

872729



UNIVERSIDAD
"DON VASCO, A. C."

UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.

INCORPORACIÓN No. 8727-29 A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

*"LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS
DEL PLANTEL ICATMI SEDE CORUPO,
EN EL PERIODO 2003"*

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

Licenciado en Trabajo Social

PRESENTA:

Eva Duarte Saldaña

URUAPAN, MICHOACÁN, JUNIO DEL 2005



m345227



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

A MI MADRE

Es a ti a quien principalmente dedico este trabajo, porque has sido el impulso que siempre he tenido en todos y cada uno de los momentos de mi vida, quien de manera incondicional ha estado presente siempre... ¡GRACIAS MAMÁ!

A LUPITA, SANDRA Y NAZARIA

Agradezco el que hayan depositado su confianza en mi, a pesar de muchas circunstancias y porque al cursar mi carrera dejaron huella en mi.

A JULIO

Que a pesar de los reniegos, al fin comprendiste lo que es importante para mí, gracias, porque has demostrado que eres un gran ser humano capaz de servir a los demás y esa es una gran virtud que muy pocos tienen.

DIANA, NAOMI Y A TI

¡Gracias mis Amores!

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO 1 SISTEMA DE EDUCACION EN MÉXICO.....	3
1.1 Sistema de educación tecnológica	
en México	5
1.2 ICATMI.....	8
1.2.1 Objetivos.....	8
1.2.2 Estructura organizativa.....	9
1.2.3 Perfil de puestos.....	10
1.2.4 Programas y políticas.....	18
CAPITULO 2. DESARROLLO REGIONAL	24
2.1 Desarrollo Regional.....	25
2. 2. Desarrollo Local.....	26
2.3 Capacitación para el Trabajo.....	27
2.4 Formas de capacitación para el Trabajo.....	28
CAPITULO 3. EL TRABAJO SOCIAL Y LA EDUCACIÓN.....	33
3.1 Referencia histórica en el trabajo	
social	33
3.2 Definición de trabajo social.....	35
3.3 Niveles de intervención del trabajo	
social.....	37
3.4 El trabajo social en el área educativa.....	39
3.5 Concepto de educación social.....	41

CAPITULO 4. INVESTIGACION DE CAMPO.....47

CONCLUSIONES

PROPUESTA DE TRABAJO SOCIAL

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

El Trabajo Social es una profesión que en la actualidad ha tenido avances en cuanto a su intervención en la realidad social a la que se enfrenta en su quehacer profesional, dichos avances han consistido en la delimitación del objeto de intervención, estamos de acuerdo en que "El Trabajo Social es aquella acción sistemática y fundamentada, de soporte, mediación y transformación social, que favorece específicamente el bienestar social e integral de sus sujetos (persona, grupo o comunidad) a lo largo de toda su vida, circunstancias y contextos, promocionando su autonomía, integración y participación en/con/desde el medio, contando en primer lugar con los propios recursos personales –tanto del trabajador social como del sujeto–, y en segundo lugar movilizándolo todos los recursos socioculturales necesarios del entorno o creando, para este fin, nuevas alternativas." (Riera, 1998:104) La profesión de Trabajo Social esta dirigida a la transformación social es por esto que la presente investigación plantea obtener un conocimiento de la realidad a la que se enfrenta un número determinado de personas que han recibido un aprendizaje para aprender un oficio que les permita transformar su realidad y su entorno, aunque pudieran intervenir varios factores económicos, políticos, sociales, culturales propios de las comunidades que serán determinantes en la consolidación de los objetivos que se plantean en el Sistema de Educación Tecnológica planteada esta y consolidada como alternativa para las comunidades del país que tienen como única alternativa de opción educativa. Tenemos como finalidad conocer la realidad laboral de las personas que han optado como alternativa educativa el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Michoacán, este acercamiento, nos dará referencia de la viabilidad que han tenido las opciones que en el país se han ido consolidado a través de los años como opciones educativas diferentes a las acostumbradas y sobre todo y supuestamente que han surgido de las necesidades sentidas en nuestras comunidades de la Región en el estado de Michoacán.

De acuerdo a los planteamientos que se han establecido en el Programa de Desarrollo de la Educación Tecnológica 2001-2006 sobre el apartado 2, que se refiere a la educación para la vida y el trabajo, más adelante hablaremos con detalle sobre los Programas y Políticas que este plantea. El instituto de Capacitación Para el Trabajo en el Estado de Michoacán (ICATMI) se plantea sus objetivos en base a dicho programa es por eso nuestra investigación se centra principalmente en la Situación laboral actual de los Egresados del ICATMI Sede Corupo, en el período-comprendido del 2003, con el objetivo definir la ocupación actual de los egresados, del período comprendido del 2003 en el plantel ICATMI Sede Corupo, con la finalidad de realizar un seguimiento de los mismos. Así mismo se desprenden los objetivos particulares que son los siguientes:

Señalar el número de participantes en los cursos impartidos por el Icatmi sede Corupo del período 2003; Identificar el tipo de empleo que tienen los egresados; conocer los objetivos del programa ICATMI y señalar el porcentaje de egresados que han emprendido un negocio propio.

A partir de la definición de los objetivos, surge el planteamiento de la hipótesis que será la guía de nuestra investigación; la cual consiste en lo siguiente:

“LA SITUACIÓN LABORAL ACTUAL DE LOS EGRESADOS DEL ICATMI NO RESPONDE A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS POR EL PROGRAMA ICATMI.” La Hipótesis planteada en esta investigación se refiere a la situación laboral de los alumnos egresados del ICATMI PLANTEL CORUPO, en ella encontramos como variable independiente; “La situación laboral actual de los egresados del ICATMI” y variable dependiente; “Los objetivos planteados por el programa ICATMI” .

Para ampliar el panorama en cuanto a nuestra investigación consideramos el planteamiento del problema de la siguiente manera. En la presente investigación se conocerá la situación laboral de los alumnos que recibieron los cursos que imparte el plantel ICATMI Sede Corupo se tomarán en cuenta los cursos que se impartieron en el período 2002- 2003, estos a su vez se dividen en cuatro períodos cada uno, tomando en cuenta el seguimiento de egresados que se realiza cada tres meses. De este seguimiento de egresados que se realiza a

través de encuestas aplicadas a los capacitados, se tiene ya un conocimiento de cuantos, quienes y los lugares o comunidades a que pertenecen a los alrededores de la comunidad de Corupo, de ahí se tendrá que partir para realizar un muestreo sobre las personas que serán entrevistadas para conocer los cursos que recibieron les han permitido emplearse, auto emplearse y/o recibir algún ascenso en su trabajo, saber si lograron formar una microempresa o de lo contrario saber cuales fueron los obstáculos que enfrentaron para no llevar a cabo dichas acciones que son las finalidades que pretende alcanzar el plantel al brindar la capacitación. Estos son los aspectos esenciales que se tendrán que conocer. La finalidad de la investigación es realizar una adecuación de los servicios que brinda dicho plantel en caso de ser necesario dependiendo de los resultados obtenidos en la investigación.

Una vez que se determine cuantos y quienes son las personas que recibieron los cursos es necesario precisar el lugar al que pertenecen cada uno de los capacitados para así hacer un muestreo sobre cuantos y quienes serán entrevistados de manera personal, dicha investigación la realizarán dos Trabajadoras Sociales. Los recursos sobre papelería, sobre traslado serán destinados por el Plantel. El periodo en que se realizará la investigación es del mes de Enero del 2005 al mes de Mayo del 2005.

A fin de ubicar en tiempo y espacio la presente investigación es necesario establecer la ubicación de la comunidad a que pertenece dicho plantel, el cual se encuentra en el KM. 2 Carretera Corupo-San Felipe de los Herreros...

El Propósito de esta investigación es saber la ocupación actual de los egresados del ICATMI Sede Corupo, con la finalidad de mejorar o actualizar los servicios que se han proporcionado en los últimos tres años, para ello se requiere conocer cuantos y quienes son los alumnos que recibieron la capacitación a través de los cursos impartidos en la modalidad de cursos regulares que se ofrecen al público en general y se imparten en instalaciones del Icatmi, con una duración de 120 o 200 horas, en horarios preestablecidos.

Dos de los objetivos principales del Instituto es Fomentar el autoempleo reforzando las capacidades individuales, tanto productivas como administrativas y propiciando una actitud de servicio, honestidad y profesionalismo. E impartir la capacitación formal para el trabajo en la entidad, propiciando su mejor calidad y

vinculación con el aparato productivo y las necesidades de desarrollo regional. El seguimiento de egresados que se realizará tendrá que constatar el desarrollo y cumplimiento de dichos planteados por el Instituto a través de encuestas aplicadas a los capacitandos seleccionados una vez determinando el tipo de ocupación que actualmente tienen cada uno de ellos.

A fin de poder justificar el estudio a realizar es necesario precisar la importancia que este tiene. Y dicha importancia surge a partir de saber si se está cumpliendo realmente con los objetivos que el instituto se ha planteado a lo largo de los años y saber si es necesario realizar alguna adecuación de los servicios que actualmente se brindan a la población. Como se ha mencionado anteriormente dichos consisten en dar capacitación, por medio de cursos regulares impartidos a la población interesada.

El procedimiento a seguir sobre el estudio de seguimiento de egresados que se realiza en el Plantel Icatmí sede Corupo del período comprendido del 2002-2003 es un tipo de estudio que por su nivel de profundidad es exploratorio y descriptivo y por su nivel de aplicación es un estudio de campo. Este tipo de estudios sobre seguimiento de egresados tienden a dar como resultado la eficacia y la eficiencia de la educación que se imparte y el egresado se convierte en el vínculo entre la institución y la sociedad. La condición de los egresados es concebida como el resultado fundamental del proceso educativo. Cuando se conoce la relación que el egresado ha establecido con la sociedad podrá demostrarse en qué grado la institución ha alcanzado sus objetivos y las metas planteadas sobre el fomento al empleo en la región propiamente de las comunidades que atiende.

Las etapas que requiere el seguimiento de egresados serán las siguientes:

- Primera etapa: elaboración del proyecto de investigación que comprende la elaboración de los objetivos, hipótesis, metodología, marco referencial, marco teórico.
- Segunda etapa: elaboración y levantamiento de la encuesta que será aplicada a los egresados a través de una muestra.
- Tercera etapa: Procesamiento de datos
- Cuarta etapa: Análisis de la información

- Quinta etapa: Definición de la ocupación actual del egresado para evaluar los servicios educativos y presentar una propuesta de adecuación de los mismos.
- Sexta etapa: Presentación de resultados.

En el presente trabajo se han considerado tres capítulos teóricos y uno que se refiere a la investigación de campo, en los tres primeros capítulos se retoman aspectos importantes porque sustentan la hipótesis planteada. En el primero consideramos al Sistema de Educación Tecnológica en México siendo esta una opción educativa creada para alentar procesos de formación en los que el conocimiento forma parte de la realidad. Y se ha retomado en el primer capítulo el marco institucional en donde ha tenido lugar la presente investigación, tomando en cuenta aspectos como: antecedentes, objetivos, estructura organizativa y programas y políticas de la institución. En el capítulo dos hacemos referencia de manera breve y concisa sobre la capacitación para el trabajo, abarcando los diferentes programas que se llevan a cabo para el cumplimiento de los objetivos que pretende alcanzar, la capacitación para el trabajo.

El capítulo tres consiste en retomar el trabajo social desde sus antecedentes sobre la consolidación de la profesión, concepto de la misma, el trabajo social en el área educativa y la educación social como alternativa para plantear estrategias de intervención desde el punto de vista de la educación social. El capítulo cuatro abarca lo que es la investigación de campo en la cual se aplicó una encuesta dirigida a los alumnos egresados del Plantel ICATMI sede Corupo. Cada cuestionamiento que se hizo está basado en la operacionalización de la hipótesis planteada en la investigación, así mismo se hace una interpretación de cada uno de los resultados para obtener conclusiones que nos lleven a la elaboración de una propuesta en base a lo que se obtuvo como resultado de la investigación.

CAPITULO I

1. SISTEMA DE EDUCACIÓN EN MÉXICO

En el presente capítulo hablaremos sobre el sistema de educación en México, para ello es necesario definir primeramente el término educación y a su vez hablar sobre la educación en México en términos generales. El aspecto que más nos interesa abordar detalladamente y en términos particulares será, sobre el Sistema Nacional de Educación Tecnológica (SNET) y los organismos que dependen de él. Específicamente los organismos Descentralizados de los Estados, como son Institutos Estatales de Capacitación para el Trabajo; del cual depende el ICATMI (Instituto de Capacitación para el Trabajo en el Estado de Michoacán.) Hablaremos sobre los programas y políticas que se implementan en dichos institutos. Como la presente investigación tiene lugar propiamente en el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Michoacán Sede Corupo. Haremos referencia en cuanto a los antecedentes del Instituto, objetivos. Estructura organizativa, programas y políticas que se implementan en el Instituto.

Haremos referencia al Sistema de Educación Tecnológica porque de ello depende esta nueva modalidad en la Educación en México la cual surge como respuesta a las necesidades de la población por la creación de nuevos espacios que se adecuen a sus propias necesidades en cuanto a la cercanía de sus poblaciones y aprovechamiento de los conocimientos que se tienen sobre algún oficio. Que les permita estar mejor capacitados para emprender sus propios negocios en sus comunidades

EDUCACIÓN

Existen diferentes definiciones sobre el concepto de Educación y con diferentes concepciones desde el punto de vista del autor Paulo Freire, quien dice que el educar va más allá de un simple cúmulo de conceptos donde el alumno recibe y guarda todo lo que escucha, lo que el define, como "educación bancaria"

“La Educación en el sentido amplio del término, se identifica como la socialización, en cuanto proceso de transmisión de valores, normas, creencias y comportamientos. En un sentido más restringido el término educación designa a todo acto o acción intencional, sistemática y metódica que el educador realiza sobre el educando”(Ander,1995:103) , Podemos entender que la educación se refiere a la tarea de transmitir cultura y de socializar al individuo, en un sentido amplio pero va tomando diferentes formas de transmitir ya sea conocimiento, valores, creencias y además la socialización del individuo, pero cuando el objetivo de la educación se convierte en instruir en diferentes actividades al individuo este se convierte en actividades educativas que se transmiten a través de escuelas, institutos, y es que se la educación se convierte en escolarizada. Este tipo de educación es la que nos concierne mencionar y definir y entender que la Educación esta comprometida con la sociedad y tiene que ver con los aspectos sociales, económicos y políticos de un país. De ello surge el sistema educativo.

1.1 SISTEMA DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA EN MEXICO

SNET

El sistema de educación en México surge como parte de la transformación acelerada de la producción de bienes y servicios, en la formación de recursos humanos, en la ampliación de oportunidades de formación continua. Este sistema responde a las necesidades de cada uno de los Estados de la República que se convierten en la única opción educativa. La subsecretaria de Educación e investigación Tecnológicas es la entidad de la SEP responsable de establecer políticas y normas que orientan el desarrollo del Sistema Nacional de Educación e investigación Tecnológicas.

Bajo la premisa de que “En la actualidad, el sistema educativo nacional enfrenta el reto de adaptarse y participar decididamente en el desarrollo que la Nación exige; el Programa para la Modernización Educativa 1989-1994 se han planteado

varios objetivos, uno de ellos es elevar la calidad de los servicios educativos que se prestan, por lo que una de las estrategias para conseguirlo es necesaria la creación de nuevos servicios descentralizados de capacitación para el trabajo a través de institutos estatales de capacitación." Congruente con esta política educativa nacional y debido a la evolución y crecimiento de la capacitación para y en el trabajo, el Instituto de Capacitación para el Trabajo y en el Trabajo del Estado de Michoacán, con base a la normatividad fijada por la Dirección General de Centros de Capacitación, buscó las estrategias que le permitieran mejorar la planeación, control y evaluación del servicio educativo que imparte. De ahí que surge la idea de descentralizar los procesos académicos y administrativos que lleva implícitos a través de la creación del Instituto, para dar congruencia y mejorar la calidad del quehacer educativo que desarrollan sus planteles en el Estado de Michoacán. El Plantel del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Michoacán se concibe como la unidad orgánica que tenderá sustantivamente a desarrollar de manera descentralizada la Capacitación para el Trabajo en el ámbito de su competencia y a la vez tener a la Dirección General del Instituto como el Canal de Comunicación con la Secretaría de Educación Pública, a través de la Dirección General de Centros de Capacitación. El Icatmi depende del Sistema Nacional de Educación Tecnológica (SNET) que a su vez se divide en cuatro Organismos llamados:

Organismos centralizados

Organismos Descentralizados de los Estados *

Organismos Descentralizados de la Federación

Organismos Desconcentrados

Este se ubica dentro de los Organismos Descentralizados de los Estados como Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Michoacán, dentro del Estado existen 16 Planteles como y uno de ellos es el Plantel Icatmi Sede Corupo, en el cual se lleva a cabo la presente investigación. Dentro de los planteles existe personal capacitado y se cuenta con los servicios del área de Trabajo Social, que dentro de las actividades que se realizan esta la de Seguimiento de Egresados. Por tal motivo se plantea la posibilidad de realizar un seguimiento de egresados

que permita evaluar la eficiencia y eficacia de la actividad educativa tecnológica.

Por eso es necesario entender cada uno de los procesos de formación y creación del Centro de Capacitación para el Trabajo; que nos permita fundamentar la presente investigación.

El Estado mexicano prepara en el Sistema Nacional de Educación Tecnológica, a más de un millón y medio de estudiantes, en un poco más de mil ochocientos planteles con el trabajo docente de aproximadamente 94 000 profesores. Actualmente, alrededor del 25% de la Educación Nacional puede considerarse de naturaleza tecnológica. En cada uno de los Estados de la República existen centros educativos del sistema tecnológico y para un conjunto de comunidades es la única opción educativa presente.

La Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas es la entidad de la SEP responsable de establecer las políticas y normas que orientan el desarrollo del Sistema Nacional de Educación e Investigación Tecnológicas.

1.2 ICATMI

(INSTITUTO DE CAPACITACION PARA EL TRABAJO EN EL ESTADO DE MICHOACÁN)

OBJETIVOS

"Propiciar sustantivamente la capacitación formal y no formal para el trabajo, con la finalidad de desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para desempeñar eficientemente y eficazmente las tareas propias de determinada ocupación, la cual debe tener un valor social, es decir; debe contribuir el desarrollo personal y colectivo, al incremento de la cantidad y calidad de los bienes y servicios que requiere y demanda la sociedad.

MISIÓN

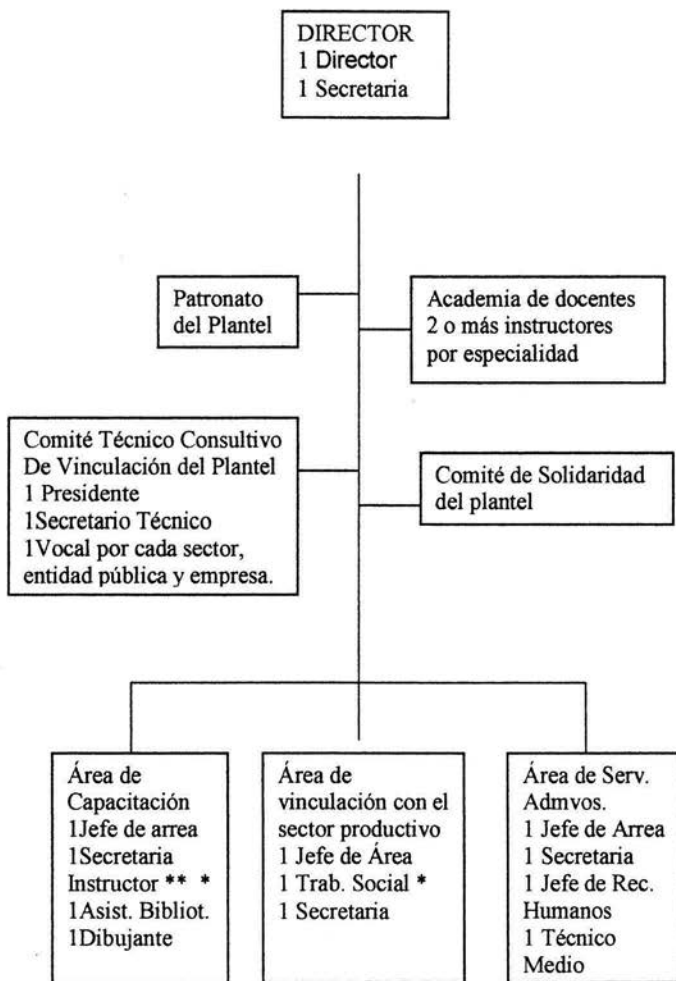
Contribuir al desarrollo socioeconómico del estado a través de la formación de factores humanos de calidad y sentido nacionalista, adecuados a las necesidades productivas que el país demande, fomentar el autoempleo y constituirse en una institución de capacitación de clase mundial.

OBJETIVOS

- Impartir e impulsar la capacitación formal para el trabajo en la entidad, propiciando su mejor calidad y vinculación con el aparato productivo y la necesidad de desarrollo regional.
- Promover el desarrollo de nuevos perfiles académicos que correspondan a las necesidades del mercado laboral.
- Formar y actualizar a los instructores encargados de capacitar a los alumnos del instituto.
- Fomentar el autoempleo reforzando las capacidades individuales, tanto productivas como administrativas y propiciando una actitud de servicio, honestidad y profesionalismo.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

DIAGRAMA DE PUESTOS



*Por Turno

** De acuerdo a las necesidades

A continuación daremos la descripción de puestos ya ubicados en cuanto a las

IDENTIFICACIÓN

Nombre Del Puesto:

-Trabajador Social

Tipo de Puesto:

-Confianza

Clave de Puesto:

-F34004

Número de Plazas:

-Una por plantel

Ubicación:

-Área de Vinculación con el Sector Productivo del Plantel.

RELACIONES DE AUTORIDAD

Jefe Inmediato:

-Jefe del área de Vinculación Con el Sector Productivo Del Plantel.

Subordinados: no los requiere

PERFIL DE PUESTOS

PROPÓSITO DEL PUESTO

Mantener comunicación permanente con los capacitandos del plantel y egresados, a fin de operar la bolsa de trabajo, así como apoyar las actividades de orientación educativa, seguimiento de egresados y la realización de estudios del mercado laboral.

FUNCIONES

- 1.- Elaborar el programa de actividades, de acuerdo con las normas y lineamientos de la Dirección General del Instituto.
- 2.- Realizar estudios de las condiciones socioeconómicas y culturales en que se desenvuelven los capacitandos, así como antecedentes familiares de los mismos.
- 3.- Analizar las causas que influyen en los capacitandos con problemas de conducta, adaptación, inasistencias, reprobación y deserción escolar a fin de orientarlos para que puedan superar sus deficiencias, o bien canalizarlos a instituciones especializadas.
- 4.- Realizar estudios del mercado laboral en el área de influencia del plantel, para cuantificar y calificar la capacitación requerida.
- 5.- Aplicar los mecanismos de seguimiento de egresados del plantel, para conocer la aceptación que tienen en las empresas e informar al jefe del Área de Vinculación con el Sector Productivo.
- 6.- Participar en la promoción, organización y desarrollo de actividades socioculturales que contribuyan a la formación integral de estos.
- 7.- Participar en la promoción y difusión de los cursos y especialidades del plantel.
- 8.- Apoyar en las actividades de orientación educativa para los aspirantes de nuevo ingreso a la capacitación.
- 9.- Realizar aquellas funciones que se requieren dentro de su ámbito de competencia.

COMUNICACIÓN

Interna:

Capacitandos y personal del plantel

Externa:

No se requiere en el puesto

ESPECIFICACIÓN DEL PUESTO

Escolaridad:

Nivel de Licenciatura o Técnico profesional en Trabajo Social

Nacionalidad:

Mexicana

Experiencia:

Un año en funciones similares en su especialidad

Conocimientos:

Relaciones humanas, investigación social, técnicas de dinámica grupal, psicología educativa y sociología.

Aspectos Personales:

Iniciativa, creatividad, capacidad para relacionarse con la comunidad, honestidad y discreción, sentido de responsabilidad, espíritu de apoyo y colaboración.

IDENTIFICACIÓN

Nombre del puesto: Director del plantel

Tipo de puesto: Confianza

Clave: E0965 C/42 hrs.

Número de plazas: Una

Ubicación: Plantel de Capacitación del Instituto

RELACIONES DE AUTORIDAD

Jefe Inmediato: Director General del Instituto

Subordinados: Jefes de las áreas del plantel y secretaria

PROPÓSITOS DEL PUESTO

Administrar la prestación del servicio educativo en el plantel a su cargo, conforme a las disposiciones técnico-administrativas que expida la Secretaría de Educación Pública en lo general y la Dirección General del Instituto en lo particular.

IDENTIFICACIÓN

Nombre del puesto: secretaria

Tipo de puesto: Confianza

Clave de puesto: F34004

Número de plazas: Una por turno

Ubicación: Dirección del plantel

RELACIONES DE AUTORIDAD

Jefe inmediato: Director del plantel

Subordinados: No los requiere el puesto

PROPÓSITO DEL PUESTO

Proporcionar los servicios secretariales de taquimecanografía, mecanografía, archivo. Correspondencia y comunicación en el plantel.

IDENTIFICACIÓN

Nombre del puesto: Jefe del área de capacitación

Tipo de puesto: Confianza

Clave de puesto: E0965 C/42 hrs.

Numero de plazas: Una por plantel

Ubicación: Dirección del plantel

RELACIONES DE AUTORIDAD

Jefe inmediato: Director del plantel

Subordinados: Instructores, auxiliar de biblioteca, dibujante y mecanógrafa.

PROPÓSITO DEL PUESTO

Organizar, coordinar y supervisar el desarrollo de los procesos educativos de capacitación para y en el trabajo y proponer la actualización a los planes y programas de especialidad y/o curso, así como aprovechar las facilidades de la industria y los servicios para enriquecer el proceso enseñanza-aprendizaje, actualizar a los instructores, con base en los lineamientos y políticas establecidas por la Dirección General del Instituto.

IDENTIFICACIÓN

Nombre del puesto: Instructor

Tipo de puesto: Confianza

Clave de puesto: E0965

Número de plazas: De acuerdo a las necesidades del servicio

Ubicación: Área de Capacitación, talleres, laboratorios y aulas del plantel

RELACIONES DE AUTORIDAD

Jefe inmediato: Jefe de capacitación

Subordinados: No los requiere

PROPÓSITO DEL PUESTO

Desarrollar planes y programas de estudio y conducir el proceso enseñanza-aprendizaje para transmitir conocimientos teórico-prácticos, a través de experiencias a realizar en talleres, laboratorios y centros de trabajo del sector productivo de bienes y servicios.

IDENTIFICACIÓN

Nombre del puesto: Auxiliar de biblioteca

Número de plazas: Una por plantel

Ubicación: Área de capacitación del plantel

RELACIONES DE AUTORIDAD

Jefe Inmediato: Jefe de capacitación

Subordinados: No los requiere el puesto

PROPÓSITO DEL PUESTO

Prestar los servicios bibliotecarios de documentación e información, así como conservar y promover el incremento del acervo bibliográfico del plantel y aplicar los sistemas computarizados de manejo de información.

IDENTIFICACIÓN

Nombre del puesto: Dibujante

Número de plazas: Una por plantel

Ubicación: Área de Capacitación del plantel

RELACIONES DE AUTORIDAD

Jefe inmediato: Jefe de capacitación

Subordinados: No los requiere

PROPÓSITO DEL PUESTO

Apoyar al personal docente, autoridades y demás personal del plantel en el diseño y producción de materiales y auxiliares didácticos, de divulgación y presentación de trabajos.

IDENTIFICACIÓN

Nombre del puesto: Taquimecanógrafa

Tipo de puesto: Confianza

Clave del puesto: A08003

Ubicación: Área correspondiente del plantel

RELACIONES DE AUTORIDAD

Jefe inmediato: Jefe de Área del plantel

Subordinados: No los requiere

PROPÓSITO DEL PUESTO

Realizar las actividades de taquimecanografía, dictado, archivo y correspondencia, así como recibir y atender conferencias telefónicas.

IDENTIFICACIÓN

Nombre del puesto: Jefe del Área de vinculación con el sector productivo

Tipo de puesto: Confianza

Clave del puesto: E0965 c/42hrs.

Número de plazas: Una por plantel

Ubicación: Dirección del plantel

RELACIONES DE AUTORIDAD

Jefe inmediato: Director del plantel del instituto

Subordinados: Trabajadora Social y Taquimecanógrafa

PROPOSITO DEL PUESTO

Promover, establecer y mantener la vinculación académica y técnica del plantel con el sector productivo de bienes y servicios público privado y social, así como coordinar las actividades de producción de bienes y la prestación de servicios, que se desarrollen en el plantel, a fin de contribuir al logro de los objetivos de la capacitación.

IDENTIFICACIÓN

Nombre del puesto: Jefe del Área de servicios Administrativos

Tipo de puesto: Confianza

Clave de puesto: E0965 c/42hrs.

Número de plazas: Una por plantel

Ubicación: Dirección del plantel

RELACIONES DE AUTORIDAD

Jefe inmediato: Director del plantel del instituto

Subordinados: Jefe de la oficina de recursos humanos, materiales y financieros.

Taquimecanógrafa

PROPOSITO DEL PUESTO

Programar, dirigir y controlar las actividades inherentes a la administración de los recursos humanos, materiales y financieros, y proporcionar los servicios generales de acuerdo con las disposiciones expedidas por la Secretaría y aquellas establecidas por la Dirección General del Instituto y la Dirección General de Centros de Capacitación.

IDENTIFICACIÓN

Nombre del puesto: Jefe de la oficina de recursos humanos

Tipo de puesto: Confianza

Número de plazas: una por plantel

Ubicación: Área de servicios administrativos del plantel

RELACIONES DE AUTORIDAD

Jefe inmediato: Jefe del Área de servicios administrativos

Subordinados: No los requiere el puesto

PROPOSITO DEL PUESTO

Llevar a cabo las actividades inherentes a la administración de los recursos humanos del plantel, de acuerdo con las disposiciones establecidas por la Dirección General del Instituto.

PROGRAMAS Y POLÍTICAS

Los lineamientos que el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Michoacán (ICATMI) lleva a cabo están basados en el Programa de Desarrollo de la Educación Tecnológica 2001-2006, forma parte de los Organismos Descentralizados de los Estados y de los Institutos Estatales de Capacitación para el Trabajo. A continuación haremos mención de los objetivos y líneas de acción del rubro del Programa antes mencionado sobre la Educación para la vida y el Trabajo. Cabe mencionar que solo se darán a conocer los objetivos que están relacionados directamente con la presente investigación.

Dentro de los objetivos, políticas y metas que maneja el programa existen tres objetivos estratégicos, objetivos particulares, líneas de acción y metas.

Primer Objetivo estratégico: Ampliación de la Cobertura con Equidad

Objetivo Particular 1: Aumentar, Diversificar y flexibilizar la oferta de los servicios de Capacitación para y en el trabajo de la educación tecnológica.

Líneas de Acción

- Establecimiento de nuevos servicios y planteles públicos en el marco del federalismo, a través de instituciones descentralizadas; dando preferencia a las entidades que presentan bajo índice de atención al grupo de edad entre 15 y 24 años.

- Ampliación de las oportunidades y diversificación de la oferta de capacitación dirigida a grupos específicos como son: Trabajadores del sector moderno e informal; trabajadores no calificados del sector rural; desempleados y subempleados; mujeres trabajadoras y dedicadas a las labores domésticas; personas de la tercera edad; jóvenes en situación de calle y personas con capacidades diferentes.
- Ampliación del área de influencia de los planteles mediante el apoyo al desplazamiento de los demandantes y distribución de becas con criterios de equidad entre géneros.
- Participación con los gobiernos de las entidades federativas en la elaboración de programas estatales de desarrollo de la capacitación para y en el trabajo; que estos alienten e integren la participación de los sectores público, privado y social a través de identificar la demanda de este servicio educativo-y el uso óptimo de la capacidad instalada- según las condiciones regionales.

Objetivo particular 2: Crear espacios educativos reales a través de mecanismos virtuales; que aseguren la formación, acreditación y certificación de conocimientos, habilidades y destrezas.

Líneas de acción:

- Instalación de la infraestructura tecnológica necesaria para aumentar las oportunidades de acceso a la capacitación para el trabajo a distancia.
- Desarrollo de las aplicaciones de la tecnología de la información en la educación, en aquellas especialidades que se incorporarán a la Red Nacional del Conocimiento.

Objetivo Particular 3: Fortalecer la vinculación de la capacitación para y en el trabajo con los procesos de desarrollo económico, social y cultural de las comunidades rurales y urbanas.

Líneas de acción:

- Integración de la capacitación y proyectos productivos de las comunidades, con esquemas de apoyo al autoempleo y la microempresa.
- Impulsar la capacitación dirigida a grupos de población en desventaja social y económica, ubicados en zonas urbanas y rurales marginadas, de difícil acceso y carentes de instituciones que proporcionen el servicio; a través de acciones móviles de capacitación.

Objetivo particular 4: Consolidar la coordinación dentro del CONEVYT y con el INEA, para impulsar la oferta integrada de servicios educativos y el establecimiento de Puntos de Encuentro que apoyen la educación básica en la modalidad abierta.

Líneas de acción:

- Establecimiento de Plazas Comunitarias, o tianguis, en los planteles que imparten capacitación para y en el trabajo de la educación tecnológica.
- Impulso a la creación del portal Educativo correspondiente, así como la promoción de su uso.
- Establecimiento de convenios con el INEA para la operación de Puntos de Encuentro en las plazas comunitarias, o tianguis, de los planteles.

Segundo objetivo estratégico: Educación para la vida y el trabajo de buena calidad

Objetivo particular 1: Consolidar el desarrollo curricular basado en normas de competencia laboral.

Líneas de acción:

- Expansión de la oferta de formación basada en normas de competencia laboral.

- Integración de la cultura del desarrollo sustentable, las habilidades básicas para la vida y el trabajo y el desarrollo curricular de la Educación Basada en Competencias.

Objetivo Particular 2: Establecer un proceso sistemático de evaluación y seguimiento del trabajo realizado en los planteles para el mejoramiento de la calidad de la formación para y en el trabajo.

Líneas de acción:

- Elaboración de los procedimientos e indicadores que permitan evaluar, para mejorar, la calidad de la formación que imparten los planteles.
- Adecuación de los servicios educativos con base en la evaluación sistemática de resultados.

Objetivo particular 3: Promover las actividades de investigación y desarrollo en el campo de la capacitación para y en el trabajo y aplicar los resultados en el diseño, la evaluación y el mejoramiento de los programas.

Líneas de acción

- Generación de proyectos de investigación y desarrollo, orientados a los aspectos que resultan prioritarios para mejorar los resultados de la capacitación en México.
- Formación de los recursos humanos especializados que son indispensables para asegurar la buena calidad de los proyectos de investigación y desarrollo.
- Difusión de las experiencias de investigación y desarrollo de mayor relevancia nacional e internacional.

Tercer objetivo estratégico: Fortalecimiento de la integración, coordinación y gestión de la Educación para la vida y el Trabajo.

Objetivo particular 1: Fortalecer la organización, mejorar el funcionamiento e incrementar los recursos de los planteles.

Líneas de acción

- **Adecuación de las disposiciones normativas para fortalecer la organización y mejorar el funcionamiento de los planteles**
- **Distribución equitativa de recursos con atención preferencial de los planteles que se ubican en zonas rurales y urbano-marginadas.**
- **Aplicación de las medidas del Programa de Transparencia y Combate a la Corrupción.**
- **Establecimiento del Programa de Formación y Desarrollo del Personal Responsable de la Gestión.**

Objetivo Particular 2: Consolidar la planeación y evaluación institucional

Líneas de acción:

- **Instaurar un proceso sistemático de evaluación institucional**
- **Difundir los resultados de la evaluación y rendir cuentas a la sociedad**
- **Extender la cultura de la evaluación para el mejoramiento continuo de la capacitación.**

Objetivo Particular 3: Alentar con otros tipos educativos la cooperación e integración; así como la vinculación con la sociedad.

Líneas de acción:

- **Promover acciones que favorezcan la cooperación con instituciones nacionales y del extranjero**

- Fomentar la constitución de Comités Técnicos consultivos de Vinculación con la representación de los diferentes actores sociales.
- Alentar en los planteles la realización de prácticas en las empresas y el sector social.
- Impulsar la realización de actividades cívicas, culturales y de carácter técnico-científico, para apoyar el desarrollo integral de los capacitandos.

Fortalecer la promoción y difusión de la capacitación para y en el trabajo.

Los programas y políticas que hemos presentado marcan los lineamientos establecidos en la educación tecnológica, en lo que se refiere a la Capacitación para el trabajo, cada uno sirven como fundamento a nuestra investigación porque cada acción que se lleve a cabo se basa en dicho programa. Y la institución con cada una de sus características que se delimitaron nos muestra claramente la finalidad e intencionalidad que persigue el Instituto al que hacemos referencia en nuestra investigación. En términos de delimitar nuestra investigación en un marco de referencia teóricamente se ha considerado el Sistema de Educación en México. A continuación en el siguiente capítulo pretendemos abordar los aspectos más relevantes en todo lo que se refiere a la Capacitación para el Trabajo. Que darán sustento al tema de nuestra investigación en lo que se refiere a la capacitación para el trabajo y el aspecto sobre la situación laboral.

CAPITULO II

2.1 DESARROLLO REGIONAL

A continuación se abordará el tema sobre el desarrollo regional, el cual se relaciona con el aspecto de la capacitación para el trabajo ya que se considera importante establecer cuales deben ser las condiciones de la región en donde se llevan a cabo, los programas y políticas que se implementan en el ICATMI. Y de manera importante fundamentan la base de nuestra investigación sobre la situación laboral del egresado.

La información que a continuación presentamos fue retomada del autor: José Gpe. Vargas, quien hace algunos planteamientos sobre la Gestión Pública Del Desarrollo Regional.

Se considera que es importante para la gestión pública local, el mantener la descentralización de las funciones del Estado nacional, (como es el caso del instituto que se pretende la descentralización de la educación a través de alternativas como esta) como tendencia relacionada a los cambios en el modo de acumulación a la revolución científica y tecnológica, a la reestructuración del Estado y a las demandas, por espacios de autonomía planteadas por la sociedad civil. Los cambios generados a partir de las modificaciones que se han hecho en cuanto a la educación deben estar orientados al logro de una mayor eficiencia y una participación equitativa en los procesos de desarrollo regional.

Por lo tanto la introducción de la descentralización política orientó la descentralización administrativa hacia la persecución de la gobernabilidad democrática, el combate a la corrupción institucionalizada, facilitar la participación de la ciudadanía, así como el crear espacios donde la población tenga acceso a la información sobre la cuestión pública. Por lo tanto lo tanto el aliento a la participación ciudadana mediante procesos de descentralización política y de reordenamiento territorial, pueden crear las condiciones para impulsar el desarrollo regional.

Las transferencias de recursos para lograr una mejor distribución territorial puede efectuarse mediante fondos financieros no condicionados a aportaciones específicas y de libre disponibilidad.

2.2 DESARROLLO LOCAL

Una estrategia de desarrollo nacional debe tomar en cuenta las necesidades locales y nacionales, sus particularidades y potenciales, sus ámbitos económicos, políticos, sociales y culturales, como la base para una más articulada integración en los procesos de globalización. Podemos entender que el desarrollo local es un proceso basado en alianzas entre actores, que se genera en el ámbito territorial, con el fin de impulsar procesos de cambio para el mejoramiento de su bienestar colectivo. Es así que los proyectos de desarrollo local deben tener como fundamento la reconstrucción de su propia realidad y no ser elaborados desde el escritorio de una oficina de gobierno central, sino que deben tomar en cuenta las necesidades de desarrollo locales, los recursos y capacidades locales existentes, las áreas prioritarias y el involucramiento de los principales agentes económicos y actores políticos y sociales; estos agentes son el Estado y el gobierno mismo, sociedad civil, empresas privadas quienes determinan la prioridad en cuanto al desarrollo regional. De acuerdo a estos planteamientos podemos considerar que el desarrollo de las entidades en cada territorio del país debe estar determinado por el involucramiento de cada una de las partes que integran a la sociedad, para poder fortalecer la situación laboral de la sociedad en general. Después de abordar aspectos generales sobre el tema de nuestra investigación es necesario, abordar aspectos particulares que involucran a la profesión de Trabajo Social, es decir cada una de las características que la definen y la convierten en lo que actualmente desarrolla, que va muy de la mano con las cuestiones que abordamos en este capítulo. Ya el Trabajo Social es una profesión que se encarga del bienestar social de la población en su sentido amplio.

2.3 LA CAPACITACION PARA EL TRABAJO

En el capítulo anterior abordamos todo lo que se refiere al marco institucional en el cual se desarrolla la presente investigación, considerando como parte importante la Educación Tecnológica en México, ahora abordaremos el tema de la Educación Tecnológica sobre la capacitación para el trabajo que se ofrece a través de institutos de capacitación descentralizados de la federación. Cabe mencionar que existen diferentes modalidades de la capacitación. Una de ellas es la capacitación en el trabajo. Dicha capacitación se lleva a cabo en las empresas con necesidades específicas. El Instituto al que hacemos referencia imparte también esta modalidad, donde se imparten cursos a trabajadores con necesidades concretas de actualización o especialización y se efectúa mediante convenio con las empresas. La capacitación para el trabajo se refiere a la capacitación que se brinda dentro de los planteles o institutos de capacitación a través de cursos regulares y a través de acciones móviles de capacitación, en regiones donde no se cuenta con estos; se atiende a personas con discapacidad o desempleados, se fomenta el impulso a la organización social para la producción y establecimiento de microempresas. Dicha modalidad es la que nos interesa abordar y tratar de definir para efectos de la presente investigación. El Instituto trabaja de manera coordinada con el Servicio Estatal del Empleo de manera que algunas de las modalidades que esta institución ofrece son aprovechadas como recursos alternativos de capacitación dentro del Instituto es por eso que hemos considerado necesario hablar sobre los programas que se llevan a cabo dentro del Servicio Estatal del Empleo en lo que se refiere a la capacitación para el trabajo. Hemos considerado de manera importante el abordar el tema sobre la capacitación para gerencia que es uno de los aspectos que se plantean como objetivos dentro del instituto al brindar la capacitación que se ofrece en él.

LA CAPACITACION

Al hablar de capacitación es necesario definir que se entiende por el término, la capacitación es el acto intencional de proporcionar los medios para posibilitar el aprendizaje. Entendido esté como un cambio de comportamiento, basado en la experiencia. El aprendizaje es un factor fundamental de comportamiento humano, ya que afecta poderosamente, no solo la manera como las personas piensan, sienten y hacen, sino también sus creencias, valores y objetivos. La capacitación formal para el trabajo se define como el acto intencional de proporcionar los medios para posibilitar el aprendizaje de técnicas y herramientas que permitan el aprendizaje de un oficio, que sea para emplear sus conocimientos en una especialidad determinada.

2.4 FORMAS DE CAPACITACION PARA EL TRABAJO

Las formas de capacitación para el trabajo se encuentran definidas y orientadas a través de diferentes modalidades y coordinadas por instituciones públicas, encargadas de impartir capacitación para el trabajo, así, como también los institutos que brindan capacitación para el trabajo a través del aprendizaje de un oficio o especialidad.

ESQUEMAS DE CAPACITACIÓN

- CAPACITACION BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL
- CAPACITACION ORIENTADA EN COMPETENCIA LABORAL
- CAPACITACION MIXTA
- CAPACITACION EN LA PRACTICA LABORAL
- CAPACITACION PARA EL AUTOEMPLEO

▪ CAPACITACION PRODUCTIVA

Cada uno de estos esquemas se traduce en los siguientes cursos

La capacitación laboral esta concertada con empresas, donde se establecen cursos de 1 a 3 meses de acuerdo a la complejidad de la especialidad cubriendo entre 30 y 48 horas.

La capacitación para el autoempleo esta concertada con instituciones, centros de capacitación u otras instancias educativas, con duración de uno a tres meses, cubriendo entre 30 y 48 horas.

Existe también el Sistema de Capacitación para el Trabajo, y esta dirigida a apoyar población desempleada o subempleada, cuyo perfil se orienta a desarrollar una actividad productiva por cuenta propia, pero requiere fortalecer sus conocimientos y habilidades, tanto técnicos como administrativos, para trabajar por su cuenta.

Los cursos de capacitación se imparten preferentemente en planteles educativos y/o instancias que reúnan las condiciones necesarias (infraestructura), para llevar a cabo esquemas de capacitación escolarizados eminentemente prácticos.

Con la realización de estos cursos se propone fomentar el trabajo por cuenta propia y/o en asociaciones con otras personas, para la creación de pequeñas unidades productivas (micro negocios) se orienta fundamentalmente a mercados de trabajo menos urbanizados o rurales, en los cuales, las opciones más viables de colocación son las del autoempleo.

Como objetivo la modalidad permite apoyar la iniciativa personal de los beneficiarios para generar sus propias alternativas de empleo, brindándoles conocimientos teórico prácticos que incluyan aspectos técnicos, esquemas de financiamiento públicos y /o privados existentes para el desempeño de una ocupación, así como capacidades administrativas y de gestión que permitan al beneficiario formular su proyecto de inversión y ofrecer productos y/o servicios a consumidores directos.

La Contraloría Social es un programa del Servicio Estatal del Empleo. Dentro de éste se encuentra el Programa de Apoyo al empleo. Tiene como objetivo que las personas inscritas en él cuiden que los servicios de capacitación que se ofrecen sean aplicados con calidad, honradez y confiabilidad.

Mecanismos de participación, control y vigilancia

Es responsabilidad de quienes conforman el programa de Apoyo al empleo vigilar y denunciar cualquier irregularidades, dentro del programa, a través de la Contraloría social. Para ello deben tener en cuenta lo siguiente:

1.- INFORMACIÓN

Cuando se inicia un curso de capacitación, en los primeros 10 días hábiles el personal del Servicio Estatal de Empleo debe ofrecer una plática en la que se especifique qué es la Contraloría Social, cuáles son las instancias encargadas de atender las sugerencias y denuncias sobre la operación del programa, las características del curso de capacitación en que se está inscrito, los derechos y obligaciones como beneficiario del Programa, así como las causas baja del curso.

Las personas que se beneficien con el Programa de Apoyo al Empleo son acreedoras a una beca, que deberá ser entregada de manera personalizada, así como el monto de apoyo para transporte, según corresponda.

Es responsabilidad de quien tome el curso hacer anotaciones de los puntos explicativos, a fin que cuente con información para su estudio, aprendizaje y supervisión.

2.- DIFUSIÓN

El Servicio Estatal de Empleo es responsable de dar difusión a las acciones de Contraloría Social mediante folletos que hablen de sus funciones, además de los derechos y obligaciones de los becarios

En cada sitio donde se imparten cursos y se entregan becas se colocará un cartel informativo con la dirección del lugar de capacitación, duración y horarios, monto mensual de beca y fecha de pago, lista de beneficiarios que participan en el programa y lista de material que se entregarán.

Tanto en los folletos como en los carteles debe aparecer el teléfono de Contraloría Social para sugerencias y denuncias.

ATENCIÓN CIUDADANA

Para facilitar la participación en las acciones de Contraloría Social se tiene el Sistema de Atención a la Ciudadanía, en el que se reciben las quejas y denuncias

sobre la operación del programa, o bien las sugerencias y comentarios para mejora del servicio.

PROYECTOS DE INVERSIÓN PRODUCTIVA

Son las acciones planeadas y programadas para la realización de pequeños negocios que ayuden a generar beneficios económicos a quienes los emprenden. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social impulsa, a través de los Servicios Estatales de Empleo, las iniciativas que la población de escasos recursos le presenta para crear, ampliar o modificar proyectos de inversión productiva que generen oportunidades de empleo. Para ello, deben existir condiciones favorables para la inversión en pequeña escala.

Las personas que pueden participar dentro de estos Proyectos de Inversión Productiva son personas:

- Desempleadas o subempleadas
- Mayores de 17 años
- Con ingreso menor a dos salarios mínimos
- Con dos años mínimos de residencia en el lugar donde se pretende realizar el proyecto
- Sin acceso a crédito con ninguna institución financiera pública o privada
- Sin deudas de ninguna clase que comprometan el patrimonio del proyecto.

Los proyectos que se apoyan son:

- Que demuestren ser convenientes técnica y financieramente
- Que se ajusten a los montos económicos establecidos en los lineamientos y reglas de operación emitidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- Que garanticen la creación, consolidación o fortalecimiento de empleo a bajo costo
- Que se organicen en grupos en los que todos los miembros participen de igual forma.

CAPITULO III

3. EL TRABAJO SOCIAL Y LA EDUCACIÓN SOCIAL

En este capítulo empezaremos por definir y entender qué es Trabajo social, daremos a conocer algunos antecedentes sobre la evolución de la profesión empezando por sus inicios hasta llegar a estructurar a la profesión como tal, para después conocer la aplicación que ha tenido en la educación social para vincular el trabajo social y el papel que este juega en el sistema educativo en la educación tecnológica propiamente, entendido como un proceso educativo de desarrollo de la sociabilidad del sujeto para lograr su transformación social a partir de los procesos que se llevan a cabo para lograr la participación del sujeto.

3.1 REFERENCIA HISTORICA DEL TRABAJO SOCIAL

El origen de la intervención social considerada como profesión se relaciona con " la Charitty Organizati3n Society, que nació en el siglo XIX en Inglaterra y después paso a los E. E.U.U. Este movimiento pretendía erradicar la pobreza a partir de los recursos de la comunidad y las visitas a los necesitados" (riera,1998,95) Como precursores de la formación de personal en este campo, son Octavia Hill y Mary Richmound capacitaban al personal que asistía y visitaba a los necesitados. Como otro antecedente relevante tenemos que el premio nobel de la paz del año 1931 fue otorgado a Jane Adams, de E.E.U.U. fundador de la Hall House, un centro de atención para personas necesitadas, con guardería, talleres, espacios de encuentro como una concreción ideal de lo que la C.O.S. defendía y del cual el era el miembro. En los efectos de la primera guerra mundial se potenció decididamente el sistema público de acción social en esta época se considera por algunos autores como la etapa o fase "técnica" de la profesión en la que aparece la asistencia social. Poco a poco se van consolidando metodologías de intervención, sobretudo en el Trabajo Social individual y familiar.

Una vez finalizada la segunda guerra mundial tanto en Europa como en Estados Unidos se procede a una profunda planificación socioeconómica, a través de la introducción de Servicios Sociales organizados, personal especializado y ampliación de las escuelas dedicadas a la formación inicial en la disciplina social, a partir de la consolidación del Estado de Bienestar Social se considera esta como la etapa Precientífica. Y surgen asociaciones, congresos internacionales, conferencias que ayudan a formar el cuerpo profesional, en esta época destacan la Asociación Internacional de Trabajadores Sociales (IASSW) creada el año 1929, y la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS) creada en Munich el año 1956.

Ya en el año 1984, con motivo de la celebración en Chicago del primer Congreso Internacional de Beneficiencia, Corrección y filantropía, se pone de manifiesto la necesidad de formación para cubrir mejor las acciones benéfico-asistenciales.

La C.O.S. concretó un proyecto de formación a partir de 1903 en Nueva York con cursos de seis semanas que se fueron ampliando hasta concretarse en la Escuela de Filantropía Aplicada lo que dió paso a convertirse en la Escuela de Trabajo Social (1918); en Amsterdam, en Holanda, fue abierta la escuela de Trabajo Social en el año 1899 con una enseñanza teórico-práctica de dos años de duración. También en Inglaterra, Alemania, Francia, Bélgica con diferentes connotaciones y especificidades se formaron escuelas.

En América Latina se empiezan a formar escuelas hacia el año 1925 en Chile con dos escuelas con la influencia de las escuelas europeas y de Norteamérica con la propuesta metodológica del "social Case Work". El siguiente recuadro esquematiza la historia del trabajo social. Dentro de los antecedentes que se tienen sobre la formación de la profesión de Trabajo Social consideramos estos como lo más relevante e importante, aunque existen más aspectos, se decidió considerar el esquema que maneja el autor De la Red (1993).

<p>ETAPA BENÉFICO ASISTENCIAL (1930-1950)</p>	<p>-Requerimiento de profesionales técnicos para una mejor administración de la antigua beneficencia pública y privada. -Nacen las primeras escuelas de formación -Aislamiento internacional</p>
<p>ETAPA DE EXPANSION Y DESARROLLO (1950-1970)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reactivación económica - Aumento de puestos de trabajo - Expansión de escuelas de formación a toda España - Se reconoce la titulación por el MEC, como técnico de grado medio(1964), con el nombre de asistentes sociales - 1r Congreso Nacional de Asistentes Sociales(1968)
<p>ETAPA DE ESTABILIZACIÓN TÉCNICA Y PRECIENTIFICA (1970-1980)</p>	<p>-Primeros intentos de fundamentación de la disciplina</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2º y 3r Congreso Nacional de Asistentes Sociales/ 1972 y 1976) En el 3r Congreso se produce el cambio de denominación de Asistente Social por Trabajador Social y de Servicio Social por Trabajo Social. - Aumento de investigaciones y publicaciones.
<p>ETAPA CIENTÍFICA (1980)</p>	<p>-Se acentuó la investigación del objeto y el sujeto del trabajo social -Se acentuó también la investigación del método y las técnicas e instrumentos, tal como se puso de manifiesto en el VII Congreso Estatal de Trabajo Social (Barcelona, 19929) -Se va decididamente hacia la intervención planteada desde la dimensión colectiva y comunitaria-preventiva.</p>

Una vez esquematizado los antecedentes del Trabajo Social, lo cual nos da una referencia de la formación de la profesión podemos pasar al siguiente aspecto que nos interesa abordar y nos permitirá fundamentar nuestra investigación.

3.2 DEFINICIÓN DE TRABAJO SOCIAL

Para llegar a definir Trabajo Social entendemos que ha tenido un proceso de evolución que la ha llevado a convertirse en una profesión con sus detalles y

pormenores en cuanto a convertirse en ciencia, primeramente se consideró como praxis, como técnica o como una actividad o rama de las ciencias sociales. Es una profesión que ha aportado avances y procedimientos en cuanto a la satisfacción de necesidades a través de la satisfacción de necesidades relacionadas con la problemática social de la sociedad en general, cada vez se han encontrado métodos, técnicas e instrumentos que llevan a conformar metodologías que nos lleven a procesos científicos comprobables sobre el procedimiento a seguir para la solución de problemas sociales.

Dentro de las definiciones que se han encontrado sobre Trabajo Social "se define a dicha profesión como la que procura crear una actitud crítica acerca de las causas-efectos de los problema sociales, así como los recursos disponibles con el fin de que los sujetos afectados por esos problemas asuman una acción organizada y preventiva transformadora que los supere. Para ello el Trabajador Social deberá: a) conocer científicamente esos problemas, b) determinar cómo los hombres lo enfrentan y qué alternativas de solución arbitran y, c) capacitarlos para que puedan asumir el papel de los sujetos en la acción transformadora de los mismos." (Antología, Compilación, Hernández,2005:57).

La autora Marie C. Castellanos Considera que "el trabajo social se enfrenta a un sin número de problemas socioeconómicos: pobreza, desempleo, mendicidad, impedimentos físicos y mentales, ancianidad, problemas de conducta, etc., siendo obligación de la carrera profesional de trabajo social proporcionarle al estudiante conocimientos adecuados para ejercerla de manera consciente y responsable"(Castellanos;1993:3) Como habíamos mencionado anteriormente la profesión ha tenido gran avance metodológico con validez científico en cuanto a los procesos que cada vez se han ido perfeccionando y llevado a conformar a la profesión que interviene en la solución de problemas sociales a través de una metodología con niveles de intervención.

3.3 NIVELES DE INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL

Existen tres niveles de intervención de trabajo social que permiten abordar la problemática social de una manera más organizada y objetiva.

TRABAJO SOCIAL DE CASOS

“El trabajo social de casos, es el método de Trabajo Social que estudia individualmente la conducta humana a fin de interpretar, descubrir y encausar las condiciones positivas del sujeto y debilitar o eliminar las negativas, como medio de lograr el mayor grado de ajuste y adaptación entre el individuo y el medio circundante... Mary Richmond define el Trabajo Social de casos diciendo que es la serie de procesos que desarrollan la personalidad de cada individuo a través de ajustes efectuados conscientemente y realizados en las relaciones sociales de los hombres con el medio en que viven...según Hamilton, el Trabajo Social de casos se dedica al descubrimiento de recursos en el ambiente inmediato, y a la búsqueda de aquellas capacidades individuales que puedan ofrecer una vida confortable y llena de satisfacciones, desde los puntos de vista económico y personal(Antología, compilación, 2005:57) El trabajo social de casos está definido y abordado por diferentes autores que en resumen y considerando los diferentes puntos de vista nos atrevemos a decir que es la atención directa hacia los individuos que presentan diferentes problemáticas sociales, proporcionando al individuo información que le permita encontrar recursos y posibilidades para lograr cambios que lo lleven a un bienestar personal y con el medio que lo rodea.

TRABAJO SOCIAL DE GRUPOS

De entre los autores más destacados que se han dedicado al trabajo social de grupos encontramos a Yolanda Contreras quien hace una recapitulación de los orígenes del método de grupos, con sus generalidades, su clasificación y metodología. El trabajo social de grupos se encarga de atender, como su nombre

lo dice grupos que pueden ser de diferentes tipos y con diferentes finalidades de su formación, esto planteó llevar a cabo todo un proceso metodológico para la conformación, formación, desarrollo y culminación de los grupos. Para esto existen diferentes tipos de grupo, y se clasifican de la siguiente manera:

- 1.- Grupos primarios y secundarios
- 2.- Según su forma de integración
- 3.- Según su motivación
- 4.- Preformados
- 5.- Formales e informales
- 6.- Según su organización
- 7.- Según su apertura
- 8.- Voluntarios.

TRABAJO SOCIAL COMUNITARIO

El trabajo social comunitario se basa en un proceso metodológico que nos lleva a cumplir con un objetivo. El cual consiste en identificar las necesidades sentidas de las comunidades a través de un diagnóstico de la realidad, con la finalidad de desarrollar acciones de beneficio en común y evaluar los procesos que se desarrollaron para alcanzar sus objetivos. También se desarrolla un proceso metodológico para la intervención de comunidades el cual tiene las siguientes etapas. Según el Autor Ezequiel Ander Egg.

PLANIFICACIÓN DE LA ACCION PREMINAR

INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

EJECUCIÓN DEL PLAN

EVALUACIÓN PRELIMINAR

INVESTIGACIÓN GENERAL

DIAGNOSTICO GENERAL EJECUCION DEL PLAN

EVALUACIÓN DEL PLAN

Los diferentes niveles de intervención del trabajo social pueden intervenir en el trabajo social educativo cada uno de manera diferente dependiendo de los objetivos que se quieran alcanzar, es de gran importancia considerar de manera concreta cada uno de los niveles de intervención, ya que nos permite tener un parámetro de la manera en como se pueden plantear modelos de intervención a partir de la metodología de trabajo social.

3.4 EL TRABAJO SOCIAL EN EL AREA EDUCATIVA

El trabajo social en el área educativa se empezó a desarrollar en los Estados Unidos, alrededor de 1996, al ver la necesidad de que en las escuelas existiera un vínculo entre escuela-hogar, los maestros fueron los primeros en sentir la necesidad de mantener un acercamiento y comunicación más directa con padres de familia. Los objetivos que se planteaban en ese entonces era lograr el ajuste de los escolares inadaptados al hogar, a la escuela y a la comunidad. A través de los años y el desarrollo de la consolidación de la profesión de trabajo social en el área educativa no ha tenido grandes avances metodológicos que le permitan, tener cambios significativos en cuanto a los objetivos que se planteaban en un inicio a los objetivos que se plantean en la actualidad. Es por ello necesario ir consolidando los procesos que se desarrollan en cada una de las actuaciones del trabajo social en el área educativa. El trabajo social en el área educativa se define de la siguiente manera: "El profesional de Trabajo Social en el área educativa promueve y contribuye a lograr la educación integral, a través de responder a los factores internos de tipo social que inciden en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Generalmente los profesionales se integran en equipos interdisciplinarios de carácter socio-pedagógico. Desarrollan funciones- puente entre el niño, la familia, la escuela y la comunidad, dentro de actividades que interrelacionan estos medios y como apoyo a cada uno en particular"

(Antología, compilación, Hernández, 2005:71) Podemos observar en la definición de trabajo social en el área educativa que hace referencia a ser el vínculo entre escuela-familia, como principal objetivo.

FUNCIONES Y ACTIVIDADES (según el autor Sánchez Rosado)

- PROGRAMACIÓN
- ORIENTACIÓN Y EDUCACIÓN SOCIAL
- ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y VOCACIONAL
- ASISTENCIA
- PROGRAMACIÓN

Diseñar programas de extensión comunitaria que fortalezcan educación integral. Elaborar programas de atención y apoyo social que refuercen el proceso enseñanza-aprendizaje. Establecer coordinación con instituciones de servicios sociales.

EDUCACIÓN Y ORIENTACIÓN SOCIAL

Coordinar acciones de capacitación social sobre la familia, el entorno comunitario, como elementos determinantes en el proceso educativo.

ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y VOCACIONAL

Informar al estudiante sobre los recursos educativos y servicios similares.

ASISTENCIA

Canalización de escolares con problemas con problemas psicosociales que obstaculizan el proceso enseñanza-aprendizaje. Gestión de apoyo, recursos socioescolares. Estudios sociales que sirvan de base para la asignación apoyo educativo. Estudios sociales de adolescentes con problemas de desintegración familiar, patologías sociales, integración de conducta.

3.5 CONCEPTO DE EDUCACIÓN SOCIAL

La educación social es aquella acción sistemática y fundamentada, de soporte, mediación y transferencia que favorece el desarrollo de sociabilidad de la persona; promoviendo su autonomía, integración y participación en el marco sociocultural en que esta inmerso. Es una estructura organizada de los conocimientos de diferentes disciplinas.

EDUCACIÓN SOCIAL VINCULADA A LA ACCION SOCIAL Y AL TRABAJO SOCIAL

Se considera como una profesión vinculada entre el individuo y la sociedad, para satisfacer necesidades humanas consideradas como derechos en nuestra Constitución. La profesión del trabajador social forma parte de la intervención socioeducativa, teniendo relación entre ambos conceptos y sus finalidades de su intervención; queda representada por un solo paradigma que hace educativo al planteamiento social.

La educación social pretende el desarrollo de la sociabilidad del sujeto, entendido éste como persona, grupo o comunidad; y su bienestar social integral, de manera preventiva, asistencial, de reinserción y promocional. El sujeto puede encontrarse en tres casos, nivel individual, personal, familiar, grupal y comunitario.

La finalidad es directa y específicamente educativa y procuradora del bienestar social. De manera similar a las finalidades que se persiguen dentro del quehacer profesional del Trabajo

Social, la Educación Social pretende las mismas finalidades y es donde es necesario delimitar cada una de las intervenciones que se pueden hacer en el ámbito de la educación. Las acciones profesionales con la función mediadora entre el individuo y la sociedad, para satisfacer las necesidades fundamentales reconocidas como derechos en nuestra Constitución, para alcanzar la participación de la población en la solución de problemáticas que afectan a la sociedad.

Las perspectivas de la educación social tiene grandes alcances donde interviene la educación formal y no formal de esta manera se abarcan diferentes espacios en la sociedad que pueden ser desde el barrio, pueblo o ciudad, hasta instituciones de la educación formal donde se pueden desarrollar procesos de intervención sobre la educación social.

METODOLOGÍA EN EDUCACIÓN SOCIAL

- 1.- Un análisis desde el mismo concepto de educación.
- 2.- Un análisis desde los diferentes modelos de intervención posibles en este ámbito.
- 3.- Un análisis desde el concepto de educación social como punto de encuentro de diferentes realidades de intervención previa.

CARACTERÍSTICAS

- a).- Una forma de actuar participativa, tanto en el diseño de las actividades, en los mismos procesos y en la evaluación.
- b).- La dimensión comunitaria de este propuesta metodológica.
- c).- El sentido globalizador que implica trabajar a la vez de manera interrelacionada las dimensiones social, cultural y educativa.

METODOS ESPECIFICOS FUNDAMENTALES

- Métodos de investigación social y participativos
- Métodos de intervención en grupos y organizaciones
- Métodos de intervención sociocomunitaria
- Métodos y técnicas de comunicación (personal, grupal, comunitaria)
- Métodos de diseño, programación y elaboración de programas(objetivos, contenidos, actividades, recursos...)
- Métodos y técnicas individuales y grupales para el desarrollo de procesos de socialización.

FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL EDUCADOR SOCIAL

PARTICIPACIÓN: En el seguimiento y evaluación del proceso recuperador o asistencial de los beneficiarios del centro.

RELACIÓN CON: Los familiares de los beneficiarios dándoles orientación y apoyo.

PROGRAMACIÓN, EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE TAREAS: De psicomotricidad, lenguaje y dinámica de los beneficiarios.

COORDINACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE LA VIDA DIARIA: De los beneficiarios a su cargo.

PROGRAMACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LAS ÁREAS DE OCIO Y TIEMPO LIBRE:

De los beneficiarios.

PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES EDUCATIVAS Y FORMATIVAS.

PARTICIPACIÓN EN LAS JUNTAS Y SESIONES DE TRABAJO.

De manera sistemática hemos enunciado las funciones del educador social en cuanto al proceso que se sigue, al llevar a cabo una educación social, a continuación haremos referencia a un cuadro donde se muestran las funciones del educador social clasificadas según su contenido específico:

1) FUNCIONES FORMATIVAS	<p>1.-Función docente de apoyo, mediación y transferencia en el aprendizaje social.</p> <p>2.- Función reductiva en su sentido más amplio, pero nunca en el sentido clínico.</p> <p>3.- Función educativa formativa integral de la persona</p>
2) FUNCIONES DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO	<p>1.- Función de animación y promoción personal, grupal y comunitaria</p> <p>2.- Función De dinamización económica-laboral y promoción ocupacional</p> <p>3.- Función promotora de actividades socioculturales</p>
3) FUNUNCIONES DE RELACION COMUNICATIVA Y MEDIACION	<p>1.- Función relacionante y dialogante entre personas, núcleos, grupos y sus iniciativas.</p> <p>2.- Función relacionante y dialogante con los educandos.</p>
4) FUNCIONES DE ORIENTACIÓN, ASESORAMIENTO E INFORMACION	<p>1.- Función de asesoramiento y socioeducativo</p> <p>2.- Función detectora y de análisis de los problemas sociales y de sus causas</p> <p>3.- Función informativa sociocultural</p>
5) FUNCIONES DE DISEÑO, PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN	<p>1.- Función diseñadora y planificadora de los proyectos socioeducativos-culturales específicos y de acción directa.</p> <p>2.- Función de participación en el diseño y planificación de los proyectos socioeducativos-culturales generales o de política sociocultural.</p>
6) FUNCIONES DE GESTION, ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION	<p>1.- Función gestora de actividades y recursos socioculturales</p> <p>2.- Función de apoyo organizativo y para la participación en la vida cotidiana y comunitaria.</p>

La información que contiene este cuadro nos muestra un panorama sobre la actuación del educador social, además de los que anteriormente hemos mencionado, dicha información se considera importante para sustentar el trabajo realizado en esta investigación porque se manejan aspectos relevantes en cuanto a los ámbitos de intervención.

FUNCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL DENTRO DE LA EDUCACIÓN SOCIAL

- 1) FUNCION INVESTIGADORA a dos niveles: de la realidad sobre la que se trabaja, procesos, relaciones , problemas que son objeto de la intervención y respeto a todo lo relacionado con los sistemas social, de bienestar, de políticas sociales, etc. Todo en un sentido de profundización en la misma disciplina.

- 2) FUNCIONES DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO a dos niveles: de personas, familias, grupos, instituciones, comunidades y también de servicios, recursos, políticas sociales para el fomento del bienestar.
- 3) FUNCIONES DE ORIENTACIÓN, ASESORAMIENTO, INFORMACIÓN, de personas, familias, grupos, instituciones y comunidades para todo lo que se refiera y facilite su bienestar social.
- 4) FUNCIONES DE DISEÑO, PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN Y EVALUACIÓN Y SUPERVISIÓN del proceso de intervención de proyectos, de programas, de centros, de servicios y de recursos y técnicas de intervención social y, en general, de la tarea que se desarrolla.
- 5) FUNCIONES DE ADMINISTRACIÓN, GESTION Y DIRECCIÓN de proyectos, de programas, de centros, de centros, de servicios y de recursos del ámbito del bienestar social.
- 6) FUNCIÓN DOCENTE en todos los ámbitos académicos donde los objetivos de formación están en relación con el bienestar social así como en el ámbito de la formación permanente de este sector profesional.

En cada una de estas funciones el Trabajador Social puede desarrollar actividades relacionadas al ámbito educativo laboral que le permitirán llevar a cabo diferentes procesos para una participación en este ámbito de manera directa con cada una de las funciones, por ejemplo en la función investigadora se estarían desarrollando procesos de seguimiento de egresados que le permitan al Trabajador Social obtener parámetros de evaluación constantes para implementar estrategias de modificación en caso de visualizar que no se están cumpliendo con los objetivos de la institución. Y así en cada una de estas funciones se pueden implementar actividades tendientes al ámbito educativo laboral.

La educación Social y el Trabajo Social al estar vinculadas ambas nos permite obtener un planteamiento teórico que sustente las acciones que se han desarrollado en el presente trabajo, en el capítulo que precede a este se dará conocer la investigación de campo como segunda parte del presente trabajo.

CAPITULO IV

INVESTIGACIÓN DE CAMPO

La investigación de campo se realizó en base a una encuesta aplicada las personas que recibieron la capacitación de las diferentes especialidades que se imparten en el ICATMI (Instituto de Capacitación para el Trabajo en el Estado de Michoacán) Plantel Corupo. Primeramente se consideró el periodo 2002-2003 para seleccionar cuantos cursos se impartieron; en qué lugar y quienes recibieron la capacitación. Una vez teniendo esta información se tenía un universo de 367 alumnos egresados quienes son considerados en el plantel como capacitandos. De ahí se tomo una muestra considerando el 20% del total quedando la muestra de 73 alumnos egresados o capacitandos. Después se clasificaron por grupos de acuerdo a las poblaciones en donde se impartieron los cursos, cabe mencionar que el ICATMI imparte cursos de extensión y cursos dentro del plantel Corupo. Quedando de la siguiente manera:

COMUNIDADES

CORUPO

NUEVO SAN JUAN PARANGARICUTIRO

PARACHO

ZACAN

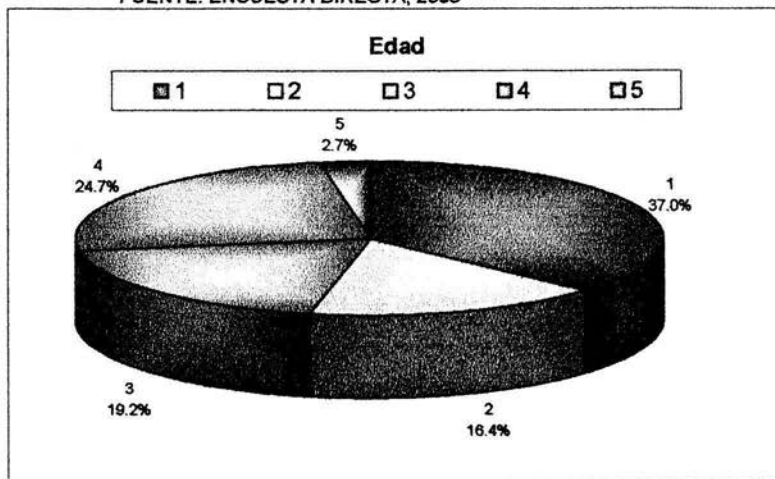
COMUNIDADES	MUESTRA
CORUPO	35
SAN JUAN	20
PARACHO	11
ZACAN	7
TOTAL	73

Los datos personales sobre los capacitandos se obtuvieron de los expedientes de cada uno, donde se obtuvo el nombre, la dirección y la especialidad que cada uno curso. Se elaboró el instrumento en base a la operacionalización de la hipótesis, se acudió a cada uno de los domicilios de las personas seleccionadas. De ahí se obtuvo la siguiente información que a continuación se dará a conocer a través de cuadros y graficas con su respectiva interpretación, de lo cual se obtendrán las conclusiones para proseguir a la propuesta en base a los resultados.

DATOS GENERALES

EDAD			
No	CONCEPTO	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
1	10 A 20	27	37.0%
2	20 A 30	12	16.4%
3	30 A 40	14	19.2%
4	40 A 50	18	24.7%
5	50 A 60	2	2.7%
TOTAL		73	100.0%

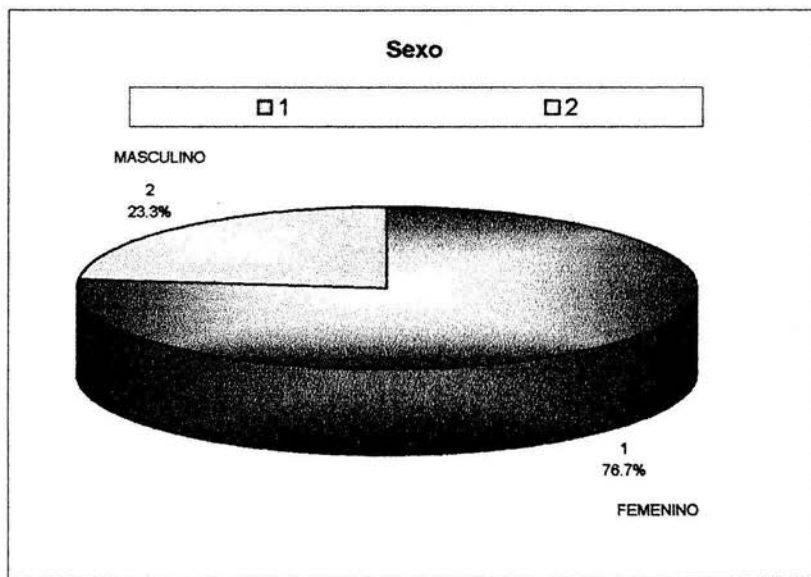
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA, 2005



INTERPRETACIÓN:

De las edades de las personas egresadas del ICATMI, podemos decir que son variados los grupos de edades, porque hay población joven de entre 10 y 20 años, que equivale a un 36.9% del total de la población, y un 43% de población que varía entre 30 y 50 años. Este grupo de edades podemos interpretar que son quienes se encuentran en edad económicamente productiva.

SEXO			
No	CONCEPTO	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
1	FEMENINO	56	76.7%
2	MASCULINO	17	23.3%
TOTAL		73	100.0%

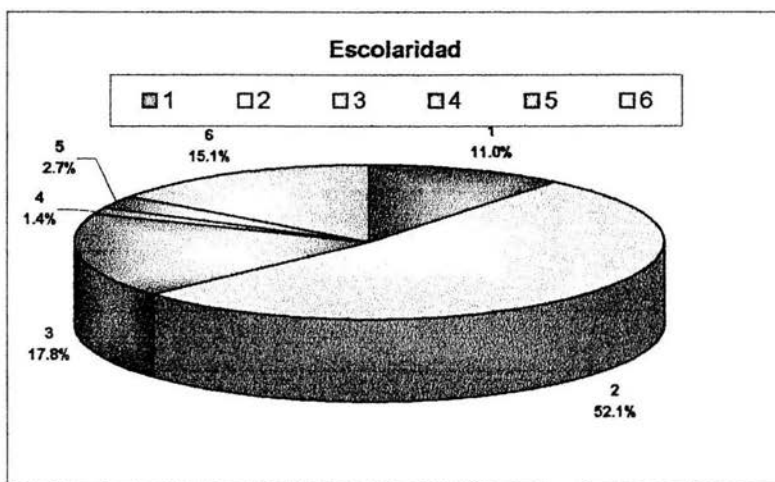


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA,2005

INTERPRETACIÓN:

La mayoría de los egresados del ICATMI son mujeres, son quienes han acudido a recibir la capacitación, también las especialidades que se ofrecen en la institución son del interés de las mujeres como son corte y belleza, solo herrería y computación son de la preferencia de ambos sexos es por eso que encontramos que quienes acuden a capacitarse en su mayoría son mujeres.

ESCOLARIDAD			
No	CONCEPTO	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
1	PRIMARIA	8	11.0%
2	SECUNDARIA	38	52.1%
3	PREPARATORIA	13	17.8%
4	CARRERA TECNICA	1	1.4%
5	PROFESIONAL	2	2.7%
6	NO CONTESTO	11	15.1%
TOTAL		73	100.0%

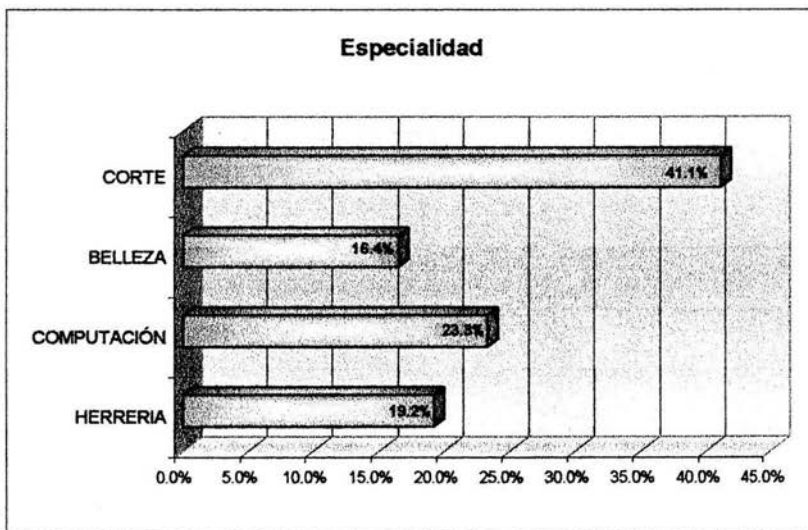


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA, 2005

INTERPRETACIÓN:

El nivel de escolaridad de la población que acude a capacitarse es de nivel básico, han cursado hasta la secundaria. Relacionando la gráfica de edades podemos decir que la población que acude a capacitarse también se dedica a estudiar un porcentaje considerable.

1.- ¿QUE ESPECIALIDAD CURSO?			
No	CONCEPTO	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
1	CORTE	30	41.1%
2	BELLEZA	12	16.4%
3	COMPUTACIÓN	17	23.3%
4	HERRERIA	14	19.2%
TOTAL		73	100.0%

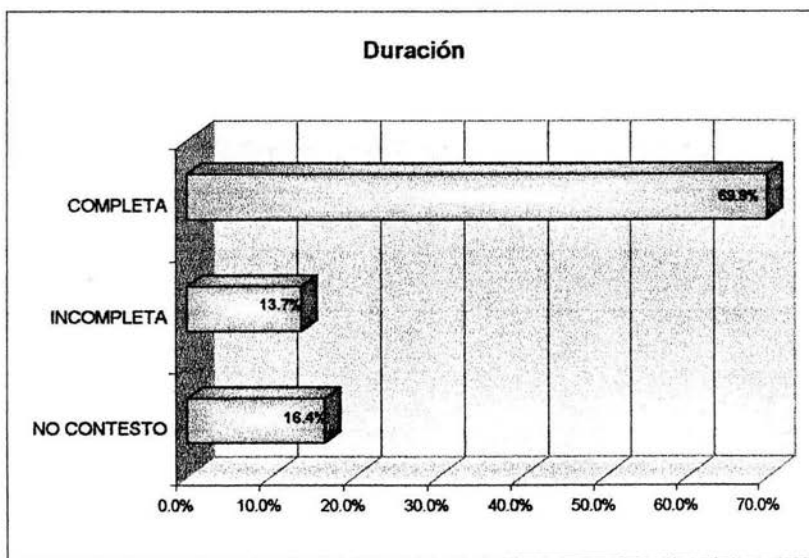


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA, 2005

INTERPRETACIÓN:

Podemos apreciar en la grafica que la especialidad que más demanda tiene es la especialidad de Corte, seguida de esta esta Computación, Belleza y Herrería. Relacionando la grafica de edad y sexo podemos decir que en su mayoría acuden mujeres a la capacitación, primero porque la especialidad que más demanda tiene es la de corte y segundo computación que en su mayoría son los jovenes quienes acuden a capacitarse en la especialidad de computación.

2.- ¿LA ESPECIALIDAD LA CURSO COMPLETA?			
No	CONCEPTO	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
1	COMPLETA	51	69.9%
2	INCOMPLETA	10	13.7%
3	NO CONTESTO	12	16.4%
TOTAL		73	100.0%

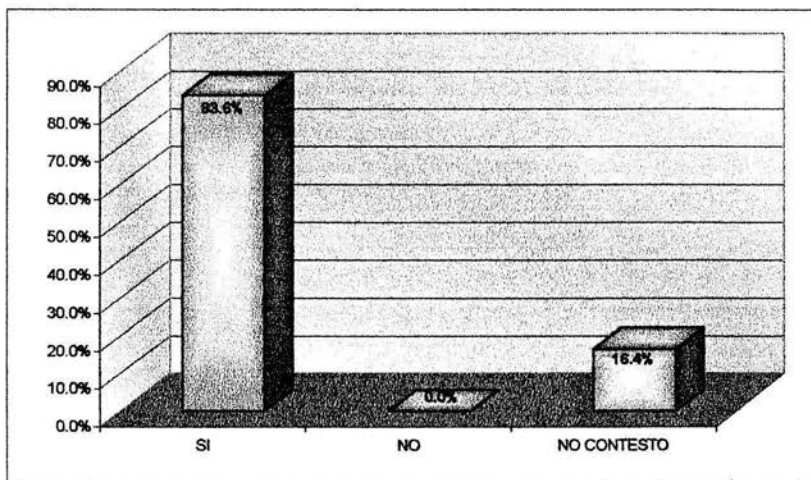


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA, 2005

INTERPRETACIÓN:

Podemos concluir a partir de esta grafica que los objetivos planteados por el ICATMI de lograr capacitar a la población que acude a capacitarse se cumplieron. Es decir la capacitación fue recibida.

2.- ¿VOLVERIAS A CAPACITARTE EN EL ICATMI?			
No	CONCEPTO	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
1	SI	61	83.6%
2	NO	0	0.0%
3	NO CONTESTO	12	16.4%
TOTAL		73	100.0%

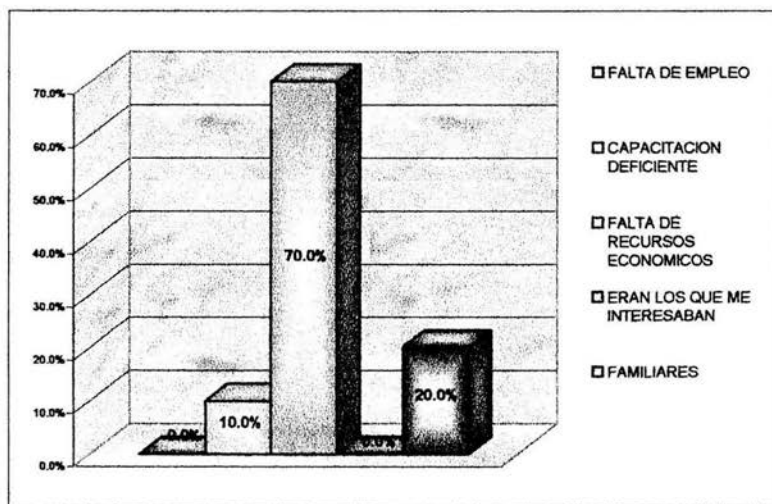


FUENTE ENCUESTA DIRECTA, 2005

INTERPRETACIÓN:

De las personas encuestadas, todos contestaron que si volverian a capacitarse en el ICATMI, lo cual da muestra de que la capacitación recibida cubrió con las expectativas de los egresados, se mostró interes por recibir más capacitación.

4.- SI FUE INCOMPLETA, ¿CUAL FUE EL MOTIVO?			
No	CONCEPTO	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
A	FALTA DE EMPLEO	0	0.0%
B	CAPACITACION DEFICIENTE	1	10.0%
C	FALTA DE RECURSOS ECONOMICOS	7	70.0%
D	ERAN LOS QUE ME INTERESABAN	0	0.0%
E	FAMILIARES	2	20.0%
TOTAL		10	100.0%



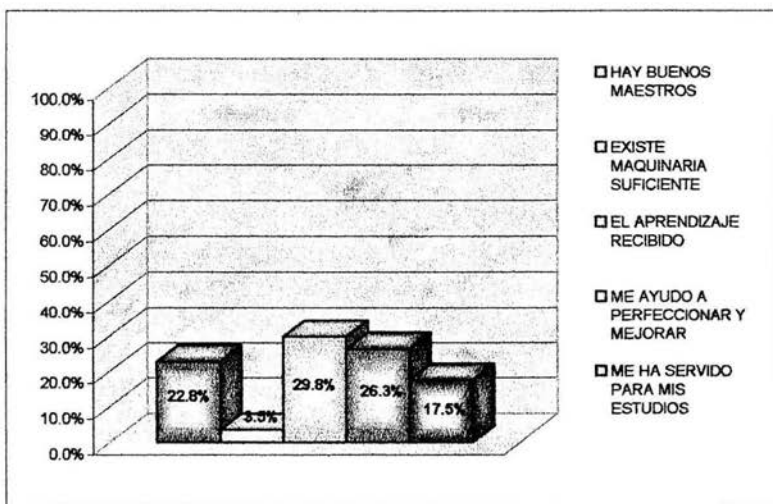
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA, 2005

INTERPRETACIÓN:

Esta grafica nos muestra, cuales fueron los motivos por los cuales la capacitación no concluyó de manera completa, y el principal motivo fue la falta de recursos económicos, debido a que el acudir a recibir la capacitación implica el trasladarse de un lugar a otro.

Podemos observar en la gráfica que entre las edades de las personas, encontramos menores que se han capacitado, aún a pesar de que se tiene una edad menor a la establecida como mínima.

5.- ¿POR QUE? EXCELENTE Y BUENA			
No	CONCEPTO	FRECUCENCIA	FRECUCENCIA RELATIVA
1	HAY BUENOS MAESTROS	13	22.8%
2	EXISTE MAQUINARIA SUFICIENTE	2	3.5%
3	EL APRENDIZAJE RECIBIDO	17	29.8%
4	ME AYUDO A PERFECCIONAR Y MEJORAR	15	26.3%
5	ME HA SERVIDO PARA MIS ESTUDIOS	10	17.5%
TOTAL		57	100.0%

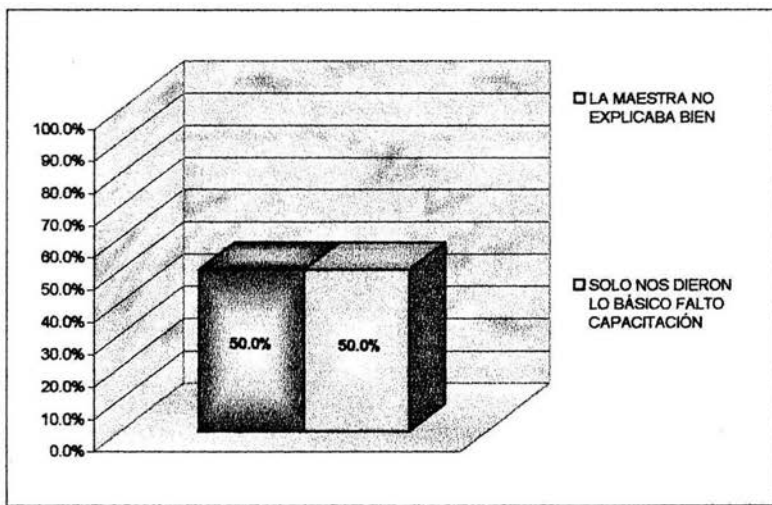


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA, 2005

INTERPRETACIÓN:

La mayoría de los encuestados contestaron que la capacitación es excelente y buena, porque existen buenos maestros y el aprendizaje recibido ha sido bueno, esto nos muestra que la capacitación que se imparte en el ICATMI es aceptada por la población.

6.- ¿POR QUE? REGULAR			
No	CONCEPTO	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
1	LA MAESTRA NO EXPLICABA BIEN	2	50.0%
2	SOLO NOS DIERON LO BÁSICO FALTO CAPACITACIÓN	2	50.0%
TOTAL		4	100.0%

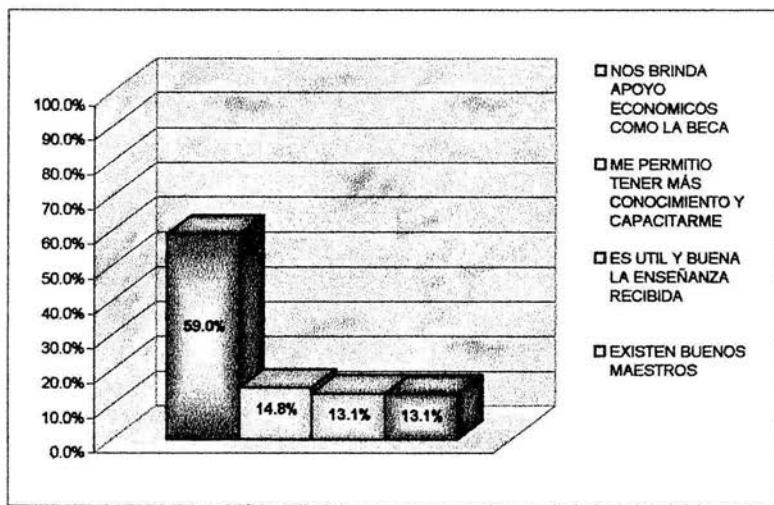


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA, 2005

INTERPRETACIÓN:

De las personas que aceptaron que la capacitación fue regular, consideraron que los maestros no explicaban bien y en algunos casos solo se les daba lo básico. Aunque fue mínimo el porcentaje de personas que no quedaron conformes con la capacitación recibida.

7.- VOLVERIAS A CAPACITARTE EN EL ITCAMI ¿POR QUE?			
No	CONCEPTO	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
1	NOS BRINDA APOYO ECONOMICOS COMO LA BECA	36	59.0%
2	ME PERMITO TENER MÁS CONOCIMIENTO Y CAPACITARME	9	14.8%
3	ES UTIL Y BUENA LA ENSEÑANZA RECIBIDA	8	13.1%
4	EXISTEN BUENOS MAESTROS	8	13.1%
TOTAL		61	100.0%



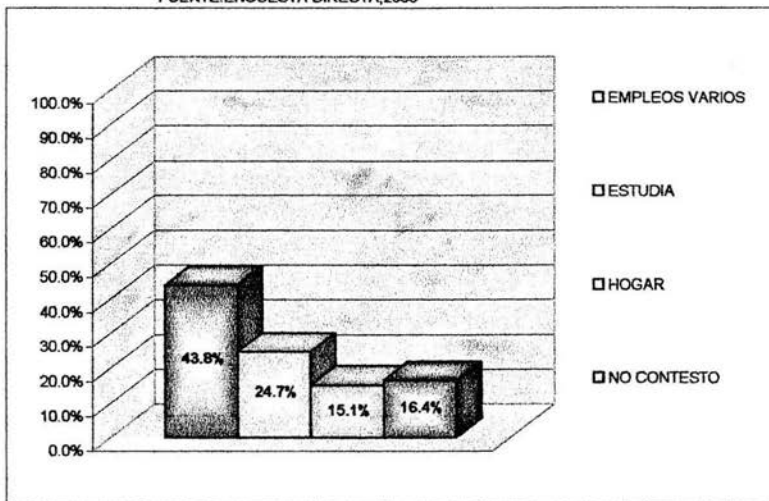
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA, 2005

INTERPRETACIÓN:

Del total de la población encuestada la mayoría está satisfecha con la capacitación recibida, porque les ha beneficiado en varios aspectos, lo cual da muestra de que en el aspecto de la capacitación que se brinda en el ICATMI se ha cumplido con las expectativas de la población, esto solo en la capacitación que se proporciona.

8.- ¿A QUE TE DEDICAS ACTUALMENTE?			
No	CONCEPTO	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
1	EMPLEOS VARIOS	32	43.8%
2	ESTUDIA	18	24.7%
3	HOGAR	11	15.1%
4	NO CONTESTO	12	16.4%
TOTAL		73	100.0%

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA, 2005



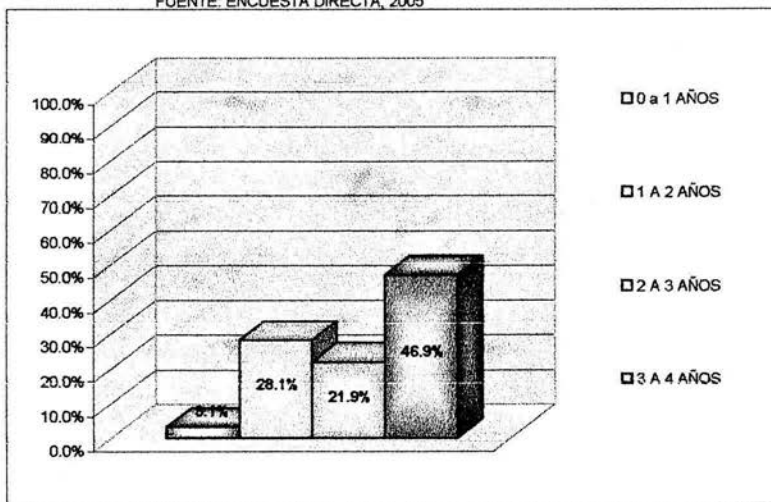
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA, 2005

INTERPRETACIÓN:

La situación laboral de los egresados del ICATMI esta definida en tres partes importantes una de ellas son las personas que se dedican a estudiar en su mayoría la población joven, las que se dedican al hogar y las que tienen empleos varios, que de estos se desprenden los que si han emprendido un negocio propio a partir de que recibieron la capacitación. Aunque solo lo hagan de manera separada e individual y no de manera formal sino informal, dentro de sus hogares.

9.- ¿CUANTO TIEMPO LLEVAS EN ESTA ACTIVIDAD?			
No	CONCEPTO	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
1	0 a 1 AÑOS	1	3.1%
2	1 A 2 AÑOS	9	28.1%
3	2 A 3 AÑOS	7	21.9%
4	3 A 4 AÑOS	15	46.9%
TOTAL		32	100.0%

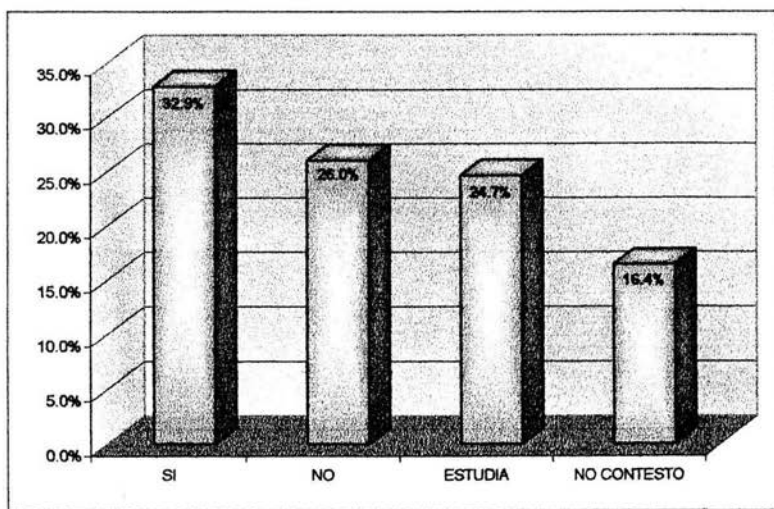
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA, 2005



INTERPRETACIÓN:

La mayoría tiene de dos a cuatro años de haber emprendido un negocio, existen algunos casos que ya se dedicaban a la labor que realizan actualmente y que se relaciona con la capacitación recibida porque se capacitaron para perfeccionar sus conocimientos.

3.- ¿TIENE RELACIÓN TU EMPLEO ACTUAL CON LA CAPACITACIÓN RECIBIDA EN EL ICATMI?			
No	CONCEPTO	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
1	SI	24	32.9%
2	NO	19	26.0%
3	ESTUDIA	18	24.7%
4	NO CONTESTO	12	16.4%
TOTAL		73	100.0%

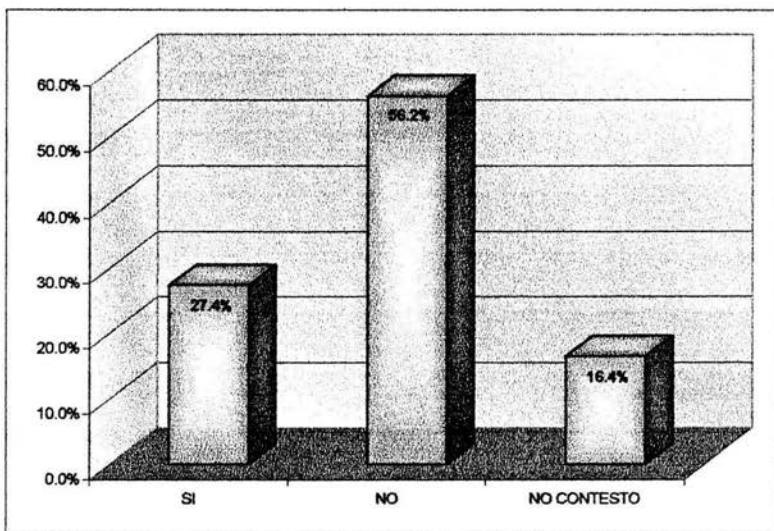


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA, 2005

INTERPRETACIÓN:

De las personas que actualmente se encuentran laborando o realizando alguna actividad laboral, solo el 33% aproximado ha emprendido un negocio que tiene relación con la capacitación recibida. Es un porcentaje considerable en relación al total de las personas que han emprendido un negocio a partir de la capacitación recibida.

4.- ¿HA EMPRENDIDO UN NEGOCIO PROPIO DERIVADO DE LA CAPACITACIÓN RECIBIDA EN EL ICATMI?			
No	CONCEPTO	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
1	SI	20	27.4%
2	NO	41	56.2%
3	NO CONTESTO	12	16.4%
TOTAL		73	100.0%



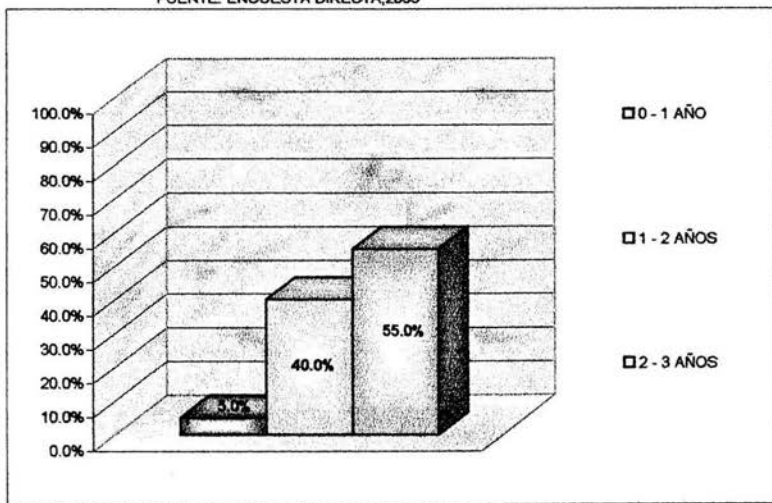
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA, 2005

INTERPRETACIÓN:

Un porcentaje de 27.4 % ha emprendido un negocio propio derivado de la capacitación recibida, es un porcentaje mínimo en relación al total que es el 100%. Menos del 50% de la población encuestada y considerando que se tomo una muestra de los egresados podemos concluir que es mínimo el porcentaje de personas que han emprendido un negocio propio, por lo que podemos demostrar que no se han cumplido al cien por ciento los objetivos planteados por el Instituto.

12.2- ¿CUANTO TIEMPO TIENE DE HABERLO ESTABLECIDO?			
No	CONCEPTO	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
1	0 - 1 AÑO	1	5.0%
2	1 - 2 AÑOS	8	40.0%
3	2 - 3 AÑOS	11	55.0%
TOTAL		20	100.0%

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA, 2005

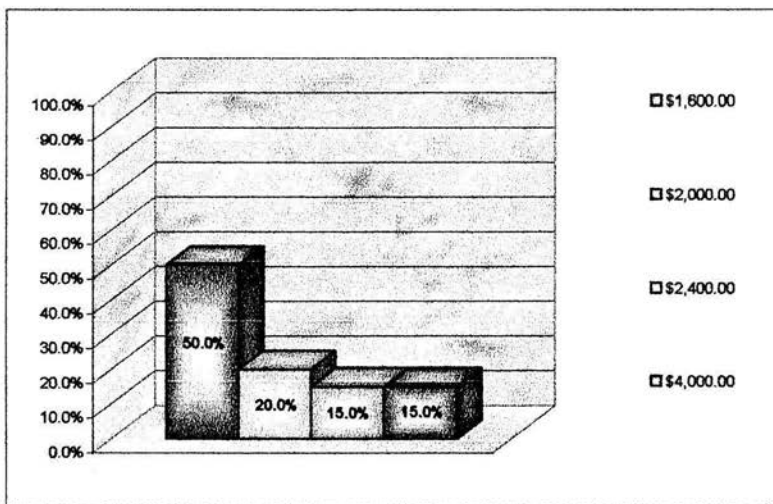


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA, 2005

INTERPRETACIÓN:

Las personas que han establecido un negocio propio, tienen en promedio más de tres años de haberlo establecido, algunos ya se dedicaban a la actividad que desempeñan en la actualidad solo que al recibir la capacitación se perfeccionaron.

12.3.- ¿CUAL ES SU INGRESO MENSUAL?			
No	CONCEPTO	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
1	\$1,600.00	10	50.0%
2	\$2,000.00	4	20.0%
3	\$2,400.00	3	15.0%
4	\$4,000.00	3	15.0%
TOTAL		20	100.0%

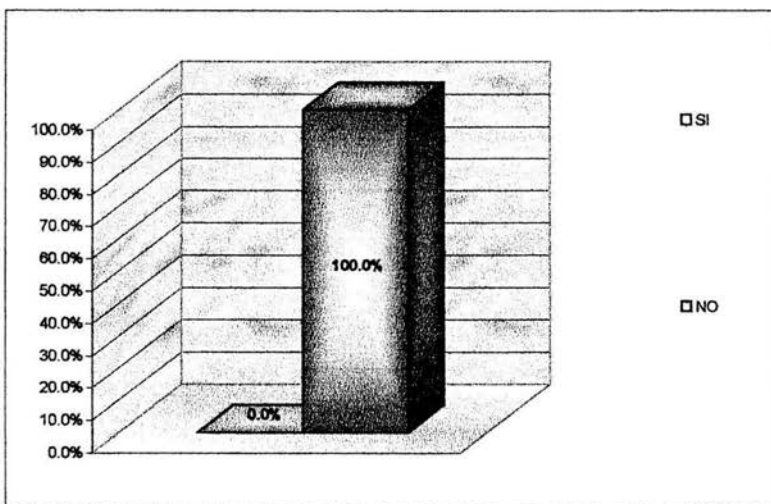


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA, 2005

INTERPRETACIÓN:

De las personas que han trabajado por cuenta propia derivado esto de la capacitación que recibieron, obtienen ingresos menores a \$ 4000.00 al mes, esto es en su mayoría personas que se dedican a coser ajeno, elaborar prendas por serie, o en el caso de la especialidad de Belleza, realizan cortes de cabello y peinados a la gente que ya conocen y obtienen ingresos mínimos.

12.4.- ¿TIENE EMPLEADOS?			
No	CONCEPTO	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
1	SI	0	0.0%
2	NO	20	100.0%
TOTAL		20	100.0%

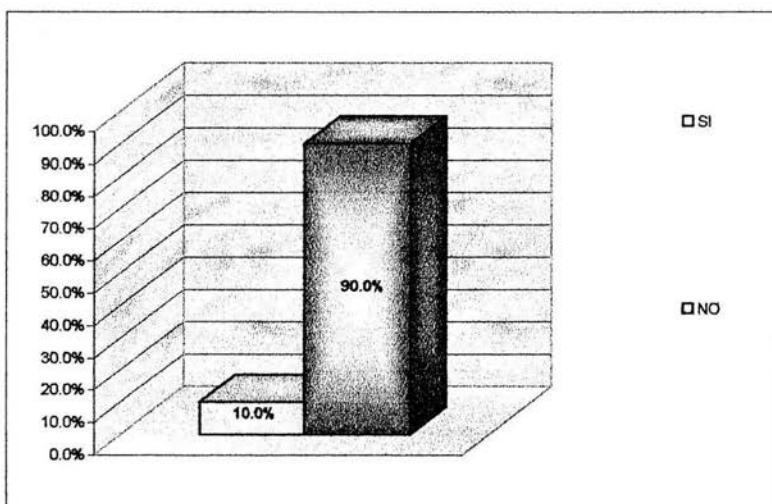


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA, 2005

INTERPRETACIÓN:

Esta respuesta nos da muestra de que ninguna de las personas que han egresado del ICATMI ha logrado constituir una microempresa, como resultado de la capacitación recibida.

12.5.- ¿HAN SUPERVISADO POR PARTE DEL ICATMI EL NEGOCIO QUE HA EMPRENDIDO?			
No	CONCEPTO	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
1	SI	2	10.0%
2	NO	18	90.0%
TOTAL		20	100.0%

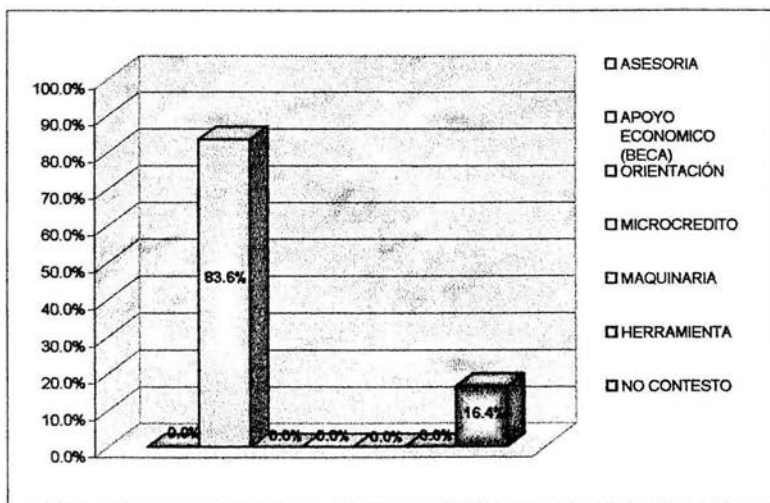


FUENTE ENCUESTA DIRECTA,2005

INTERPRETACIÓN:

De los alumnos que recibieron la capacitación no se ha tenido ningún seguimiento de egresados, para conocer si han emprendido algún negocio propio. Este indicador nos da muestra de que no se tiene ningún registro sobre los alumnos egresados.

14- AL RECIBIR LA CAPACITACION EN EL ICATMI RECIBIO ALGÚN APOYO EN CUANTO A:			
No	CONCEPTO	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
A)	ASESORIA	0	0.0%
B)	APOYO ECONOMICO (BECA)	61	83.6%
C)	ORIENTACIÓN	0	0.0%
D)	MICROCREDITO	0	0.0%
E)	MAQUINARIA	0	0.0%
F)	HERRAMIENTA	0	0.0%
G)	NO CONTESTO	12	16.4%
TOTAL		73	83.6%

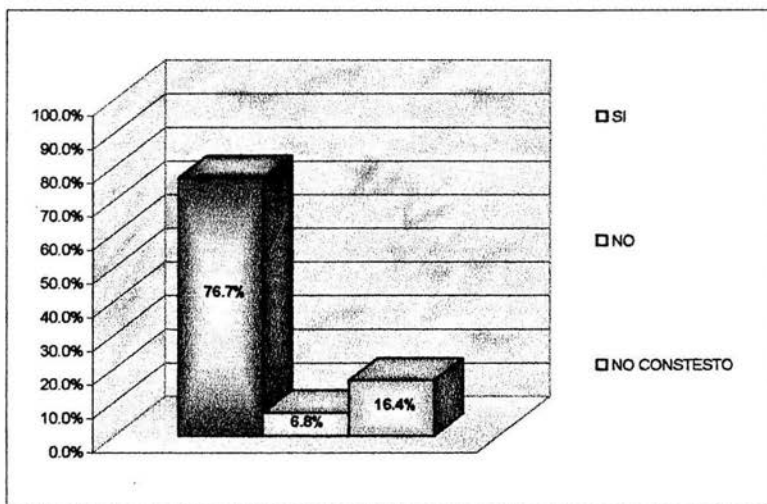


FUENTE:ENCUESTA DIRECTA,2005

INTERPRETACIÓN:

Al hacer esta pregunta a las personas encuestadas encontramos que todos recibieron el apoyo que la institución brinda a las personas que se capacitan, pero también nos dimos cuenta de que no se recibió ninguna asesoría, ni orientación, ni se proporcionó información sobre como obtener los recursos necesarios para emprender un negocio propio.

15.- ¿CONOCE EL OBJETIVO DEL ICATMI?			
No	CONCEPTO	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
1	SI	56	76.7%
2	NO	5	6.8%
3	NO CONSTESTO	12	16.4%
TOTAL		73	100.0%

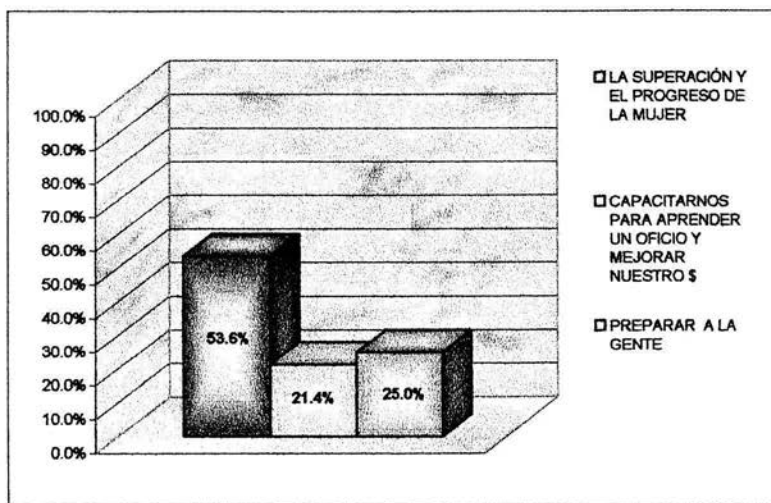


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA, 2005

INTERPRETACIÓN:

La respuesta de afirmación sobre si conocen el objetivo del ICATMI da muestra del interés que las personas tienen por la capacitación recibida. Y da muestra de que durante la capacitación recibida se dio a conocer el objetivo planteado por el ICATMI.

16.- ¿CUAL ES?			
No	CONCEPTO	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
1	LA SUPERACIÓN Y EL PROGRESO DE LA MUJER	30	53.6%
2	CAPACITARNOS PARA APRENDER UN OFICIO Y MEJORAR NUESTRO \$	12	21.4%
3	PREPARAR A LA GENTE	14	25.0%
TOTAL		56	100.0%

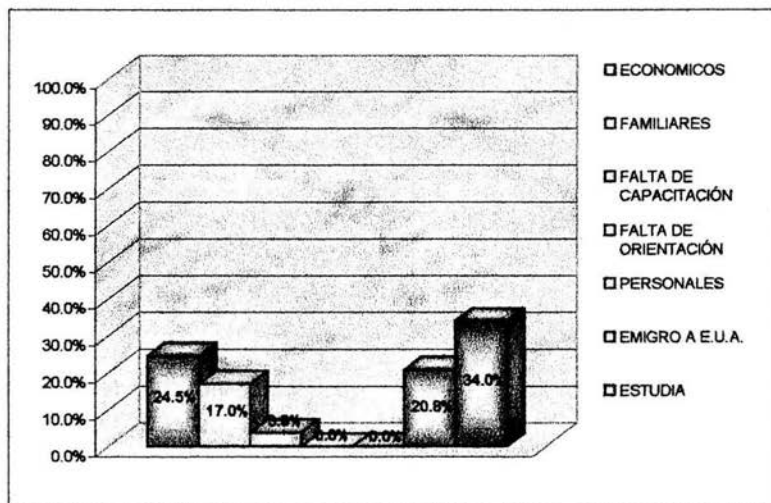


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA, 2005

INTERPRETACIÓN:

Al preguntar si sabían cual era el objetivo del ICATMI las personas encuestadas, respondieron que sí, dando como resultado que se tiene la idea de que el objetivo es la superación de la mujer. Esto es favorable en el sentido de que en las comunidades aún existen creencias de machismo en los hombres y esto da muestra de que han ido cambiando estas creencias y considerando que la mayoría de las personas que acuden a capacitarse son mujeres, es una respuesta favorable en este sentido. Aunque claro no es objeto de nuestra investigación si se considera importante hacer mención sobre este aspecto.

18.- EN CASO DE NO HABER EMPRENDIDO UN NEGOCIO PROPIO, CUALES FUERON LOS MOTIVOS			
No	CONCEPTO	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
A)	ECONOMICOS	13	24.5%
B)	FAMILIARES	9	17.0%
C)	FALTA DE CAPACITACIÓN	2	3.8%
D)	FALTA DE ORIENTACIÓN	0	0.0%
E)	PERSONALES	0	0.0%
F)	EMIGRO A E.U.A.	11	20.8%
G)	ESTUDIA	18	34.0%
TOTAL		53	66.0%

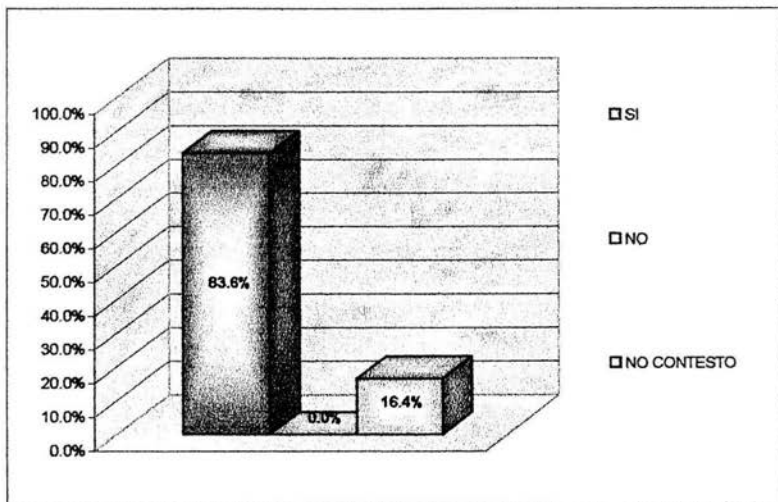


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA, 2005

INTERPRETACIÓN:

Las personas encuestadas consideran que el factor económico es el principal motivo por el cual no han emprendido un negocio propio, por un lado esta grafica nos muestra que las personas no visualizan ninguna forma de organización que los pudiera llevar a conseguir el recurso económico que los lleve a establecer un negocio propio y por otro lado nos damos cuenta de que la formación que recibieron, al capacitarse tampoco se les brindó la asesoría para que ellos tengan esa visión de como organizarse.

19.- ¿RECOMEDARIAS LOS CURSOS QUE IMPARTE EL ICATMI?			
No	CONCEPTO	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
1	SI	61	83.6%
2	NO	0	0.0%
3	NO CONTESTO	12	16.4%
TOTAL		73	100.0%

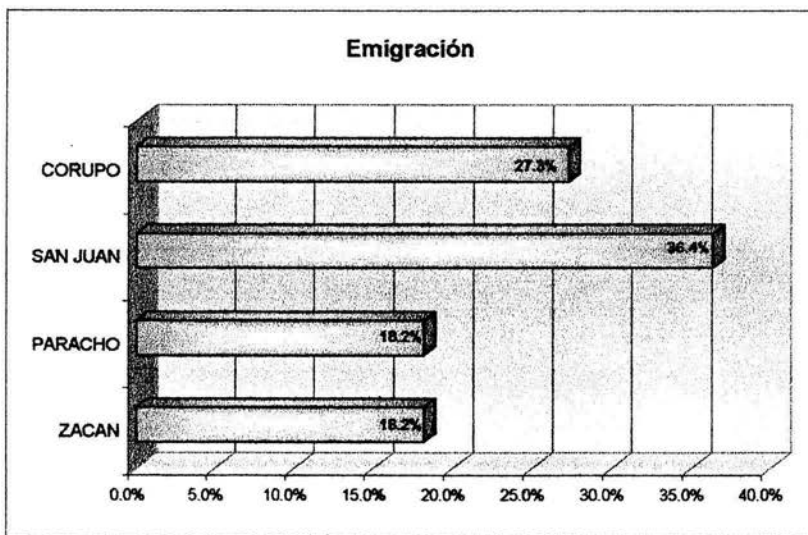


FUENTE:ENCUESTA DIRECTA,2005

INTERPRETACIÓN:

Los egresados del ICATMI se encuentran satisfechos con la capacitación recibida. Aunque, existen varios factores que influyen en esta satisfacción de la población al recibir la capacitación, por un lado reciben un apoyo económico como es la beca de transporte, y por otro lado la capacitación recibida les brinda satisfacción al sentirse capaces de realizar un oficio.

3.- ¿CUANTOS EMIGRARON A ESTADOS UNIDOS?			
No	CONCEPTO	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
1	CORUPO	3	27.3%
2	SAN JUAN	4	36.4%
3	PARACHO	2	18.2%
4	ZACAN	2	18.2%
TOTAL		11	100.0%



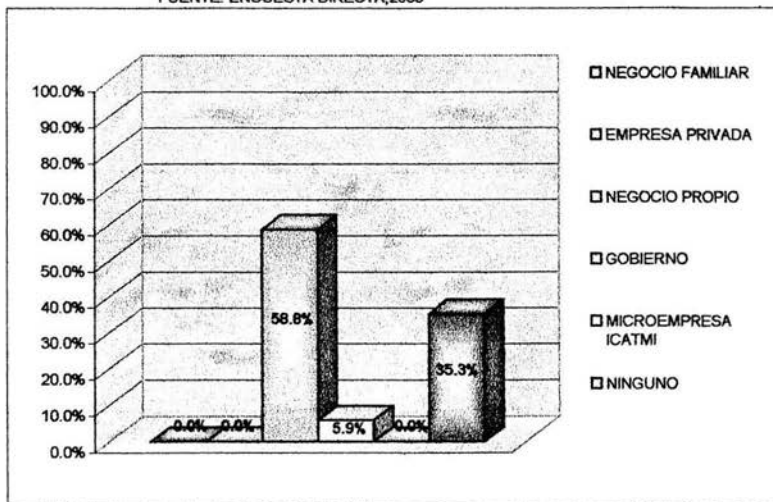
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA, 2005

INTERPRETACIÓN:

Del total de la población encuestada, encontramos el fenómeno de la emigración, quienes optan por salir del país, de ellos no conocemos su ocupación actual. Pero es importante mencionarlo para definir la ocupación actual del egresado.

11.1- EL NEGOCIO DONDE ESTA LABORANDO ES:			
No	CONCEPTO	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
A)	NEGOCIO FAMILIAR	0	0.0%
B)	EMPRESA PRIVADA	0	0.0%
C)	NEGOCIO PROPIO	20	58.8%
D)	GOBIERNO	2	5.9%
E)	MICROEMPRESA ICATMI	0	0.0%
F)	NINGUNO	12	35.3%
TOTAL		34	100.0%

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA, 2005



INTERPRETACIÓN:

En su mayoría son negocios propios, pero como subempleo es decir que se dedican a la costura en casa y a la elaboración de prendas esto en lo que se refiere a la especialidad de corte, y en lo que se refiere a belleza, la mayoría se dedica a hacer cortes en su casa solamente. Con respecto a la especialidad de computación se ha utilizado con apoyo para sus estudios. Y herramienta para perfeccionar los conocimientos que ya se tenían.

CONCLUSIONES

Desde un inicio la intencionalidad de la presente investigación se planteaba como el querer conocer, evaluar cual ha sido el impacto que han tenido, en la población, los cursos impartidos en el ICATMI (Instituto de Capacitación para el Trabajo en el Estado de Michoacán), plantel Corupo, lugar donde se desarrolló la presente investigación. Esta intencionalidad desde luego abarcaba demasiado y estaba fuera de nuestro alcance. Poco a poco en el trayecto de ir definiendo la metodología a seguir, considerando tiempos, recursos (personales, institucionales, escolares); la viabilidad de la intencionalidad de saber si se han cumplido o no los objetivos planteados por el ICATMI y sobretodo para efectos de cumplir, con los requerimientos para elaborar el trabajo de tesis que como Licenciado en Trabajo Social, y obtener el título del mismo. Se fue delimitando nuestro objetivo, hasta quedar de la siguiente manera tanto la hipótesis como los objetivos y son la base de nuestra investigación, ahora es necesario plantear los resultados de nuestra investigación, tomando como referencia si se han cumplido los objetivos y si la hipótesis se aprobó.

Los objetivos son los siguientes:

Objetivo General: Definir la Ocupación Actual de los egresados, del período comprendido del 2003, en el plantel ICATMI sede Corupo, con la finalidad de realizar un seguimiento de los mismos.

Objetivos Particulares

- Señalar el número de participantes en los cursos
- Identificar el tipo de empleo que tienen los egresados
- Conocer los objetivos planteados por el ICATMI
- Señalar el porcentaje de egresados que han emprendido un negocio propio.

1.- A partir de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los egresados del ICATMI podemos definir la ocupación actual de los mismos, partiendo de que teníamos un universo de población egresada de un total de 367, se obtuvo una muestra de un total de 73 egresados del ICATMI, que fueron los que retomamos para aplicar la encuesta. Del total de encuestados solo el 14.6% ha emprendido un negocio propio derivado de la capacitación recibida en el ICATMI, el 85.4% no ha emprendido un negocio por cuenta propia. De aquí podemos considerar varios aspectos que nos arroja la encuesta aplicada. Es importante señalar que un porcentaje considerable de las personas que se han capacitado son estudiantes, exactamente el 24.6% del total de la población. Esta población podemos predecir que más adelante puede ser participe de emprender un negocio propio. Haciendo Una comparación entre los objetivos que el ICATMI plantea :

*Fomentar e impulsar la capacitación formal para el trabajo en la entidad, propiciando su mejor calidad y vinculación con el aparato productivo y las necesidades de desarrollo.

*Promover el desarrollo de nuevos perfiles académicos que correspondan a las necesidades del mercado laboral.

*Formar y actualizar a los instructores encargados de capacitar a los alumnos del instituto.

*Fomentar el autoempleo reforzando las capacidades individuales, tanto productivas como administrativas y propiciando una actitud de servicio, honestidad y profesionalismo.

Podemos concluir que de acuerdo al porcentaje de personas que han aprovechado la capacitación recibida no es significativo, por lo tanto nuestra hipótesis se comprueba al decir que la situación laboral actual de los egresados del ICATMI no responde a los objetivos planteados por dicho instituto.

2.- También podemos concluir que ha faltado establecer mecanismos de trabajo que permitan cumplir con los objetivos de la institución, para fomentar el

autoempleo, a través de los mecanismos de gestión social, que les permita a los egresados recibir apoyos para cumplir de manera más efectiva con la finalidad que el Instituto de Capacitación pretende.

3.- El concepto que se tiene sobre la capacitación que brinda el ICATMI es muy favorable con respecto a la capacitación que se brinda dentro del Instituto, esto da cuenta de que la capacitación impartida en el instituto es eficiente y cumple con las expectativas de la población. Puesto que la mayoría de los encuestados contestó que si volvería a capacitarse dentro del plantel.

4.- Desde el punto de vista del Trabajador Social es importante señalar que el propósito del puesto dentro del Instituto es mantener la comunicación permanente con los capacitandos del plantel y egresados, a fin de operar la bolsa de trabajo, así como apoyar las actividades de orientación educativa, seguimiento de egresados y la realización de estudios del mercado laboral; es de su competencia del Trabajador Social desarrollar estrategias que permitan el cumplimiento de los objetivos de la institución, aunque se trabaje de manera coordinada con las demás áreas que conforman el Instituto.

5.- De acuerdo a cada una de las conclusiones que se han planteado podemos decir que la situación social, política y económica por la que atraviesa el país es decisiva en el fortalecimiento de cada una de los planes ,programas y proyectos que se implementen en cada una de las instituciones de nuestro país, como es el sector educativo que se ha tenido avances y modificaciones que permiten el fortalecimiento de nuevas formas de educación que se muestran como única opción en las comunidades rurales. Es importante puntualizar que cada estrategia que se implementa y lleva a acabo se ve apoyada o fortalecida dependiendo de la situación política, económica y sociocultural de las propias comunidades. Aunque en nuestra investigación no pretendemos hablar sobre estos aspectos es importante mencionarlo y retomarlo, porque cualquier acción que se realice dentro de las comunidades ya sean rurales, urbanas, suburbanas estarán determinadas

por estos aspectos que deben considerarse siempre en cualquier investigación. Y sobre todo esta puntualización que hemos considerado debe ser un camino a seguir para posibles y futuras investigaciones que se pudieran hacer sobre el mismo tema que hacemos referencia en esta investigación. Cabe mencionar que la investigación de campo, cuando se realizó la aplicación de la encuesta a los egresados se conocieron muchos aspectos importantes que marcan el desarrollo de cada una de las acciones que se emprendan en beneficio de la sociedad. Fue muy enriquecedora la experiencia obtenida al aplicar la encuesta. Porque muestra un panorama de la realidad en nuestras comunidades y el potencial que existe sobretodo en la mujer.

PROPUESTA DE TRABAJO SOCIAL

1.- IDENTIFICACIÓN

“CAPACITACION PARA GESTORIA”

A manera de introducción podemos puntualizar en que consiste la capacitación para gestoría, es la manera en como se realizan una serie de tramites para alcanzar la obtención de recursos económicos, financieros, materiales que permitan emprender un negocio propio y poder establecer una microempresa que permita un desarrollo regional. Existen mecanismos que deben implementarse para llevar a cabo lo solicitado, como son los siguientes:(Según el autor, Roberto f. Bertossi)

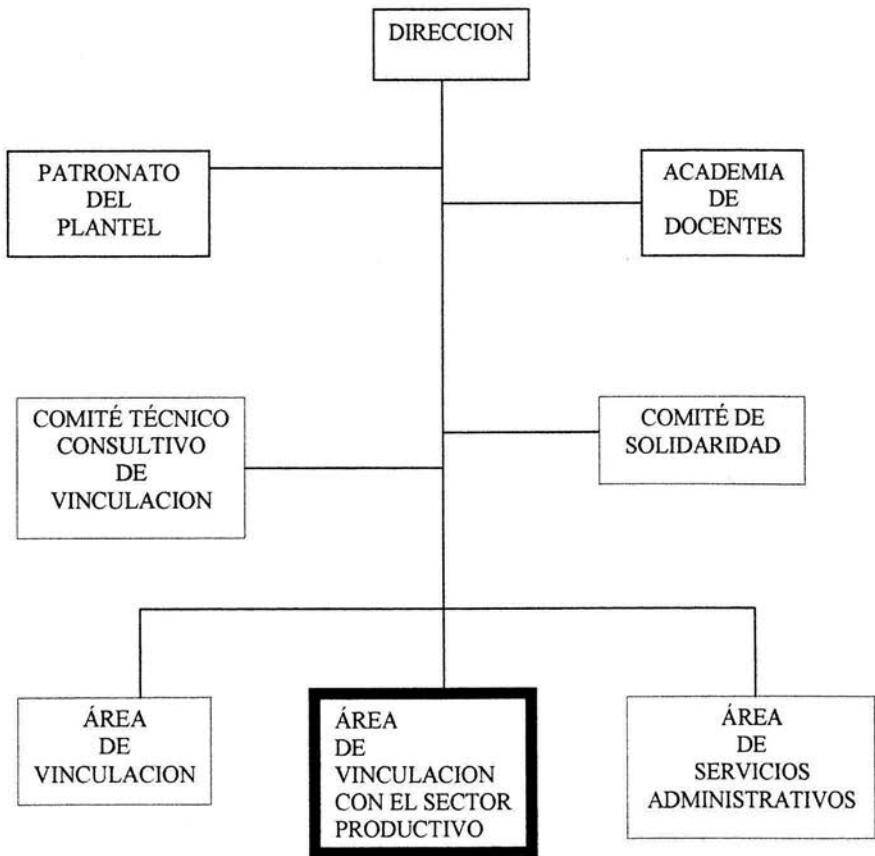
1. Gestar una idea es fundamental, observar el entorno para descubrir una necesidad no cubierta en el mercado, entre las personas de la comunidad, o bien mejorar una idea que ya se tiene.
2. Concretizar está idea por escrito
3. Asumir condiciones de responsabilidad, de riesgo y evaluar si se tiene la capacidad o adaptabilidad para afrontar los obstáculos que surgan.
4. Las circunstancias socioeconómicas del lugar en donde se emprenda el negocio.
5. Detectar la necesidad que el microempresario pueda satisfacer a la demanda de mercado
6. Estudiar la competencia, conocer con detalle como trabajan.
7. Determinar qué necesidades de materias primas , productos y servicios a tener en cuenta para el desarrollo del negocio.
8. Establecer quienes serían los proveedores..
9. Determinar si se hará la fabricación de un producto o realización de un servicio.
10. Determinar el lugar, la localización del negocio.
11. Definir objetivos en términos cuantitativos.

12. Definir objetivos en términos cuantitativos, estos delimitan las posibilidades de crecimiento.

13. La distribución, está representa el canal a través del cual se pueden hacer llegar la producción, a quienes, cuántos, vías de distribución y costo de transporte.

14. Realizar un balance inicial, semestral y anual, que refleja la inversión y recursos propios y ajenos, en caso del financiamiento o crédito.

El área que elabora el programa dentro de la institución es el área de vinculación con el sector productivo



Como responsable de la elaboración del programa:

El Trabajador Social, en coordinación con el jefe de vinculación.

Fecha de presentación del programa: Agosto del 2005

2.-JUSTIFICACION

En base a los resultados que se obtuvieron en la investigación realizada encontramos que es necesario implementar lineamientos y estrategias que nos permitan cumplir con el objetivo de fomentar el empleo a través de la gestoría en donde se brinde a los alumnos asesoría que les permita llevar a cabo acciones tendientes a la búsqueda de recursos económicos que les permitan la creación de microempresas o alternativas para el autoempleo y sobre todo rescatar que la capacitación recibida en el Instituto sea aprovechada de manera que se desarrollen las habilidades y destrezas que la población ha adquirido al recibir la capacitación. La propuesta que hacemos en cuanto capacitación para gestoría está dirigida a los capacitandos en donde se les brinde información detallada, previamente elaborada por escrito y dada a conocer por persona que conozcan sobre tema, sobre los tramites, procedimientos y lineamientos que deben llevarse a cabo para gestionar ante las diferentes dependencias gubernamentales y/o privadas que pueden ofrecer alternativas viables que les permitan emprender proyectos productivos. A partir de los conocimientos que se tienen por la capacitación recibida como los conocimientos que se han adquirido por generaciones como son la elaboración de artesanías en los diferentes en las comunidades. Lo que pretendemos modificar al llevar a cabo dicho programa es otorgar a los capacitandos información que les permita obtener los recursos suficientes para emprender negocios que les permita crear fuentes de empleo, con la finalidad de contribuir al desarrollo socioeconómico del Estado de Michoacán.

De manera sustancial los cambios que se pretender realizar es que la gente capacitada tenga los medios de información disponible para obtener recursos que les permita crear fuentes de empleo y no sea el motivo de la falta de

recursos, la limitante para emprender un negocio propio derivado de la capacitación recibida.

3.- OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

-Proporcional a los capacitandos información sobre los procesos de gestoría para la obtención de recursos financieros que les permitan la creación de microempresas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Utilizar los medios disponibles que ya existen sobre capacitación para la implementación de microempresas, a través del Servicio Estatal del Empleo.
- Implementar la "capacitación para gestoría" como parte de la capacitación recibida dentro de cada una de las especialidades, a través de planes de trabajo elaborados por los instructores. Ya que ellos reciben capacitación sobre el tema de gestoría.
- Coordinar actividades tendientes a la elaboración de información sobre la capacitación para gestoría.

4.- METAS

- Lograr que los capacitandos tengan a su alcance la información sobre las opciones que existan de "capacitación para gestoría" en forma escrita.
- Lograr que cada capacitando reciba asesoría y orientación para la obtención de recursos financieros.
- Lograr que cada capacitando reciba información sobre "gestoría" en cada módulo cursado.
- Implementar la capacitación para gestoría como parte de la capacitación recibida.

5.- LIMITES

ESPACIO:

El espacio físico en el que se pretende desarrollar el programa será dentro del plantel ICATMI y los diferentes lugares donde se imparte la capacitación de cada una de las especialidades y los diferentes lugares, es decir las comunidades donde se imparten los cursos de capacitación.

Específicamente aulas que estén condicionadas para impartir clase.

TIEMPO:

Los cursos que se imparten dentro del plantel ICATMI sede Corupo, llamados :

Cursos Regulares

Son aquellos que se ofrecen al público en general y se imparten en instalaciones del ICATMI, con una duración de 120 a 200 horas en horarios preestablecidos, distribuidos en trimestres.

Cursos de Extensión

Son aquellos que se imparten en las diferentes comunidades con la misma duración que los regulares pero la diferencia de que son en instalaciones acondicionadas para impartir los cursos y a veces no cumplen con todas las características necesarias.

Como **Primera Etapa** se implementará el programa solo en el Plantel ICATMI Sede Corupo

Como **Segunda Etapa** en los cursos de extensión que cuenten con las instalaciones adecuadas.

Los tiempos estarán determinados por trimestres, considerando una sesión por mes, en cuanto a la "Capacitación para Gestoría" y la información continua sobre información que se proporcionará a los capacitandos será continua.

TRABAJO

El trabajo a realizar será considerando solo una parte de los capacitandos no necesariamente como muestra sino más bien en términos de ubicación, es decir en los lugares en donde se tengan las condiciones propicias para su realización. En términos cuantitativos se tiene una población de 707 egresados del período Enero-Junio del 2004 a quienes va dirigido dicho proyecto y se dividen en las siguientes comunidades en donde se imparten los cursos, en las modalidades antes mencionadas.

1. ANGAHUAN
2. ARANTEPAKUA
3. CAPACUARO
4. CALTZONZIN
5. CORUPO
6. CERESO, URUAPAN
7. NAHUATZEN, EL PINO
8. NUEVO ZIROSTO
9. PARACHO
10. SAN JUN NUEVO P.
11. SICUICHO
12. SAN FELIPE DE LOS HERREROS
13. URUAPAN, MICH.
14. ZACAN.

6.- ORGANIZACIÓN

FUNCIONES	ACTIVIDADES
PLANEACION	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar estrategias de acción para llevar a cabo el programa - Presentar estrategias previamente elaboradas para su aprobación
COORDINACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar en coordinación con el departamento de vinculación las formas de trabajo para recabar la información necesaria y adecuada para proporcionar a los alumnos - Mantener coordinación con el Servicio Estatal del Empleo - Mantener coordinación con las diferentes dependencias encargadas de brindar apoyos económicos, financieros -
ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Organización de las actividades que se llevarán a cabo, para la coordinación sobre - Investigar cuales son los mecanismos para la obtención de recursos
INFORMACION	<ul style="list-style-type: none"> - Brindar información, a través de: - Elaboración de folletos, carteles, - Elaborar fichas informativas - Dar a conocer a los capacitandos la información necesaria sobre las instituciones encargadas de brindar apoyos
EVALUACION	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluar los procesos que se llevarán a cabo sobre la capacitación recibida - Elaborar formatos de evaluación

PROCEDIMIENTO

El procedimiento a seguir es el siguiente:

Paso No. 1

Presentación del programa

Paso No. 2

Investigar ampliamente los lineamientos a seguir para la obtención de recursos, en las diferentes dependencias que se encargan de otorgar recursos a la población.

Establecer contacto con cada una de las dependencias encargadas como son:

La Secretaría de Desarrollo Social quien formula y coordina la política social solidaria y subsidiaria del gobierno mexicano y coordina las siguientes dependencias:

- CONAFOV
- FONHAPO
- FONART
- INAPAM
- INDESOL
- LICONSA

Paso No. 3

Organizar la información obtenida a fin de seleccionar los medios adecuados para difundirla.

Paso 4

Dar a conocer la información de manera directa a los capacitandos

Paso 5

Evaluar de manera continua cada una de las actividades que se realicen.

7.- CALENDARIZACION

FASE	FUNCION	ACTIVIDAD	TEMA	RESPONSABLE	TECNICAS	RECURSOS	EVALUACION
1	INVESTIGACION	ORDENAR INFORMACIÓN	GESTORIA	TRABAJADOR SOCIAL VINCULACIÓN	INVESTIGACIÓN PREPARACIÓN	AULA, VIDEO PROYECCION	FORMATO INFORME
2	PROMOCION Y DIFUSION	PROGRAMAR PLATICAS	GESTORIA DE RECURSOS	T.S. VINCULACIÓN	EXPOSICIÓN DINAMICA	AULA, VIDEO	CONTROL DE ASISTENCIA
3	COORDINACION	PROGRAMAR ENTREVISTAS CON LAS INSTITUCIONES PARTICIPANTES DELIMITAR ACTIVIDADES A REALIZAR	CONOCER CUALES SON LOS RECURSOS EXISTENTES	T.S. VINCULACIÓN	NEGOCIACION	TRASLADO VIÁTICOS INFORMES	FORMATO DE TRASLADO
4	SEGUIMIENTO	REGISTRO DE PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES	INVESTIGAR EL PROCEDIMIENTO CONTINUO	T.S. VINCULACION DIRECCION	PLAN DE TRABAJO DIARIO DE CAMPO	VIÁTICOS FORMATOS INFORMES	SEGUIMIENTO
5	EVALUACION	MEDIR LOS EFECTOS DEL PROGRAMA		T.S. VINCULACION	OBSERVACIÓN ENTREVISTA	FORMATOS REUNIONES	REGISTRO GENERAL DEL PROGRAMA

8.- PRESUPUESTO

El presupuesto será a partir de la suma de los siguientes aspectos:

RECURSOS MATERIALES

- Traslado a diferentes instituciones(Viáticos)
- Material de papelería
- Aulas
- Formatos impresos

RECURSOS HUMANOS

- Jefe de vinculación
- Trabajador Social
- Instructores
- Personas capacitadas

9.- CONTROL

SUPERVISIÓN

Establecer mecanismos de control que permitan la resolución de problemas, que puedan surgir en el desarrollo del programa, a través de:

TECNICAS

MODALIDADES

INSTRUMENTOS

PERIODICIDAD

EVALUACIÓN

La evaluación será permanente y final que permita la adecuación de los procedimientos a seguir, para el cumplimiento de las acciones. Al final se anexan los formatos a utilizar.

BIBLIOGRAFÍA

ANDER, Egg Ezequiel, Diccionario de Trabajo Social, 2ª.edición, México 2003

ALVARADO, Rodríguez María Eugenia, El seguimiento de egresados de estudios sociales, Serie de la Universidad, Num. 11.1989

CASTELLANOS, Marie, C. Manual de Trabajo Social, La Prensa Médica, 17ª. Reimpresión,1993

HERNÁNDEZ, Martínez, Ma. Gpe. Antología, 2005-05-25

DURAN, Amavizca, Norma Delia, Un Marco de Referencia para el seguimiento de egresados, serie de la Universidad, No. 12, 1989.

ROJAS, Soriano, Raúl, Formación de Investigadores educativos, 1ª. Edición, Plaza y Valdes, Junio, 1992

SAINZ, Villanueva, La Investigación Social en el Diseño de Modelos de Intervención, Antología,2004.

RIERA ,Romani, Jordi, Concepto, formación y profesionalización de:, NAU, libres, 1998.

HEMEROGRAFIA

RENDÓN, Teresa

MALDONADO, Víctor, Evolución reciente del trabajo de hombres y mujeres en México, Revista Comercio Exterior, Vol. 55, No. 1, Enero 2005, México

MARROQUIN, Ermilo J. Consideraciones en torno al empleo de los egresados de las instituciones de educación superior. Revista de la Educación Superior, Vol. IX, No. 1(33), 1980, México.

BERNAL, Yarahuan, Marco P. El Sistema Nacional de Educación Tecnológica. Vol. 18, Revista, Política Educativa. 2004.

<http://gestiopolis.com/canales/empresadora/articulos/67/cooptrabrob.htm-Microsoft...>

Algunos planteamientos sobre la gestión pública local del desarrollo regional, Autor: José Gpe. Vargas Hdez. M.B.A. Centro Universitario del Sur. Universidad de Guadalajara.

El enfoque sistémico del desarrollo local, Manual Enfoque Sistémico y desarrollo local. Autor: Van Hemelryck, libero, 2001

INSTITUTO DE CAPACITACION PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE MICHOACÁN
PLANTEL ICATMI REGION MESETA PUREPECHA, SEDE CORUPO
FORMATO PARA ENCUESTA DE EGRESADOS EN EL PERIODO 2002-2003.

Nombre: _____ EDAD: _____ SEXO _____
Dirección: _____ POBLACIÓN _____
Tel: _____
Escolaridad: _____

1.-¿Qué especialidad cursó? _____
2.-¿En qué año recibió la capacitación? _____

3.-¿La especialidad la curso? Completa() Incompleta()

4.-Si fue incompleta, ¿Cuál fue el motivo?
A. Falta de empleo
B. Capacitación deficiente
C. Falta de recursos económicos
D. Eran los cursos que me interesaban

5.-¿Cómo consideras la capacitación recibida? _____
EXCELENTE() BUENA () REGULAR() MALA()

6.-¿Porqué? _____

7.-¿Volverías a capacitarte en el ICATMI? SI ____ NO ____
¿Por qué? _____

8.-¿ A qué te dedicas actualmente? _____

9.-¿Cuánto tiempo llevas en esta actividad? _____

10.- ¿Tiene relación su empleo actual con la capacitación que recibió en el ICATMI?
SI ____ NO ____
¿Por qué? _____

11.- Si en la respuesta anterior señala que actualmente esta laborando, favor de contestar las siguientes preguntas.

11.1- El lugar donde estas laborando es: A. Empresa familiar B. Empresa privada C. Empresa propia D. Gobierno E. Microempresa ICATMI

11.2.- ¿Cuál es el número de personas que trabajan en la empresa? A. De 1 a 15 B. De 16 a 100. De 101 a 250 D. Más de 250

11.3.- ¿Ha recibido ascensos por su capacitación? SI _____ NO _____

12.-¿ Ha emprendido un negocio por cuenta propia, derivado de su capacitación en el ICATMI?
SI _____ NO _____

12.1.-¿Cuál es el ramo de su empresa?

- A. Servicios
- B. Comercio
- C. Transformación

12.2.-¿Cuánto tiempo tiene de haberlo establecido? _____

12.3.-¿Cuál es su ingreso mensual? _____

12.4.-¿Tiene empleados? SI _____ ¿CUÁNTOS? _____ NO _____

12.5.-¿Han supervisado por parte del ICATMI el negocio que ha emprendido? SI _____ NO _____

12.6.-¿Con qué frecuencia? Mensual _____ Trimestral _____ Semestral _____ Anual _____

13.- En caso de haber emprendido algún negocio propio, o microempresa ICATMI y no funcionó. ¿cuáles considera que fueron los motivos?

- A. falta de recurso económico
- B. falta de capacitación
- C. personal o familiar
- D. Falta de orientación para emprender un negocio propio
- E. Otros

14.- Al recibir la capacitación en el ICATMI recibió algún apoyo en cuanto a:

- A. asesoría
- B. apoyo económico
- C. orientación
- D. microcrédito
- E. maquinaria, herramienta.
- F. Capacitación para gestoría

15.- Conoce cual es el objetivo del ICATMI _____

16.- ¿Cuál es? _____

17.- En caso de que actualmente no este laborando, favor de señalarnos las causas:

- A. Me exigen más experiencia
- B. No cumplo con la edad requerida
- C. No he buscado trabajo
- D. Me mantiene mi familia
- E. Me sigo capacitando

F. Continuo estudiando

G. Otras causas

Especificar: _____

18.-En caso de no haber emprendido un negocio propio, al recibir la capacitación, cuales fueron los motivos.

A. Económicos

B. Familiares

D. Falta de capacitación

E. Falta de orientación

F. Personales

G. Emigro a los E.U.A.

19.- ¿Recomendarías los cursos que imparte el ICATMI ? SI _____ NO _____

-¿Por qué? _____

Comentarios
suferencias _____

y/o

ENCUESTO: EVA DUARTE SALDAÑA.

Informes de control de supervisión

Área : (1) _____

Servicio de Trabajo Social

Mes y año: (3) _____

Supervisor: (4) _____

Objetivos: (5)

Situación encontrada (6)	Alternativas de solución (7)	Fechas de implementación (8)

Evaluación (9)

Plan de acción (10)

Atentamente

Firma del Supervisor

VO. BO. Jefe Inmediato (nombre y firma)

Formato F1.1.

Procedimiento

Fecha			
-------	--	--	--

Secuencia de pasos

Paso	Descripción	Tiempo del tratamiento	Paso siguiente

Formato F1.1.

Procedimiento

Fecha			
-------	--	--	--

Secuencia de pasos

Paso	Descripción	Tiempo del tratamiento	Paso siguiente