria se empezó a cuestionar ¿Cómo les fue? ¿Cómo se sintieron? ¿Qué les preguntaron?. En general todos se mostraron tranquilos de haber podido realizar este ejercicio práctico. Tania “Nos pidieron el currículo y me preguntaron sobre que me gustaba hacer, ¿si ya había trabajado?, y si conteste todo bien”. David “Estuvo bien padre, estaba muy fácil todo lo que me preguntaron”. Norma “pues yo si estudie en mi casa, y le dije a la muchacha que yo si quiero trabajar”.

Al término de la sesión se hizo una pequeña retroalimentación con las entrevistadoras y el tallerista, se mostraron sorprendidas de algunos casos, los cuales ellas comentan que tienen muchas habilidades y que consideran podrían trabajar. Además agradecieron la invitación, ya que 3 de las 4 licenciadas nunca habían tenido ninguna experiencia con personas con discapacidad intelectual.

Dejaron las rubricas contestadas y las grabaciones de audio de las entrevistas.