



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD AJUSCO
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA

LAS PRÁCTICAS ESCOLARES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL
EN EL CAM-L 31: UN ESTUDIO DE CASO

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADAS EN PEDAGOGÍA

PRESENTAN:

NORMA ARACELI PABLO BAUTISTA
WENDY MICHELL VÁZQUEZ GÓMEZ

ASESOR:

DR. ARTURO CRISTOBAL ALVAREZ BALANDRA

CIUDAD DE MÉXICO, FEBRERO 2017.

AGRADECIMIENTOS

Le doy las gracias por la realización de esta tesis a:

Mi madre por ser el motor que impulsa mi carrera y vida. Todo se lo debo a ella, siempre me ha apoyado, y ha sido el mejor ejemplo de valor y perseverancia, sin ella no habría llegado hasta este momento. Te amo mamá.

A Dios, que me dio el valor y salud que tanto anhele.

A Wendy por su compañía.

A la UPN por convertirme en Licenciada

Al Dr. Arturo Alvarez por su tiempo y apoyo.

A mis sinodales

A la vida, porque a pesar de todos los obstáculos me brindo una recompensa.

NORMA ARACELI PABLO BAUTISTA

A DIOS:

Por darme la fuerza y paciencia de terminar mi tesis y por ser él quien me acompaña todos los días y en cada paso que doy.

MAMÁ:

Por ser mi mejor amiga, mi aliada y mí ejemplo. Gracias por todo tu apoyo, tu comprensión y devoción, por siempre demostrarme que podía con esto y más y siempre decirme que este sueño algún día se haría realidad.

ASESOR DE TESIS:

Por la elaboración de este trabajo, por ser un ejemplo a seguir, por todas las enseñanzas, y conocimientos compartidos. Gracias por su entrega, entereza y disposición incondicional al no quitar nunca el dedo del renglón para que pudiera concluir mi tesis.

VÍCTOR:

A mi prometido y mi futuro esposo. Tú te diste cuenta el trabajo que costó esta tesis, por eso quiero agradecerte por siempre creer en mí, por estar conmigo en esta etapa de mi vida y por nunca dejarme sola. Gracias por enseñarme que la vida es para valientes y por esta complicidad que espero dure toda una vida.

NORMA

Compañera y amiga que acepto el reto de hacer la tesis juntas y con ella todo fue aún más fácil, gracias por todo.

SINODALES:

Por su colaboración, por sus críticas y comentarios que contribuyeron a la mejora de este trabajo.

WENDY MICHELL VÁZQUEZ GÓMEZ

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1. DECRETOS Y ACUERDOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL	4
1.1. ¿Qué se entiende por Inclusión?	5
1.2. Inclusión laboral	7
1.3. Decretos y acuerdos internacionales que han servido de fundamento para la inclusión laboral	9
1.4. Acciones, programas e instituciones que promueven la IL en México	20
CAPÍTULO 2. EL FUNCIONAMIENTO DE LOS CAM LABORAL EN MÉXICO	36
2.1. Antecedentes de los CAM laboral en México	37
2.2. Estructura Organizativa para el Funcionamiento de los CAM	56
2.2.1. <i>Los Centros de Atención Múltiple</i>	57
2.2.2. <i>Centros de Atención Múltiple Laboral</i>	68
CAPÍTULO 3. CONDICIONES DE FUNCIONAMIENTO DEL CAM-L 31	73
3.1. Orígenes del CAM-L 31	76
3.2. Ubicación del CAM-L 31	78
3.3. Relaciones del CAM-L 31 con el subsistema de Educación Especial	81
3.4. Tipo de capacitación laboral que se ofrece en el CAM-L 31 a los alumnos con discapacidad	87
3.5. Logros obtenidos en la inclusión laboral de las personas con discapacidad que se han capacitado en el CAM-L 31	114
3.6. La participación de los padres de familia en la formación-capacitación de sus hijos en el CAM-L 31	121
3.7. Modificaciones, adecuaciones y cambios para mejorar el funcionamiento del CAM-L 31	127
CONCLUSIONES	134
REFERENCIAS	137
ANEXOS	145

INTRODUCCIÓN

Nuestro interés por el tema de la discapacidad surgió desde enero del 2014, cursando el sexto semestre de la Licenciatura en Pedagogía, en la que se nos impartió la asignatura de *Investigación Educativa II*. Uno de los propósitos principales de esta materia fue definir un objeto de investigación para saber de qué trataría nuestra tesis. Con la ayuda del maestro decidimos trabajar la temática de la Educación Inclusiva (EI), enfocándonos en los jóvenes que tenían discapacidad y que enfrentaban la problemática de cómo sostenerse y de cómo lograr cierta autonomía.

Interés investigativo que se centró en reconocer la problemática que enfrentaban los jóvenes con discapacidad para lograr su Inclusión Laboral (IL), con el apoyo que les ofrecía nuestro sistema educativo.

Esto nos llevó a ubicar nuestra investigación en una escuela donde se capacitaba a alumnos con discapacidad para su IL; es decir, el Centro de Atención Múltiple (CAM), institución que como parte del subsistema Educación Especial (EE), brinda dicha capacitación a los jóvenes con discapacidades.

De esta forma llegamos al CAM- L 31, la cual ofrece Educación Básica y capacitación laboral a jóvenes con discapacidad, donde se nos brindó la oportunidad de realizar nuestra investigación, la que tomamos como caso. Una institución que buscamos cerca de nuestros domicilios, porque nos permitió continuar con nuestras actividades escolares, y dar inicio al servicio social.

Se trata de un centro que trabaja con base en el modelo de Educación Inclusiva (EI), de ahí que su principal prioridad es la de brindar una educación de calidad que

cubra las necesidades básicas de aprendizaje de los alumnos para que ellos sean capaces de desarrollar sus potencialidades en el contexto laboral. (SEP, 2011, p. 87).

Para dar a conocer los resultados de nuestra investigación orientada a explicar las condiciones en que dicho CAM-L desarrolla los procesos de capacitación de los jóvenes con discapacidad para favorecer su IL. La tesis la dividimos en tres capítulos: un primero donde precisamos cuáles son algunos de los principales Decretos y Acuerdos que se han establecido para favorecer la IL de las personas con discapacidad; un segundo, sobre la forma como se trabaja en los CAM y, en específico, en los CAM-L de nuestro país; y, un tercero, sobre las condiciones de trabajo que se desarrollan en el CAM-L 31.

El capítulo 1 “Decretos y Acuerdos para la Inclusión Laboral”, se dividió en cuatro apartados: un primero donde se responde la pregunta sobre ¿Qué se entiende por inclusión?, donde se plantea el significado del concepto; un segundo, donde se define y se abordan las políticas educativas orientadas a promover la IL; un tercero, sobre los Decretos y Acuerdos que han servido de fundamento para impulsar la IL, apartado donde damos a conocer las propuestas de diferentes organizaciones en pro de la IL de las personas con discapacidad; y, un cuarto y último, denominado Acciones. Programas e Instituciones que promueven la IL en México, donde se plantea la forma en la que nuestro país ha impulsado la IL de las personas con discapacidad.

En el caso del capítulo 2 “El Funcionamiento de los CAM Laboral (CAM-L) en México”, se dividió en dos apartados: un primero llamado Antecedentes de los CAM-L en México, donde se aborda los inicios de la EE, y como ésta se fue concretando hasta la institucionalización de los CAM-L; y, un segundo denominado Estructura Organizativa para el Funcionamiento de los CAM, que a su vez se divide en dos subapartados, el primero llamado Los Centros de Atención Múltiple, en el que se explica cómo fue su proceso de transformación de estos centros, con la

firma del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB), y un segundo llamado Centros de Atención Múltiple Laboral, en donde se menciona las funciones de todo el personal y la oferta laboral que ofrece el centro.

En el caso del capítulo 3 “Condiciones de Funcionamiento del CAM-L 31”, se divide en siete apartados: un primero sobre los Orígenes del CAM-L 31, donde se da a conocer la historia de la creación esta institución; un segundo sobre la Ubicación de la institución, donde se explica el sentido de sectorización que precisa su ubicación en la delegación Coyoacán; un tercero respecto de las Relaciones del CAM-L 31 con el Subsistema de Educación Especial, donde se precisa el vínculo que existe entre la Dirección de Educación Especial (DEE) y el CAM-L 31, para supervisar el buen funcionamiento del centro; un cuarto sobre el Tipo de Capacitación Laboral que se ofrece en el CAM-L 31, donde se da a conocer la forma en la que se enseña a los jóvenes con alguna discapacidad inscritos en los talleres que ofrece el centro, un quinto respecto a los Logros obtenidos en la Inclusión de Personas con Discapacidad que se han capacitado, donde se dan a conocer algunos casos de alumnos que han podido emplearse al egresar del CAM-L 31; un sexto en torno a la Participación de los Padres de Familia en la Formación-Capacitación de sus Hijos en el CAM-L 31, donde se precisa el nivel de participación que tienen los padres de familia en las actividades educativas en el CAM-L 31; y, un séptimo y último respecto a las Modificaciones, Adecuaciones y Cambios para Mejorar la Integración Laboral en el CAM-L 31, donde se hacen algunas propuestas de cambio que sería de utilidad para mejorar la capacitación que oferta el centro.

Para dar un cierre a todo el trabajo de investigación se elabora una serie de conclusiones producto de esta investigación. Además de que se presenta la totalidad de fuentes de información que consultamos y elaboramos¹ para integrar nuestras evidencias a lo largo de la explicación de este estudio de caso institucional.

¹ Éstas se integran al final de la tesis como anexos.

CAPÍTULO 1.

DECRETOS Y ACUERDOS PARA LA INCLUSION LABORAL

En los últimos años, se han valorado los derechos de las personas con discapacidad. Tanto en los centros educativos como en las empresas se han dado a la tarea de establecer los mecanismos para incorporar a este sector de la población, con el propósito de mejorar sus condiciones, su calidad de vida y el generar mayores oportunidades para ellos en la sociedad. Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha planteado que:

Si bien es cierto que muchas personas con discapacidad han pasado a formar parte del flujo económico como empleados productivos, empresarios de éxito y clientes satisfechos, una parte importante continúa al margen de procesos inclusivos a causa de diversas barreras y prejuicios, entre las que destacan la ignorancia, las actitudes negativas, los entornos inaccesibles y las leyes y políticas insuficientes o mal diseñadas (2013, p. 5).

Ya desde hace tiempo, México ha venido participando en diferentes encuentros de los cuales han derivado leyes, acuerdos y convenios para dar un sustento social y jurídico a la IL, lo que ha venido generando cambios dentro de su sistema educativo.

Dichos acuerdos y convenios han sido producto de acciones de instituciones como la *Organización de las Naciones Unidas* (ONU), Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la OIT a nivel mundial, con miras a sentar las bases de un proceso de cambio en la concepción y las condiciones de orden laboral en favor de las personas con discapacidad. Esto ha permitido dejar de lado la idea de que éstas no son competentes para desempeñar las funciones laborales que se les encomiendan, reconociendo que, con capacitación y condiciones laborales adecuadas, lo han de lograr.

Para ello el capítulo se divide en cuatro apartados: el primero, donde se explica qué debemos entender por inclusión a nivel general; el segundo, donde se precisa qué es la IL; el tercero, donde se indican cuáles son algunos de los acuerdos internacionales que se ha elaborado en pro de la IL; y, el cuarto, se ubican los acuerdos nacionales que se han promovido para apoyar y favorecer la IL de las personas con discapacidad en México.

1.1. ¿Qué se entiende por Inclusión?

El concepto de inclusión abarca los grupos de la sociedad desintegrados y fragmentados, debido a la desigualdad social que enfrenta nuestro país hoy en día. Estos son: personas de zonas rurales, aisladas o de extrema pobreza, grupos indígenas, migrantes, personas con discapacidad, entre otros. De esta manera:

El movimiento de la inclusión ha surgido con fuerza en los últimos años para hacer frente a los altos índices de exclusión y discriminación y a las desigualdades educativas presentes en la mayoría de los sistemas educativos del mundo. La educación no está siendo capaz de contribuir a superar las desigualdades ni de reducir la brecha social, por lo que es preciso realizar mayores esfuerzos para que realmente se convierta en un motor de mayor equidad social (Blanco, 2006, párr. 17).

Sin embargo, nuestro trabajo estará enfocado en los jóvenes que presentan discapacidad, ya que es el objetivo de dicha investigación.

Pareciera que hablar de inclusión es un tema que no nos importa a todos y del cual estamos ajenos, sobre todo cuando no se está cerca de alguien que tiene alguna discapacidad, pero mirando a nuestra sociedad nos daremos cuenta de la importancia de ésta problemática, debido a la falta de apoyos y respeto a sus diferencias, dado que no se ha entendido que:

...la inclusión no es lugar, sino sobre todo una actitud y un valor que debe iluminar políticas y prácticas que den cobertura a un derecho tan fundamental como olvidado para muchos excluidos del planeta, el derecho a una educación de calidad... (Echeita, 2007, p. 76).

Inclusión que no es lo mismo que una política integracionista, sino una visión de sociedad y educación que responde a dos preceptos básicos para la sociedad: por un lado, el de lograr que todos tengan igualdad de oportunidades; por el otro, el reconocer que todos tenemos derecho a la educación, al trabajo y a obtener una vida lo más plena posible (Booth y Ainscow, 2002, p. 16).

Se trata de algo que en la ONU se ha venido planteando desde hace más de 50 años, una de las primeras instituciones en proponer la cooperación a nivel internacional buscando atender problemáticas: "...de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión" (ONU, 1945, párr. 3).

De ahí que sí retomamos el concepto de la palabra inclusión, tomando como idea la igualdad de oportunidades, la justicia social y la participación igualitaria, es decir, el ser respetados, reconocidos, educados para que puedan disfrutar de las condiciones de una vida digna.

Para ello es necesario que a todas las personas se les permita incorporarse en todos los ámbitos de la sociedad (familiar, escolar y laboral).

Uno de los aspectos en que se aborda la inclusión es buscar los mecanismos y procesos que permitan equilibrar y dar cabida a las personas con discapacidad en los ámbitos de la vida. De esto trata la inclusión no sólo de ofrecer acciones para lograr la participación de todos, sino que además haya un reconocimiento y respeto a las diferencias, algo complicado y difícil de vislumbrar sobre todo cuando hoy en día se privilegia la competencia y competitividad.

1.2. Inclusión laboral

Para lograr la IL de las personas con discapacidad, es necesario que los países promuevan políticas educativas y laborales que lleven a que verdaderamente ésta se dé. IL que no sólo se logra con la oferta de Educación Básica, sino además estableciendo las condiciones necesarias para una oferta laboral que responda a sus necesidades y condiciones, tanto en las instituciones públicas como en las empresas particulares. Sobre todo, porque las personas con alguna discapacidad, por lo regular son rechazadas, segregadas, explotadas u objeto de programas que son paliativos laborales que no resuelven su situación y que sólo son trabajos eventuales.

Hablamos de la situación laboral que hoy en día está siendo repensada y orientada para impulsar la IL, la que no sólo se limita a lograr la incorporación de una persona que tenga alguna capacidad diferente, sino además el ofrecerles los apoyos necesarios para lograr dicha inserción y condiciones para su permanencia, con los beneficios de ley.

Se trata de un proceso social, político y laboral que en los últimos años ha tenido avances positivos mediante la expedición de tratados y acuerdos internacionales y/o nacionales, que se han dado a nivel mundial y en nuestro país, a través de la promulgación de políticas educativas y laborales. De hecho, a partir de que se piensa en términos de igualdad y diversidad como condición misma de la sociedad, se han venido dando cambios orientados a lograr la inclusión educativa y laboral en diversos ámbitos como la industria y en las instituciones públicas, atendiendo a los requerimientos de las personas con discapacidad y a los que plantea el empleo.

Esto ha llevado a que la IL, poco a poco, se vaya sustentando en procesos de capacitación que respondan al tipo de discapacidad de las personas y al trabajo que se tiene que desempeñar. A su vez se están implementando mecanismos y criterios de evaluación, acreditación y certificación que respondan a las necesidades de todos y cada uno de los sujetos que presentan dicha condición.

Motivo por el que hoy en día se ha implementado una Educación Inclusiva en el ámbito escolar y para la capacitación de las personas con discapacidad. Enfoque educativo que requiere de proponer apoyos oportunos, pertinentes y sostenibles para que se logre lo que se busca con este enfoque educativo.

Un panorama educativo y de capacitación para el trabajo que lleva a una reorganización de los de EE. Los Servicios Indispensables de Educación Especial son sustituidos por los CAM, para atender y ofrecer educación de Educación Básica e IL; los Servicios Complementarios se pasaron a ser las *Unidad de Servicio de Apoyo a la Educación Regular (USAER)*, con el propósito de apoyar la inclusión de los niños con discapacidad, problemas de aprendizaje o aptitudes sobresalientes; los *Centros de Orientación, Evaluación y Canalización (COEC)* y los *Centros de Orientación para la Integración Educativa (COIE)* se transformaron en las *Unidades de Orientación al Público (UOP)*, destinadas a brindar información y orientación a las familias y a los maestros sobre el proceso de inclusión educativa. (SEP, 2006, pp. 8-9).

Es así que se requiere comprender el sentido que tiene el hablar de una educación para todos y lo que se implica al hablar de diversidad como condición misma de la humanidad, reconociendo que se trata de una postura flexible en la educación y para la IL. Sobre todo, desde el ámbito escolar, donde es necesario plantear estrategias de intervención para que las personas que lo requieran reciban los apoyos necesarios y se realicen los ajustes razonables a los *currícula*.

Se trata de un proceso que debe ser acompañado de diferentes acciones y resoluciones que sirvan de fundamento a una sociedad, educación y de trabajo con equidad y respeto a las diferencias.

1.3. Decretos y acuerdos internacionales que han servido de fundamento para la inclusión laboral

Al respecto de lo que se viene planteando sobre la inclusión, desde hace ya algunas décadas se han impulsado propuestas para lograr un mundo con equidad, donde se respete la diversidad. Un proceso que propiamente inicia su desarrollo con el origen de los Estados-nación, dado que éstos pasan a tener la potestad de los ciudadanos (Sociedad Civil) y del territorio en el que éstos se encuentran (Las Naciones). De ahí que conforme se fueron consolidando los Estados-nación se empezó a buscar la manera de contar con las condiciones para lograr la “democracia”, teniendo como iniciativa (por lo menos en el discurso) el lograr condiciones de igualdad entre todos sus ciudadanos. Lo que, con las nuevas formas de organización plantearía, los medios de comunicación abiertos a escrutinio mundial y los diversos acuerdos de libre comercio por bloques; han llevado a la generación de instituciones que impulsen propuestas de organización social y laboral a nivel mundial. Lo que se ha dado a través de decretos y acuerdos en distintos ámbitos de la organización social.

Un gran número de éstos se relacionan con la IL, podemos tomar como punto de partida la creación de la OIT en el año de 1919, al finalizar la primera guerra mundial, cuyo papel se ha venido orientando a promover la igualdad de oportunidades para que todos tengan empleo, como, las personas con discapacidades, lo que ha implicado realizar estudios e investigación que posibiliten promover y promulgar leyes, decretos, firmas de acuerdos y convenios en pro de esta causa.

Para ello, la OIT tiene una estructura organizativa tripartita, en la que trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho al voto que los gobiernos durante las deliberaciones, lo que se estructura de la siguiente manera:

1. **Conferencia Internacional del Trabajo**, que ejerce las funciones de una Asamblea General. En ese sentido, esta entidad elabora y adopta las normas internacionales de trabajo –convenios y recomendaciones–, examina las memorias anuales que deben ser presentadas por cada Estado miembro, supervisa la aplicación de los convenios y recomendaciones y, finalmente, define las políticas y planes generales de la organización. Se reúne una vez al año y convoca a todos los Estados que forman parte de esta organización, los cuales son representados por dos delegados del gobierno, uno de los empleadores y uno de los trabajadores.
2. **Consejo de Administración**, el cual es considerado el órgano ejecutivo de la organización. Está conformado por 56 miembros 84 que se dividen en 28 representantes gubernamentales, 14 empleadores y 14 trabajadores, todos ellos elegidos por la Conferencia Internacional del Trabajo. Este órgano tiene la capacidad de solicitar a los Estados Miembros información sobre la normativa y la práctica que ellos implementan, esencialmente, sobre aquellas situaciones reguladas por las convenciones que aún no han sido ratificadas por ellos o sobre los pronunciamientos formulados por los órganos de control de la OIT que se han negado a acatar. Además, tramitan los reclamos presentados por un organismo de trabajadores o trabajadoras o por una entidad de empleadores o empleadoras, específicamente por el incumplimiento de las obligaciones que estén en vigor para un Estado Miembro. De este órgano depende el Comité de Libertad Sindical, que es competente para examinar las denuncias de las organizaciones sindicales por violaciones al ejercicio de libertad sindical. Dicho mecanismo de denuncia se denomina “queja”.
3. **La Oficina Internacional del Trabajo**, que realiza las funciones de Secretaría permanente de la OIT. Esta oficina lleva a cabo la coordinación de “las actividades de cooperación técnica y actúa como centro de investigación y casa editorial”. Sus miembros constituyen el equipo permanente de apoyo a las tareas que desarrollan la Conferencia Internacional y el Consejo de Administración. La oficina está dirigida por el Director General, elegido por un mandato de cinco años, quien a su vez contrata el personal que está bajo su cargo. Además, posee una estructura descentralizada en cinco regiones y varias subregiones. Por otra parte, cuenta con órganos que controlan la aplicación de las normas internacionales de trabajo. Estos órganos, conformados por expertos independientes, son:
 - a) La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.
 - b) La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (GMIES², 2011, pp. 103-104).

² “En el mundo, el GMIES constituye la primera experiencia independiente de monitoreo externo en el ámbito de las condiciones laborales en la maquila textil, realizado por organizaciones sociales. Surge en El Salvador en marzo de 1996, como una iniciativa tendiente a contribuir al desarrollo económico y social del país mediante el fomento de la responsabilidad social del empresariado y el mantenimiento de empleos productivos bajo estándares justos de trabajo” (GMIES, 2015, párr. 1).

Estructura organizativa con la que se buscó garantizar la participación de todos los interlocutores sociales, para lograr que se manifiesten de manera fiel las condiciones reales que se traducen en normas, políticas y programas que la OIT promueve, las condiciones de trabajo de todo sujeto a nivel mundial. Se trata de impulsar una legislación internacional del trabajo, como la que postulaba:

...Daniel Le Grand (1783-1859), industrial francés que entre 1840 y 1853 suplicó reiteradamente a varios gobiernos europeos que promulgara de común acuerdo una misma legislación laboral para acabar así con las luchas despiadadas entre competidores. También preparó el terreno con varios proyectos de leyes internacionales sobre la jornada de trabajo, la fijación de un día de descanso, el trabajo nocturno, las actividades insalubres o peligrosas y una reglamentación especial para los niños (OIT, 2000, p. 1).

Es así que a partir de que se ofrecen las condiciones para lograr empleos dignos, la OIT como órgano reconocido mundialmente, ha promovido una legislación internacional sobre los derechos laborales, fomentando y logrando las oportunidades de trabajo decoroso e igualitario; promoviendo la protección social y fortaleciendo el diálogo al abordar los temas relacionados con las condiciones laborales. Búsqueda que se ha venido desarrollando con base en cuatro objetivos estratégicos, que son los que orientan la misión y visión de la OIT. Éstos son:

1. Garantizar el cumplimiento de las normas, principios y derechos elementales del trabajador.
2. Generar oportunidades laborales con ingresos dignos sin importar sus condiciones físicas e intelectuales.
3. Cubrir las demandas y propiciar una mejor seguridad social para todos.
4. Fomentar en los empleadores, trabajadores y delegados gubernamentales el trabajo en equipo y el diálogo social (OIT, 2015, párr. 2).

Objetivos que han permitido que a la fecha “...La OIT haya promovido 180 convenios y 187 recomendaciones sobre aspectos relacionados con el trabajo y el empleo” (OIT, 2015, parr.3), no sólo para las personas conocidas hoy como “regulares”, sino también en defensa de aquellas que tienen alguna discapacidad. En una búsqueda que les permita acceder al trabajo recibiendo un salario digno; además de que se les brinden las mismas oportunidades laborales que a todos

(pero reconociendo sus condiciones particulares), así como las prestaciones correspondientes que entraron en vigor a partir de 1933 y que son las siguientes:

...se aplicaban a la industria (núm. 37) y a la agricultura (núm. 38). [En las que se prevén...] el pago de una pensión de invalidez conforme a sistemas obligatorios de seguro de invalidez a los asegurados que sufran de una incapacidad general para el trabajo, el convenio núm. 102 también prevé tales prestaciones. Estas normas quedaron modificadas por el convenio núm. 128, de 1967 que prevé un nivel mínimo de prestaciones más elevadas que el exigido con el convenio núm. 102 y que, además, impone obligaciones con respecto a los servicios de readaptación profesional y a la colocación de los trabajadores incapacitados. La Recomendación núm. 131, que lo complementa, y que también es de 1967 dispone que la legislación pertinente debiera extenderse a todas las personas económicamente activas (OIT, 1968, p. 66).

Conjunto de acuerdos que formalizan los derechos de las personas con discapacidad para que obtengan trabajo, fomentando con ello la igualdad de oportunidades dentro de las empresas e impulsando a los sujetos a valerse por sí mismos y ser productivos.

Por su parte la ONU³ ha buscado impulsar un cambio social en el que las oportunidades laborales se den para todos. Se trata de una organización internacional fundada el 24 de octubre de 1945, tras los acontecimientos de la Segunda Guerra Mundial, iniciando su labor con la participación de 51 países que se comprometieron con mantener la paz y la seguridad internacionales; buscando a su vez fomentar entre las naciones, relaciones de amistad, igualdad, progreso social. Supuestos que quedaron plasmados en la *Carta de las Naciones Unidas* donde se plantearon los siguientes objetivos:

Mantener la paz y la seguridad internacionales;

- Fomentar relaciones de amistad entre las naciones;
- Ayudar a las naciones a trabajar unidas para mejorar la vida de los pobres, vencer el hambre, las enfermedades y el analfabetismo, y fomentar el respeto de los derechos y libertades de los demás;

³ “El nombre de ‘Naciones Unidas’, acuñado por el Presidente de los Estados Unidos Franklin D. Roosevelt, se utilizó por primera vez el 1° de enero de 1942, en plena segunda guerra mundial, cuando representantes de 26 naciones aprobaron la ‘Declaración de las Naciones Unidas’, en virtud de la cual sus respectivos gobiernos se comprometían a seguir luchando juntos contra las Potencias del Eje” (ONU, 2015, párr. 1).

- Servir de centro que armonice los esfuerzos de las naciones por alcanzar estos objetivos comunes (ONU, 2015, párr. 4).

Objetivos que han servido de plataforma para que esta organización internacional promueva políticas orientadas a todos los sujetos que, sin menoscabo de sus condiciones y características, puedan obtener un trabajo digno y justo; sobre todo las personas con alguna discapacidad. Para ello ha elaborado declaraciones e implementado programas en pro de estas personas, que por sus condiciones y características están en situación de vulnerabilidad.

Una de éstas, tal vez la más importante, es la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* donde se abordó la situación de las personas con discapacidad desde una perspectiva distinta, específicamente como sujetos de derecho, lo que significa que entre las personas (ya sea que tengan o no alguna discapacidad), debe existir una igualdad jurídica básica que responda y beneficie a todos y cada una en sus derechos.

Un segundo es lo establecido en el *Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad*, en el que queda claramente establecido que todos los países participantes han de promover:

...medidas eficaces para la prevención de la discapacidad y para la rehabilitación y la realización de los objetivos de igualdad y de plena participación de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo. Esto significa oportunidades iguales a las de toda la población y una participación equitativa en el mejoramiento de las condiciones de vida resultante del desarrollo social y económico. Estos principios deben aplicarse con el mismo alcance y con la misma urgencia en todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo [...] la aplicación del Programa de Acción Mundial contribuirá de por sí al proceso de desarrollo, mediante la movilización de todos los recursos humanos y la participación plena de toda la población (ONU, 1982, p. 1).

Un tercero es el de las *Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*, en el que se reconoció el principio de igualdad de oportunidades de educación en los nivel primario, secundario y superior para los niños, jóvenes y adultos con discapacidad en entornos integrados, en los que se deben promover las condiciones adecuadas de acceso y servicios de apoyo que

han de recibir en función de las necesidades de cada una de las personas con discapacidad; y en el ámbito laboral el reconocer que con ajustes razonables⁴ puedan desempeñar de manera adecuada su trabajo. De ahí que el artículo 7º de estas normas estipulen que:

Los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo. Tanto en las zonas rurales como en las urbanas debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo (ONU, 1994, p. 18).

Declaración, programa y norma que ha favorecido el que las personas con discapacidad puedan ingresar al campo laboral como miembros activos dentro de la sociedad. Potenciando el que se dé una gran importancia a la capacitación técnica y formación de las personas con discapacidad para el mercado laboral y el apoyo de algunas empresas a través del llamado empleo protegido⁵; en el que se planteó, entre otras cosas, ofrecer un número mayor de vacantes a las personas que tienen alguna discapacidad y que desean incorporarse a un campo de trabajo.

Esto ha favorecido el que las personas con discapacidad se incorporen al campo laboral, ya sea para desempeñar una función propia a sus condiciones o a través de lo que se conoce como empleo protegido. Algunos datos sobre esto los podemos ver en el cuadro 1:

⁴ El concepto de **ajustes razonables** hace referencia a: "...a las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales" (SEP-DEE, 2011, p. 30). Un concepto que se empleó para sustituir el de adecuaciones curriculares.

⁵El empleo protegido es el que se realiza en los Centros Especiales de Empleo [...] cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y las prestaciones de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen del trabajo normal (SID, 2015, párr. 1).

CUADRO 1⁶

PAÍS	NÚMERO DE PERSONAS	ÍNDICE DE TRABAJO PROTEGIDO
Alemania	140 000	3,7 (RFA 4,3)
Austria	1 000	0,3
Bélgica	20 000	4,9
Dinamarca	8 000	2,7
España	11 000	0,4
Finlandia	11 000	4,4
Francia	90 000	3,0
Irlanda	8 000	6,3
Italia	Menos de 10 000	0,2 (evaluado)
Luxemburgo	100 000	0,6
Países bajos	85 000	12,2
Portugal	1 000	0,1 (evaluado)
Reino unido	13 000	2,9
Suecia	34 000	7,5
Unión Europea (de Los Doce)	430 000	2,3
Noruega	11 000	5,0
Suiza	22 000	6,0
Total	Aprox. 465 000	

(Samoy y Waterplas, 1992 y Grammenos, 1995. En: Visier, 1998, p. 374).

Al respecto de estos datos Visier indicó:

Por lo general, en la gestión del trabajo protegido es determinante la función de las asociaciones de y para minusválidos, que a menudo han creado los centros mismos y son las principales dadoras de empleo para ellos en situaciones tan diferentes como las de la Argentina, Australia, España, Francia y Sudáfrica, interviniendo directamente en la gestión de los establecimientos. En cambio, en algunos países de Europa septentrional (Bélgica, Irlanda, Noruega, Reino Unido y Suecia), desempeñan una labor menos determinante en las actividades de gestión y, con frecuencia, son meras asesoras (1998, p. 374).

Los centros especiales de trabajo o de empleo protegido apoyan a los empleados para que se obligue a los patrones a dar las condiciones de trabajo que requieren las personas con discapacidad.

Para normar el trabajo se planteó la necesidad de:

⁶ Número de personas que desempeñan una ocupación protegida en dieciséis países miembros del Consejo de Europa e índice de trabajo protegido (en tanto por mil de la población activa), a principios de los años noventa (Samoy y Waterplas, 1992 y Grammenos, 1995. En: Visier 1998, p. 374).

1. Promover el desarrollo laboral de las personas con discapacidad mejorando el acceso al empleo
2. Impulsar el fortalecimiento técnico y económico de los Organismos Responsables para la generación de condiciones protegidas de empleo y producción que incluyan a las personas con discapacidad (Prat, 2013, párr. 7).

Empleo protegido que si bien es una propuesta que ha crecido en los últimos años en el mundo, en la actualidad sigue dependiendo de las condiciones que se establecen en cada país; ya que por lo regular se trata de una oferta limitada de los empleadores (públicos y privados), sobre todo por los costos que esto puede generar y el que requiere de cierta infraestructura adaptada y porque los empleadores lo ven como una imposición. Esto ha llevado a que sean pocos los empleos de este tipo.

Casi a la par de la creación de la ONU (en 1942), en plena Segunda Guerra Mundial, los gobiernos de los países europeos que enfrentaban a la Alemania Nazi se reunieron en Inglaterra en la llamada *Conferencia de Ministros Aliados de Educación*, para que:

Al final de la conferencia, 37 de estos Estados [firmaran...] la Constitución que marca el nacimiento de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). [Inicie sus funciones...] a partir de 1946 y es ratificada por 20 Estados: Arabia Saudita, Australia, Brasil, Canadá, Checoslovaquia, China, Dinamarca, Egipto, Estados Unidos de América, Francia, Grecia, India, Líbano, México, Noruega, Nueva Zelandia, República Dominicana, Reino Unido, Sudáfrica y Turquía (UNESCO, 2015a, párr. 3).

Organización que desde sus orígenes buscó promover las condiciones que propiciaran un diálogo entre las civilizaciones, las culturas y los pueblos, fundado en valores comunes, tales como la igualdad, la solidaridad, la justicia y la equidad; en una búsqueda por lograr el desarrollo sostenible de las naciones, respetando los Derechos Humanos y la reducción de la pobreza. Ideas que se encuentran en el centro mismo de la misión y visión de la UNESCO, la que propone que:

...los diversos departamentos ministeriales, los servicios, las instituciones, las organizaciones y los particulares que trabajan en pro del progreso de la educación, la ciencia, la cultura y la información, para que todos los Estados Miembros puedan:

- a) Contribuir al mantenimiento de la paz, la seguridad y la prosperidad común de la humanidad, participando en las actividades de la UNESCO encaminadas a favorecer el conocimiento y la comprensión mutuos de las naciones, a dar una impulsión vigorosa a la educación popular y a la difusión de la cultura, y a contribuir a la preservación, al progreso y a la difusión del saber... (UNESCO, 2015b, párrs.7 y 8).

Un abogar por todas las personas y la equidad en todos los ámbitos en los que puedan incorporarse, impulsando estrategias que lleven a que puedan obtener una buena calidad de vida⁷.

Finalidades de la UNESCO que la han llevado a promover mecanismos que permitan bajar los índices de exclusión en el ámbito laboral (CEPAL-UNESCO, 1996, p. 103), de modo que se pueda proporcionar seguridad en el empleo, continuidad e igualdad de salarios; sin caer en la más grave de las ineficiencias.

En consecuencia, con lo antes indicado se han emitido decretos que propicien la mejora en la calidad de vida y la igualdad de oportunidades, lo que se busca lograr a través de proyectos y acciones que promuevan una sociedad incluyente, a la vez que permitan establecer condiciones de vida y laborales con equidad para todo independientemente de sus características.

Así pues, la UNESCO busca dar cuenta del impacto que ha tenido la globalización, no sólo en el sector económico sino además en el ámbito educativo y laboral. Esto ha llevado a que algunas de las empresas estén introduciendo nuevas formas de organización del trabajo cada día más flexibles y con menores niveles jerárquicos, es decir que ya no existan posiciones que ejerzan una presión mayor para los trabajadores, así como algunas acciones y estrategias de mejoramiento, tales como: los círculos de calidad, la calidad total, entre otras, acciones que se orientan a ofrecer respuestas para lograr los cambios (CEPAL-UNESCO, 1996, p. 65).

⁷ Como plantean Castro, Aguillón y Piña: "La calidad de vida se refiere a los atributos específicos humanos y a la capacidad de construir futuros de manera propositiva (proyectos de vida), implica la salud, la disponibilidad de bienes y la capacidad de utilizar lo que existe para construir lo que no existe" (2010, p. 20).

Se trata de un proceso de “globalización” que, de acuerdo con López, se puede definir:

...como un conjunto de procesos, principalmente de carácter económico, que, a través de las interacciones, interconexiones e interdependencias existentes entre los diversos países y de la intensificación, desarrollo y extensión de esas redes globales, produce que ciertos hechos, acciones y decisiones ocurridos en un lugar concreto del globo y que antes sólo repercutían localmente, ahora lo hagan de forma global (2001, p. 20).

Esto responde a una búsqueda por lograr que toda la sociedad sea productiva y, a su vez, a lograr un mundo en el que se viva con equidad y respeto a las diferencias. No en vano hoy en día se habla en los discursos de los políticos de todo el mundo, el promover sociedades incluyentes y respetuosas de la diversidad. Lo que se ha buscado normar a través de decretos y acuerdos, como los que antes se indican, a nivel mundial.

Aunado a esta globalización mundial, se ha potenciado las ideas y las acciones orientadas a incluir aquellas personas que presentan alguna discapacidad al campo laboral, buscando que tengan las oportunidades y condiciones necesarias para conseguir un empleo digno y remunerado, dando pie a su inclusión en la sociedad, a la vez que se exige una sociedad competente capaz de atender las necesidades industriales y de mercado para poder lograr el desarrollo de un mundo globalizado. Dos planteamientos que en sí son contradictorios, ya que: por un lado, se busca la incorporación de personas con alguna discapacidad para que de esta manera sean productivos; y, por el otro, se propone una sociedad en donde todos los sujetos deben ser competentes ante los requerimientos productivos de las empresas donde hay que competir para ser el mejor, lo que deja claro que presentar una discapacidad resulta ser un obstáculo para conseguir empleo.

Esto no nos debe hacer olvidar que la educación es el medio más eficaz para “asegurar” que las personas con o sin discapacidad logren su incorporación

satisfactoria a la vida social y sobre todo al trabajo productivo. De igual manera debemos recordar que el tener un título profesional en la actualidad no es garantía de obtener un trabajo.

A pesar de lo antes indicado, el que una persona tenga alguna discapacidad o capacidades diferentes (como se emplea actualmente) adquiera una formación técnica y, de ser posible, profesional, les da la posibilidad de incorporarse al trabajo y de producir algún bien.

Esto ha llevado a que los Estados parte de la UNESCO reconozcan el derecho a ganarse la vida mediante el trabajo libremente elegido o aceptado y se han comprometido a proteger este derecho. Además, se han comprometido a pagar igual por trabajo igual, sin distinción de ninguna clase, a asegurando condiciones laborales seguras, saludables y con igualdad de oportunidades y promoción en el empleo (ONU, 1994, p. 22). Compromisos que en la letra resultan loables, pero que, en la realidad y la actualidad, no se cumplen.

Es así que en diciembre de 1976 la Asamblea General de las Naciones Unidas acordó que 1981 sería el *Año Internacional de las personas con discapacidad* (O`Reilly, 2007, p.28), cuyo tema sería la participación e igualdad para todos. Las acciones derivadas de esta proclamación se orientaron a lograr un mayor entendimiento y aceptación de las personas con discapacidad y promover la formación de organizaciones en pro de su bienestar. De este acuerdo derivó el *Programa de Acción Mundial de los Impedidos* el que contenía tres temas fundamentales:

- “- Prevención
- Readaptación
- Igualdad de oportunidades” (PNDDP, 2012, p. 21).

Acuerdos y convenios que hoy en día siguen vigentes, claro con algunos cambios y actualizaciones, pero que sirven de fundamento a lo que se hace a nivel mundial en pro de la IL en los países integrantes de dichas instituciones.

1.4. Acciones, programas e instituciones en pro de la Integración Laboral en México

Ante el impulso que tomaron dichas organizaciones (UNESCO, ONU, OIT), el Estado Mexicano a través de las diferentes instancias de su gobierno, se integró como parte de los países que promovían la aplicación de dichos acuerdos, en una búsqueda por apoyar y favorecer la IL. Así a partir de que México se incorpora a la OIT (el 18 de agosto de 1931), se fueron dando las primeras acciones orientadas a promover la integración de las personas con discapacidad, con el claro objetivo de lograr una oferta laboral para este sector de la población. Manera de concebir los derechos humanos laborales, que mucho tiempo después fueron retomados por la *Comisión de los Derechos Humanos en el Distrito Federal (CDHDF)*⁸, misma que:

Entiende [como una condición para...] posibilitar condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como la organización de los trabajadores para su defensa, reivindicación y participación sociopolítica. [Se trata de...] 10 derechos que deben ser respetados y garantizados en una relación laboral:

1. El empleo estable
2. El salario suficiente
3. Las condiciones satisfactorias de trabajo
4. La libertad sindical
5. La contratación colectiva
6. El derecho de huelga
7. Los derechos de equidad de género
8. La protección al trabajo de menores
9. La irrenunciabilidad de derechos adquiridos
10. La justicia laboral (CDHDF, 2008, p. 180).

Una vez que México se integró a la OIT para fomentar la IL, emitió la *Ley Federal del Trabajo (LFT)*, buscando que las personas con discapacidad

⁸ Es conveniente indicar que esta instancia se creó el 30 de septiembre de 1993 y que su nombre seguramente cambiará a partir del 2017, de acuerdo con el cambio de denominación de D.F. a Ciudad de México.

tuvieran un respaldo legal que apoyara su IL, al momento de solicitar un empleo y que éstas correspondieran con su formación. Lo que quedaba claramente establecido en su artículo 132 donde se indicaba que:

Dentro de las obligaciones de los patrones se encuentran, contar, en los centros de trabajo de más de 50 trabajadores con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.
[Además el que los...] patrones contarán con treinta y seis meses a partir de la entrada en vigor [de la presente Ley...], para realizar las adecuaciones a las instalaciones de los centros de trabajo, a fin de facilitar el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad (SEGOB, 2006, párr. 150-151).

A pesar de la pronta modificación a la LFT en nuestro país, es hasta 1986 que nuevamente se piensa en la necesidad de realizar reformas para promover la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral de nuestro país, es decir, tuvieron que pasar años para que el gobierno de México (hasta entonces priista) nuevamente retomara en dicha iniciativa legislativa para establecer mecanismos que favorecieran el que las personas con discapacidad pudieran acceder al campo laboral. Muestra de esto es lo que se quedó establecido en el artículo 3ero. de la *Ley del Sistema Nacional de Asistencia Social* (SNAS) de México, en el que se estableció que:

[La...] asistencia social [es] el conjunto de acciones tendientes a modificar y mejorar las circunstancias de carácter social que impidan al individuo su desarrollo integral, así como la protección física, mental y social de personas en estado de necesidad, desprotección o desventaja física y mental, hasta lograr su incorporación a una vida plena y productiva (CDHCU, 1986, párr. 3).

Como resultado de las acciones en pro de un desarrollo integral de todo sujeto, se dio paso a la creación de diversas Instituciones y asociaciones, que mostraron su apoyo y compromiso para lograr la IL, de las personas discapacidad. Algunas de éstas fueron: Institución de *Asistencia Pública* (IAP), en 1993, *Instituto Mexicano del Seguro Social* (IMSS), en 1999 *Vida Independiente México* (VIM), en el año 2000, *Desarrollo Integral de la Familia* (DIF), en el 2002, *JUNTOS* en el 2008, *Puertas Abiertas Asociación de Beneficencia Privada* (ABP), en el 2009, *Portavoz para Personas con Discapacidad* (PPD) en el 2011 y *Fomento Económico Mexicano* (FEMSA), en el 2013.

Un caso ejemplar en nuestro país es la de las *Industrias de Buena Voluntad Institución de Asistencia Privada* (IAP como se le conoce por sus siglas), la cual fue creada el 1ero. de septiembre de 1993 y que desde entonces ha contado con el apoyo de la *Junta de Asistencia Privada del Distrito Federal* (JAPDF). Asociación Civil que trabaja en favor de la inclusión social y laboral, ofreciendo talleres a las personas con discapacidad de bajos recursos, cómo: cocina básica, expresión corporal, computación para invidentes y débiles visuales, serigrafía, vitrales, carpintería y bazar (éste último tiene como objetivo el hacer competentes a las personas para saber organizar y acomodar una tienda. Además, IAP ofrece como servicios complementarios:

- Valoración integral de las personas con discapacidad y sus posibilidades de trabajo;
- Elaboración de planes de rehabilitación;
- Consejo y guía;
- Formación en una actividad específica
- Aprendizaje de hábitos de trabajo;
- Prácticas en ambiente y demandas del trabajo;
- Colocación selectiva;
- Colocación y seguimiento de la persona integrada en el empleo;
- Campañas de difusión a la sociedad (CONAPRED, 2005, p. 38).

De acuerdo con la página oficial de la institución, actualmente existen 389 IAP en la Ciudad de México, más de 34 mil personas con diversas necesidades sociales o por su discapacidad trabajan voluntariamente y más de 25 mil personas cuentan con un trabajo renumerado, incluyendo las personas con algún impedimento físico.

Gracias a los servicios y capacitación ofrecida en dicha institución, las personas con discapacidad (visual, auditiva, de lenguaje, motora, neuromotora, y discapacidad intelectual) han podido prepararse para enfrentarse al mundo laboral al lograr una capacitación para desempeñar un oficio.

Con el *Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000*, el gobierno federal impulsó abiertamente programas en pro de una sociedad donde hubiera oportunidades para todos, buscando con ello:

Avanzar hacia un desarrollo social sustentando en la equidad de oportunidades, exigirá la aplicación de una política social, que sea nacional e integral, federalista, participativa, incluyente y social.

Adicionalmente, [se buscó establecer...] lineamientos claros para la formulación de programas que den atención apropiada a la mujer y a los jóvenes, a los pueblos indígenas, a las personas con discapacidad y a quienes viven la tercera edad (PEF, 1995, pp. 8 y10).

Derivado de este *Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000*, se creó la *Comisión Nacional Coordinadora para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad* (CONVIVE), en el año de 1995. Que tenía como objetivo central:

Promover la integración de la personas con alguna discapacidad y su incorporación al desarrollo, a fin de garantizar el pleno respeto y ejercicio de sus derechos humanos, políticos y sociales, la igualdad de oportunidades y la equidad en el acceso a servicios de salud, educación, capacitación, empleo, cultura, recreación, deporte e infraestructura que permitan la movilidad y el transporte, y de todo aquello que contribuya al bienestar y mejora de su calidad de vida, así como a difundir la cultura de la integración social basada en el respeto y en la dignidad, considerando que la participación plena de las personas con discapacidad enriquece a la sociedad en su conjunto y fortalece los valores de la unidad de la familia (Fuentes. *Apud.* INEGI, 2004, p. 5).

Ese mismo año en 1995 CONVIVE diseña el *Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad*, en el que se estableció “promover la integración de las personas con alguna discapacidad y su incorporación al desarrollo, a fin de garantizar el pleno respeto y ejercicio de sus derechos humanos, políticos y sociales, [y] la igualdad de oportunidades” (de León, 2009, p. 356).

El 19 de diciembre de 1995, se promulgó la *Ley para las Personas con Discapacidad en el Distrito Federal*⁹, punta de lanza para ampliar y promover la inserción laboral de las personas con discapacidad; ya que con ella se obligaba a todas las empresas del *Distrito Federal* (DF), a ofrecer puestos de trabajo para las

⁹ Es conveniente indicar que dicha Ley en un primer momento sólo se buscó aplicar en el DF (hoy Ciudad de México), sin embargo, por su valor social llevó a plantearla como una obligación constitucional para todas las entidades del país.

personas con discapacidad. Esto quedaba claramente establecido en los siguientes términos:

- Que la equiparación de oportunidades es el proceso para hacer accesible la capacitación y el empleo de las personas con discapacidad. Define al trabajo protegido como aquel realizado por personas con discapacidad que no pueden ser incorporadas a un trabajo común por no alcanzar los requerimientos de productividad.
- [Que los...] temas prioritarios para impulsar el desarrollo de las personas con discapacidad los siguientes: prevención, asistencia médica, y rehabilitadora, obtención de prótesis, órtesis y ayudas técnicas orientación y rehabilitación sexual, capacitación de las familias y personas que apoyen a población con discapacidad, educación especial, empleo y capacitación para el trabajo, bolsas de trabajo, trabajo y talleres protegidos, promoción, protección y defensa de los derechos de las personas con discapacidad, facilidades urbanísticas y arquitectónicas, transporte público, vialidad, guarderías, turismo, vivienda y actividades deportivas, recreativas y culturales.
- [Que la...] LPDDF se propone a normar medidas y acciones que contribuyan a la integración social de las personas con discapacidad en el Distrito Federal entre estas acciones enunciadas por la ley están las de establecer políticas para cumplir con los programas nacional y locales en materia de discapacidad, garantizar la equidad, promover la difusión y defensa de las personas con discapacidad, planear, ejecutar y difundir el Programa de Desarrollo e Integración para las Personas con Discapacidad que incluye acciones específicas en educación y capacitación, salud y rehabilitación, empleo, capacitación y trabajo, accesibilidad a la infraestructura urbana y de transportes, actividades recreativas y culturales (CDHDF, 2008, p. 187).

Ley que ha servido de apoyo para mejorar la calidad de vida de los trabajadores con alguna discapacidad en el DF.

En el caso del IMSS, además de los servicios médicos que ofrece, para el 17 de noviembre de 1999 dio a conocer un acuerdo en el que apoyó la IL, de las personas con discapacidad intelectual. Acción que queda claramente establecida en el acuerdo 630/99 en los siguientes términos:

...si bien a las personas con discapacidad intelectual que reciben una pensión se les suspende cuando ingresan a un empleo Remunerado, la recuperan de forma inmediata al causar baja en dicho empleo.

[Teniendo además la función de prestar...]:

- Atención médica integral;
- Servicios de salud y seguridad en el trabajo;
- Prevención de riesgos de trabajo;
- Atención y calificación de riesgos de trabajo;
- Dictamen de invalidez;
- Servicios de rehabilitación y medicina física;

- Dictamen de beneficiarios de asegurados que no pueden mantenerse por su propio trabajo (beneficiarios incapacitados);
- Expedición del Certificado de discapacidad para fines del artículo 222 de la Ley del Impuesto sobre la Renta a patrones que contratan personas con discapacidad (CONAPRED, 2005, pp.14 y 46).

De hecho, no solo en el sector salud se dieron acciones en pro de la IL, de las personas con discapacidades, en general se trató de un gran reto para el Estado Mexicano, lo que poco a poco se ha atendido y fortaleciendo.

El Estado Mexicano dio apertura a vacantes para personas con discapacidad, acondicionando las instalaciones para que fueran adecuadas a las condiciones de las personas que eran incluidas laboralmente. En atención a esto el 17 de abril del 2000 la *Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)* emitió *La Norma Oficial Mexicana (NOM-001-STPS-1999)*, en la que se estableció que:

Edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo [debían contar con las condiciones...] de seguridad de higiene, [y...] que las puertas, vías de acceso y de circulación, escaleras, lugares de servicio para los trabajadores y puestos de trabajo, deben facilitar las actividades y el desplazamiento de los trabajadores discapacitados, cuando éstos laboren en el centro de trabajo (CDHDF, 2008, p. 186).

Dicha norma que obligó a los patrones a establecer las condiciones necesarias de seguridad dentro de los centros de trabajo, atendiendo a ciertos estándares¹⁰, para ofrecer un ambiente adecuado para la realización las actividades.

Así, para el 4 de diciembre del año 2000 se creó la *Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad*. (ORPIS como se conoce por sus siglas). “El objetivo central [era...] resolver las principales demandas del sector a través de proyectos y programas específicos que permitan

¹⁰Los estándares que se requieren para el cumplimiento de la (NOM-001- STPS-1999), se orientan a establecer: “...espacios seguros para la realización de las actividades de los trabajadores que en ella se encuentren, contar con orden y limpieza permanentes en las áreas de trabajo. [Buscando que cuando...] laboren trabajadores discapacitados en los centros de trabajo, las puertas, vías de acceso y de circulación, escaleras, lugares de servicio y puestos de trabajo, deben facilitar sus actividades y desplazamientos, Las escaleras, rampas, escaleras manuales, puentes y plataformas elevadas deben, además de cumplir con lo que se indica en la presente Norma, mantenerse en condiciones tales que eviten que el trabajador resbale al usarlas, Los elementos estructurales tales como pisos, puentes o plataformas, entre otros, destinados a soportar cargas fijas o móviles, deben ser utilizados para los fines a que fueron destinados, Los edificios y elementos estructurales deben soportar las cargas fijas o móviles de acuerdo a la naturaleza de las actividades que en ellos se desarrollen, de tal manera que su resistencia evite posibles fallas estructurales y riegos de impacto” (STPS, 2008, pp. 3-4).

la participación activa de las personas con discapacidad dentro del acontecer nacional” (ORPIS, 2001, párr. 2).

De esta manera la ORPIS se sumó a los esfuerzos por lograr consolidar nacionalmente las acciones orientadas a la IL, de las personas con alguna discapacidad.

Sumada a estos esfuerzos Vida Independiente México (VIM), planteó incorporar social y laboralmente de las personas con alguna discapacidad, especialmente a aquellas que se encuentran en sillas de ruedas. Una asociación en favor de los discapacitados que empieza a funcionar en el año 2000 bajo lo establecido en el artículo 27 “Trabajo y Empleo” de la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Artículo en el que quedo establecido que:

- Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:
- Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas (CDPD, 2000, párrs. 1y4).

Determinaciones legales que llevan a entender que las personas con discapacidad pueden realizar un trabajo productivo, siempre y cuando se les capacite y se les apoye para poder cumplir con sus tareas.

Para el 2002 la STPS promovió nuevas reformas encaminadas a ver que el sector productivo cumpliera con sus obligaciones de apertura laboral a las personas con discapacidad; lo que dio a conocer a través de un decreto en el que se aprobó el

Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018. En éste se establecieron acciones para la capacitación, apertura de agencias de IL y generación de una bolsa de trabajo. De tal manera que los artículos segundo y tercero, donde se indica:

El Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018 será de observancia obligatoria para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las entidades paraestatales coordinadas por la misma; las demás dependencias y entidades de la Administración Pública Federal se sujetarán a sus disposiciones cuando dicho programa incida en el ámbito de sus respectivas competencias.

[...]Las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal que resulten competentes, de conformidad con el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018 y las disposiciones jurídicas aplicables, elaborarán sus respectivos programas y anteproyectos de presupuesto. Estos últimos deberán destinar los recursos presupuestarios correspondientes para el eficaz cumplimiento de los objetivos y metas del Plan Nacional de Desarrollo y de dicho Programa Nacional (STPS, 2014, p. 1).

En síntesis, la STPS ha sido uno de las instituciones con mayor participación en la promoción de la IL de las personas con discapacidad, sobre todo a través de diversos servicios de apoyo y de capacitación, para hacer valer los derechos laborales de este sector de la población.

En ese mismo año el DIF, en pro de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, planteó los siguientes servicios:

- [Contrar] con agencias de Inclusión Laboral para las Personas con Discapacidad con el objetivo de ampliar la cobertura de atención en capacitación y empleo. Las personas con discapacidad tienen el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible.
- Cuenta con centros de rehabilitación que buscan mejorar la calidad de vida a través de la atención rehabilitatoria integral para favorecer la inclusión educativa, laboral y social. Atienden la cobertura de atención médica y paramédica de las personas con discapacidad a través de la formación de médicos especialistas en rehabilitación, licenciados en terapia física, en terapia ocupacional y realizar acciones de educación continua dirigida al personal médico y paramédico (DIF, 2015, párrs. 3 y 4).

Así el DIF no sólo centró su atención en el núcleo familiar, sino también en atender las demandas de las personas con discapacidad para favorecer su IL y social.

Un año después, el 11 de junio de 2003, entró en vigor la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. Ésta se enfocó en evitar la distinción en los contextos escolares, laborales y sociales, estableciendo:

...las personas con discapacidad son iguales ante la ley a pesar de que tengan deficiencias y/o barreras que les impiden su participación plena y efectiva ante la sociedad:

[Motivo por el cual quedan prohibida...] toda práctica discriminatoria, incluida la de impedir la libre elección del empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, o establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales. Esta ley reitera la obligación de los órganos públicos federales de llevar a cabo medidas positivas a favor de las personas con discapacidad, como crear programas de capacitación para el empleo y fomento a su integración laboral (CDHCU, 2003, p. 1).

En este mismo año se emitió la *Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación*. Misma que tuvo como objetivo aminorar las diferencias sociales por razones de, raza, religión y discapacidad, para que todas se integren de manera plena a la sociedad.

Dos años más tarde, el 10 de junio de 2005, se dio a conocer *Ley General sobre Personas con Discapacidad*, se determinó como derecho de toda persona: la justicia, la equidad y la igualdad de condiciones. En la cual se impuso:

La igualdad y la equiparación de oportunidades deben ser el marco del plan inclusión de las personas con discapacidad. Señala los principios que deberían observar las políticas públicas en la materia, como son: la equidad, la justicia social, la equiparación de oportunidades, el reconocimiento de las diferencias, la desigualdad, la integración y la accesibilidad. Es importante resaltar que, dentro de las garantías y derechos, reconoce por primera vez a la Lengua de Señas Mexicanas (LSM) como una de las lenguas nacionales.

El objeto de esta LGPD es establecer las bases que permitan la plena inclusión de las personas con discapacidad en un marco de igualdad y de equiparación de oportunidades, en todos los ámbitos de la vida. Reconoce a las personas con discapacidad sus derechos humanos y ordena el establecimiento de las políticas públicas necesarias para su ejercicio.

[Además en su artículo noveno se indica...]. Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad. Para tales efectos, las autoridades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas:

- I. Promover el establecimiento de políticas en materia de trabajo encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad; en ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo;
- II. Promover programas de capacitación para el empleo y el desarrollo de actividades productivas destinadas a personas con discapacidad;

- III. Diseñar, ejecutar y evaluar un programa federal, estatal y municipal de trabajo y capacitación para personas con discapacidad, cuyo objeto principal será la integración laboral (CDHDF, 2008, pp. 34 y 49).

Una ley para establecer las bases que permitan más oportunidades de desarrollo en el ámbito laboral de las personas con discapacidad. Misma que se logra al reconocer los derechos de las personas con alguna discapacidad, en un marco de justicia social, respeto y sobre todo de igualdad de oportunidades.

Dos años después la *Secretaría de Educación Pública (SEP)*, dio a conocer en su *Programa Sectorial de Educación 2007-2012*, donde puso como uno de sus prioridades ofrecer educación para la convivencia y para la inclusión educativa. Buscando, a su vez, ofrecer oportunidades de formación a toda la sociedad. Se estableció en el apartado “importancia para el desarrollo del país, de los objetivos sectoriales”:

Ampliar las oportunidades educativas para reducir desigualdades entre grupos sociales, cerrar brechas e impulsar la equidad. Una mayor igualdad de oportunidades educativas, de género, entre regiones y grupos sociales como indígenas, inmigrantes y emigrantes, personas con necesidades educativas especiales. Para lograrla, es necesaria la ampliación de la cobertura, el apoyo al ingreso y la permanencia de los estudiantes en la escuela, el combate al rezago educativo y mejoras sustanciales a la calidad y la pertinencia. El momento demográfico que vive México obliga a realizar un esfuerzo mayor en la educación media superior, en donde se plantea llevar a cabo una profunda reforma (SEP, 2007, p. 11).

Programa que pone de manifiesto el disminuir las desigualdades entre los sectores sociales, incluidas las personas con discapacidad y el fortalecer su IL.

Para el 2 de mayo de 2008 la *Dirección General de Atención a la Discapacidad*, publicó que: “...se reconocen los Derechos Humanos de las personas con discapacidad y se establecen medidas para que el Estado los garantice conforme al enfoque de Derechos Humanos, la igualdad de oportunidades y la no discriminación” (CNDH, 2008, párr. 6).

Para el 20 de octubre de 2009 se dio la creación de otra institución en favor de la IL. Esta se autodenominó *Puertas Abiertas Asociación de Beneficencia Privada*

(ABP). Que tiene como labor el promover la capacitación laboral de las personas con discapacidad, porque:

...una asociación que promueve la inclusión laboral de las personas con discapacidad, para lograr su autosuficiencia mediante la promoción de la inclusión laboral y la capacitación para el trabajo.

Buscamos abrirles las puertas a todas aquellas personas con discapacidad que tienen una aspiración por desarrollarse laboralmente en un ámbito incluyente, justo y sin discriminación

Acuerdo: inclusión laboral a personas con discapacidad

- Promover y trabajar por la contratación exitosa de las personas con discapacidad en empresas y organizaciones.
- Capacitar a las personas con discapacidad para elevar su nivel de conocimientos para ser competitivos en el mercado laboral
- Educar y sensibilizar las empresas sobre los beneficios de convivir y contratar personas con discapacidad (ABP, 2009, párrs. 1- 3).

ABP, ha logrado apoyar a las personas con discapacidad en su proceso y/o incorporación laboral, lo que se puede ver en las siguientes cifras:

- 96 empresas han contratado a los candidatos de ABP,
- 128 candidatos con discapacidad contratados,
- 293 candidatos con discapacidad que han sido capacitados laboralmente,
- 329 candidatos con discapacidad en bolsa de trabajo y
- 4558 personas informadas a través de actividades de sensibilización. (ABP, 2009, párr. 1).

Poco tiempo después la Organización *JUNTOS* se constituyó como una Asociación Civil, que tiene como objetivo de ayudar y atender a las personas con discapacidad, para ofrecerles educación y capacitación con miras a lograr su inserción laboral. Se trata de:

...una organización nacional sin fines de lucro que busca mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y cambiar la cultura de la sociedad para que ésta sea más incluyente, justa, empática y consciente de las necesidades de los demás. [Buscando...] mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad preparando para ellos un lugar de trabajo digno, accesible y con personas sensibilizadas en el tema de discapacidad para que ésta se adapte de mejor manera y pueda incrementar su nivel de independencia y de autodeterminación (JUNTOS, 2008, párrs. 1 y 6).

Organización civil que ha favorecido la IL, orientada a que las personas con discapacidad logren su incorporación al campo laboral ya que en el 2015 logró capacitar a 85 personas con discapacidad, e incluir a un empleo formal a 70 de éstas, logrando que el 85% de ellos permaneciera en su trabajo hasta por un año. Actualmente, esta organización trabaja en conjunto con 60 empresas en los estados de Oaxaca, Nuevo León y Querétaro.

De hecho, el 10 de septiembre de 2010, se publicó la *Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal*. Una ley que en su artículo 47 deja establecida la creación del *Instituto para la Integración al Desarrollo de las personas con Discapacidad* (INDEPEDI como se le conoce por sus siglas). Organismo público descentralizado de la Administración Pública del Distrito Federal con personalidad jurídica y patrimonio propios, orientado a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad a través del libre ejercicio de sus derechos en un ambiente de igualdad de oportunidades, para lo que tiene la responsabilidad de diseñar, supervisar y evaluar las políticas públicas en materia de discapacidad (ALDF, 2010, pp, 9-10).

Además, dicha Ley, en sus artículos 21, del capítulo quinto “Derecho al trabajo y a la capacitación”, dejó establecido que:

[Se tienen que establecer los mecanismos necesarios para:]

- I.- Incorporar a personas con discapacidad al sistema ordinario de trabajo, o en su caso, su incorporación a sistemas de trabajo protegido en condiciones salubres, dignas y de mínimo riesgo a su seguridad;
- II.- [dar] Asistencia Técnica a los sectores empresarial y comercial en materia de discapacidad [...];
- V.- Vigilar y sancionar conforme la legislación aplicable, que las condiciones en que las personas con discapacidad desempeñen su trabajo no sean discriminatorias [...].

[Así mismo:]

- I.- Promover a través del Programa de Empleo y Capacitación, la contratación de personas con discapacidad, en los diferentes sectores productivos y de servicios, creando para ello, programas para la capacitación y el adiestramiento laboral de personas con discapacidad, la creación de agencias laborales, ferias de empleo, y de centros de trabajo protegido;
- II.- Crear un sistema de colocación laboral que permita ofertar empleo al mayor número de personas con discapacidad, promoviendo su permanencia y desarrollo en el mismo;

- III.- Difundir entre las empresas, industrias y giros comerciales, los estímulos fiscales y demás beneficios que se deriven de la contratación de personas con discapacidad;
- IV.- Diseñar y operar programas de trabajo protegido para personas con discapacidad intelectual, y personas con discapacidad motriz severa; y
- V.- Creará un registro de las empresas, industrias y comercios que contraten a personas con discapacidad, a efecto de que sean objeto de visitas de inspección para verificar la existencia fehaciente de la relación laboral. En este caso, la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo del Distrito Federal dará vista a la autoridad correspondiente a fin de que, en su caso, se inicien los procesos administrativos y legales correspondientes por el incumplimiento de esta disposición, con base en la presente Ley y demás normas aplicables (ALDF, 2010, pp. 5-6).

Con dicha ley el ahora gobierno de la Ciudad de México se comprometió a ofrecer servicios de calidad para que las personas con discapacidad puedan emplearse y tener una mejor calidad de vida.

Un año más tarde, el 30 de mayo del 2011, el Gobierno Federal promulgó en su Diario Oficial la *Ley General para la Inclusión de la Personas con Discapacidad*¹¹ en la que se estableció que:

Las condiciones en las que el Estado debe promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades (SEP, 2011, p. 37).

Esta ley parte de la idea de que las oportunidades sociales deben ser para todos, sin excluir o rechazar a las personas con alguna discapacidad, busca generar un cambio de actitud en las personas que las discriminan y trata de contribuir efectivamente a la igualdad de derechos, aceptando las diferencias y apoyando su IL.

En ese mismo año la asociación civil *Portavoz de Personas con Discapacidad* (PPD), inició acciones orientadas a promover: "...la inclusión laboral de las personas con discapacidad reclutando y seleccionando candidatos idóneos para cubrir las vacantes de las empresas con las cuales colaboramos. Lograr el empleo

¹¹ Una de las leyes más importantes, que tiene como base la igualdad entre las personas con discapacidad, valorando sus derechos y sus diferencias.

normalizado en empresas competitivas, y en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores” (PPD, 2011, párrs. 1 y 2).

Poco tiempo después la STPS dio a conocer una más de sus acciones e iniciativas para apoyar a las personas con discapacidad que buscan emplearse, lo que impulsó con la participación y colaboración de *Coca-Cola FEMSA* como se conoce por sus siglas). Una empresa que aboga y apoya la inserción laboral de personas con alguna discapacidad, lo que llevó a que en el 2013 se le otorgara la distinción “Gilberto Rincón Gallardo” como una empresa incluyente. La cual buscó:

... sus centros de trabajo sean competitivos a través de ambientes de trabajo armoniosos, igualitarios e íntegros basados en el Sistema de Inclusión Laboral congruente con nuestra estrategia de Sostenibilidad. Por esta razón Coca-Cola FEMSA impulsa el Proyecto: conciencia y congruencia con la comunidad y la gente”, un programa que además de integrar a su plantilla talento humano que pertenece a grupos en situación de vulnerabilidad, fomenta el desarrollo personal y laboral, y que fue distinguido con la medalla de plata en la categoría de Mejor Contribución en Responsabilidad Social durante la novena entrega del Premio Nacional “Excelencia en la relación empresa-cliente y centros de contacto.

Servicios que prestan: de acuerdo con sus políticas, compartir los conocimientos, procedimientos y experiencias de contratación de personas con discapacidad (FEMSA, 2014, párrs. 1y 2).

Empresas como ésta son un claro ejemplo a seguir, ya que gracias a su apoyo cada vez son más las oportunidades laborales para las personas con discapacidad. Si bien FEMSA no ofrece trabajo protegido, pero sí tiene un taller denominado “Uno a uno Taller Protegido”, en el que participan 23 personas con discapacidad intelectual, con la finalidad de darles la oportunidad de incorporarse a un empleo y, con ello, promover su IL.

En esta misma década, en el 2014 en el Diario Oficial de la Federación, se publicó el *Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad*, con el claro objetivo de hacer valer los derechos laborales de las personas con discapacidad, estableciendo que:

Artículo primero. Se aprueba el Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018.

Artículo segundo. El Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018 será de observancia obligatoria para la Secretaría de Desarrollo Social y las entidades paraestatales coordinadas por la misma; las demás dependencias y entidades de la Administración Pública Federal se sujetarán a sus disposiciones cuando dicho programa incida en el ámbito de sus respectivas competencias.

Artículo tercero. Las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal que resulten competentes, de conformidad con el Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018 y las disposiciones jurídicas aplicables, elaborarán sus respectivos programas y anteproyectos de presupuesto. Estos últimos deberán destinar los recursos presupuestarios correspondientes para el eficaz cumplimiento de los objetivos y metas del Plan Nacional de Desarrollo y de dicho Programa Nacional.

Artículo cuarto. La Secretaría de Desarrollo Social, con la participación que conforme a sus atribuciones les corresponde a las secretarías de Hacienda y Crédito Público y de la Función Pública, en los términos de las disposiciones jurídicas aplicables, dará seguimiento a la implementación de las acciones y al cumplimiento de los objetivos establecidos en el Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018, y reportará los resultados obtenidos con base en las metas e indicadores correspondientes.

Artículo quinto. La Secretaría de la Función Pública, en el ámbito de su competencia, vigilará el cumplimiento de las obligaciones derivadas de las disposiciones contenidas en el presente Decreto (SDS, 2014, pp. 1-2).

Ya para el 8 de septiembre de 2015 se creó el *Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación* (CONAPRED). Consejo que tuvo como uno de sus objetivos generales:

...diseñar una estrategia que promueva el trabajo digno mediante el establecimiento de criterios y procedimientos que favorezcan la contratación, permanencia, capacitación y promoción laboral en un entorno incluyente, accesible y que fomente su desarrollo, así como la adaptación de un modelo de trabajo con acompañamiento para brindar asistencia durante el proceso de incorporación inicial.

Contar en la plantilla de personal con un mínimo del 5% de personas con discapacidad laborando en el Consejo, asegurar la accesibilidad en el espacio físico, de las comunicaciones y la información, así como en los sistemas y tecnologías de la información, son otros de los objetivos de esta política de inclusión (SEGOB, 2015, párrs. 4 y 5).

Finalmente, para el 3 de marzo del 2015 el Gobierno del Distrito Federal lanzó el *Programa Empodera T*, estrategia orientada hacia la IL, de personas con discapacidad en la Ciudad de México, con el que se buscó ofrecer capacitación y empleo a las personas con discapacidad. Un programa vigente que tiene dos grandes líneas de acción:

Evaluación de las habilidades de cada una de las personas que requieren de un empleo para detectar áreas profesionales y se pueda encontrar un nicho de desarrollo.

Ofrecer capacitación adecuada acorde a la oportunidad de desempeñar un trabajo acercarlo a empresas que tengan ofertas de empleo incluyente (SEGOB, 2015, párr. 3).

De esta manera México ha desarrollado acciones, se han impulsado programas y han creado instituciones en pro de la IL de las personas con discapacidad, aún queda por mejorar en lo que respecta: a empleos protegidos, a empleos duraderos con todas las prestaciones de ley y a una capacitación actualizada y efectiva que potencie dicha inclusión.

CAPÍTULO 2

EL FUNCIONAMIENTO DE LOS CAM LABORAL EN MÉXICO

A partir de que se firmó el, ANMEB, el Subsistema de Educación Especial vio modificadas sus funciones y la estructura de sus servicios. Se crearon los *Centros de Atención Psicopedagógica de Educación Preescolar (CAPEP)*, las UOP y los CAM, quedando estos últimos como el último bastión de lo que eran las escuelas de EE. Así, desde que se abrieron los CAM, se han constituido en los centros encargados de atender y de ofrecer servicios educativos para garantizar una educación de calidad para los niños y jóvenes con discapacidad. Además, en algunos casos, son centros de capacitación para apoyar la IL, de esta población.

La capacitación para el trabajo que ofrece el CAM-L a través de sus especialidades, además de apoyar a los jóvenes para que aprendan un oficio emprende actividades orientadas a generar bolsas de trabajo y acuerdos con empresas donde puedan ser incluidos laboralmente.

De esto trata el presente capítulo, de explicar la manera en la que funcionan los CAM y, en especial, los CAM-L en México (punto central de la tesis), ya que se han convertido en las instituciones de mayor relevancia para preparar a los adolescentes y jóvenes con alguna discapacidad para que puedan acceder a empleos formales.

Para ello el capítulo se divide en dos grandes apartados: un primero en donde se expone los antecedentes de lo que hoy conocemos como CAM-L, para esto se parte de los orígenes de la EE, para poder dar el contexto que antecede a la estructura de estos centros y cómo es que un gran número de escuelas de EE se transformaron en los CAM. Un segundo que se divide en dos subapartados: uno de carácter general donde se explica cómo es el funcionamiento y estructura de los CAM; y otro, en donde se precisa lo que son los CAM-L, es decir, donde se

habla de cuál es su forma de organización y cuál es la oferta educativa de estos centros.

Explicación que sirve para dar contexto al estudio de caso que realizamos en el CAM-L 31, responsable de capacitar y apoyar la IL, de los adolescentes y jóvenes con discapacidad.

2.1. Antecedentes de los CAM laboral en México

Se puede decir que el antecedente directo e inmediato de los CAM, son las escuelas de EE, instituciones que en sus inicios se orientaron a ofrecer atención, cuidados y educación a las personas con discapacidad.

La EE institucionalizada en el México se inicia en el año de 1865, cuando Eduardo Huet, propone a Ignacio Trigueros, Alcalde Municipal de la Capital, la creación de una escuela para sordomudos. Propuesta que Trigueros consideró que era buena idea, pues él ya tenía en miras la creación de una escuela que atendiera y educara a los niños y jóvenes ciegos, lo que no había concretado debido los requerimientos que esto implicaba. Sin embargo, con el apoyo y dirección de Eduardo Huet en junio de 1866, creó la *Escuela Municipal de Sordomudos*. Una institución de carácter público, apoyada por el Ayuntamiento de la Ciudad de México y ubicada en el Antiguo Colegio de San Juan de Letrán (SEP-DEE, 2010, p. 23).

Un año más tarde (1867), Juárez regresó a la Ciudad de México para ejercer su segundo mandato constitucional, teniendo como una de sus prioridades extender la educación pública gratuita y laica en todo el país, lo que lo llevó a instituir el *Ministerio de Justicia e Instrucción Pública*, creó la *Escuela Nacional de Sordomudos*. Institución que se enfocó a atender, cuidar y educar a las personas con dicha discapacidad (SEP-DEE, 2010, p. 24).

Para consolidar estos cambios Juárez decretó el 2 de diciembre de 1867 la *Ley Orgánica de Educación*, en la que se estableció que la instrucción primaria era gratuita para los pobres y obligatoria para todos. Condición que de algún modo involucró a personas con discapacidad, ya que: “En el Capítulo II, refiere que en la *Escuela Nacional de Sordomudos* los alumnos deberán aprender la lengua española escrita, expresada por medio de alfabeto manual y pronunciada cuando haya aptitud para ello en los niños...” (SEP-DEE, 2010, pp. 24-25).

Un mes antes, el 28 de noviembre de 1867, Juárez decretó la creación de la *Escuela Normal de Sordo-Mudos*. Donde se formarían los docentes responsables de atender y educar a los niños y jóvenes que ingresaran a la *Escuela Nacional de Sordomudos* (SEP-DEE, 2010, p.25).

Para 1870, Trigueros con el apoyo de Juárez fundó la *Escuela Nacional de Ciegos “Lic. Ignacio Trigueros”*. Ésta se ubicó en el Colegio de San Gregorio, donde se acondicionaron dos habitaciones como aulas, para atender a tres alumnos que eran limosneros, por lo que además se les dio ayuda económica. “Posteriormente, en 1871 el gobierno del Presidente Juárez cedió parte del Antiguo Convento de la Enseñanza para la instalación de la escuela” (SEP-DEE, 2010, pp. 25-26).

Un año más tarde, en 1872, Juárez nuevamente se proclamó presidente de la República, durando su mandato hasta 1876. Periodo de gestión de cuatro años en el que Tejada continuó con los proyectos educativos de las personas con discapacidad que Juárez impulsó con sus Leyes de Reforma. Además, de apoyar a Juárez en su pretensión de lograr que la educación pública que fuera gratuita y laica en todas las escuelas del país. Como dice Martínez:

La Reforma Educativa emprendida por Juárez y continuada por Lerdo de Tejada constituye el punto de partida del proceso educativo del Porfiriato. Esta Reforma en resumen establece que la gratuidad de la enseñanza, especialmente para los niños pobres, fuese con fondos municipales o con fondos de los dueños de fincas y haciendas; impuso la obligatoriedad de la instrucción, y en cuanto a la orientación teórica, se inclinó decididamente por un laicismo positivista (2012, p. 519).

Al término de su periodo, la *Escuela Nacional de Ciegos* y la *Escuela Nacional de Sordomudos* siguieron funcionando. Sin embargo, Lerdo buscó reelegirse como presidente, pero ante esto, Porfirio Díaz se negó, para ser él quien asumió el poder de 1876 hasta 1911. En este período inició un *nuevo modelo asistencial para la atención de las personas “atípicas”* (deficientes mentales, sordomudos y ciegos), buscando otorgarles a los jóvenes los medios requeridos para integrarse a la sociedad y poder ser independientes. A su vez se estableció un reglamento en el que se tenía que atender a los adolescentes y jóvenes de bajos recursos para brindarles el cuidado adecuado (SEP-DEE, 2010, p. 16).

Como parte de los avances en materia de educación, en 1884 Francisco Fagoaga, político mexicano y colaborador de Porfirio Díaz, promovió la creación del *Hospicio para Pobres*, en el que se atendería a la población infantil y adultos mayores que presentaban problemas visuales. En éste, como indican Bernal y Alarcón, se daba la: “...enseñanza de letras y de dibujo, lecciones de música y talleres de costura y bordado, con la finalidad de ayudar a los internos a inserción en la sociedad” (2012, p. 43).

Una formación que posibilitó el que las personas con discapacidad visual aprendieran un oficio, incrementando su nivel de conocimiento y las habilidades para desempeñar tareas, para poder acceder a un empleo.

Hospicio para Pobres que fue una clara muestra del interés que Porfirio Díaz mantuvo por ofrecer educación donde hubiese mejores condiciones para los estudiantes de nivel primaria que presentaran alguna discapacidad. Como parte de sus acciones convocó el *Congreso Nacional de Instrucción Pública*, 1889-1890 con la intención de mejorar la educación en general y delimitar las políticas educativas que podrían llevar a unificar la educación básica a nivel nacional. A finales de 1890 Joaquín Baranda, Ministro de Justicia e Instrucción Pública, convocó el *Segundo. Congreso Nacional de Instrucción*, con el “propósito de

discutir y resolver los temas que habían quedado pendientes en el congreso anterior, tales como los métodos, procedimientos y sistemas de la instrucción primaria y las escuelas especiales” (SEP-DEE, 2010, p. 27-28).

En 1897 se emitió la *Ley Provisional de Instrucción Primaria*, en la que quedó establecido el que los padres de familia que no lleven a sus hijos a cursar la educación primaria serían sancionados, siendo la excepción aquellos que tuvieran hijos con alguna discapacidad, una muestra de la visión que se tenía de su educación. Esto quedó claramente establecido en el artículo 10 de dicha Ley, donde se indica textualmente: “Quedan exceptuados de cumplir con el precepto de la instrucción obligatoria en el Estado: Los niños enfermos o con defectos físicos que les impidan consagrarse al estudio” (Zamora, *n.d.*, párrs. 11 y 12).

Producto de estos acontecimientos, en 1901 Porfirio Díaz y su médico Francisco Vázquez se dieron a la tarea de visitar las escuelas de sordomudos en los Estados Unidos, con la finalidad de conocer cómo era su atención y educación. Experiencia que los llevó a sugerir:

- Que en los estados y territorios debería de existir escuelas para atender el mayor número de sordomudos.
- Practicar un examen a los menores con el fin de determinar que método oral o mímica necesitan.
- Que se separe a los alumnos de acuerdo al método al que se está sustituyendo.
- Que se iniciara a los niños sordos en el aprendizaje de un oficio con el fin de que pudieran ser independientes económicamente.
- Que se incremente el número de aspirantes de profesores de sordos con el fin de que pudieran irse a otros territorios (Varela, 2014, párr. 2).

Acciones que estuvieron orientadas a ofrecer una mayor cobertura y atención a la población de sordomudos en el país.

Siete años después, en 1908, es promulgada la *Ley de Educación Primaria para el Distrito y Territorios Federales*, hecho que tuvo como principal promotor a Justo Sierra quien contó con el apoyo del Congreso Superior de Educación Pública. Se trataba de una Ley que en su artículo 16 establecía que la *Secretaría de*

Instrucción Pública y Bellas Artes, tenía como una de sus tareas prioritarias crear escuelas primarias especiales para aquellos alumnos que presentaran alguna discapacidad o impedimento físico y que por la misma razón no podían incorporarse a las escuelas primarias. Asimismo, se establecía que la educación primaria era obligatoria para todo el pueblo en general (SEP-DEE, 2010, p. 31).

Dicha Ley planteó la obligación de atender a los alumnos con discapacidad de acuerdo con sus particularidades, puesto que también tenían derecho a recibir educación y capacitación para su desarrollo personal.

Ya para 1910 se venía incrementando el apoyo a la insipiente EE en el país, sobre todo debido a la promoción que Rodolfo Menéndez de la Peña (pedagogo, periodista y escritor cubano), logró darle al elaborar un artículo sobre las características y necesidades de los niños con discapacidad. Artículo que tituló “Educación de la Infancia Anormal” y el que fue ampliamente difundido en México, para dar a conocer una clasificación que él hacía de las discapacidades en cinco categorías. Éstas eran:

1. [...]Anormales Físicos: son los enanos, jorobados, cojos, inválidos en general, con inteligencia normal o desarrollada.
2. [...]Anormales Sensorios: son los que tienen mal desarrollado, o no desarrollado, uno o más sentidos (ciegos, sordos, mudos, afectados de la palabra). Pueden ser educados con métodos especiales.
3. [...]Anormales Intelectuales: son aquellos que tienen imperfectas las funciones cerebrales y sensoriales (imbéciles, e idiotas, los perezosos.
4. [...]Anormales del Sistema Nervioso, llamados también anormales patológicos: son los que pueden tener sentidos y la inteligencia en estado normal, pero que presentan alteraciones del sistema nervioso (histéricos, epilépticos, los atacados de corea o mal de San Vito y los de rostro y ademanes convulsivos, neurasténicos o hiperestésicos).
5. [...]Anormales Pedagógicos: Son los niños con inteligencia y desarrollo normal, sin embargo, son ignorantes debido al abandono al que han vivido (SEP-DEE, 2010, pp. 30-31).

Categorización que Menéndez realizó para los niños anormales, ya que se percató que no se había puesto gran empeño a su instrucción y que faltaba poner mayor atención a ello.

Distinción que, de una u otra manera, significó la necesidad de formar especialistas para la atención y educación de cada una de las discapacidades. Hecho notable que llevó a que en ese mismo año se diera una amplia participación de médicos y profesores mexicanos en el *Tercer Congreso de Higiene Escolar*, el cual tuvo efecto en la ciudad de París. Evento en el que se propuso que la enseñanza a los niños “anormales” debería estar conducido tanto por médicos como profesores, ya que los niños tenían la necesidad y el derecho de ser atendidos y valorados en su estado mental y en caso de que así fueran, se les clasificara con la finalidad de poder darles seguimiento oportuno y pertinente a sus necesidades educativas (SEP-DEE, 2010, pp. 32-33).

Tercer Congreso de Higiene Escolar que sirvió de fundamento para que se dieran diversas iniciativas orientadas a mejorar la atención y las condiciones educativas de los niños mexicanos con alguna discapacidad, buscando con ello ofrecerles un trayecto escolar supervisado por especialistas. Hecho inédito, hasta ese momento, que permitió la incorporación de médicos en las escuelas, con la finalidad de atender las necesidades especiales de este sector escolar.

Un año después, en 1911, en México es promulgada la *Ley de Instrucción Rudimentaria*, y en 1908 la Ley de Educación Primaria, con la intención de debatir en torno a la escolarización obligatoria y comprometer la creación de escuelas para la enseñanza de toda la población, en especial para los indígenas. A la vez que:

La nueva organización, sobre todo en su respuesta a los grupos más vulnerables, se materializa en la Ley de Educación Primaria de 1908 y en la Ley de Instrucción Rudimentaria de 1911, que dispone la creación de escuelas o enseñanza especial para los menores con discapacidad y la estructuración de la primera escuela rudimentaria para la población indígena. En la primera predomina un modelo asistencial con una orientación médico-clínica, en la que la 'atención' se considera arraigada en la propia naturaleza del sujeto. En la segunda se proponen incorporar a los indígenas a la civilización y a la vida nacional mediante la castellanización. El propósito de atender a los menores con discapacidad desde la educación primaria se pierde cuando, después de la Revolución, las nuevas políticas de educación especial empiezan a delinear un sistema paralelo. De manera similar, las escuelas rudimentarias tenían poco en común con las de educación primaria (Morales. En: Latapí, 1999, p.144).

Una década después, el 30 de octubre de 1921, Álvaro Obregón creó la SEP, institución que tuvo como titular en ese momento a José Vasconcelos. Hecho que permitió dar mayor orden a la educación en México. A la par se realizó el *Primer Congreso Mexicano del Niño*, evento que fue punta de lo que hoy es la EE en nuestro país, ya que éste se fortaleció su institucionalización. De ahí que Gutiérrez indique:

El primer Congreso Mexicano del Niño [...], puede enunciarse como un evento que marcó el inicio del periodo de institucionalización de la Educación Especial, en el cual, no nos estamos refiriendo a un espacio temporal, sino más bien, a la forma de concebir la atención educativa de los anormales, a los comportamientos y actitudes desarrolladas en función de un tipo de sociedad, en este caso la mexicana, dentro de la cual se circunscribieron las concepciones y tendencias de la educación de una nación (2009, p. 75).

Dos años después, en enero de 1923, y dados los logros obtenidos con el *Primer Congreso Mexicano del Niño*, se llevó a cabo un segundo congreso, en el que nuevamente se planteó la necesidad de fortalecer la EE, buscando mejorar la atención de los niños con discapacidad y el ofrecerles un desarrollo personal que les permitiera integrarse a la sociedad. Esto llevó a que en 1925 se creara el *Departamento de Psicopedagogía e Higiene Escolar para la Población Estudiantil*. Un departamento que tenía la finalidad de:

...conocer, las condiciones físicas y mentales en las que se encontraban los grupos escolares urbanos y así determinar las consecuencias en el trabajo escolar y su salud en general. Asimismo, se dejaba entrever, la preocupación por atender a los niños que resultaran seleccionados con alguna deficiencia física y mental (Güemes, 2011, pp. 5-6).

Logros en la atención y educación de los niños con discapacidad que favoreció la creación del *Instituto Médico Pedagógico*, institución creada el 7 de junio de 1935, la que estaría destinada a la labor docente y a ofrecer los servicios médicos y psicológicos que requerían los niños que presentaban problemas físicos y mentales; asimismo formar la planta docente para la EE. Una institución que pocos años después cambiaría de nombre por el de *Instituto Nacional de Psicopedagogía* y que se reorientaría a ofrecer atención y EE sólo a aquellos niños que tenían deficiencias mentales (Lino, 2012, p. 140).

Proceso de institucionalización de la EE en México y que favoreció la creación de más instituciones para la atención de la diversidad de discapacidades. Claro ejemplo de esto fue la *Clínica de la Conducta*, institución que estuvo partir de 1937 a cargo del Dr. Francisco Elizarras y que estudiaba a los alumnos “normales” para posteriormente compararlos con alumnos que presenten alguna “desviación” en su conducta y con ello, brindarles atención oportuna para que no fueran excluidos.

Producto del valor que se le venía dando a la atención y a la EE de niños con discapacidad, la Profesora. Odalmira Mayagoitia¹² fue responsable de la creación de Centros de Rehabilitación, las Escuelas de EE y en el DF la *Escuela Normal de Especialidades* (el 7 de junio de 1943). Una institución orientada a “...la formación de docentes o maestros especialistas en Educación Especial, [...] referente que dio inicio al cambio en la profesionalización y conceptualización científica de los maestros de la educación especial en el país” (Quiroz, 2014, p. 42).

En dicha institución, de acuerdo con lo que se indica en el Cuadro 2, cronológicamente fueron ofreciéndose las siguientes especialidades:

CUADRO 2

Año	Especialidad
1943	Deficiencia Mental Menores Infractores
1945	Ciegos y Débiles Visuales Sordomudos (Audición y Lenguaje)
1955	Lesionado del Aparato Locomotor

(García, *n.d.*, p. 57)

Formación de especialistas que permitió el ir incrementando, poco a poco, la planta docente de los centros de EE que había en el país.

¹²Odalmira Mayagoitia, fue profesora de EE desde 1943. “...Por la intensa labor que desarrolló, fue parte importante del reconocimiento de la SEP al Sistema de Educación Especial y que dio origen a la Dirección General de Educación Especial, fue la primera directora en el año de 1970” (Moreno, 2003, p. 4).

A la par de la creación de la *Escuela Normal de Especialidades*, se dio la inauguración de la *Escuela de Educación Especial para Discapacitados Intelectuales*. Institución donde se ofrecía atención y educación a las personas con esta discapacidad, para que unos años después se diera la inauguración del *Instituto Nacional de Psicopedagogía* cuya función fue ofrecer atención y estimulación a los niños que tenían problemas de lenguaje. Institución que para 1952 pasó a ser la *Clínica Ortolalia* (SEP-DEE, 2010, p. 37).

Otras dependencias de gobierno que en esta década de los años 50 se sumaron a la atención de niños con alguna discapacidad fueron: la *Secretaría de Salubridad y Asistencia y la Lotería Nacional* (1955), buscando ofrecer apoyos económicos a los niños que presentaban debilidad visual; lo que derivó en la creación del *Instituto para la Rehabilitación de los Niños Ciegos y Débiles Visuales* (SEP-DEE, 2010, p. 50).

Ya para 1958, el presidente Adolfo López junto con Jaime Torres, titular de la SEP, emprendieron un proyecto educativo orientado a resolver el incremento de personas “analfabetas”¹³, proyecto con el que se buscó abatir la insuficiencia de escuelas para cubrir la demanda educativa de toda la población. Dicho proyecto se conoció como el *Plan de Once Años*, el cual fue aprobado el 1ero. de diciembre de 1959. Un plan que representó: “[...] el primer intento en México por planificar la educación a largo plazo [y buscar...] ampliar las oportunidades de educación y mejorar la calidad de la enseñanza [para todos]” (Greaves, 2009, pp. 1y 4).

Plan que aportó grandes beneficios a la EE, ya que en ese mismo año se creó la *Oficina de Coordinación de Educación Especial*, que quedó bajo la dirección de Odalmira Mayagoitia, quien tuvo como una de sus funciones crear en los distintos

¹³Es conveniente indicar que no es lo mismo analfabeta que ágrafo: en el caso del primero se refiere a la ausencia de un alfabeto, mientras que en el caso del segundo se refiere a la ausencia de grafía, de ahí que consideremos que el concepto de analfabeta ha sido mal empleado.

estados de la República escuelas de EE¹⁴. Instancia de administración de la EE que dependía directamente de la *Dirección General de Educación Superior e Investigación Científica*.

Como parte de dicho Plan de Once Años, la SEP creó (1962) la *Escuela para Niños con Problemas de Aprendizaje* en la ciudad de Córdoba, Veracruz. Una más de las instituciones de EE, que se volvió ícono de este tipo instituciones en el país.

Un año después, en 1963, la *Organización de Invidentes Mexicanos A.C.*, solicitó al gobierno de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS) donar "...una impresora para la publicación de libros en Braille, que dicha organización había solicitado al gobierno soviético a través de su embajada" (SEP-DEE, 2010, p.49). Lo que en ese momento permitió que se publicaran los primeros libros de texto para débiles visuales y niños ciegos. Hecho que significó un gran avance para las personas con deficiencias visuales, pues con estos libros de texto, se favoreció su desarrollo personal, académico, social y laboral.

Al asumir la presidencia Gustavo Díaz, en el año de 1964, se dio la creación de las *Escuelas Primarias de Perfeccionamiento*, con el claro objetivo de mejorar las condiciones de los niños con problemas de aprendizaje y para favorecer su: "... independencia personal, la socialización, la comunicación y los hábitos ocupacionales, para que respondieran apropiadamente en sus relaciones interpersonales en el trabajo" (Cárdenas y Barraza, 2014, p. 11). Lo que se hizo mediante la impartición de clases de fisiología y de lenguaje, disciplinas que se consideraban indispensables para la atención de las discapacidades.

Un año después, en 1965, es creada la *Secundaria para Ciegos Ramón Adrián Villalba*. Escuela reconocida por la SEP que tuvo como propósito contrarrestar los problemas educativos y visuales que presentaban los adolescentes con

¹⁴ "La Profesora Odalmira Mayagoitia estuvo a cargo de la Oficina de Coordinación de EE, durante 7 años, se dio apertura a 10 escuelas de EE, en el D.F, Y 12 En el interior del país en los siguientes estados: Monterrey, Aguascalientes, Puebla, Tampico, Córdoba, Saltillo, Culiacán, Mérida, Colima, Hermosillo, Chihuahua y San Luis Potosí" (Mota, 2010, p. 33).

discapacidad visual y atender la mayor demanda de alumnos con esta discapacidad. En ese mismo año se creó la *Escuela para Lisiados del Aparato Locomotor*, institución que actualmente lleva por nombre *Escuela de Alteraciones Neuromotoras “Dr. Aurelio Larios”* y que desde ese momento se ha orientado a ofrecer apoyo pedagógico y terapia física a las personas con esta discapacidad.

De hecho, todas las instituciones que habían sido creadas en los años anteriores permitieron que la EE tuviera grandes avances. Diversidad de instituciones que llevó a que durante el gobierno de Luis Echeverría (1970- 1976), se creara la *Dirección General de Educación Especial* (DGEE), institución que tenía como objetivo: “...dar respuesta a las necesidades educativas de la población con discapacidad y otras condiciones” (Meza, 2009, p. 15). A su vez se buscó tener una instancia que regulara y ampliara los servicios educativos para las personas con discapacidad en todo el país.

En ese mismo año (1970) se decretó la *Ley Federal de Educación*, ley que en su artículo 15 establecía que:

El sistema educativo nacional comprende los tipos elemental, medio y superior, en sus modalidades escolares y extraescolar, además de comprender a la educación especial o la de cualquier otro tipo y modalidad que se imparta, de acuerdo con las necesidades educativas de la población y las características particulares de los grupos que la integran (SEP-DEE, 2010, p. 82).

Hecho que fue significativo para la atención educativa de las personas con discapacidad, buscando ofrecer las mismas oportunidades para todos. Lo que también impactó en la capacitación de este sector de la población para que tuvieran oportunidades de trabajo.

Entre 1970 y 1976 en México se dio apertura de 256 escuelas de EE para atender y educar a niños, adolescentes y jóvenes con diferentes discapacidades. Algunas de estas escuelas fueron *la Unidad Técnica de Detección en el Distrito Federal*, la que para 1971 empezó a atender a los niños con problemas de aprendizaje y en el desarrollo.

En México había una creciente preocupación por ofrecer EE y a nivel mundial por mejorar la calidad de vida de todos los individuos. Esto llevó a que en la ONU se elaborara y se diera a conocer la *Declaración de los Derechos de los Impedidos*. Declaración en la que se resalta la importancia de lograr una igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos, lo que se tradujo en un proyecto mundial en el que los países integrantes adoptaran las medidas necesarias para promover acciones y programas que favorecieran y permitieran que las personas con discapacidad recibieran educación que a lo largo favoreciera su integración a un trabajo productivo de manera digna y sin discriminación, logrando con ello que pasaran a ser autónomos (ONU-CINU, 2016, párr. 4).

Ante este proyecto mundial en el sexenio de López Portillo, con la orientación de Muñoz Ledo se estableció en el *Plan Nacional de Educación 1976-1982* que era necesario elevar la calidad de la educación, dar acceso a todos los ciudadanos y mejorar las oportunidades de capacitación para que las personas con discapacidad pudieran acceder al trabajo. Para lograr esto, la DGEE publicó el *Reglamento de Prevención de Invalidez y Rehabilitación de Inválidos*, reglamento con el que se buscó promover la integración de las personas con discapacidad y apoyar su inserción laboral para que pudieran lograr un desarrollo personal y social (SEGOB, 1976, párr. 18).

Dos años más tarde en 1978, en Inglaterra se presentó el *Informe Warnock*, punta de lanza de lo que sería la Integración Educativa (IE). Una manera diferente de concebir la educación y de lo que se había venido haciendo con en la EE, sobre todo porque se ponía mayor énfasis en las posibilidades y ventajas de lograr la integración de los alumnos con alguna discapacidad a las escuelas regulares. Lo que se buscaba con éste en el Reino Unido era mejorar la calidad de la EE, buscando que:

...todo niño deficiente, al margen de la gravedad de su dificultad, [quedé...] incluido en el marco de la educación especial. [De ahí que en...] lo sucesivo, ningún niño debe

ser considerado ineducable. El Comité se adhirió a esta concepción afirmando que la educación es un bien al que todos tienen derecho (Warnock, 1987, p. 46).

Un concepto base de este informe es el de *Necesidades Educativas Especiales* (NEE), con el que se planteó un cambio en la forma de pensar la educación en general y las diferencias propias de cada uno de los niños (sobre todo de los que tienen una discapacidad). De acuerdo con lo que se indicó en dicho Informe, las NEE se definen:

Como aquellas necesidades que implican la dotación de medios especiales de acceso al currículo mediante un equipamiento, unas instalaciones o unos recursos especiales, la modificación del medio físico o unas técnicas de enseñanzas especializadas, la dotación de un currículo especial o modificado y una particular atención a la estructura social y al clima emocional en los que tiene lugar la educación (Ríos, 2005, p. 209).

Informe que a nivel mundial favoreció la integración educativa y laboral (Babío, 1987, p. 236), de todo alumno independientemente de sus condiciones y características. En el que:

El programa de integración, tal como aparece definido en el Real Decreto de Ordenación de la Educación Especial, y tal como lo entendemos nosotros, no limita su ámbito de influencia a los alumnos con necesidades especiales que asisten a las aulas ordinarias ni es responsabilidad única de los profesores de dichas aulas. En su puesta en marcha, en su dinámica y en sus resultados están implicados lógicamente los niños que son objeto de la integración propiamente dicha y cuyo desarrollo cognitivo y social se espera favorecer de este modo (Equipo de Evaluación de la Integración, 1987, p. 18).

Esto paulatinamente fue impactando a todo el mundo, un nuevo enfoque educativo que tardó algunos años en llegar a México. Mientras tanto en éste se crearon los *Centros de Capacitación para el Trabajo e Industrias Protegidas para Adolescentes con Deficiencia Mental*, centros que daban formación vocacional y ocupacional y que tenían la función de "...incorporar al proceso productivo a los educandos cuyas limitaciones les impedían incorporarse al trabajo en condiciones regulares" (Rosales, 2012, párr.13).

Tres años después, en 1981, se llevó a cabo en España la *Conferencia Mundial sobre Acciones y Estrategias para la Educación, Prevención de la Incapacidad e*

Integración de los Impedidos, conferencia que se desarrolló con la clara intención de: favorecer la aceptación y participación de los discapacitados a la vida en sociedad, el que éstos se vieran beneficiados que se adapten los servicios escolares a las necesidades educativas de las personas con discapacidad (rehabilitación, invalidez, integración social, asistencia médica, prevención) y el que se incrementaran los apoyos para su incorporación al campo laboral.

Años más tarde, el 19 de mayo de 1992, en México el Gobierno Federal, los gobiernos de los estados de la república y el *Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación* (SNTE) firman el ANMEB, lo que además de posibilitar la federalización de la educación en el país, la reorganización del sistema educativo, la reformulación de contenidos y materiales educativos y la revaloración de la función magisterial; se inició la integración educativa sobre aquellos niños que se encontraban en desventaja por alguna discapacidad (SEP-DEE, 2010, p. 180).

Con esto el Subsistema de Educación Especial tuvo que ser transformado, puesto que en 1993, se reformó el Artículo 3ero. Constitucional y se promulgó la Ley General de Educación en su artículo 41 (*Vid., supra*), "...manifestó una clara orientación hacia la integración de los alumnos con discapacidad en escuelas regulares" (SEP, DEE, 1994 En García *et al.*, 2009, pp. 32-33), lo que llevó a la creación de los USAER que hoy en día orientan y apoyan a los docentes regulares y padres de familia para la inclusión educativa de los alumnos con discapacidad o problemas de aprendizaje a las aulas regulares. Derivado de cambio, las Escuelas de Educación Especial se transformarían y surgirían los CAM (en su modalidad básica y laboral).

Un año más tarde, en 1994, la DGEE deja de tener las funciones que venía cumpliendo a nivel nacional y cambia de nombre por el de DEE, misma que tenía y tiene actualmente como propósito:

Desarrollar acciones tendientes a la mejora permanente de la calidad de los servicios que ofrece; es por ello que pone a disposición de las y los alumnos, padres de familia,

docentes y público en general el Centro Digital de Recursos de Educación Especial (CDREE) con el propósito de apoyar la participación de todos en el desarrollo de acciones encaminadas a favorecer la construcción de ambientes inclusivos que favorezcan el logro de los aprendizajes escolares (DEE, 2014, párr. 2).

Instancia del Subsistema de Educación Básica que tiene como una de sus funciones organizar el trabajo de los CAM y USAER para favorecer la IE de los niños y adolescentes con alguna discapacidad y, en el caso de los CAM-L apoyar y favorecer la IL de los adolescentes y jóvenes con discapacidad que tenían las condiciones mínimas para poder lograrla.

En esa misma década, al asumir la presidencia Ernesto Zedillo, por decreto del PEF, se puso en marcha el *Plan Nacional de Desarrollo Social (1995-2000)* y el *Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad*, en el primero se estableció la importancia de brindar atención a los niños que sufren de alguna discapacidad transitoria o permanente y apoyarlos en su proceso integración escolar y laboral, tratando de aminorar las limitaciones que impiden su acceso al ámbito laboral y social, y en el segundo se estableció realizar las acciones necesarias para la integración social de las personas en situación de vulnerabilidad, fortalecer el núcleo familiar y por ende favorecer con mejores oportunidades a quien más lo necesite. El interés central era lograr la integración social y laboral de las personas con discapacidad y apoyándolas lo más que se pueda para lograr su adaptación. Un programa que tenía entre sus propósitos el defender y abogar por este sector de la población.

Un año después en el año de 1996 a nivel internacional también hubo hechos relevantes en cuestión de EE, se firmó la *Carta Luxemburgo*, en la que se postuló que:

La escuela debe adaptarse a la persona y no a la inversa, la escuela coloca a la persona en el centro de todo proyecto educativo, reconociendo las potencialidades de cada uno y de sus necesidades específicas, debe asegurarse una evaluación precisa y permanente, de la persona y del proceso educativo, debe adaptarse un enfoque coordinado y común, por parte de todos los agentes del proceso de integración, todo programa debe conducir a la vida autónoma e independiente de la persona en su ámbito social y profesional a lo largo de su vida (SEP-DEE, 2010, p. 178).

Mirándolo así podemos decir que las acciones impulsadas y decretadas a favor de las personas con discapacidad no dieron marcha atrás, sino por lo contrario se vieron motivadas a impulsar la integración social y en todos los aspectos de estas personas.

A pesar de toda la normatividad, legislación y acciones en pro de la IL, la realidad nos muestra que es muy poca la población con discapacidad que logra acceder a un empleo formal. Esto se debe a que hay barreras de distinta índole, tales como: la discriminación, los prejuicios, falta de oportunidades, desigualdad social, situación económica del país, políticas huecas sin acciones reales, legislaciones de papel que no se ponen en práctica y hasta falta de apoyo familiar, entre otras.

Todas estas barreras obstaculizan la incorporación de las personas con alguna discapacidad a un empleo, siendo los jóvenes y las personas adultas las más perjudicadas, ya que no logran obtener los medios para la vida y para poder sostenerse, constituyéndose en una carga familiar que en gran número de ocasiones ya no se quiere atender.

De alguna manera los CAM-L, los *Centros de Capacitación Técnica e Industrial* (CECATIS) y los *Colegios Nacionales de Educación Profesional y Técnica* (CONALEP), cada uno desde su especificidad, han aportado las posibilidades de apoyar la IL de las personas con discapacidad, capacitándolo para acceder a algún empleo formal cómo vía de sustento económico.

Además, la DEE, seguía trabajando por ser una estancia, que reconociera a las personas con alguna discapacidad, dio a conocer una nueva estructura y liderazgo que la encabezaron Humberto Galeana, Eliseo Guajardo y Jesús Liceaga. Este grupo conformado por la DEE, tuvo la tarea de colaborar conjuntamente en pro de la EE, y más específicamente de la integración de las personas con discapacidad.

Cabe mencionar que estos servicios que ofrecía la DEE, sólo eran para el Distrito Federal.

También se dio a conocer el *Programa Nacional de Fortalecimiento de la Educación Especial y de la Integración Educativa* que pretendía hacer de este país una sociedad incluyente, donde todos tengamos las mismas oportunidades sin importar nuestra condición social o física.

Un año después, el *Programa de la Subsecretaría de Servicios Educativos para el D.F* (SSEDF) que se encontró vigente del 2001 al 2006, su función latente fue apoyar y fortalecer la educación básica (preescolar, primaria y secundaria). Al mismo tiempo la DEE ahora bajo la dirección de Norma Patricia Sánchez Regalado, se vieron reflejados los propósitos que pretendía alcanzar en terreno de educación y EE, entre los que se encuentran:

Asegurar el derecho de una educación básica de calidad para todos, diversificar las oportunidades de formación para la vida y hacer accesible el trabajo, la inclusión y la formación integral; así mismo, se impuso como tarea prioritaria consolidar un modelo de escuela diferente que tenga dentro de sus objetivos atender a la diversidad (SEP-DEE, 2010, p. 237).

Hacer una sociedad incluyente era necesario y justo para que se pudiera dar cabida a más oportunidades para las personas con discapacidad.

En el 2004 donde se publicó el *Temario Abierto sobre Educación Inclusiva*, regido también por la UNESCO. Este concepto dio a conocer por medio de investigadores, administradores y profesionales del mundo la redacción de experiencias de diversos países para encaminar iniciativas hacia una inclusión educativa y social no solo a nivel nacional sino internacionalmente también.

Con la presidencia de Felipe Calderón (2006-2012) en sus primeros años de gobierno se sumó a la lista de disponer de los recursos para apoyar la IL, de personas con discapacidad, así como su formación académica y laboral. Estas

disposiciones no se cumplieron del todo pues hace falta más interés y apoyo tanto social y económico para estas personas.

Uno de los primeros sucesos que se dieron durante su mandato fue la formulación de dos documentos: en primer lugar, *cien acciones en los primeros cien días de gobierno* y en segundo lugar *transformación educativa*. Este segundo documento fue de suma importancia ya que se colocaba el lema “escuela de diez” que tuvo entre sus propósitos uno que incluía a los jóvenes estudiantes con alguna discapacidad y a la EE “Promover la igualdad de oportunidades educativas entre grupo vulnerables de la población” (SEP-DEE, 2010, p. 242).

Propósito que propone una sociedad incluyente para cada uno de los individuos, y seguir promoviendo la integración educativa, la inserción laboral de personas con discapacidad y la inclusión sana y digna.

El Programa Sectorial de Educación 2007- 2012, establece entre sus propósitos apoyar a las personas en situación de vulnerabilidad en su formación educativa, su accesibilidad a la sociedad y al campo laboral y asegurar mejorar su calidad de vida.

En el 2008, entró en vigor La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en la que en su artículo 27 “Trabajo y Empleo” estableció:

Los Estados Partes deben promover el ejercicio del derecho al trabajo y adoptar medidas pertinentes, entre otras cosas, para promover el empleo en el sector privado y velar por que se realicen ajustes razonables en el lugar de trabajo. Los Estados Partes deben emplear a personas con discapacidad en el sector público (ONU, 2008, p. 4).

El 15 de mayo del 2008, se firmó la *Alianza por la calidad de la educación* que pretendió impulsar y elevar en contraste la calidad educativa y en conjunto que los alumnos recibieran una educación integral se hizo especial referencia a atender a niños con alguna discapacidad. Por si fuera poco, la DEE, en su *Programa General de Trabajo 2008- 2012* tenía claros sus 4 objetivos fundamentales

“fortalecer la organización, el desarrollo de estrategias específicas, el desarrollo profesional y la vinculación institucional” (SEP, 2010, p. 246). Estos objetivos no solo atendían las NEE, de los alumnos, sino se orientaron a gestionar oportunamente los temas de organización y de la institución para mejorar la calidad educativa en todos los contextos posibles.

Un año después en el 2009 se llevó a cabo el *Modelo de Atención de los Servicios Educativos de Educación Especial*, donde se estipula fortalecer la educación básica, desarrollar en el alumno las competencias que le permitirán destacarse como sujeto útil en la sociedad (vida y trabajo), y dar apoyo a la demanda de las personas con discapacidad.

Actualmente estamos gobernados bajo la presidencia de Enrique Peña, su periodo comprende de los años 2012-2018. Uno de los principales objetivos en el programa sectorial en materia educativa es elevar la calidad de la educación con la reforma educativa.

Aún con la Reforma Educativa puesta en marcha, México ocupa los últimos lugares en cuanto a desempeño de la educación, según resultados de *Programa Internacional para la Evaluación de los Estudiantes (PISA)* ...El desempeño de México se encuentra por debajo del promedio OCDE en ciencias (416 puntos), lectura (423 puntos) y matemáticas (408 puntos). En estas tres áreas, menos del 1% de los estudiantes en México logran alcanzar niveles de competencia de excelencia (OCDE, 2015, p.1).

El presente gobierno entre sus objetivos está que la población con discapacidad pueda acceder a un empleo formal y salario digno que les permita subsistir dentro de la sociedad. Es por ello que se asume el compromiso de crear políticas para responder a las necesidades de las personas con discapacidad, en cuanto al trabajo se pretende que sean favorecidas al acceso al empleo formal, de esta forma el gobierno creó el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018. Estas políticas no han servido o dado los

resultados que se esperan ya que este sector de la población aún se encuentra sin un empleo que sea bien remunerado ya que en ocasiones los discapacitados son discriminados por su condición.

En cuanto a EE, en el año de 2015 se dio a conocer el Programa PROSPERA, Programa de Inclusión Social, que entre una de sus cláusulas propone atender a la población infantil con discapacidades: “También hay becas para los estudiantes con alguna discapacidad que asisten a escuelas de educación especial con formación para el trabajo, llamadas CAM Laboral” (SEDESOL, 2015, p.9).

Los alumnos beneficiados de la beca, pueden cobrarla cada bimestre y las cantidades oscilan entre \$865.00 y \$980.00.

Algunos de los apoyos que este programa brinda está el de mejorar la situación económica de los alumnos con discapacidad.

Finalmente podemos decir que la EE, se ve beneficiada con este tipo de acciones que ayudaron y ayudan a que el *Sistema Educativo Nacional* (SEN), incluya a los niños con discapacidad por medio de becas a su formación académica y/o a su tratamiento oportuno según su discapacidad.

2.2. Estructura Organizativa para el Funcionamiento de los CAM

Actualmente dentro de los CAM, existe una estructura que a su vez se divide en dos modalidades. Una primera que es la del CAM básico que ofrece Educación Inicial, Educación Preescolar, Educación Primaria y Educación Secundaria para los niños y adolescentes con discapacidad profunda o múltiple; condiciones por las que no pueden ser integrados a la educación regular. Además, en éstos se ubican los llamados CAM-L donde se ofrece capacitación a los adolescentes y jóvenes con discapacidad, para que se puedan incorporar al campo laboral.

Ambas modalidades tienen el compromiso apoyar a todo el alumnado, ofreciendo una educación de calidad, atendiendo la diversidad y ofreciendo alternativas para garantizar la igualdad de oportunidades.

Esto es lo que se aborda en este apartado del Capítulo dos, una explicación de las características y funciones de los CAM básico y de los CAM-L.

2.2.1. Los Centros de Atención Múltiple

Como ya se indicó es en la década de los años noventa cuando se llevó a cabo una modificación profunda de nuestro SEN y, sobre todo, en el Subsistema de Educación Especial, lo que se dio a partir del 19 de mayo del año de 1992, cuando se firmó el ANMEB. "...el cual [tuvo...] como finalidad mejorar la calidad de la educación y fortalecer la equidad en la prestación de servicios educativos. En cuanto a EE reorientar los servicios bajo el marco internacional de integración educativa" (Sánchez, 2004, p. 4). Esto quedó claramente establecido en el artículo 3° Constitucional, lo que se fortaleció con la promulgación de la Ley General de Educación.

Es así que con el ANMEB se llevó a cabo la federalización de todos los servicios de Educación Básica en el país, lo que implicó la participación de la presidencia, los gobiernos de las diferentes entidades del país y el (SNTE).

De ese modo la federalización educativa [quedó...] con una base jurídica mucho más firme en sus dos principales frentes: en el de la descentralización, [permaneciendo...] la prestación directa de los servicios de educación básica y normal como una facultad exclusiva de los estados y los municipios; y en el de la integración, el gobierno federal consolidaba sus facultades exclusivas en los aspectos normativos del sistema educativo nacional (Arnaut, 1998, p. 280).

Federalización que implicó una base legal, que en el caso del DF no se dio, pues su condición de *Capital Federal*, lo ubicó como un espacio geográfico que debería estar al margen de la influencia de los intereses particulares de cualquier entidad o

provincia. Condición que resultó ser un justificante para que en ésta no se llevara a cabo. Ya que:

...en la víspera de la federalización educativa de 1992 el gobierno de la capital de la república comenzó a vivir una serie de transformaciones de su régimen constitucional, político y administrativo que han significado una transformación del Gobierno del Distrito Federal, desde su antigua condición de una dependencia del Ejecutivo Federal hacia lo que debería ser un estado, con el mismo estatus constitucional y político que el resto de los estados de la república. Sin embargo, hasta hoy el Gobierno del Distrito Federal conserva un estatuto constitucional híbrido, entre lo que sería un estado, con plenos derechos, y los rasgos de la antigua dependencia del Ejecutivo Federal, que fue durante más de un siglo. Esta situación [impuso...] al Gobierno del Distrito Federal una serie de severas limitaciones en diversos campos: en materia presupuestal, en las atribuciones de la Asamblea Legislativa, en los gobiernos locales, en la designación de algunas de las autoridades (y en la administración de los servicios educativos) (Arnaut. En: Didriksson y Ulloa, 2008, pp. 146-147).

Todos estos factores mantuvieron y, en cierto sentido, siguen manteniendo, el control de la administración educativa federal de la Educación Básica y Educación Normal en la Ciudad de México. Quedando el Gobierno local al margen de la firma del ANMEB. De esa manera, la administración educativa federal en la entidad se ajustó, conservando el control y el manejo de presupuesto de la Educación Básica y Educación Normal en la Capital. Además, en esta situación se involucraron condiciones de orden político; ya que:

...i) en el Distrito Federal la representación sindical con la cual se tendría que acordar la transferencia incluye, además de la dirección nacional, a las tres secciones sindicales del D.F. (y dos de ellas agrupan también a un segmento importante de personal que no será transferido al gobierno capitalino); ii) en estas tres secciones existe una representación mucho más plural que en la mayoría de las secciones del resto del país y, además, desde 1989 una de esas secciones (la IX, que agrupa a los maestros de preescolar y primaria) está bajo la dirección de un conglomerado de grupos de izquierda contrario al grupo dominante en la dirección nacional del sindicato y iii) desde 1997 el Distrito Federal tiene un gobierno con una filiación partidista (PRD) distinta a la del gobierno nacional (primero del PRI y ahora del PAN) (Arnaut. En: Didriksson y Ulloa, 2008, p. 147).

Siete años después, en el 2005, la Subsecretaría de Servicios Educativos en el Distrito Federal fue remplazada por la Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal (AFSEDF), la que conservó las seis direcciones generales y ajustando la de Extensión Educativa que se transformó en la de Innovación y Fortalecimiento Académico y agregando una Coordinación de

Asuntos Jurídicos y un Órgano Interno de Control. Poco tiempo después se sumó la Dirección General de Escuelas Secundarias Técnicas. Un mecanismo que en realidad siguió siendo una vía de control por parte del gobierno federal a través de la SEP para no liberar el presupuesto a un gobierno Perredista.

En la actualidad la Dirección General de Operación de Servicios Educativos de la Ciudad de México, instancia dependiente de la AFSEDF del gobierno federal, pretende supervisar y evaluar los servicios de Educación Básica, incluido los de EE, (en todos los niveles: Preescolar, Primaria y Secundaria). Órgano desconcentrado de la SEP, que a diferencia de lo que se dio en el resto del país, mantuvo y mantiene todo el control de este nivel educativo.

Esto no eliminaron los cambios que se hicieron al artículo 3º Constitucional, manteniéndose la idea de lograr que: "...toda individuo [tenga...] derecho a recibir educación. [Lo que implica que el...] Estado-Federación, Estados, Distrito Federal y Municipios, impartirá educación preescolar, primaria y secundaria" (CDHCU, 2009, p. 4). Una búsqueda orientada a fomentar y desarrollar plenamente las facultades de todos los niños, adolescentes y jóvenes; sin excluir a nadie y mucho menos a las personas con discapacidad.

Además, con la Ley General de Educación quedó establecido que "Todo individuo tiene derecho a recibir educación y, por tanto, todos los habitantes del país tienen las mismas oportunidades de acceso al sistema educativo nacional" (SEP, 23 de julio de 1993, p. 1). Lo que se precisa en su artículo 41, donde se indica que: "La educación especial está destinada a individuos con discapacidad transitoria o definitiva, así como aquellos con aptitudes sobresalientes" (SEP, 23 de julio de 1993, p. 6). Cambios que en su momento se orientó a ofrecer una educación en la que las personas con discapacidad tuvieran los mismos derechos que las regulares y a ver que los servicios de EE, cumplieran una doble función: por un lado, apoyar la educación regular para la IE de los niños con NEE; y, por el otro, a ofrecer EE a aquellos niños que por tener una discapacidad severa o múltiple no

estaban en condiciones de ser integrados a las aulas regulares, a la vez que se daría capacitación a personas con discapacidad para lograr su integración laboral.

Para cumplir con la IE en Preescolar se crearon los CAPEP y en Educación Primaria y Secundaria las USAER, con el propósito de promover la integración de los niños con NEE a las escuelas regulares; también se crearon las UOP, cuya función era brindar información y orientación a docentes y padres de familia. Pero para dar continuidad a los servicios de EE y apoyar la integración laboral, se crearon los CAM cuya función era y es la de atender y educar a alumnos de Educación Básica con discapacidad severa o múltiple y en los casos que sea posible apoyar su integración laboral.

Para ello, la mayoría de las escuelas de EE, se convirtieron en los CAM lo que implicó realizar las adaptaciones a los planes y programas de estudio generales y a su vez tener que organizar los grupos y grados en función de la edad de los alumnos¹⁵ (discapacidad severa o múltiple sean asignados por su edad a un mismo grupo sin distinción de su discapacidad¹⁶) y a ofrecer capacitación para la IL de personas que por su discapacidad no están impedidos para cumplir con las funciones para las cuales se les capacita (SEP, 2002, p. 14). Esto ha llevado a que:

- a) Al trabajar con el currículo común se [haya...] perdido de vista que muchos de los alumnos y alumnas que asisten a estos servicios requieren de atención específica según su discapacidad, atención que sólo personal especializado puede ofrecerles [...].
- b) En muchas ocasiones la planeación del maestro está alejada totalmente de las necesidades y características de los alumnos. Así se presentan situaciones en

¹⁵ Es conveniente indicar que actualmente de acuerdo con el Modelo de Atención de los Servicios de Educación Especial (MASEE): “[Los CAM son servicios escolarizados...] de la Dirección de Educación Especial donde se ofrece Educación Inicial y Básica (preescolar, primaria y secundaria) [...] a niñas, niños y jóvenes con discapacidad, discapacidad múltiple o trastornos graves del desarrollo, condiciones que dificultan su ingreso en escuelas regulares. Así mismo [ofrecen...] formación para la vida y el trabajo para alumnos y alumnas de 15 a 22 años de edad con discapacidad. [...] atención educativa [que] se enfoca a eliminar o reducir las barreras para el aprendizaje y la participación que se presentan en los contextos escolar, áulico, socio-familiar y laboral, para posibilitar el desarrollo de las competencias que satisfagan las necesidades básicas de aprendizaje de esta población, les permitirá ser independientes y mejorar su calidad de vida” (SEP-AFSEDF, 2011, p. 87).

¹⁶ “En general, las escuelas de educación especial estaban organizadas por área de atención. Al respecto, había escuelas para niños con discapacidad intelectual, para niños con discapacidad auditiva, para niños con discapacidad motora y para niños con discapacidad visual. La reorientación promovió que en un solo CAM se atendiera a alumnos y alumnas con diferentes discapacidades y que la formación de los grupos fuera por edad y no por área de atención” (SEP, 2002, p. 21).

las que algunos alumnos que supuestamente cursan el sexto grado no saben leer ni escribir, pero obtienen un certificado igual al de los alumnos que terminan este grado en una escuela primaria general, pues formalmente se trabaja con el currículo regular, aunque adaptado.

- c) [...] en algunos CAM, se han rechazado a niños y niñas con discapacidad severa o múltiple, con el argumento de que por sus características no pueden acceder al currículo básico. Al no ser aceptados en un servicio escolarizado de educación especial, estas niñas o niños se quedan, prácticamente, sin opción educativa¹⁷ (SEP, 2002, p. 21).

Para coordinar y administrar dichos servicios la DEE, tenía y tiene la misión de: "...favorecer el acceso y permanencia en el sistema educativo de niños, niñas y jóvenes que presenten necesidades educativas especiales, otorgando prioridad a aquellos con discapacidad, proporcionando los apoyos indispensables dentro de un marco de equidad, pertinencia y calidad" (SEP, 2002, p. 27).

Subsistema de EE en el que los CAM tienen como función ofrecer educación a niños que por su condición no pueden ser integrados a las aulas regulares y, en los casos que, por su desarrollo, se canalicen a un CAPEP o una USAER, para que apoye su IE. Proceso de conversión de las escuelas de EE que llevó a que los *Centros de Intervención Temprana* y los *Centros de Capacitación de Educación Especial* se integraran a los CAM, cambio que llevó a que:

- a) De ser instituciones que trabajaban con currículos paralelos se convierten en centros educativos que [debían...] trabajar con los planes y programas de educación inicial, preescolar y primaria general [...].
- b) [A su vez...] las escuelas de educación especial que estaban organizadas por área de atención. [Modificaron su forma de organización para que...] en un solo CAM se atendieran alumnos y alumnas con diferentes discapacidades y que la formación de los grupos fuera por edad y no por área de atención (SEP, 2002, p. 21).

De esta forma los CAM, se organizaron siguiendo los planes y programas de estudios de Educativo Básico regular, pero teniendo siempre presente las NEE de cada uno de los alumnos y ofreciendo los apoyos necesarios para que desarrollen su trayecto escolar sin que ésta se vea perjudicada. Tal condición de

¹⁷Al respecto las autoridades educativas y los docentes de EE se han olvidado que, de acuerdo con la Ley General de Educación, Capítulo IV "del proceso educativo", Sección 1. "de los tipos y modalidades de educación, artículo 41: "Para quienes no logren [la...] integración, [la...] educación especial procurará la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje para la autónoma convivencia social y productiva, para lo cual se elaborarán programas y materiales de apoyo didácticos necesarios" (CDHCU, 2016, p. 18).

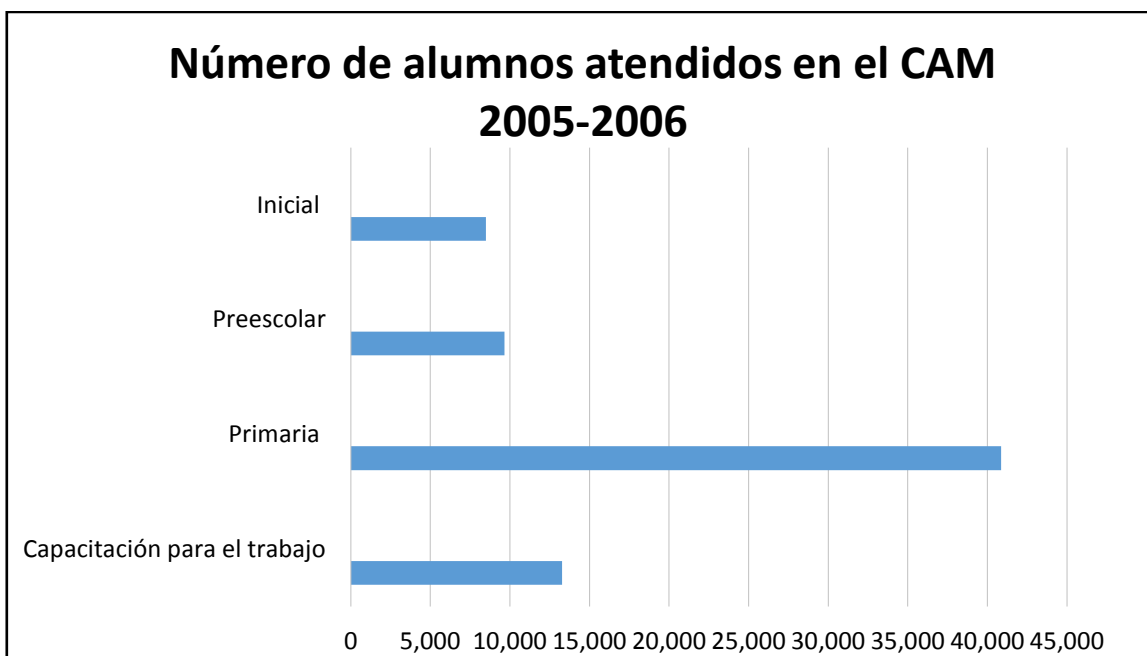
funcionamiento de los CAM ha hecho muy complejo y complicado el funcionamiento de estos centros, pues:

Aunque los CAM se han reorganizado administrativamente, la reorientación de sus acciones sustantivas ha sido muy difícil, pues, a diferencia de los esfuerzos llevados a cabo para fortalecer el trabajo de las USAER, no se han realizado acciones significativas en el mismo sentido para los CAM. El personal que labora en ellos ha tenido que apropiarse de los apoyos ofrecidos por las USAER y ajustados a sus necesidades, lo que no siempre es posible (SEP, 2002, p. 21).

Un inconveniente que ha venido afectando a todo el equipo de trabajo que labora en los CAM, ya que, desde sus inicios, no se han hecho los ajustes necesarios para su buen funcionamiento y el mejoramiento de sus servicios.

A pesar de la problemática antes planteada, los CAM han logrado tener algunos avances dada la experiencia que se ha adquirido con el tiempo; a su vez, a la ampliación de su oferta educativa, ya que en los últimos años se ha aumentado la matrícula de niños y adolescentes que presentan discapacidad múltiple o severa en el país. Claro ejemplo de ello es lo que se dio en el ciclo escolar 2005-2006, cuando esta creció de manera significativa, pues se empezó a atender un total 72,306 de los cuales: 8,502 eran de Inicial, 9,652 de preescolar, 40,872 de primaria y 13,280 de capacitación para el trabajo. Esto lo podemos ver de manera clara en la siguiente gráfica:

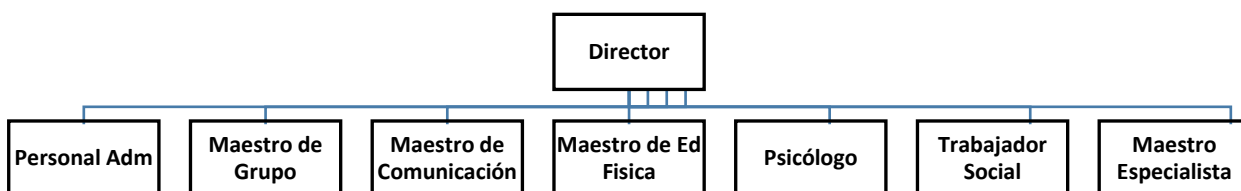
GRÁFICA 2



(SEP, 2006)

Para cumplir con sus funciones educativas y de atención de la población escolar de los a CAM, se buscó que tuvieran una estructura organizativa diversa, pensando en la complejidad y multiplicidad de discapacidades que hay. Esta estructura organizativa la podemos ver en el siguiente organigrama:

Organigrama de los CAM



Las funciones que tienen cada uno de los integrantes de dicha estructura orgánica de los CAM es la siguiente:

- **Director:** coordinar y organizar los procesos educativos en el CAM; asesorando y orientando a todo el personal para el buen desarrollo y desempeño de su trabajo; promoviendo un trabajo cooperativo entre todos; planeando estrategias para que se cumplan los propósitos del centro, en busca de su mejora continua; identificando y apoyando las necesidades del personal en caso de que sea necesario; y asumiendo la rendición de cuentas del centro para su buena organización y funcionamiento.
- **Personal administrativo:** éste está compuesto por secretarías, auxiliar de niñera y por último el vigilante. En el caso de las *secretarías*, tienen las funciones de apoyar la operación y administración de los CAM, atendiendo las indicaciones de la dirección del centro; en el caso de las *auxiliares* de niñera su función es ayudar a los docentes de grupo en los niveles inicial, preescolar y primaria para el trabajo con los alumnos, además en la elaboración de material didáctico y en la realización de las actividades recreativas; *personal de intendencia* tiene la función de velar por el buen estado de las instalaciones; y, por último, el *personal de vigilancia* el registrar la entrada y salida de cada una de las personas que visitan el CAM, así como el controlar el ingreso y salida de los alumnos y de los padres de familia, además vigilar las instalaciones e informar al director cualquier situación que se suscite dentro y fuera de éstas.
- **Maestros de grupo:** es el responsable de dirigir el proceso de enseñanza para que los alumnos logren el aprendizaje de los contenidos establecidos en el plan y programas de estudio; diseñar y desarrollar propuestas curriculares adaptadas adecuadas a sus necesidades específicas; y

eliminar toda *Barrera para el Aprendizaje y la Participación* (BAyP) que enfrenten los alumnos.

- **Maestro de Comunicación:** su función principal es atender a los alumnos que presenten dificultades y/o problemas de lenguaje, así como de buscar ajustes y soluciones específicas del currículo para el desarrollo de éste y la mejora en su comunicación.
- **Maestro de Educación Física:** sus funciones son las de detectar los problemas motrices que enfrentan los alumnos, y de ser necesario buscar los ajustes pertinentes, acorde a las necesidades específicas de cada estudiante. Asimismo, impartir actividades y ejercicios físicos que ayuden al alumno a tener una mejor coordinación, equilibrio y movimiento de su cuerpo, valorar las diferencias individuales de cada alumno e impartir las clases de Educación Física.
- **Psicóloga(o):** atender a niños que presenten problemas psíquicos y en ese proceso hacer dinámicas de interacción e integración para que el desarrollo personal, social y educativo de los alumnos sea lo más completa posible. Asimismo, dar terapia a los estudiantes que lo requieren.
- **Trabajador(a) social:** su función principal es el de crear un vínculo estrecho entre la escuela y la familia, con la finalidad de orientarlos por si llegase a surgir conflictos dentro del núcleo familiar, así como ver el trayecto escolar de cada uno de los alumnos. El trabajador social mantiene una relación cercana con los padres de familia y está en constante comunicación con ellos.

- **Maestro especialista¹⁸**: su función especializada es la de atender a los casos según sea su discapacidad; así como diagnosticar y evaluarlos, para proponer los ajustes razonables para ayudar a cada estudiante.

Este personal educativamente atiende a alumnos en distintos niveles, desde Educación Inicial hasta su IL. El trabajo en los niveles son los siguientes:

- **Educación inicial**: En este nivel se atiende a niños(as) de 45 días a 2 años 11 meses de edad. Básicamente se ofrece estimulación temprana a lactantes y maternas. Los docentes de este nivel se involucran en el desarrollo y la educación atendiendo las necesidades básicas (afectivas, psicomotrices y cognitivas) de estos alumnos. El horario de clases va de 8 am a 12:30 pm en el turno matutino y de 14 pm a 18 pm en el turno vespertino.
- **Educación preescolar**: En este nivel se atiende a niños(as) de 3 años a 5 años 11 meses de edad. Su función es proporcionar a los alumnos los conocimientos básicos que se deben adquirir en preescolar, desarrollando en ellos lenguaje y la comunicación, el pensamiento matemático, la exploración del mundo, del desarrollo físico y de la salud, del desarrollo personal y social y de la expresión y apreciación artística. Todo ello en la medida en que el niño lo pueda lograr. El horario escolar del CAM Preescolar es de 8:00 am a 12:30 pm dentro del turno matutino y dentro del turno vespertino el horario de clases es de 14:00 a 16:30 horas.
- **Educación primaria**: este nivel atiende a niños(as) de 6 años a 14 años 11 meses de edad. Tiene como función la de enseñar a los alumnos los conocimientos necesarios que sienten las bases para una alfabetización es decir enseñar a leer, escribir, matemática básica y conceptos culturales

¹⁸Es conveniente indicar que en la mayoría de estos centros sólo hay un maestro especialista, en algunos puede haber más de uno eso depende de cada plantel, si se cuenta con los recursos económicos para sumar a la plantilla a este tipo de personal.

y sociales del país, así como también el desarrollo de capacidades motrices y sociales que permitan desempeñarse y desenvolverse dentro de la sociedad. El horario es de tiempo completo de 8 a 16 hrs. Este tiempo prolongado les ayuda a los alumnos a ver contenidos curriculares con los enfoques de los campos de formación definidos en el mapa curricular de Educación Primaria regular.

- **Educación secundaria:** este nivel da atención a adolescentes de 14 años a los 18 años de edad. Tiene la función de preparar a los alumnos para su incorporación al nivel medio superior, sentando las bases para una educación científica, humanística y social a través de distintas materias que se cursan (tales como lenguaje y comunicación, pensamiento matemático, exploración y comprensión del mundo natural y social, desarrollo personal y para la convivencia) e incluyendo la capacitación en un oficio para su futura incorporación al sector productivo. En la educación secundaria el horario también es de tiempo prolongado de 8 a 16 hrs.
- **Formación para la Vida y el Trabajo (CAM Laboral):** este nivel atiende a los adolescentes y jóvenes de 15 a 22 años de edad. Su función es apoyar a los alumnos que tienen las posibilidades de lograr su IL, una vez concluida su Educación Básica. Para ello brinda elementos formativos y de capacitación laboral para desempeñar algún oficio.

Dichos niveles los podemos ver en el siguiente cuadro:

CUADRO 3

Etapas del trayecto formativo en el CAM				
Educación Inicial	Educación Preescolar	Educación Primaria	Educación Secundaria	Formación para la Vida y el Trabajo
PRIMERA ETAPA		SEGUNDA Y TERCERA ETAPA	CUARTA ETAPA	QUINTA ETAPA

Se trata de Centros de EE que de acuerdo con el *Modelo de Atención de los Servicios de Educación Especial (MASEE)*, se orientan a:

... ofrecer Educación Inicial y Básica (preescolar, primaria y secundaria) de calidad a niñas, niños y jóvenes con discapacidad, discapacidad múltiple o trastornos graves del desarrollo, condiciones que dificultan su ingreso en escuelas regulares. Así mismo ofrece formación para la vida y el trabajo para alumnos y alumnas de 15 a 22 años de edad con discapacidad (2011. p. 87).

Actualmente en nuestro país hay 1,316 CAM, de éstos 809 cuentan con educación inicial, 879 con educación preescolar, 1,125 con educación primaria y 546 con educación secundaria y capacitación laboral (SEP, 2002, p. 21).

2.2.2. Centros de Atención Múltiple Laboral

En el caso de los CAM para la educación secundaria y capacitación laboral, antes de la firma del ANMEB, eran los *Centros de Capacitación de Educación Especial (CECADEE)*. Instituciones que fueron fundadas en 1984, con la clara intención de:

Capacitar laboralmente a jóvenes que por sus características no pueden hacerlo en instituciones regulares. El funcionamiento de CECADDEE, es con jóvenes de 14 a 25 años de edad, preferentemente egresados de primaria especial. Las áreas de atención a qué se da servicio son de deficiencia mental, alteraciones neuromotoras y ciegos; ofreciendo los talleres de carpintería, zapatería, cocina, costura y belleza (García, *n.d.*, pp. 23-24).

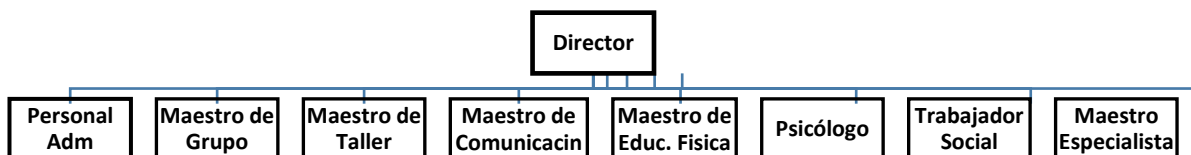
Estos centros apoyaron a muchos jóvenes con discapacidad preparándolos para desempeñar un oficio que les permitiera incorporarse a algún centro de trabajo o para iniciar un pequeño negocio. Actualmente los CAM-L están ubicados físicamente dentro de los CAM, y tienen con función el: "...garantizar el desarrollo y consolidación de las competencias de todos sus educandos, [promoviendo...] en ellos una mayor autonomía e independencia tanto en los ámbitos personal como social, familiar y económico" (SEP-AFSEDF, 2011, p. 8). Para cumplir con dichas funciones los CAM-L ofrecen diferentes talleres a adolescentes y jóvenes con discapacidad, formándolos en un oficio y capacitándolos para poder acceder a un

trabajo. Para cumplir con su función capacitadora se ofertan talleres que contribuyan:

...al desarrollo integral de los alumnos y las alumnas y en esa medida es fundamental que los docentes del taller y el equipo de apoyo realicen los ajustes razonables necesarios para favorecer la movilidad, comunicación e información, para adecuar los instrumentos y herramientas empleados en la generación de un producto o para modificar las actitudes discriminatorias existentes en la comunidad educativa ante la discapacidad (SEP-AFSEDF, 2011, p. 20).

Para cumplir con dichas funciones los CAM-L tienen la siguiente estructura orgánica:

Organigrama de los CAM-L



Los especialistas que integran la estructura orgánica de los CAM-L son los mismos que los de los CAM, con la diferencia de que los docentes de los talleres tienen que cumplir con las siguientes funciones educativas:

- Apoyar el trabajo en las prácticas laborales que realizan los alumnos dentro de los talleres,
- Atender las necesidades que demande cada estudiante,
- Diseñar estrategias específicas para apoyar el aprendizaje de los alumnos en función de sus discapacidades y

- Brindar los conocimientos necesarios para que a través de la teoría y la práctica puedan desarrollar el trabajo, para el cual se les capacita (SEP-AFSEDF, 2011, p. 15).

Por lo regular los CAM-L, ofrecen talleres tales como: Preparación de Alimentos y Bebidas, Apoyo al Servicio de Comensales, Panadería y Repostería, Serigrafía, Fabricación de Muebles de Madera y/o Estructura Metálica, Estilismo y Bienestar Personal, Costura, Confección y Bordado, Preparación de Habitaciones y Prestación de Servicios de Limpieza, Servicios de Jardinería, Cultivo de Frutos y Plantas Comestibles y Servicios de Apoyo a Labores de Oficina.¹⁹ Estos los podemos ver en el siguiente cuadro:

CUADRO 4

Campo Productivo	Especialidad
Sector Turismo	1. Preparación de Alimentos y Bebidas. 2. Apoyo al Servicio de Comensales
Industria de la Planificación	3. Panadería y Repostería
Artes Gráficas Sistemas de Impresión	4. Serigrafía
Procesos de Producción Manufactura	5. Fabricación de Muebles de Madera y/o Estructura Metálica
Imagen y Bienestar Personal	6. Estilismo y Bienestar Personal
Vestido y Textil	7. Costura, Confección y Bordado
Sector Hídrico	8. Preparación de Habitaciones y Prestación de Servicios de Limpieza.
Sector Rural	9. Servicios de Jardinería, Cultivo de Frutos y Plantas Comestibles
Tecnologías de la Información y la Comunicación	10. Servicios de Apoyo a Labores de Oficina

¹⁹ Cabe señalar que la oferta de los talleres del CAM-L, son todos los antes mencionados, pero depende de cada Centro estos varían ya que los talleres se encuentran dispersos en cada CAM-L y cada uno de ellos ofrecerá algunos de los 10 talleres.

Los horarios en los que se imparten dichos talleres son de 8:00 a 16:00hrs, realizando actividades de acuerdo con los siguientes horarios:

CUADRO 5

HORARIO	ACTIVIDADES
8:00 A 8:30	Actividades Iniciales
8:30 a 13:00	Actividades propias del taller en el que se encuentra rotando el alumno o alumna (Fortalecimiento de Competencias Básicas, Ciudadanas y Laborales Generales).
13:00 a 14:00	Receso (comida)
14:00 a 15:30	Actividades propias del taller en el que se encuentre rotando el alumno o alumna (Fortalecimiento de Competencias Básicas, Ciudadanas y Laborales Generales).
15:30 a 16:00	Actividades de Autoevaluación y Cierre

Una vez que cada alumno concluye su capacitación en los talleres que se imparten en los CAM-L, se lleva a cabo una evaluación final para poder determinar si éste tiene los aprendizajes y competencias esperadas de acuerdo con el perfil de egreso. Evaluación que sirve como vía para acreditar y certificar²⁰ el tipo de oficio para el que se les capacitó.

Esto ha llevado a que la capacitación que se ofrecen en los CAM-L, respondan a los requerimientos establecidos en el *Marco Mexicano de Cualificaciones* (MMC), el que tiene como principal propósito: “Facilitar la comprensión de cada cualificación existente en el sistema educativo nacional y organizar las certificaciones que expide dicha unidad administrativa en coordinación con otras autoridades e instituciones públicas” (SEP, 2014a, p.1).

²⁰ Es conveniente indicar que: “Paralelo al proceso de certificación que realiza el CAM-Laboral, el Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laboral (Conocer) como instancia del Gobierno Federal, aprueba las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) que han sido elaboradas por comités integrados por empresario, institutos y diversos actores de las ramas industriales; estas normas son tomadas como punto de referencia para la evaluación de las competencias laborales [de estos centros educativos] (SEP, 2011, p. 43).

Esto ha permitido a que desde el ciclo escolar 2012-2013 el MMC, avale los documentos que certifican las competencias laborales de los egresados de los CAM-L. Además, que se ofrezca a los casos que puedan una especialización en el oficio que les fue certificado en el CAM-L y en el MMC. Acción que se ha logrado a través de un acuerdo que la SEP firmó con los CECATI y con los CONALEP.

A la par de la posible incorporación de los egresados de los CAM-L a trabajar a una empresa, también se ha promovido el que algunos vendan los productos por ellos elaborados. En el caso del taller de cocina son postres, agua de sabores, guisados sencillos; en el caso de taller de carpintería son percheros, cuelga llaves, mesas y sillas de madera; en el caso del taller de serigrafía son camisas estampadas, vasos estampados, calendarios; y en el caso del taller de costura son bufandas, servilletas, pulseras, cojines y coronas navideñas.

Además, algunos de los CAM-L han logrado establecer convenios con empresas, para que consideren a los alumnos egresados como trabajadores de sus plantillas, contratándolos por un cierto tiempo²¹ y, en algunos casos, ofreciendo empleos protegidos, para que su permanencia sea más duradera.

²¹Es conveniente indicar que a pesar de que sí se esté dando la oferta laboral y el empleo a las personas con discapacidad en las empresas, su condición de eventualidad va contra lo establecido en la *Ley del Trabajo Protegido*, donde se indica textualmente en su artículo 1: Promover el desarrollo laboral de las personas con discapacidad mejorando el acceso al empleo y posibilitar la obtención, conservación y progreso en un empleo protegido y/o regular en el ámbito y/o privado. Para ello se deberá promover la superación de las aptitudes, las competencias y actitudes de las personas con discapacidad de acuerdo a los requerimientos de los mercados laborales locales (OIT, 2013, párr. 8). Algunas de las empresas están contribuyendo a la IL, de las personas con discapacidad (Palacio de Hierro, Liverpool, Cinopolis, El Globo, FEMSA COCA-COLA, Sanborns, Hospital los Ángeles, Mueblerías Conny, Unilever, Globalsoft, Tres Guerras, entre otras).

CAPÍTULO 3

CONDICIONES DE FUNCIONAMIENTO DEL CAM LABORALN. 31

En la mayoría de los textos que hay sobre metodología de la investigación, encontramos que ésta se ha dividido en dos grandes enfoques: por un lado, el cuantitativo y por el otro el cualitativo. En el caso del primero se piensa que el conocimiento se obtiene a través del análisis de datos numéricos que pueden o no ser sometidos a pruebas estadísticas; mientras que, en el caso del segundo, se trata de investigaciones de carácter holístico, en el que se tiene que explicar la realidad que se delimitó como objeto de investigación empleando las descripciones que elabora el investigador al observar la realidad implicada en éste y las narraciones que aportan los informantes clave²².

De ahí que hoy en día la investigación cualitativa sea una opción de gran utilidad para la construcción de conocimiento de la realidad social y educativa, pues se trata de: "...una actividad sistemática orientada a la comprensión en profundidad de fenómenos educativos y sociales, a la transformación de prácticas y escenarios socioeducativos, a la toma de decisiones y también hacia el descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimiento" (Dorio, Sabariego y Massot. En: Bisquerra, 2004, p. 276).

Uno de los métodos que se ha ubicado en este enfoque investigativo, es el *estudio de caso*, método a través del cual se construye el conocimiento de un sujeto, una institución, un programa educativo o de varios de éstos; entendiendo que todo estudio de caso busca lograr su comprensión-explicación en profundidad en correspondencia con la intencionalidad con que fue delimitado el objeto de investigación. Como propone Beuchot, al investigar: "El individuo humano, la

²² Claro está que también puede haber fuentes documentales que pueden tener utilidad al ir integrando las evidencias de la explicación (documentos, encuestas, diarios, etcétera):

persona, se caracteriza por ser un agente intencional, actúa por intenciones, a veces voluntarista y a veces involuntarias (*i.e.* las pulsiones)” (1995, p. 17).

Se trata del camino investigativo que de acuerdo con Álvarez puede ser de cuatro tipos: descriptiva-interpretativa, evaluativa-interpretativa, de intervención-descripción y de intervención-evaluación.

...el *primero*, el reporte se hace para describir el proceso que se ha seguido en una etapa de la vida el caso, haciendo relevantes los aspectos según sea la delimitación y la intencionalidad investigativa que se tiene con respecto al caso (por ejemplo, describir los momentos y los hechos importantes que llevaron a que se diera el *proceso de integración laboral de tres personas con discapacidad visual*; en el *segundo*, la búsqueda se orienta a recabar información que nos permita emitir juicios de valor y elaborar propuestas de cambio sobre *qué alcances y limitaciones se tuvieron en el proceso de integración laboral de tres personas con discapacidad visual*, claro aquí hay que concluir elaborando propuestas de acción para los casos o para otros casos; en el *tercero*, la intención no sólo es describir lo que pasó con un caso, sino el organizar y llevar a cabo un proceso de intervención para obtener ciertos resultados sobre el caso (por ejemplo, explicar los resultados que tuvo un *proceso de capacitación para lograr la integración laboral de tres personas con discapacidad visual*; finalmente el *cuarto*, implica el evaluar el proceso de intervención sobre un caso (por ejemplo, valorar los *alcances y limitaciones de la capacitación seguida para la integración laboral de tres personas con discapacidad visual*)... (2010, párr.19).

Se trata de un proceder investigativo que intencionalmente permite “sumergirse” en la complejidad del caso, lo que lleva a tener que reconocer de manera íntima su realidad. De ahí que el estudio de caso sea un método que, al ser aplicado en un contexto educativo, requiere que el proceso de acopio de información se realice a través de observaciones, tanto en el aula como fuera de ésta para identificar qué tipo de interacciones existen en la relación profesor de apoyo-profesor regular, docente-alumno, alumno-alumno directivo-alumno, directivos-padres de familia. Además de tener que realizar una gran diversidad de entrevistas a todo sujeto que pueda ser un informante clave (padres, docentes, directivos, compañeros de clase, etcétera), los que con su narrativa han de aportar evidencias de la realidad que se ha delimitado como objeto de investigación.

Asimismo, se recaba información a través de Internet, bibliográficas, hemerográficas, documentales, etcétera y todo documento que proporcione

información útil (expedientes, informes, evaluaciones, cuadernos de trabajo, etcétera) para comprender y explicar en profundidad dicho objeto.

Se trata de un estudio de caso de carácter *descriptivo-interpretativo*, con el que se busca la pretensión de conocer: “*Las prácticas escolares para la inclusión laboral en el CAM laboral 31*”.

Un estudio de caso en una institución donde se ofrece capacitación a jóvenes con discapacidad, las condiciones en que se da dicho funcionamiento. Lo que nos lleva a realizar las siguientes preguntas, con las cuales buscamos expresar los aspectos más relevantes. Éstas son las siguientes:

- *¿Cómo surge el CAM-L 31?*
- *¿Cuál es su ubicación del CAM-L 31?*
- *¿Cómo es la relación del CAM-L 31 con el subsistema de educación especial?*
- *¿Qué tipo de capacitación laboral ofrece el CAM-L 31 a las personas con discapacidad?*
- *¿Cuáles son los logros obtenidos en la inclusión laboral de las personas con discapacidad que se han capacitado en el CAM-L 31?*
- *¿De qué manera participan los padres de familia en la formación-capacitación de sus hijos en el CAM-L 31?*
- *¿Qué se debe modificar, adecuar o cambiar para mejorar el funcionamiento en el CAM-L 31?*

Conjunto de preguntas que integran los apartados de este capítulo.

3.1. Orígenes del CAM-L 31

Para comprender el contexto del CAM-L 31, es indispensable detallar su historia y su origen, esto con el propósito de conocer el entorno en el que surgió y entender el tipo de servicio que ofrecía y hoy en día ofrece esta institución educativa.

En sus inicios el CAM-L 31 fue construido para ser una escuela de EE, con la iniciativa de ser un espacio educativo que diera atención a alumnos de preescolar que tuvieran problemas de lenguaje y de conducta.

Una escuela que abrió sus puertas por primera vez en el año de 1988, y que tenía otra ubicación física (en Calzada la Virgen, esquina con Antonia Nava, de la Delegación Coyoacán). Un edificio que se le conocía como la “casa verde”, inmueble rentado y con poco espacio para atender a todos los estudiantes que tenía. Situación que llevó a que el personal docente y directivo en colaboración con los padres de familia, se dieran a la tarea de conseguir un terreno para poder brindar una mejor atención a los alumnos que se iban incorporando a la institución.

Tales esfuerzos llevaron a que se consiguiera un espacio físico, en la calle de Manuela Medina y Estacionamiento Dolores Guerrero, s/n Unidad Habitacional CTM Culhuacán Sección 8. Colonia Unidad Obrero Habitacional, CTM Culhuacán VIII-A, Delegación Coyoacán, C.P O4480, del entonces DF, misma calle donde se encontraba una escuela que daba atención para niños con Autismo. Dos centros que daban servicios de EE, y que se encontraban juntos en la misma calle.

Para 1992, con la firma del ANMEB, la SEP estableció que todas las instituciones de EE pasarían a ser CAM, centros donde se ofrecería educación básica y capacitación para su IL, a alumnos con alguna discapacidad severa o múltiple. Esto llevó a que la escuela para niños con autismo pasara a ser el CAM 91 y para 1995 la escuela de EE, pasara a ser el CAM-L 31.

Los dos CAM se encontraban funcionando en la misma calle, por lo cual, en el año del 2013, la SEP decide fusionar el CAM 31 con el CAM 91, para que fuera una sola escuela y, con base en ello, pudieran dar atención y educación a un mayor número de niños, adolescentes y jóvenes.

Dado el crecimiento de la matrícula y el espacio físico con que contaba el CAM 31, la misma SEP consideró pertinente el abrir dentro de éste el CAM-L 31, con la finalidad de dar una opción de salida a los niños que se formaban en la institución y que requerían, en un futuro próximo, el poder acceder al campo laboral en beneficio suyo y de su familia.

Una vez que se logró consolidar el CAM-L 31, se estableció de manera clara y precisa su visión y misión. Entendidas estas de la siguiente manera:

Misión: servicio que ofrece atención integral para el desarrollo de competencias en Educación Inicial, Básica y la Formación para la Vida y Laboral, en la diversidad e igualdad de oportunidades de alumnos con discapacidad, discapacidad múltiple y trastornos graves del desarrollo que enfrentan barreras para el aprendizaje y la participación. [Y como...] visión: brindar una educación inclusiva con calidad y equidad en un trayecto formativo, que favorezca los aprendizajes y el desarrollo de competencias para la vida y el trabajo de los alumnos con discapacidad, discapacidad múltiple, y trastornos graves del desarrollo que enfrentan barreras para el aprendizaje y la participación, en colaboración con la comunidad escolar a través de los valores de respeto y tolerancia (Información tomada de carteles del CAM-L 31).

Misión y visión que a la fecha siguen vigentes y que ha llevado a que sea uno de los pocos CAM que brinda servicios en todos los niveles educativos.

Se trata de una información que para la mayoría de los docentes era desconocida, ya que fue el personal administrativo y un docente de preescolar quien nos la pudo proporcionar.

De hecho al preguntarle a la directora del plantel nos indicó: *Nosotros también hemos investigado como surgió este CAM, pero ha sido complicado, al menos es una información que yo desconozco, y lo poco que sabemos es lo que ya antes les fuimos mencionando, pueden acercarse a la maestra Martha de educación*

preescolar ella es una de las maestras que lleva trabajando más tiempo en esta escuela y de hecho ella ya estaba dando clases, cuando antes se daba servicio en la “casa verde”, yo digo que ella puede ayudarles (plática informal con la directora del CAM-L 31, 11-04-2015).

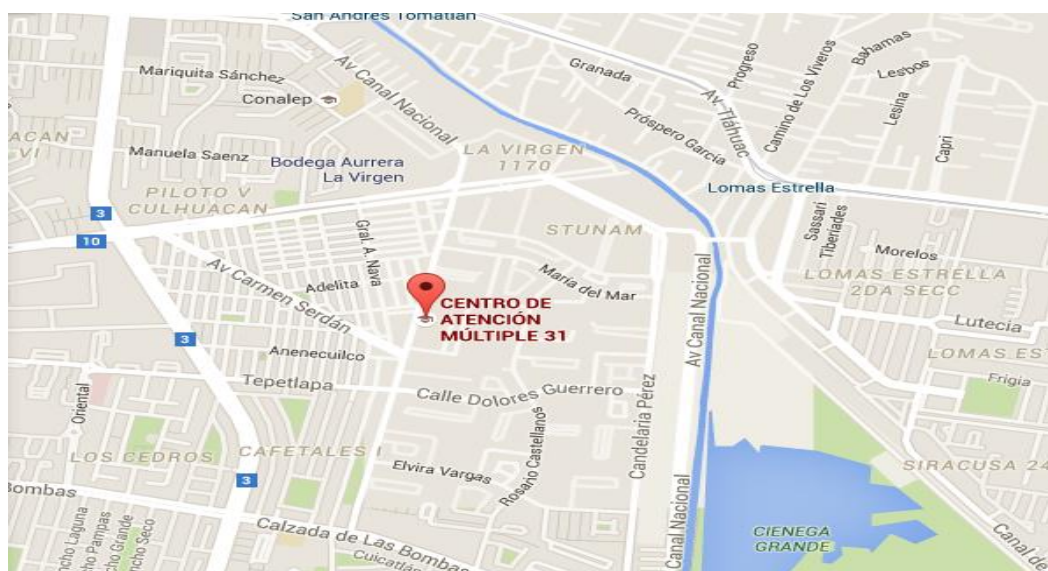
3.2. Ubicación del CAM-L 31

En la Ciudad de México existen 80 CAM, de los cuales la mayoría sólo ofrece servicio en la modalidad de Educación Básica y solo algunos imparten formación para la vida y capacitación para el trabajo. En la Delegación Coyoacán en un inicio se instalaron siete CAM: el 27 el 36, el 55, el 89 (estos dos CAM, 55 y 89 se fusionaron recientemente y solo se dejó el nombre del CAM 55), el 90, el 92 y el 31, de los cuales, en la mayoría, en cinco se ofrece capacitación laboral (el 36, el 55, el 89, el 92 y el 31) (Portal de Educación, 2014, párr. 1).

En el caso del CAM-L 31²³ su ubicación es en la Calle Manuela Medina y Estacionamiento Dolores Guerrero, s/n Unidad Habitacional CTM Culhuacán, sección 8. Colonia Unidad Obrero Habitacional, CTM Culhuacán VIII-A, Delegación Coyoacán, C.P O4480. Ciudad de México. Éste colinda con la Delegación, Tlalpan, Xochimilco y Tláhuac, Delegaciones en las que se ubica un gran número de escuelas de Educación Básica. Es un CAM que a sus 20 años de servicio no ha dejado de atender, formar y capacitar a alumnos con discapacidad grave o múltiple para su inclusión educativa e IL.

²³ El estudio del CAM-L 31 (nuestro caso) duró todo el ciclo escolar (de 2014-2015).

En el siguiente mapa se muestra su ubicación en la Ciudad de México:



(Google INEGI, 2016))

Geográficamente el CAM-31 se ubica en una delegación de nivel económico alto, sin embargo, de las 142 colonias que integran a la delegación, sólo 60 son de este nivel; pero las ocho colonias que rodean el Centro pertenecen a una zona que se conoce como de “Culhuacanes”, debido al alto nivel de marginación y pobreza. Estas son: Alianza Popular, Carmen Serdán, Emiliano Zapata, San Francisco Culhuacán, UCTM Culhuacán V, UCTM Culhuacán VII, UCTM Culhuacán III, UCTM Culhuacán IX. Conjunto de colonias entre las que se ubica el CAM-31, razón por la que la mayoría de la población inscrita pertenece a un nivel socioeconómico bajo (Delegación Coyoacán, 2013, pp. 184-187).

Al estar con los profesores y la directora del Centro, nos indicaron que su ubicación atendía al principio de *sectorización*, es decir, daba la posibilidad que los niños, adolescentes y jóvenes con discapacidad severa o múltiple, en su mayoría eran población de las colonias aledañas, para que: “De esta forma, el traslado del niño a la escuela no represente un gasto oneroso para la familia” (García *et al.*, 2009, p. 44). De hecho, es una zona donde hay una gran diversidad de personas

con discapacidad. Estos datos los podemos ver en el siguiente cuadro, de acuerdo con lo que se reporta en la página oficial de la Delegación Coyoacán:

CUADRO 6

Tipos de discapacidad	Número de personas
Motora	503
Intelectual	248
Visual	129
Auditiva	60
Mixta	279
Total	1219

(2013, p. 187)

De las 1,219 personas 569 son mujeres y 650 son hombres, las que como se muestran en el cuadro siguiente se distribuyen en los siguientes rangos de edad:

CUADRO 7²⁴

Rangos de edad	Número de personas	Rangos de edad	Número de personas
0-5	55	31-40	158
6-10	135	41-50	125
11- 15	114	51-60	134
16-20	81	61-70	145
21-30	196	+ 70	76
		Total	1219

(2013, p. 187)

Es así que podemos afirmar que el CAM-31 tiene una ubicación estratégica, ya que según datos del 2015: "...existen 13 mil 182 personas con discapacidad [y de éstas...] 1,219, se ubicaron en las zonas territoriales de muy alta marginación" (Delegación Coyoacán, 2013, p. 187).

Esta situación de marginación de la población estudiantil que atiende el CAM-L 31, se manifiesta en las condiciones en que tienen que trabajar los docentes. Ellos

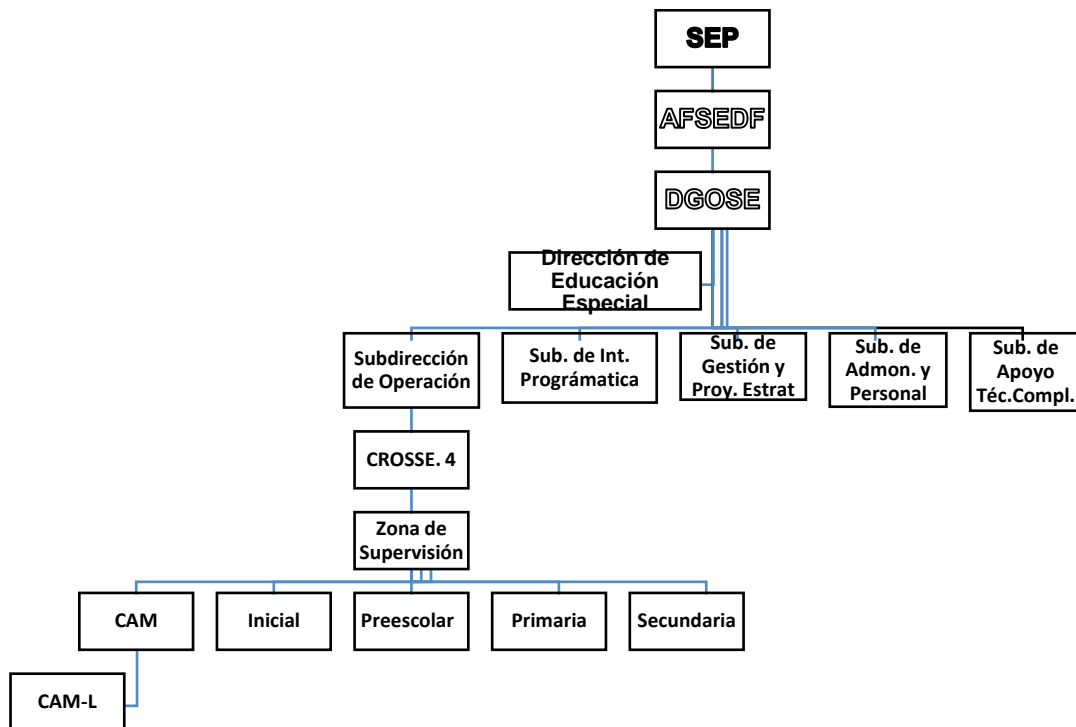
²⁴ Cabe mencionar que la parte sombreada de la tabla, es la información que más nos interesa ya que nos enfocamos solo a las cifras de niños y jóvenes con alguna discapacidad, de la delegación Coyoacán.

nos dijeron: *Chicas la mayoría de los alumnos se presentan a clases con poca higiene, sin desayunar y sin llevar los materiales que se requerían para trabajar en los talleres. De hecho, los padres de los adolescentes y jóvenes nos indican que les decían que no cuentan con los recursos económicos para solventar los gastos.* (plática informal con los profesores, 09- 03- 2015).

3.3. Relaciones del CAM-L 31 con el subsistema de Educación Especial

En la Ciudad de México, como ya antes se indica, la EE al igual que la Educación Regular es controlada por la SEP a través de la *Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal (AFSEDF)*, la que en línea directa delega los procesos de administración a la *Dirección General de Operación de Servicios Educativos (DGOSE)* instancia que controla el trabajo de la DEE, la que tiene como responsabilidad directa la dirección de todos los CAM en la entidad.

Para esto es importante mencionar que actualmente en la Ciudad de México, existe dicha Dirección, se divide en cinco subdirecciones y cinco *Coordinaciones Regionales de Operación de Servicios de Educación Especial (CROSEE)*. Éstas agrupan a 77 zonas de supervisión y 1316 CAM que dan servicio en el nivel básico y 546 que brindan servicio para capacitación laboral en la entidad. Relación estructural entre la SEP y la DEE que podemos ver en el siguiente organigrama:



(Organigrama elaborado por las tesis)

- SEP, que tiene como función “perfilar la construcción de una escuela pública caracterizada por la calidad, la inclusión y la seguridad, donde se generen nuevas formas de gestión y se tomen decisiones en conjunto para hacer de cada plantel, un modelo a escala de la educación” (SEP, 2011, p. 9).
- AFSEDF, que tiene como función “plantear líneas estratégicas que posicionan la escuela como el centro de las acciones educativas, la mejora de su gestión escolar y pedagógica, donde las prácticas educativas, la cultura de trabajo y las políticas escolares permitan el acceso y la permanencia” (SEP- AFSEDF, 2008-2012, p. 15).
- DGOSE, que tiene como función “impulsar la función técnico-pedagógica del supervisor escolar, para que acompañe y asesore el trabajo docente de acuerdo con las necesidades formativas de los alumnos y las alumnas, además de ampliar la cobertura de los servicios educativos” (SEP, 2011, pp. 9-10).

- DEE, que tiene como función “brindar con equidad e igualdad de oportunidades, servicios escolarizados, de formación para la vida y el trabajo y de apoyo a la Educación Básica, a niños, niñas y jóvenes con discapacidad que enfrentan BAyP” (SEP- AFSEDF, 2008-2012, p. 16). Cabe mencionar que la DEE, pone a disposición del público en general el *Centro Digital de Recursos de Educación Especial (CDREE)*, con el claro objetivo de favorecer la construcción de ambientes inclusivos y que la gente conozca un poco más sobre estos temas, nos mantengamos informados y actualizados.
- Las DEE Subdirecciones que se desprenden de esta dirección son cinco:
 - ✓ Subdirección de Operación, la cual tiene la función de “organizar y coordinar la operación de los Centros de Atención Múltiple de competencia de la Dirección de Educación Especial, a través de las Coordinaciones Regionales de Operación de Servicios de Educación Especial” (SEP-AFSEDF, 2006, p.190).
 - ✓ Subdirección de Integración Programática, la cual tiene la función de “coordinar, organizar e integrar las actividades de planeación, programación, presupuestación y evaluación programática de la Dirección de Educación Especial, de acuerdo con las normas, lineamientos y políticas establecidos por la Dirección General de Planeación, Programación y Evaluación Educativa” (SEP-AFSEDF, 2006, p. 181).
 - ✓ Subdirección de Gestión y Proyectos Estratégicos, la cual tiene la función de mantener contacto directo con el *Centro de Recursos de Información y Orientación de Educación Especial (CRIO)*, para “brindar información relacionada con la Educación Especial, que permita sensibilizar y difundir entre los profesionales de la educación básica, padres de familia y público en general” (SEP- AFSEDF, 2008-2012, p. 113).
 - ✓ Subdirección de Administración y Personal, la cual tiene la función de “coordinar y programar la administración de Recursos Humanos,

Financieros y Materiales, así como la prestación de los servicios generales que requiera la Dirección de Educación Especial, conforme a las políticas establecidos por las instancias correspondientes” (SEP-AFSEDF, 2006, p. 192).

- ✓ Subdirección de Apoyo Técnico Complementario, la cual tiene la función de “organizar, coordinar y verificar la adecuación de las estrategias diversificadas de apoyo al currículum, programas y contenidos educativos en los niveles y modalidades de la Educación Básica, de acuerdo a las características de los alumnos con necesidades educativas especiales” (SEP-AFSEDF, 2006, p. 179).
- CROSEE, que tiene como función “coordinar y evaluar, a través de las Zonas de Supervisión, la operación de los CAM, de acuerdo con los lineamientos establecidos por las instancias competentes” (SEP-AFSEDF, 2006, p. 201).
- Zonas de supervisión las cuales tienen como función “promover espacios técnico operativos con el propósito de elaborar políticas, crear culturas y desarrollar prácticas Inclusivas en los CAM y en las USAER” (SEP-AFSEDF, 2008-2012, p. 32).
- CAM básico (inicial, primaria y secundaria), que tiene la función de “ofrecer Educación Inicial y Básica a niñas, niños y jóvenes con discapacidad, múltiple o trastornos graves del desarrollo, condiciones que imposibilitan su ingreso en escuelas regulares” (SEP- AFSEDF, 2008-2012, p. 32).
- CAM-L, que tiene la función de “ofrecer formación para la vida y el trabajo de alumnos y alumnas de 15 a 22 años de edad con discapacidad múltiple o trastornos graves del desarrollo” (SEP, 2011, p.87).

Cada una de estas instancias colabora para que haya una gestión articulada y organizada, que posibilite obtener resultados positivos y se pueda brindar el mejor servicio educativo y de capacitación en los CAM básico y a los CAM-L.

En el caso del CAM-L 31, éste pertenece a la CROSEE número 4, la que se encarga de controlar todos los centros que se ubican en las Delegaciones de Tlalpan y Coyoacán. Por sus características éste CAM:

...tiene el compromiso educativo y social con la formación integral de las y los jóvenes con discapacidad impulsa la reconstrucción de sus formas de gestión (escolar y pedagógica) y permite concretar una oferta de talleres que ofrece mayores oportunidades para el desarrollo de sus competencias, al tiempo que los aproxima a los escenarios laborales reales a través de la realización de prácticas (SEP, 2011, p. 5).

Para dar respuesta a dicho compromiso el CAM-L 31 planea y gestiona su funcionamiento a partir del *Plan Estratégico de Transformación Escolar* (PETE), y del *Programa Anual de Trabajo* (PAT), los cuales se constituyen como:

Una herramienta que apoye la obtención de los resultados que espera el colectivo escolar; para ello es fundamental que el director de la escuela asuma la coordinación de las reuniones colegiadas donde se tomaran las decisiones sobre lo que es necesario planear (hacer y dejar de hacer, de acuerdo a las prioridades educativas y necesidades escolares), para lograr los objetivos y metas propuestas (SEC, 2011-2012, p. 3).

Por sus características el centro planea de manera bimestral las actividades, las que son evaluadas al término de este periodo y que la llevan a elaborar un nuevo plan hasta concluir el año escolar.

Esto nos fue ratificado por el Profesor Juan Antonio Aceves de la DEE, quien nos recibió y nos indicó que el CAM-L 31, tiene como función integrar a los jóvenes con alguna discapacidad múltiple o trastornos graves del desarrollo al campo laboral. En una búsqueda por ofrecerles un modo de vida, de sostenimiento y de hacerlos útiles a ellos y a la sociedad (información proporcionada por la DEE, 02-09-2014).

Además, el Consejo Técnico del CAM-L 31 debe solicitar sus requerimientos institucionales a su zona de supervisión y debe reportar posibles problemáticas que se estén enfrentando a lo largo del ciclo escolar. En el caso de los problemas de rendimiento escolar los docentes con la directora analizan la carpeta de

evidencia del alumno, con el fin de diseñar y poner en práctica estrategias para dar solución a la problemática detectada.

También el CAM-L 31, como institución pública debe realizar las inscripciones, bajas, altas de alumnos y entrega de los documentos oficiales (reporte de evaluación o boleta, constancia y certificado) que avalan la formación recibida; una actividad que se realiza a lo largo del año escolar y al finalizar los cursos.

Para organizar sus actividades trazan adaptaciones curriculares²⁵, con las que se busca dar respuesta a las necesidades de cada alumno, lo que debe ser evaluado al finalizar el curso. De esta forma el centro:

...enfrenta el desafío de convertir la experiencia educativa de los alumnos y las alumnas en un proceso significativo que otorgue bases sólidas para responder al mundo cotidiano, ya que en esta etapa de desarrollo los estudiantes se encuentran en transición a la vida adulta y de la misma manera que cualquier persona, le implica contar con herramientas que posibiliten el aprendizaje autónomo de consolidación de la adultez (SEP, 2014a, p. 28).

Así al egresar los alumnos del CAM-L 31, son personas que tienen las competencias necesarias para cumplir con la actividad laboral para la cual fueron capacitados. Es decir: “El egresado es capaz de desempeñarse en el ámbito laboral aplicando los conocimientos, habilidades y actitudes propios del taller elegido, además de desarrollar sus capacidades y fortalecer sus valores para lograr un desempeño armónico y exitoso en la vida” (SEP, 2014a, p. 22).

Este trabajo de planeación y gestión es evaluado por la misma institución para la mejora de los centros y en beneficio de la comunidad escolar (directivos, docentes y alumnos), de esta forma:

Se tiene que dar seguimiento a las acciones planeadas y valorar sus resultados, con el propósito de generar un proceso de mejora continua que permita hacerles frente a los obstáculos que se presentan día con día. Evaluamos para proponer nuevos retos y lograr mejores resultados, no únicamente para calificar lo logrado (SEP, 2010, p. 29).

²⁵ Es conveniente indicar que se le han dado diferentes denominaciones a estas adaptaciones, también se les ha denominado *adecuaciones curriculares* o *ajustes razonables*.

Con dichas acciones se busca que estos centros proporcionen servicios educativos eficientes, se fortalezca el trabajo cotidiano con mayor participación y pertinencia y se mejore la calidad educativa que se imparte.

3.4. Tipo de capacitación laboral que se ofrece en el CAM-L 31 a los alumnos con discapacidad

Para poder conocer la oferta de capacitación del CAM-L31 y las condiciones en que ésta se brinda a los adolescentes y jóvenes para el trabajo, primero fue necesario tramitar un oficio dirigido a la DEE. En éste se indicaba: “[Las...] prácticas profesionales están orientadas a que las alumnas conozcan las condiciones en que se trabaja la inclusión laboral de las personas que enfrentan Barreras para el Aprendizaje y la Participación” (Ver anexo 1).

Se trataba de prácticas académicas que durarían todo el ciclo escolar 2014-2015, las cuales iniciaron el 25 de agosto del 2014 y concluyeron el 13 de julio del 2015. Éstas se realizarían los días lunes de 10 am a 16 pm. Estaban orientadas a conocer la totalidad de las acciones y condiciones en que se desarrollan las actividades de capacitación en el CAM-L 31.

Dicho oficio tenía que ser aprobado por la DEE, por lo que el proceso se llevó algunos días. En la DEE nos recibió el secretario de la directora y él nos comentó: *Chicas por el momento eso sería todo, les pido me puedan proporcionar su número de celular para que una vez que se dé la autorización ustedes puedan realizar sus prácticas. Nosotros les hablamos para comunicarles la respuesta e informarles desde que lunes podrán ingresar al CAM-L31* (plática informal con personal de la DEE, 07-08-2014).

Unos días después, el viernes 22 de agosto del 2014, nos llamaron por teléfono para comunicarnos que a partir del lunes 25 de agosto podíamos ingresar al CAM-L 31, que ya se le había notificado a la Directora del centro y que ambas deberíamos presentarnos para iniciar dichas prácticas.

El primer día que empezamos para realizar éstas, subimos a la dirección del CAM-L 31 donde le explicamos a la titular del plantel cuál era el trabajo que pretendíamos hacer. En ese momento nos dijo que estaba bien y nos dio la bienvenida. Posteriormente le preguntamos que si era posible que hiciéramos un recorrido por los talleres del centro y así poder conocer la oferta de capacitación laboral que se tenía. Al respecto la directora nos dijo: *...por supuesto jovencitas, es más les empezaré a dar información acerca de la oferta educativa que conforman al CAM-L, 31. Nosotros damos servicio a cuatro tipos de talleres o especialidades: Serigrafía, Preparación de Alimentos y Bebidas, Fabricación de Muebles de Madera y/o Estructura Metálica y por último Costura, Confección y Bordado, a jóvenes con discapacidades múltiples y/o severas, con un rango de edad que oscila entre los 15 y 22 años de edad, y una permanencia de cuatro años. ¿Qué taller quieren pasar a conocer primero? Cualquier taller para nosotras está bien respondimos* (plática informal con directora del CAM-L 31, 25-08-2014).

En ese momento nos dirigimos a los talleres, donde la directora nos presentó y le dijo a cada uno de los profesores: *Vengo a presentarles a las alumnas de la UPN-Ajusco, que nos visitaran todos los lunes durante todo el ciclo escolar 2014-2015, con la finalidad de realizar sus prácticas y actividades en esta institución, su presencia se debe para conocer la capacitación que se ofrece a los jóvenes con discapacidad en las distintas especialidades del centro, los maestros respondieron: claro que sí directora Verónica quedamos a sus órdenes* (plática informal con la directora y maestros de taller 25-08-2014).

En general, durante la presentación, todos los docentes se portaron muy amables y accesibles, en especial el profesor de Fabricación de Muebles de Madera y/o

Estructura Metálica. Él nos dijo: *Qué bueno que ustedes se animaron a realizar sus prácticas en este centro, tiene mucho tiempo que no nos visitaban de otras escuelas, más que los maestros de educación física, que están haciendo su servicio social aquí...* (Plática informal con el profesor de taller de Fabricación de Muebles de Madera y/o Estructura Metálica, 25- 08- 2014).

De hecho, nuestra primera impresión acerca del centro, fue muy buena; sin embargo, nos dimos cuenta de que las distancias entre las áreas de trabajo son muy extensas, lo que puede generar dificultades para que los alumnos se desplacen dentro del plantel, sobre todo si tienen que cambiar de un área a otra por el tipo de actividades que estén realizando (sobre todo aquellos que tienen problemas motores). En sí, es una institución en donde todas las áreas, los salones y los baños se encuentran limpios, además de que los docentes de los otros niveles educativos también son cordiales. En cuanto a la directora consideramos que es una persona inteligente y congruente con el sentido de la IE, ya que a la vez que es exigente, también es flexible y abierta a toda persona que busca colaborar con el trabajo que se realiza en el centro.

Al terminar este recorrido la directora nos indicó: *Elijan a su gusto cualquier taller para empezar a trabajar, yo seguiré haciendo mis actividades, cualquier duda ya saben dónde encontrarme...* Les comento que al inicio de los cursos realizamos una rotación de los talleres a los jóvenes para ver cuál, es el indicado para ellos (plática informal con la directora, 25- 08- 2014). En ese momento le dimos las gracias a la directora y le indicamos que primero trabajaríamos en el Taller de Costura, Confección y Bordado²⁶.

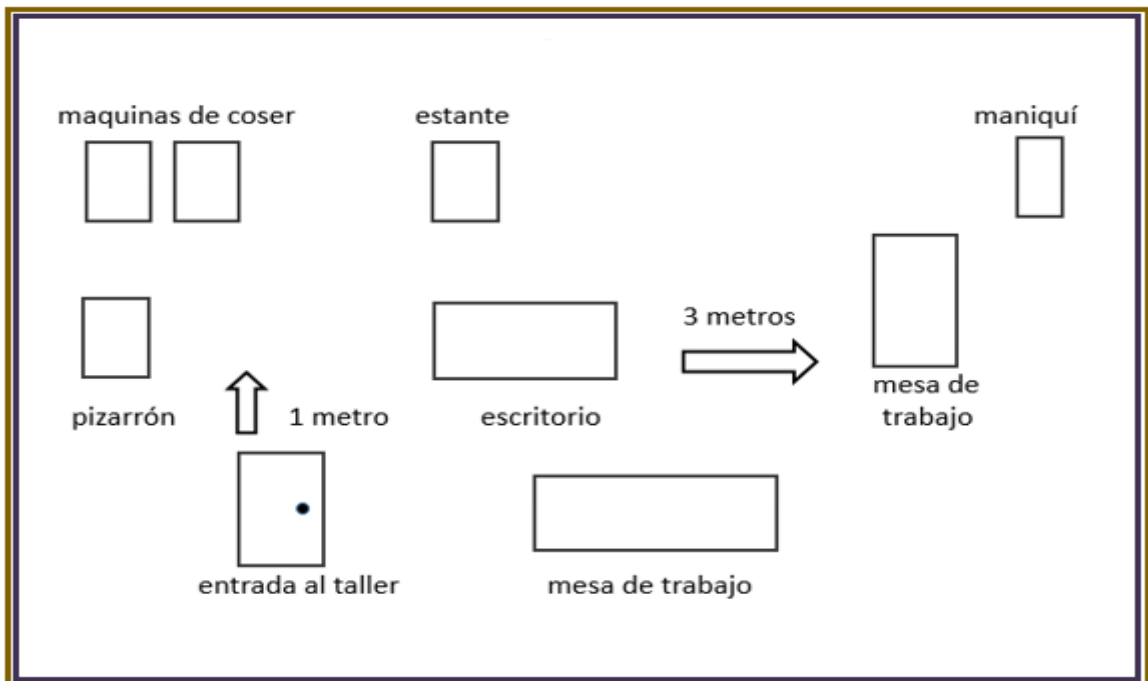
Esta elección de inicio se debió a que la docente del taller es con la que logramos una mayor empatía, además de que nos llamó la atención las actividades que estaban realizando los adolescentes y jóvenes. Se trataba de un primer

²⁶ En ese momento estábamos conociendo a los docentes de los talleres, así como las instalaciones de los mismos y áreas que lo conforman para tener una idea más clara de cómo es el espacio en donde los alumnos se desenvuelven y desarrollan su capacitación para el trabajo

acercamiento para conocer las instalaciones y darnos una idea general de cómo se organizan los espacios en este taller y los otros que integran el área laboral del CAM-L31.

En el taller hay equipo suficiente para que todos los alumnos puedan trabajar, ya que cuenta con: dos máquinas de coser, dos mesas amplias (aproximadamente de 5 metros de largo y 4 metros de ancho), donde los alumnos pueden elaborar sus costuras y bordados; además cuentan con un estante grande donde guardan todo tipo de material que se usa (cinta métrica, hojas de rotafolio, lápices para marcar telas, botones, gises, reglas, variedad de telas, tijeras, hilos de todos colores, agujas, alfileres, bisutería como lentejuela, chaquiras, pedrería, ganchos y revistas). También tiene un maniquí que utilizan como modelo para poder medir y hacer las costuras, pizarrón grande donde se puntualizan las actividades que los alumnos tienen que realizar en el día, y por último el escritorio de la docente, donde hace el pase de lista y sus planeaciones de trabajo.

Croquis del taller de: Costura, Confección y Bordado



(Croquis elaborado por las alumnas)

En el momento en que visitamos el taller, los alumnos se concentraban realizando actividades en las máquinas de coser, colocando encaje a unos manteles para cocina y realizando manualmente puntadas básicas. Ahí la docente nos presentó con el grupo, indicándonos: *Chicos las señoritas hoy nos vienen a visitar para ver cómo es que trabajamos, por lo que les pido que les den sus nombres, para que los conozcan* (plática informal con docente de taller, 25-08-2014).

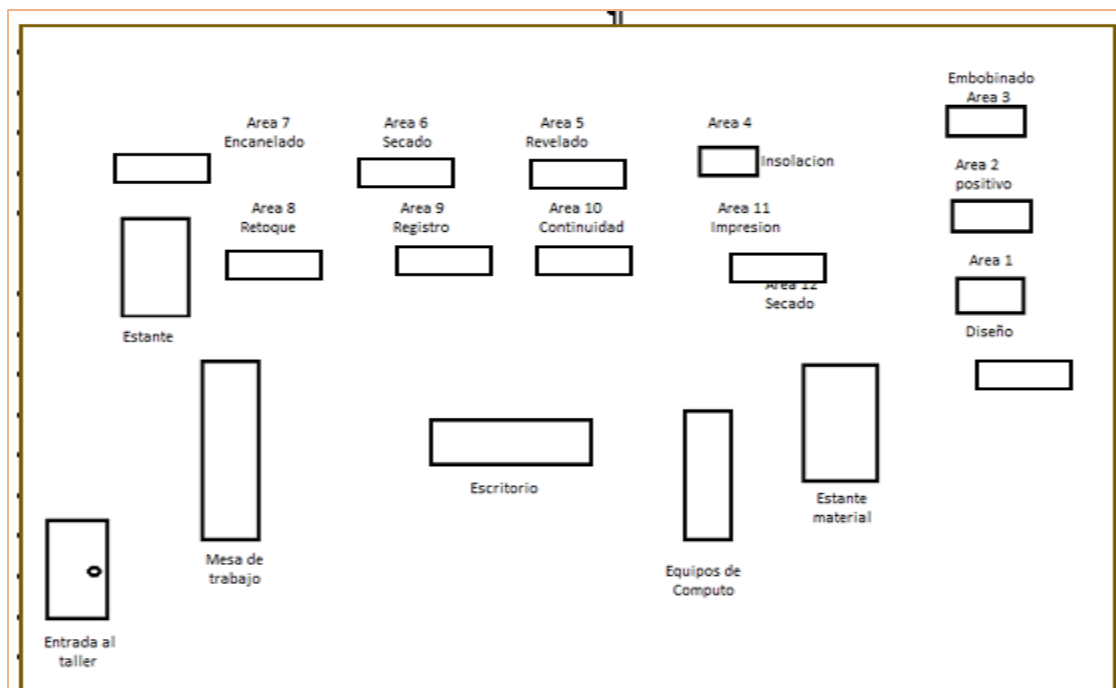
Al terminar la presentación de los alumnos, la docente nos dijo: *Me da mucho gusto que estén interesadas en la EE y en la población con discapacidad, ya que muchas veces ésta queda en el olvido o es discriminada* (plática informal con maestra de taller, 25-08-2014). A esto le respondimos que nos emocionaba y estábamos interesadas en trabajar con jóvenes con discapacidad, pero que era la primera vez que nos enfrentábamos a un escenario educativo de este tipo y que, por lo mismo, nos gustaría que nos pudiera orientar, para poder apoyarla en lo que fuera posible. Esto llevó a que la docente nos dijera: *Miren chicas, les agradecemos que vengan a colaborar y ustedes cuentan con mi apoyo, siéntanse en confianza en las clases y espero que tengamos una buena comunicación* (Plática informal con profesora del taller Costura, Confección y Bordado, 25-08-2014).

El grupo estaba integrado por seis alumnos, de los cuales: uno tenía parálisis cerebral atáxica, otro con discapacidad intelectual grave, un tercero con Síndrome de Down, otro con discapacidad intelectual moderada, otro discapacidad intelectual leve y un último con síndrome Dismorfológico y discapacidad intelectual grave.

Ese mismo día pasamos a conocer el taller de Serigrafía. Al llegar a éste el docente a cargo tuvo una actitud muy cordial, y dijo a sus alumnos: *chicos las señoritas, vienen a conocer el taller y también vienen a conocerlos a ustedes, por lo que les pido cooperen y sean amables con ellas* (plática informal con docente del taller 25-08-2014). En ese instante pudimos notar que este taller era mucho

más grande que el anterior que habíamos visitado, estaba conformado por una mesa amplia de trabajo (aproximadamente 5 metros de largo por 4 metros de ancho), el escritorio donde el profesor tenía las listas de asistencia y su material de trabajo, también hay dos equipos de cómputo, que son utilizadas por los alumnos y por el maestro, dos estantes, uno primero donde los jóvenes guardan sus mochilas y su lunch, y uno segundo donde se guarda material que utilizan en ese taller (estopa, batas, solvente, thinner, pinturas, pegamento, cinta canela etc.). Por otro lado, el taller está distribuido por áreas, cada una de ellas representa el proceso por el que pasan los productos elaborados por los alumnos, en total son 12 áreas, en las que se reparte este taller.

Croquis del taller de Serigrafía



(Croquis elaborado por las alumnas)

En esta primera visita los alumnos se encontraban haciendo unos calendarios, para el registro de asistencias, el que imprimirían en hojas blancas, mismos que también serían repartidos a los demás talleres. Observando la forma en como los alumnos trabajaban el docente nos hizo mención: *Me entusiasma que hayan elegido el CAM-L 31, para realizar sus prácticas, cuentan con mi apoyo para*

cualquier actividad que quieran realizar con mis alumnos (plática con el profesor de Serigrafía, 25-08-14).

El grupo estaba compuesto por seis alumnos, dos de ellos con Síndrome de Down, uno más con trastorno fonológico, otros dos con discapacidad intelectual leve y un último con discapacidad intelectual leve y problemas de audición.

Esta primera visita en el CAM nos llevó todo el día, por lo que dejamos para el siguiente lunes la visita a los otros dos talleres (el de Preparación de Alimentos y Bebidas y de Fabricación de Muebles de Madera y/o Estructura Metálica).

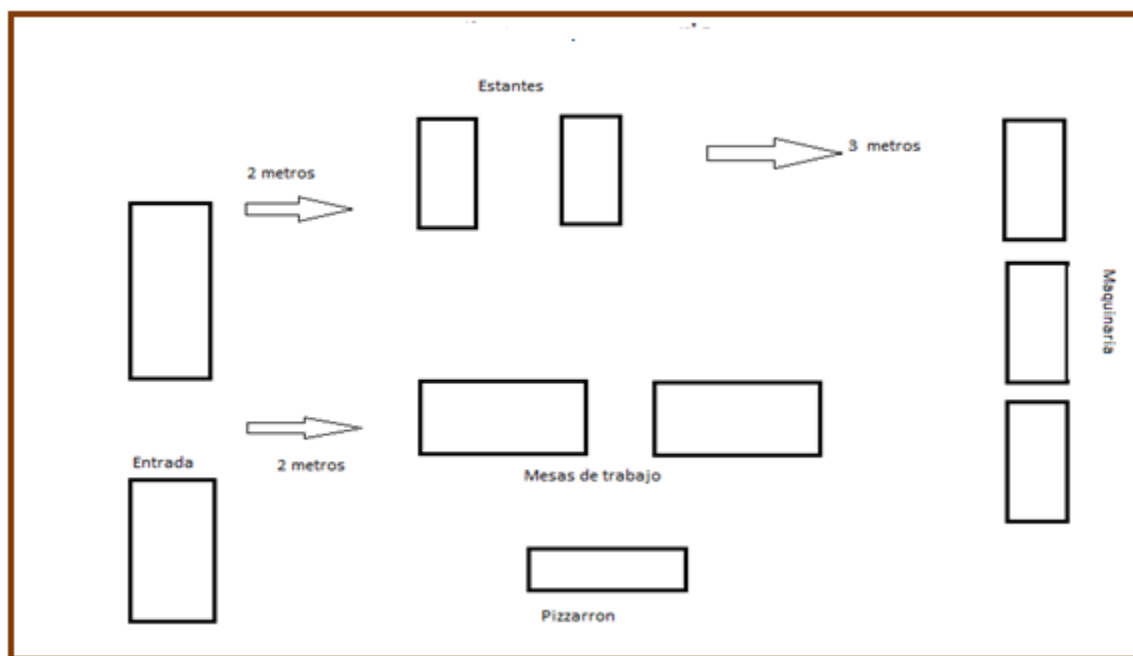
Antes de salir del CAM, nos mandó llamar el Subdirector (Profesor Sergio Tronco Aceves) y nos dijo: *Mucho gusto señoritas, la directora Verónica ya me informó que vendrán los días lunes a realizar sus prácticas escolares, les deseo suerte, cuentan con el apoyo de toda la comunidad escolar, por otro lado les quiero hacer la siguiente petición, no pueden ser afectivas con los jóvenes, no los pueden saludar de beso, tienen que mantener una distancia apropiada con cada uno de los alumnos, por el motivo de sus condiciones físicas* (plática con subdirector del plantel, 25-08-2014). Después de indicarnos esto, nos retiramos de la institución.

Al llegar el lunes 1ero. de septiembre de 2014, nos dirigimos al taller de Fabricación de Muebles de Madera y/o Estructura Metálica, el profesor al igual que los anteriores mostró una actitud cordial y empática y nos dijo: *Bienvenidas jovencitas, mis alumnos y yo nos ponemos a sus órdenes para cualquier cosa que necesiten* (plática informal con docente de taller, 01-09-2014).

Al estar en el taller, nos dimos cuenta de que no era tan grande como los dos anteriores, pero que si tenía el espacio suficiente para que los alumnos pudieran trabajar. En éste hay dos mesas de trabajo grandes (aproximadamente de cuatro metros de largo y tres de ancho), un pizarrón, donde el docente explica las actividades que se harán en el transcurso del día, un escritorio, dos estantes

donde los alumnos guardan sus pertenencias y el material que se ocupa en el taller (pegamento, cinta adhesiva, lijas, martillo, clavos, pinturas vinílicas y en aerosol, barniz o laca, tornillos, desarmadores, variedad de metales). En la parte derecha del salón se encuentra la maquinaria donde los alumnos realizan sus actividades (cierras y cepillo para madera). En ese momento nos dimos cuenta de que, aunque en el taller también trabaja la estructura metálica, el docente y los alumnos siempre se enfocaban más en hacer productos de madera.

Croquis del taller de Fabricación de Muebles de Madera y/o Estructura Metálica



(Croquis elaborado por las alumnas)

Los alumnos ese día, estaban realizando una actividad práctica, para la elaboración de un banco de madera. Una situación que nos permitió apoyar a los alumnos en lijar la madera y posteriormente barnizarla. Al estar trabajando con algunos de los alumnos el docente nos dijo: *...llevo mucho tiempo trabajando con los jóvenes que presentan alguna discapacidad, mi esposa al igual que yo, nos dedicamos a la docencia de niños y jóvenes con discapacidades, yo imparto clase en el CAM-L 31 y ella en una escuela privada, por lo que me causa mucha alegría*

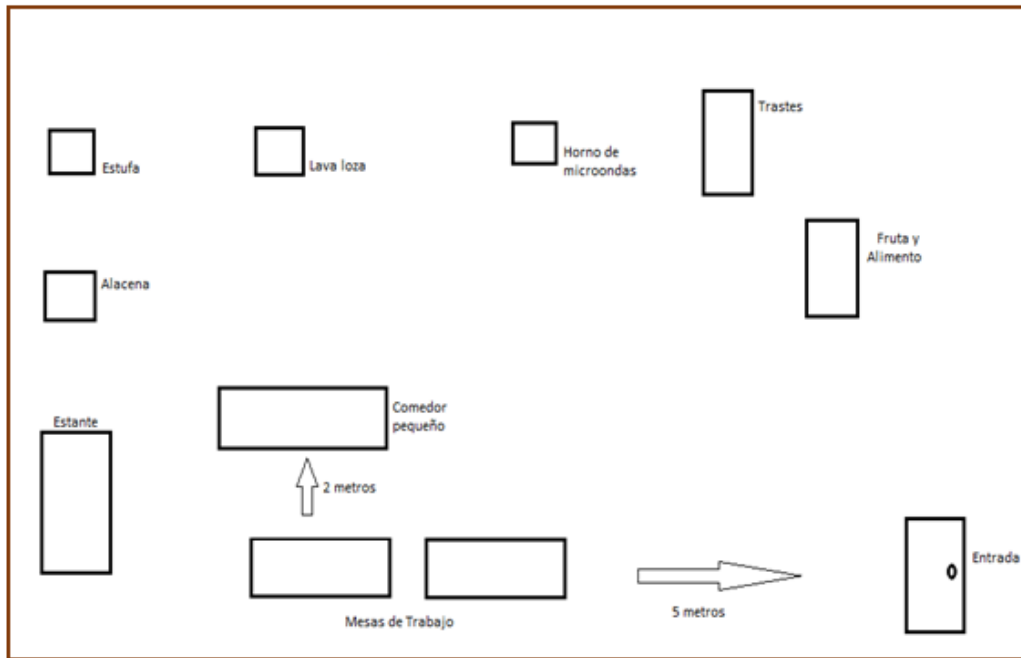
que también ustedes tengan interés por la EE (plática informal con docente de taller, 01-09-2014).

El grupo de este taller está compuesto por seis alumnos, tres de ellos con discapacidad intelectual leve, un cuarto con discapacidad intelectual moderada y dos con autismo.

Por último, visitamos el taller de Preparación de Alimentos y Bebidas, la docente al contrario de los otros, desde primer momento siempre mostró con una actitud evasiva y con cierta desconfianza. Al llegar la docente nos dijo: *Bienvenidas a mi taller, aquí comen todos los alumnos de los cuatro talleres y los docentes, lo hacen de 13 hrs a 14 hrs. Con respecto a la docencia de EE, para mí es un reto difícil puesto que nunca he dado clases con anterioridad y menos a jóvenes con alguna discapacidad (plática informal con docente del taller 01-09-2014).*

Este taller es el más grande de todos, cada una de las áreas que lo conforman se encuentran limpias y posee el equipo necesario para que los alumnos puedan cocinar y a realizar sus prácticas, en él se encuentran mesas de trabajo muy amplias (aproximadamente de seis metros de largo y cinco metros de ancho), cuenta con un comedor pequeño donde desayunan los alumnos, un escritorio, un estante donde guardan sus mochilas, alacena, estufa, lava lozas, trastes para preparar todo tipo de alimentos, mandiles, horno de microondas.

Croquis del taller de Preparación de Alimentos y Bebidas



(Croquis elaborado por las alumnas)

Al iniciar nuestra observación la docente nos dijo que, para poder iniciar sus actividades, los alumnos tenían que ponerse su bata, cofia y cubre bocas. En ese momento los alumnos se encontraban haciendo un espagueti y agua de piña, actividad en la que la docente les ayudaba sobre todo cuando iban a usar la estufa o la licuadora.

Algo que nos llamó la atención respecto de la docente, es que algunos de los alumnos nos dijeron: *En ocasiones le tenemos miedo a la maestra, ya que es muy enojona y estricta* (plática con alumnos de taller de cocina, 13- 10- 2014). En realidad, resulta difícil pensar que un docente que trabaja con personas con discapacidad adopte una actitud negativa, ya que se trata de sujetos que por su condición no pueden comprender qué hacer y cómo proceder ante situaciones como ésta, sobre todo porque la IE tiene como uno de sus principios eliminar las BAyP, las que son producto del contexto en el que se forman y capacitan.

En este taller hay seis alumnos, estos presentan las siguientes características: uno con Trastorno por Déficit de Atención con Hiperactividad (TDAH), otro con discapacidad intelectual moderada y debilidad visual, otro con Síndrome de Down, un quinto con discapacidad intelectual leve y trastorno psicótico leve y, otro con problemas de crecimiento y tartamudeo de inicio en la infancia, y un último con esquizofrenia.

Estas dos observaciones nos sirvieron como un primer indicador de las condiciones de organización del trabajo en los talleres. Para poder dar continuidad a nuestra investigación decidimos dedicar nueve días a cada uno de éstos, ya que en total contábamos con 38 días lunes para realizar un registro puntual de cómo es que se trabaja con los estudiantes; y, con base en ello, poder precisar qué es lo que se está logrando y qué es lo que se puede lograr en favor de la IL de los alumnos que se encuentran en el centro. Los últimos dos lunes 06 de julio y 13 de julio, los ocupamos para hacer observaciones y conclusiones generales de todos los talleres, para a completar nuestro trabajo de investigación.

Para iniciar el trabajo en los talleres del CAM-L 31, lo primero que se realizó es un curso propedéutico, el que implica que los jóvenes identifiquen los principales procesos, materiales, equipo, maquinaria y herramientas del taller donde se les capacitará, las normas de higiene y las normas de seguridad para que puedan trabajar en un ambiente óptimo y favorable. Una vez concluido el curso propedéutico, los alumnos inician su proceso de capacitación por medio de prácticas, según se establece en los programas de estudio de cada taller.

Para comprender cómo se desarrolla el trabajo en cada uno de estos talleres decidimos empezar nuestras observaciones en el de Costura, Confección y Bordado, durante un periodo que comprendieron del 8 de septiembre al 3 de noviembre del 2014 (los días lunes). La estructura del programa de estudios es el siguiente:

Estructura del programa del taller Costura, Confección y Bordado			
1er. Ciclo	2do. Ciclo	3er. ciclo	4to. Ciclo
Módulo Propedéutico	Módulo II Preparación de piezas de una prenda	Módulo IV Acabado en prendas de vestir I	Modulo V Acabado en prendas de vestir II
Unidad 1 Introdutorio	Unidad 1 Preparación de piezas en el ensamble de prendas	Unidad 1 Materiales y productos en el acabado de prendas	Unidad 1 Doblado de productos y prendas
Unidad 2 Sistemas de Protección y Seguridad	Unidad 2 Maquinaria, equipo y herramientas en la preparación de piezas.	Unidad 2 Ojales, presillas, pegado de botones y habilidades	Unidad 2 Planchado de productos confeccionados
Modulo I Bordado	Módulo III Ensamble de piezas y costura	Prácticas laborales	Prácticas laborales
Unidad I Herramientas, materiales e insumos requeridos en el bordado	Unidad 1 Ensamble con materiales, maquinaria y equipo		
Unidad 2 Bordado manual según el diseño y procedimientos técnicos	Unidad 2 Costura de piezas		

(SEP, 2014b, p. 27)

Al iniciar nuestras observaciones en el taller, la docente nos dijo: *Chicas creo que es importante que sepan, antes de que conozcan cómo es que trabaja cada especialidad, que la capacitación para el trabajo tiene una duración de cuatro años, aquí les llamamos ciclos, asimismo los alumnos y las aulas están organizadas en multigrado, es decir cada taller tiene alumnos de primero, segundo, tercer y cuarto ciclo y de acuerdo al ciclo que esté cursando el o la joven, son las actividades que se le asigna* (plática informal con docente de taller, 08-09-2014).

Para iniciar la docente escribió en el pizarrón las actividades por realizar para cada alumno, de acuerdo al ciclo que cursa. Para ello toma como base los libros de trabajo *Centro de Atención Múltiple Laboral. Atención Educativa para adolescentes y Jóvenes con Discapacidad y Programa de Estudio Costura, Confección y Bordado. Documento de Trabajo*. Material que la SEP le proporciona a la docente. Para llevar a cabo esta actividad la docente ponía música para que los alumnos se motivaran a trabajar, en ese momento se dirigía al grupo de una manera

respetuosa y amable, lo que permitió que los alumnos mostraran confianza, ya que le preguntaba sus dudas y le pedían ayuda para iniciar las actividades.

La docente organiza las actividades dependiendo de la discapacidad del alumno y del ciclo que estén cursando, motivo por el que su asesoría y sus apoyos son diferenciales. Al respecto la docente del taller nos dijo: *En mi taller trato de apoyar a mis alumnos para que ellos puedan tener una mayor motricidad fina²⁷, aunque considero que la mayoría de mis alumnos tiene un desarrollo óptimo en ese aspecto, con la ayuda de todas las actividades que realizamos en el aula²⁸, al término de cada una de estas les hago poner su nombre completo y que lo puedan leer, aunque muchos no alcanzan hacerlo es algo que practico a diario con ellos y a la par les ayudo al proceso de lecto-escritura aunque la mayoría no la posee. Además, les doy la indicación de copiar en su cuaderno lo que escribo en el pizarrón y que puedan realizar operaciones sencillas de suma y resta, ya que saben para qué sirve el dinero y pueden identificar algunas denominaciones (plática informal con docente de taller 01-09-2014).*

El alumno que presenta Síndrome de Down, cursa el cuarto ciclo de capacitación, su motricidad fina está desarrollada. La docente plantea la necesidad de reforzar en él, el aprendizaje de la lecto-escritura, ya que considera que el alumno debe adquirir oportunamente las competencias básicas, que le permitan aprender mejor.

En lo que respecta a la capacitación para Costura, Confección y Bordado, la docente, lo pone a trabajar de manera individual en la elaboración de *collage* donde el alumno tiene que recortar y pegar figuras en papel cartulina. Es un joven que ya reconoce y sabe usar materiales, herramientas y equipo del taller, la docente le indica de manera verbal la actividad que desempeñará o le explica lo que hay que hacer a través de dibujos que ella realiza en rotafolio. El alumno ha logrado adquirir competencias laborales como saber colocar un botón a cualquier

²⁷ Seguramente la docente se refería a lo que se conoce como psicomotricidad fina u óculo manual, básicamente la de las manos (Le Boulch, 1986, p. 51 y Durivage, 2002, p. 47).

²⁸ Actividades que refuercen su psicomotricidad como son recortar, insertar el hilo en la aguja, marcar patrones.

prenda, colocar cierres, cortar tela (fieltro, lycra, mezclilla, gasta, lino, etc.), utilizar la regla “L”, tomar algunas medidas con cinta métrica, identificar con qué tipo de aguja se trabajará dependiendo de la tela y de la prenda que se realice. En ese momento se encontraba aprendiendo a hacer dobladillos a faldas, vestidos y pantalones con la máquina de coser.

Los alumnos que presentan discapacidad intelectual, cursan el tercer ciclo de capacitación. Para su capacitación, la docente los agrupa, con el fin de que realicen las mismas actividades, sin importar si su discapacidad intelectual es leve, moderada o grave. Esto lo hace gracias a que la motricidad fina de los cuatro se encuentra bien desarrollada. Las actividades que realizaron en el tiempo que estuvimos en el taller eran realizar trazos en rotafolio y papel bond, elaborar prendas de vestir y del hogar en máquina de coser, insertar botones manualmente y ojales. Es un grupo de jóvenes que pueden leer y escribir, aunque de manera lenta y pausada. Se trata de una actividad extra que trabaja la docente, pues como nos comentó: *...me enfoco a buscar estrategias²⁹ que le ayuden a elevar su proceso de lecto-escritura haciéndolos leer más, transcribir del pizarrón a su cuaderno las indicaciones para la actividad que realizaran, y además que puedan realizar operaciones aritméticas sencillas (sumar, restar, multiplicaciones y divisiones básicas)* (plática informal con docente de taller, 13-10-2014). Actividades que la docente incluye, de acuerdo con lo que indicó en una de las sesiones, dado que son competencias básicas para la vida y para el trabajo.

Parte de las competencias que los alumnos han desarrollado es el manejo de los materiales (telas, reglas, tijeras, metro, cinta métrica etc.) y equipo de trabajo (máquinas de coser). Al iniciar las actividades en el taller la docente les explica de manera verbal que han de realizar y en algunas ocasiones utiliza imágenes o dibujos para que ellos logren entender mejor. Han aprendido a manejar la regla “L” y la saben emplearla para realizar trazos en papel bond, marcar y cortar distintos

²⁹ “Las personas con discapacidad intelectual generalmente perciben mejor la información por vía visual; por lo tanto, tienen mejores progresos si se les proporciona información por esta vía y de manera multi sensorial basándose en imágenes, dibujos, representaciones gráficas, iconos y complementando con sonidos y material de exploración táctil. Son buenos observadores, y responden muy bien al modelamiento” (Rincón y Linares, 2014, p. 2).

tipos de telas (fieltro, mezclilla, terciopelo, algodón, encaje, poliéster entre otras), coser a mano, botones, poner cierres, hacer dobladillos, tomar medidas con la cinta métrica y manipular la máquina de coser.

El alumno que presenta parálisis cerebral atáxica³⁰, se encuentra cursando el segundo ciclo, presenta dificultades en la articulación del habla y problemas de equilibrio. Su motricidad fina se encuentra en desarrollo, le es difícil controlarla debidamente. La docente nos comentó: *él requiere de atención más personalizada, su nivel de lecto-escritura es casi nula, lo apoyo para trasladarse debido a su discapacidad, se le refuerza con el aprendizaje visual y verbal por medio de imágenes y de ejercicios que mejoren su nivel de habla, al salir de vacaciones les pido a los padres que refuercen los conocimientos³¹ aprendidos porque si no se repasan y se van olvidando, también utilizo imágenes, señales y gráficas ya que de este modo les permite recordar mejor las cosas* (plática informal con docente de taller 08-09-2014). Creemos que el alumno por su discapacidad, no se encuentra en el taller correcto, ya que en este la motricidad fina es esencial y eso se le dificulta mucho al alumno en el momento de realizar las actividades.

Le ha costado trabajo dominar las competencias laborales, la docente lo ha ayudado a que reconozca algunos materiales, herramientas y equipo de taller, y a manejar adecuadamente algunas herramientas con supervisión, con ejercicios manuales que mejoren su motricidad fina y actividades que posibiliten su desplazamiento. Aun así, le cuesta trabajo terminar las actividades en el taller y trasladarse dentro del mismo. Al respecto nos dijo la docente: *Sugiero y ya lo he platicado con sus padres que puedan darle terapia externa, terapia física para que pueda tener un mayor equilibrio de su cuerpo, pueda elevar su motricidad fina, su mamá me comentaba que ha aprendido a vestirse por sí solo, a comer y que su nivel de escritura ha mejorado, también que pueda tomar terapia de lenguaje para*

³⁰Este tipo de parálisis "...se caracteriza por una marcha insegura, un mal equilibrio corporal, así como por dificultades para la coordinación y el control visomanual. Este tipo de parálisis se produce cuando la lesión está en el cerebro" (Sendra, 2012, p. 409).

³¹ Como son leer diariamente, mantener una plática con el alumno, repasar las letras, números y operaciones básicas.

poder mejorar su comunicación con su entorno (platica informal con docente de taller, 03-10-2014).

Creemos que un caso como este es complicado en el sentido, de que alumno por su discapacidad se encuentre capacitándose en el taller de Costura, Confección y Bordado ya que es básica la coordinación y motricidad fina, lo que dificulta que el alumno pueda realizar las actividades debido a la parálisis cerebral atáxica que padece. Por tal razón creemos que sería conveniente que existiera un taller de cómputo para que los alumnos con parálisis cerebral pudieran desarrollar y mejorar su motricidad fina con actividades que favorezcan y faciliten su IL.

El siguiente taller en el que decidimos trabajar fue el de Serigrafía, del 10 de noviembre al 09 de febrero del 2015 (los días lunes). Se tomó como referencia el programa del taller. La estructura es la que se muestra en el cuadro siguiente:

Estructura del programa del taller de Serigrafía			
1er ciclo	2do ciclo	3er ciclo	4to ciclo
Módulo Propedéutico	Módulo II Reproducción e impresión de la imagen en serigrafía	Módulo III Sistemas de cómputo en serigrafía	Módulo IV Arte y diseño asistido por computadora
Unidad 1 Introductorio	Unidad 1 Reproducción de la imagen	Unidad 1 Aplicaciones en imágenes y diseños	Unidad 1 Aplicaciones de imágenes en el diseño en serigrafía
Unidad 2 Sistemas de Protección y Seguridad	Unidad 2 Impresión de la imagen	Unidad 2 Textos e imágenes en la reproducción en serigrafía	Unidad 2 Programas y dispositivos en el diseño en serigrafía
Módulo 1 Herramientas, maquinaria y equipo para la impresión en serigrafía	Unidad 3 Introducción al conocimiento del equipo de cómputo	Prácticas laborales	Prácticas laborales
Unidad 1 Mantenimiento del área, maquinaria y equipo en la impresión en serigrafía			
Unidad 2 Elaboración de diseños y estenciles			

(SEP, 2014c, p. 26)

El docente iniciaba las clases haciendo el pase de lista, posteriormente se apoyaba en su material de trabajo, que le proporciona la SEP: un primer libro: *Centro de Atención Múltiple Laboral. Atención Educativa para adolescentes y Jóvenes con Discapacidad* y un segundo: *Programa de Estudio. Serigrafía Documento de Trabajo*. Les indicaba a los alumnos de manera verbal la actividad que realizarían a lo largo del día, también lo apuntaba en el pizarrón e invitaba a los jóvenes a empezar con su actividad. Entre las cosas más importantes que hablamos con él con respecto a capacitación laboral de los jóvenes él nos dijo: *en el CAM-L 31, es muy importante que los alumnos vayan desarrollando competencias básicas, competencias ciudadanas, competencias laborales generales y competencias laborales específicas, con la finalidad de que ellos salgan de este centro lo más capacitados posible y logren su IL* (plática informal con docente de taller, 10-11-2014).

El docente se dirigía a los alumnos de una forma atenta y tolerable, la comunicación entre él y sus alumnos es buena, los alumnos obedecen a cualquier indicación, y el docente corresponde con una actitud empática y flexible hacia ellos. Plática con los jóvenes no sólo de aspectos en relación a su formación laboral, sino también de aspectos personales y familiares, lo que provoca que haya mayor confianza entre todos.

Las estrategias que sigue el docente para trabajar con sus alumnos son variables ya que debe de atender a cada alumno según su discapacidad, lo que implica que estas se den de forma diferenciada. *...en este taller la mayor parte del tiempo los alumnos se encuentran de pie, utilizamos mucho el método kinestésico ya que se requiere mucho de movimientos corporales y de movimiento de manos* (plática informal con docente de taller, 08-12-2014).

Los alumnos que presentan Síndrome de Down son dos, ambos cursan el segundo ciclo de la capacitación para el trabajo en el taller de serigrafía, la motricidad fina de estos alumnos se encuentra en desarrollo, el docente trabaja

con ellos de forma igualitaria es decir usa los mismos métodos de aprendizaje, pueden realizar las actividades que el docente les indica sin mayor problema. Asimismo, recomienda reforzar con ellos la lecto-escritura, poniéndolos a leer más, mejorar su escritura, con ejercicios de dictado o comprensión lectora, a realizar ejercicios aritméticos (sumas, restas, divisiones y multiplicaciones), y a tener más cuidado e higiene en su imagen personal.

Cursando la mitad de tiempo de su capacitación laboral, estos alumnos han podido desarrollar competencias laborales tanto generales como específicas, conocen las medidas de seguridad, reconocen y están aprendiendo a utilizar las herramientas y maquinarias, llevan a cabo correctamente el proceso para la impresión de algún producto con supervisión del docente y actualmente el docente trabaja con ellos para dominar funciones básicas del equipo de cómputo, ya que es indispensable para el desempleo de este taller, además el docente, potencializa el trabajo en equipo, cuando se trata de trabajar con los demás compañeros mientras uno elige el diseño por computadora, otro va preparando las pinturas, el solvente y la malla y va realizando el diseño en papel albanene.

El alumno que presenta problemas de lenguaje cursa el tercer ciclo de su capacitación laboral, su motricidad fina es buena, el docente se comunica con él de manera verbal y en ocasiones con señalamientos, su nivel de lecto- escritura es escasa, el docente busca que el alumno pueda desarrollar mejor su habla, con pronunciación de palabras y enunciados, escribir frases escritas y repetición de sílabas. A pesar de tener problemas de lenguaje, trabaja bien de forma individual y en equipo.

Está desarrollando las competencias laborales, ubica con precisión cada área del taller, conoce las medidas de seguridad y el reglamento, reconoce los materiales que se utilizan y tiene buen manejo de la maquinaria, es capaz de apagar y encender la computadora, buscar diseños en la computadora para llevarlos a impresión, y a lavar, y limpiar su área de trabajo cuando termina de hacer

prácticas laborales, hay que estarlo supervisando continuamente ya que a veces golpea a sus compañeros.

Los alumnos que presentan discapacidad intelectual, se encuentran en su último ciclo de este taller, su motricidad fina se encuentra desarrollada, poseen lecto-escritura, *...los que presentan discapacidad intelectual son de mis mejores alumnos, saben leer y escribir perfectamente, aun así realizan ejercicios de lectura y de ortografía³² así como operaciones matemáticas básicas (sumas, restas, multiplicaciones y divisiones) su manejo en la computadora es muy buena, les enseñé a cómo manejar el programa de Corel Draw, que es diseñado para este tipo de especialidades, pero me gustaría que todos mis alumnos puedan llegar a ese nivel. Los productos que elaboran en este taller son de muy buena calidad, no necesitan de apoyo constante, uno de ellos también presenta discapacidad auditiva leve, de hecho, tiene en su oreja el aparato auditivo para escuchar mejor, con el aparato puede escuchar bien, solo hay que hablarle y dirigirse a él hablándole un poco fuerte* (plática con docente del taller 23-02-2015).

Uno de los alumnos que presenta discapacidad intelectual, también tiene problemas de audición leve, el alumno entiende la LSM, el docente ha tomado cursos de LSM, para poder ayudar a estos alumnos que presentan problemas auditivos³³.

Los alumnos con discapacidad intelectual, han adquirido las competencias laborales de esta especialidad, al ser su último año, saben cuáles son las medidas de protección y de seguridad, conocen a la perfección las herramientas y materiales con los que trabajan, pueden expresar su creatividad trabajando con diseños de su interés personal, saben manejar la maquinaria para la impresión y reproducción de algún producto, poseen conocimientos de computación más

³² Para que los alumnos hayan logrado el proceso de lecto-escritura el docente utilizó la estrategia adecuada para llevar a cabo este aprendizaje dado que: necesitan que se les introduzca en la lectura lo más pronto posible, mediante la utilización de programas adaptados a sus peculiaridades (por ejemplo: métodos visuales y globales) (SEP, 2010, p. 95).

³³ Como toda lengua, la LS permite transmitir y comunicar necesidades, deseos y opiniones, además de ser parte esencial de la cultura e identidad de la Comunidad Sorda como minoría lingüística y cultural, así como medio de participación social (ASZA, 2010, p. 14).

avanzados al resto de sus compañeros, están en proceso de diseñar imágenes por computadora, saben utilizar y trabajar los positivos para pasarlos a papel albanene, usan adecuadamente la malla o pantalla entelada una de las herramientas más importantes de este taller, manejan con éxito las maquinas donde se expone el producto a luz, se revela y se enjuaga para posteriormente pasarlo a impresión y finalmente son capaces de llevar orden en sus actividades y limpieza en su área de trabajo durante y al terminar sus actividades.

Posteriormente decidimos trabajar con el taller de Fabricación de Muebles de Madera y/o Estructura Metálica del 16 de febrero al 27 de abril del 2015 (los días lunes). Se tomó como referencia el programa del taller. La estructura es la que se muestra en el cuadro siguiente:

Estructura del programa del taller de Fabricación de Muebles de Madera y Estructura Metálica			
1er ciclo	2do ciclo	3er ciclo	4to ciclo
Modulo Propedéutico	Módulo II Armado de muebles de tablero	Módulo III Fabricación de piezas ruteadas del Mueble	Módulo IV Terminado de muebles de madera o con estructura metálica
Unidad 1 introductorio	Unidad 1 Materiales, maquinaria y equipo en la fabricación de muebles de tablero	Unidad 1 Equipo, materiales y maquinaria para la producción de piezas ruteadas	Unidad 2 Materiales, maquinaria y equipo acabados de muebles
Unidad 2 Sistemas de Protección y Seguridad	Unidad 2 Organización, atención de emergencia e higiene	Unidad 2 Manufactura de piezas y componentes ruteadas	Unidad 2 Preparación de muebles de madera
Módulo 1 Maquinaria, equipo y herramientas para la elaboración de y/o ensambles de muebles	Unidad 3 Técnica de armado de los muebles de tablero	Prácticas laborales	Unidad 3 Acabados de muebles de madera
Unidad 1 Equipamiento y maquinaria en el proceso de fabricación y/o ensamble de muebles			Prácticas laborales
Unidad 2 Cortes de la materia prima			

(SEP, 2014d, p. 26)

Para iniciar las actividades, lo primero que hacía el docente era realizar el pase de lista para posteriormente indicar las actividades que los alumnos realizarían durante ese día, pocas veces hacía uso del pizarrón. Tomaba como instrumento de trabajo sus planeaciones y sus documentos de trabajo por el que se rige: *Centro de Atención Múltiple Laboral. Atención Educativa para adolescentes y Jóvenes con Discapacidad y Programa de Estudio. Fabricación de Muebles de y/o Estructura Metálica. Documento de trabajo.*

El docente de este taller se dirigía a sus alumnos de una forma cordial y respetuosa. Aunque pudimos notar que algunos de sus alumnos no lo obedecen, cuando se suscita esta situación el docente se molesta y les llama la atención constantemente por medio de gritos.

Entre las cosas más importantes que nos dijo durante las observaciones... *jovencitas, a los adolescentes de capacitación laboral se les califica por créditos, no por calificaciones, se valora las competencias desarrolladas a lo largo del ciclo escolar, así como el desempeño en el taller y la asistencia, si ellos mantienen una asistencia casi al 100 por ciento debemos otorgarles créditos por esa razón. Los créditos que acumula u obtiene el alumno a lo largo de un ciclo es equivalente a los resultados de aprendizaje que el alumno desarrolló en todo este tiempo de capacitación al trabajo (plática informal con profesor de taller de Fabricación de Muebles de Madera y/o Estructura Metálica 16-02-2015).* El docente de este taller también, debe asesorar y enseñar a sus alumnos de acuerdo a la discapacidad que estos presenten, mediante estrategias distintas.

Los alumnos que presentan discapacidad intelectual leve son tres, se encuentran cursando su último ciclo de capacitación laboral y un cuarto con discapacidad moderada se encuentra cursando el tercer ciclo de esta especialidad. El nivel de lecto- escritura de cada uno de ellos es buena, aunque si requiere reforzar aún más para que se pueda mejorar. Pudimos observar que las estrategias que utiliza

el docente para trabajar con ellos es comunicarse de manera verbal... *ellos saben leer y escribir, su comunicación verbal es buena, y realizan las actividades del taller sin problemas, solo trabajo con ellos para elevar su nivel de todos estos puntos; realizamos lectura grupal con ejercicios que yo realizo para elevar su nivel de lecto- escritura y les hago dictado con las indicaciones de alguna actividad específica* (plática informal con docente de taller, 13-04-2015).

Los cuatro alumnos han podido desarrollar diferentes competencias. Conocen las medidas de seguridad, así como la maquinaria que se utiliza (cortador de madera, cepillo de madera, máquina para soldar), los alumnos son capaces de cortar madera, aun con supervisión del docente pueden hacerlo solos, trabajan para diseñar muebles de tablero y saber rautear piezas de madera, así como barnizarla y usar el pegamento para pegarla. Los alumnos han aprendido a usar las diferentes herramientas que se requieren en este taller (taladro, martillo, serrucho, poner clavos), usar el pirógrafo que se utiliza para hacer dibujos en madera y a soldar piezas de metal con ayuda del docente y usando el equipo de seguridad necesario. Pudimos darnos cuenta que, aunque el taller también trabaja con estructura metálica, la mayoría de las clases, el docente solo trabaja con madera.

Los dos alumnos que presentan autismo, se encuentran en segundo ciclo del nivel laboral, su psicomotricidad fina se encuentra en desarrollo, su nivel de lecto-escritura es casi nula y dada su peculiaridad les cuesta trabajo interactuar con sus compañeros, aunque los dos presentan autismo uno de ellos presenta un cuadro más severo. Con respecto a él el docente nos mencionó... *trabajar con él, es un poco complicado ya que es difícil que logre terminar una actividad, considero que aparte de tener autismo requiere otro tipo de atención y apoyo que no se le puede brindar en esta institución, ya que tiene otro tipo de necesidad, su cuadro de autismo es muy severo y no se puede trabajar con él, no atiende las indicaciones, no realiza las actividades, difícilmente logrará su IL, en esta institución* (plática informal con docente del taller 22-06-2015).

El otro alumno con autismo, hace un esfuerzo por concretar las actividades del taller, pero difícilmente lo logra, de ser así lo hace, pero con ayuda, el docente mantiene al tanto a los demás compañeros del grupo sobre la situación que presentan estos alumnos para que puedan ser comprendidos y aceptados, se debe dar un mayor espacio a los alumnos para que ellos puedan sentirse seguros³⁴, y pueda ser más fácil socializar con el resto del grupo. El alumno se le ha explicado las normas y medidas de seguridad del taller, así como la maquinaria y herramientas, está en proceso de que el docente vea si es capaz de saber manipular la maquinaria y las herramientas.

Finalmente trabajamos con el taller de Preparación de Alimentos y Bebidas el cual comprendió del 04 de mayo al 29 de junio del 2015 (los días lunes). Se tomó como referencia el programa del taller. La estructura es la que se muestra en el cuadro siguiente:

Estructura del programa del taller de Preparación de Alimentos y Bebidas			
1er ciclo	2do ciclo	3er ciclo	4to ciclo
Módulo Propedéutico	Módulo II Servicios generales de alimentación	Módulo IV Preparación de alimentos	Modulo V Preparación de bebidas frías y calientes
Unidad 1 Introdutorio	Unidad 1 Pre- preparar platillos	Unidad 1 Platillos básicos, Menús formales e informales	Unidad 1 Materia prima, equipo de utensilios del área de trabajo
Unidad 2 Manejo higiénico de los alimentos	Unidad 2 Practicas higiénicas en el producto de huevo y productos cárnicos	Unidad 2 Preparación de bebidas frías y calientes	Unidad 2 Elaboración de bebidas con base de café
Modulo I Materia prima, equipo y utensilios de cocina	Módulo III Pre- elaboración de platillos	Prácticas laborales	Prácticas laborales
Unidad 1 Recepción higiénica de materias primas	Unidad 1 Disponer de materia prima, equipo y utensilios de cocina		
Unidad 2 Equipo, utensilios y enseres de cocina	Unidad 2 Pre- elaboración de alimentos		

(SEP, 2014e, p. 27)

³⁴ Debido a las grandes dificultades que todos los niños/as con autismo tienen para relacionarse, hay que crear las condiciones más favorables que les permitan desarrollar estrategias para fomentar su máximo desarrollo, bienestar y participación, sin olvidar a los otros niños y niñas (Godoy, 2008, p.16).

La docente iniciaba sus clases con el pase de lista a los alumnos, para enseguida dar inicio a las actividades que estaban estipuladas, siempre decía a los jóvenes: *...hagamos un círculo para indicarles lo que haremos el día de hoy*, la mayoría de las indicaciones las hacía platicando con los alumnos, muy rara vez hacía uso del pizarrón, también se apoyaba en sus libros de trabajo: *Centro de Atención Múltiple Laboral. Atención Educativa para adolescentes y Jóvenes con Discapacidad y Programa de Estudio Preparación de Alimentos y Bebidas. Documento de trabajo.*

La docente siempre se dirigió a sus alumnos atenta y con autoridad, pudimos darnos cuenta que, aunque los alumnos la obedecían, casi no se acercan a ella, les llama la atención a los jóvenes por medio de gritos cuando no están haciendo las actividades o se salen del salón. Nos percatamos que la comunicación entre la docente y los estudiantes no es muy buena por lo que los alumnos no sienten mucha confianza para acercarse a ella.

Al igual que los otros docentes la docente establece sus actividades dependiendo de la discapacidad de los alumnos, por lo que los apoyos que les brindan a ellos son variados.

La alumna que presenta TDAH, cursa el cuarto y último ciclo de su capacitación laboral, su habla es funcional, pero en cuanto a la escritura hay que mejorar, presenta baja tolerancia a la frustración, sabe realizar operaciones aritméticas básicas (sumar, restar, multiplicar y dividir). Dada su necesidad, es una adolescente que se distrae fácilmente y sus periodos de atención son cortos. La docente para captar su atención se enfoca a que tenga una participación activa en las clases y que se logre enriquecer el trabajo en equipo. La docente trata de motivarla cuando se trata de preparar algún guisado o bebida, le explica con

detalle lo que habrá de realizar y divide por tiempos las actividades para que se logren realizar correctamente y también ser más tolerante con esta alumna.³⁵

Ha aprendido a desarrollar ciertas competencias, conoce la importancia de mantener los alimentos limpios, lava correctamente frutas y verduras, identifica herramientas y utensilios para su uso correcto, sabe utilizar la estufa, licuadora y batidora. El horno siempre lo ocupan con la ayuda de la docente, prepara agua de sabores, salsas, platillos como espagueti, sopa, ensaladas con ayuda de la docente, aunque sabe hacerlo sola se muestra un poco insegura y la maestra tiene que estar supervisando el trabajo.

La alumna que presenta discapacidad intelectual y problemas visuales, se encuentra cursando su cuarto ciclo en su capacitación para el trabajo, posee lecto-escritura, su habla es funcional y lo que escribe se entiende solo que su escritura es lenta y pausada, tarda mucho en escribir oraciones o frases cortas, sabe realizar operaciones básicas, padece debilidad visual leve, por lo que sí reconoce lo que se encuentra en su entorno, la docente procura enseñarle a través de imágenes y de letreros para que favorezcan su aprendizaje en el aula.

Es una alumna destacada, por lo que ha sabido adquirir competencias propias del taller, conoce las medidas de seguridad, así como el reglamento, conoce el equipo y herramientas, sabe distinguir que tipo de alimentos e ingredientes se utiliza para cada actividad, así como los trastos y tipo de utensilios que se requieren, tiene buen manejo de los electrodomésticos que se usan en el taller y sabe el uso de cada uno de ellos (estufa, horno, horno de microondas, licuadora, batidora, tostador), actualmente la maestra está trabajando con ella para que sepa marcar

³⁵ las estrategias hacen referencias a las áreas en las que los niños con TDAH van a tener alguna dificultad (concentración en clase, estructuración y organización del trabajo, conducta en clase, impulsividad, realización de exámenes, autoestima, etc. Estrategias que tendrán que adaptarse a la edad de cada niño (ACODAH, *n.d.*, p .7). Los alumnos ciegos o deficientes visuales, debido a su carencia sensorial, precisarán fundamentalmente adaptaciones de acceso al currículo. Estas son de dos tipos: a) Adaptaciones del entorno físico: referidas a los cambios materiales que es preciso realizar en el aula y en el centro escolar para garantizar una adecuada integración física del alumno b) Provisión de recursos técnicos: destinados a garantizar un adecuado acceso y reproducción de la información: libros, materiales en relieve, máquina de escribir braille (Andrade, 2012, pp. 11-12).

bien las medidas que se utilizan para preparar los alimentos y las medidas (gramos, onzas, número de cucharadas, etcétera).

La alumna que presenta Síndrome de Down, también cursa el cuarto ciclo de su capacitación laboral, posee lecto-escritura y esta es funcional, se comunica perfectamente con el resto de sus compañeros y la docente. Pudimos observar que la maestra refuerza con ella el proceso de lecto-escritura, lee en voz alta los ingredientes y pasos a seguir para la preparación de algún platillo.

Atiende y entiende muy bien las actividades a realizar en el taller, trabaja muy bien en equipo y se le facilita socializar. Identifica las medidas de seguridad, así como los instrumentos y maquinaria, reconoce los alimentos y es capaz de elaborar un alimento bajo supervisión y ayuda de la docente.

La alumna que presenta discapacidad intelectual y trastorno psicótico, se encuentra cursando el cuarto ciclo de su capacitación laboral, tiene poca tolerancia a la frustración, posee lecto-escritura y esta es funcional, la docente se pueda comunicar con ella, sin problemas. Debido a su trastorno psicótico, se le dificulta demasiado socializar y trabajar en equipo, la docente trabaja en ello, incorporándola a las actividades con el resto de sus compañeros, para que aprenda a trabajar e interactuar más con ellos, por ejemplo, cuando hacen pan se requiere trabajo en equipo, mientras uno prepara los ingredientes otro va preparando la masa y otros más con ayuda de la docente van calentando el horno. También opta por hablar con sus papás para que también puedan ayudarla en ese proceso.

La alumna ha aprendido a seguir las recetas o indicaciones de la docente correctamente, tiene buen manejo de los utensilios, aplica las medidas de seguridad e higiénicas del taller, tiene buen manejo de los instrumentos y sabe para qué son, prepara alimentos y bebidas como jugos, arroz, sopa de lentejas, entre otros.

La alumna que presenta problemas de crecimiento y tartamudeo, se encuentra cursando el tercer ciclo de su capacitación para el trabajo, su nivel de lecto-escritura es escaso, la docente trata de apoyarla con base a su condición a ejercicios que estimulen su habla y mejoren su comunicación, se dirige a ella alzando un poco la voz, para que la alumna pueda entender mejor, le hace dictados y la pone a leer en voz alta algunas recetas de platillos próximos a realizar. Por otra parte, sus papás la llevan a terapias de lenguaje, para que la mejora en ella sea aún mayor.

La alumna ha desarrollado ciertas competencias, conoce las medidas de seguridad, sabe reconocer para que se use cada instrumento y utensilios, prepara menús sencillos, así como técnicas básicas de repostería.

Finalmente, el alumno que es esquizofrénico, se encuentra cursando el último y cuarto ciclo de su capacitación laboral posee lecto-escritura y su nivel es muy bueno. Su mayor barrera es aislarse y no querer socializar con sus demás, la maestra menciona que incluso a veces es agresivo dada su peculiaridad. La docente trabaja para que pueda integrarse más al grupo, pueda convivir más con sus compañeros y pueda trabajar en un ambiente mucho más sano.

Es uno de los que mejor trabaja, realiza las actividades y sus prácticas con mucho empeño, aunque le gusta trabajar más solo, puede contar, medir y seguir las indicaciones paso a paso, pone en práctica hábitos de higiene y orden, sin necesidad de que le recuerde la docente porta al inicio de cada actividad el equipo adecuado (lavado de manos, cofia y bata), prepara alimentos y medidas sin requerir de mucha ayuda.

3.5. Logros obtenidos en la inclusión laboral de las personas con discapacidad que se han capacitado en el CAM-L 31

Durante nuestra estancia en el CAM-L 31, en el ciclo escolar 2014-2015, pudimos conocer los logros que han tenido algunos de los alumnos que se han capacitado en este centro.

En el ciclo escolar 2014-2015 de los 24 alumnos inscritos en los cuatro talleres, egresaron 11. Por lo que pudimos darnos cuenta que en realidad todos han logrado obtener un beneficio económico gracias al autoempleo, la incorporación al trabajo dentro del hogar y al apoyo que brinda el CAM-L 31.

Si bien como antes se indica los 11 alumnos pudieron egresar satisfactoriamente y lograron ser incorporados al ámbito productivo. Daremos a conocer cuatro casos de los cuatro talleres, de alumnos que nos compartieron su experiencia.

En el caso de un alumno que presenta Síndrome de Down del taller de Costura, Confección y Bordado, nos mencionó: *...me encuentro muy feliz, de concluir mi capacitación, estoy muy agradecido con mi maestra que siempre me ayudó y nunca me dejó solo y sobre todo porque con ella aprendí hacer muchas cosas, me enseñó a coser, a usar la máquina de coser, a vestir a los maniquís, hacer adornos navideños. Sé que pronto con todo lo que aprendí en mi taller encontraré un trabajo, ya que mi escuela me está ayudando en la búsqueda de uno, para que pueda emplearme lo más pronto posible* (plática informal con alumno del CAM-L 31,06-07-2015).

El alumno actualmente no se encuentra laborando, sin embargo, los padres de él aceptaron el apoyo que brinda el CAM-L 31, para que con los acuerdos que mantiene con algunas empresas pueda ser incorporado a un empleo. Por otro lado, mientras se logra este proceso, el alumno sigue elaborando los productos

que pone a la venta a las afuera de su casa (servilletas de cocina, manteles individuales, bufandas, por mencionar algunos).

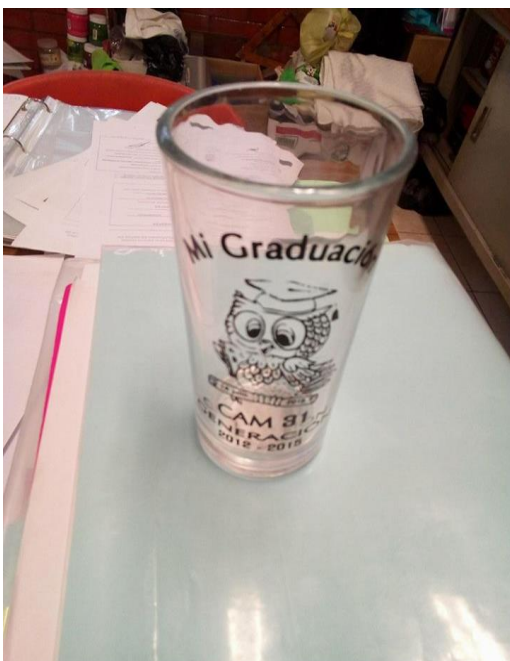


Además, con el apoyo de la docente y la directora del centro, organizan bazares en fechas conmemorativas, en las que elaboran piezas, para posteriormente venderlos dentro de la escuela y los alumnos puedan tener un ingreso extra. Claro ejemplo de esto se dio en el mes de noviembre, donde los alumnos elaboraron calaveras con lentejuelas para venderlas y lo realizado en el mes de febrero donde elaboraron cojines con motivo del día del amor y de la amistad.



Un alumno de taller de Serigrafía y que egresará en este ciclo escolar nos dijo: *...me siento muy contento de haber concluido mi capacitación laboral, aunque un poco triste porque ya no veré a mis compañeros y a mi maestro, pero sé que me ira bien, ahora quiero encontrar un trabajo donde pueda llevar acabo todo lo que aprendí en mi taller de serigrafía, me emociona mucho la idea de trabajar en algo que me gusta* (plática informal con alumno del CAM-L 31, 06-07-2015).

El CAM-L 31, estaba ayudando al alumno para la búsqueda de un empleo y pudiera ser incorporado al ámbito laboral a la brevedad. Durante su permanencia en el centro siempre mostró un buen desempeño para realizar las actividades. Por tal motivo cuando en el centro se requiere de calendarios, vasos grabados, o algún otro tipo de trabajo, se le pide su colaboración para que él se encargue de elaborar los productos, y de la misma manera se le atribuye con un pago que recibe de la directora, por su trabajo realizado. De este modo se ha venido empleando, mientras espera ser colocado en algún empleo regular donde pueda generar un ingreso propio. Algunos productos hechos por el alumno son los siguientes.



Con respecto al taller de Fabricación de Muebles de Madera y/o Estructura Metálica, platicamos con un joven que egresará del CAM-L 31, al concluir este ciclo escolar, él nos dijo: *...a mí me ayudó mucho cursar este taller porque mi papá actualmente tiene una carpintería, es un negocio familiar, y desde hace dos meses me dijo que estaba listo para ayudarlo, por lo que los fines de semana voy a trabajar con él y cuando termine la escuela ya iré todos los días. Aparte me siento feliz porque al fin pude terminar mi educación en el CAM-L 31, después de un largo tiempo, a mi trabajo y al trabajo de mi maestro es que ahora puedo realizar varias cosas que nunca me imaginé poder hacer por eso me siento orgulloso. Al principio se me hacía difícil hacerlo después poco a poco pude medir, cortar y manejar el martillo, taladro, este se me hizo un poco más complicado pues debía tener mucho cuidado para no lastimarme* (plática informal con alumno del CAM-L 31, 13-07-2015).

Se trata de un alumno que siempre se caracterizó por ser un estudiante destacado, su docente nos confirmó que se encuentra trabajando con su papá en una carpintería y que lo que aprendió le será de mucha utilidad para realizar muy bien su trabajo. Algunos de los productos que él aprendió hacer son los siguientes:



Finalmente, una de las alumnas que egresará del Taller de Preparación de Alimentos y Bebidas nos compartió lo siguiente: *...mi familia y yo nos encontramos satisfechos ya terminé mis estudios en el taller, poco a poco ayudo a mi mamá a hacer la comida en la casa sin ayuda, la maestra me decía como hacer las cosas y de ahí aprendí a cocinar y preparar varios alimentos, aparte de que me gustaba mucho hacerlo se me facilitaba y en las clases yo ayudaba a mis compañeros, por eso estoy agradecida con la maestra y la escuela. Debido a mi buen desempeño y dedicación en mis estudios los maestros me consideraron para trabajar ya que la DEE, llego aquí al CAM-.L 31 para poder buscarle trabajo a los alumnos, y gracias a mi esfuerzo es que yo fui una de las beneficiadas, me ofrecieron un trabajo en la Delegación de Tlalpan, voy a realizar labores administrativas y un sueldo que me va ayudar a sentirme útil y cooperar en mi casa para los gastos, pero también me gustaría emplearme para lo que fui capacitada por lo que me gustaría conseguir trabajo en una fonda o en un restaurante (plática informal con alumna del CAM-L 31, 13-07-2015).*

A la fecha de esta investigación la alumna no ha logrado colocarse, pero tiene las competencias necesarias para poder trabajar en alguna fonda o en algún restaurante como ayudante de cocina o como cocinera. Algunos de los alimentos que prepara la alumna son los siguientes:



Al preguntarle a la docente sobre esta alumna que ya estaba trabajando nos mencionó: *La jovencita ha sido una alumna muy dedicada a sus clases y con capacidad para la realización de varias actividades, pues a lo largo de sus estancia en este centro tuvo avances significativos tanto a nivel educativo como personal, y esto le permitió sobresalir de entre sus compañeros por eso es que ella pudo conseguir trabajo al graduarse, precisamente la DEE al tener conocimiento de esta alumna las autoridades decidieron posicionarla en un puesto de planta administrativa en la Delegación Tlalpan y la cual goza de todas las prestaciones como cualquier trabajador de ese tipo, tiene acceso a servicio médico, salario fijo, vacaciones y puede pedir licencia para faltar a trabajar sin que afecte a su salario (plática con docente de taller, 29-06-2015).*

Los anteriores casos son claro ejemplo del trabajo que se ha logrado en la capacitación del CAM-L 31. Aunque es importante señalar que el proceso de capacitación para los jóvenes con discapacidad es importante, ya que da la posibilidad de que la mayoría de los alumnos puedan incorporarse al campo laboral o al autoempleo, pero la realidad es que no todos logran su IL, debido a que aparte de su discapacidad, algunos alumnos presentan otro tipo de necesidad y atención, motivo por lo que se vuelve difícil capacitarlos en el centro y lograr su inclusión.

Aun con todo lo anterior el CAM-L 31, sigue teniendo la intención de seguir difundiendo conocimientos y como factor básico para la promoción y difusión a la diversidad en condiciones de equidad, igualdad y justicia y a la par suma esfuerzos para que los alumnos durante su estancia puedan ser personas responsables e independientes y al finalizar su formación laboral puedan egresar seguros y mejorar su realidad.

Además, pudimos constatar que los alumnos durante su permanencia en el centro aprenden actuar y/o realizar actividades de manera autónoma, dicho centro

contribuye al desarrollo de las competencias de los estudiantes para integrarse a los diferentes escenarios social y familiar.



Foto con la maestra del taller de costura y la alumna en el cierre de ciclo

También acudimos con la directora para preguntarle cuales son los logros que los alumnos tienen al egresar y ella nos dijo: *En el CAM les damos a nuestros jóvenes oportunidades reales de empleo, de acuerdo al oficio en el que se les capacitó, y con los acuerdos que establecemos con algunas empresas³⁶, egresan de manera más independiente lo que facilita y favorece el logro a su IL, al concluir su capacitación para el trabajo son certificados por medio de una constancia, certificado o un diploma* (plática informal con directora del CAM-L 31, 06-07-2015).

La constancia que los alumnos reciben al egresar y conforme a la especialidad donde se capacitaron, estipula lo siguiente: “Por haber cursado en el marco de la Formación para la Vida y el Trabajo, el taller COSTURA, CONFECCION Y BORDADO. Equivalente a 12.6 créditos académicos del nivel III-A del Marco Mexicano de Cualificaciones” (Ver anexo 6).

El alumno se hace acreedor a un certificado expedido por la SEP y por el MMC, con sus datos personales, la fecha de término y nombre del oficio cursado, donde

³⁶Sambors, Cine Polis, Sears, Chilis, Hotel City Express, entre otras.

se asienta el total de créditos que obtuvo el alumno durante su capacitación para el trabajo. En dicho documento se indica: “Cursando los módulos correspondientes al ciclo escolar 2015-2016 de un total de 15.6 créditos académicos del nivel III-A del Marco Mexicano de Cualificaciones. En términos de las Normas Aplicables a la Asignación Acumulación y Transferencia de Créditos Académicos (Ver anexo 7).

3.6. La participación de los padres de familia en la formación-capacitación de sus hijos en el CAM-L 31

Para que un alumno logre los objetivos educativos y laborales con éxito, es indispensable contar con el apoyo de los padres de familia; ya que éstos son los que tienen la mayor influencia en la educación y vida de sus hijos. De ahí que sea necesario indagar que tipo de relación existe entre los padres de familia y el CAM-L 31.

En general los docentes y la directora del CAM-L 31, están de acuerdo en que los padres se interesan y se involucran en las actividades de sus hijos. Para ratificar estos compromisos a los padres de familia como a los alumnos se les hace firmar un oficio en el que se compromete a colaborar con el trabajo en el CAM-L y con aquellas actividades que sean más importantes. En éste se indica: “...la participación como padres de familia, en las actividades pedagógicas favorece el aprendizaje de sus hijos, es por ello, que los invitamos a que siempre colaboren con todo el personal del CAM-L 31” (Ver anexo 8).

Platicando con la directora, ella nos comentó lo importante que es tener el apoyo de los padres de familia: *...para nosotros es fundamental que los padres de nuestros estudiantes, se interesen por la educación y la formación de sus hijos. Asimismo, que colaboren y participen en las actividades de la escuela, para que juntos contribuyamos al éxito escolar y laboral de los jóvenes. Es así que los padres procuran de acudir cuando se les cita y colaborar en las actividades que*

dispongan el docente de cada taller, de igual manera ellos buscan lo mayor posible de ser puntuales a la hora de la entrada y salida de sus hijos (plática informal con directora del CAM.L 31, 18-05-2015).

De hecho, al inicio de cada ciclo escolar, a parte del recibimiento que se les da presencialmente a los padres de familia, se les hace llegar una circular donde se les da una cordial bienvenida y se les informa cuáles son las fechas de suspensión de labores y el periodo vacacional que se darán en el transcurso del ciclo escolar 2014-2015. En éste se indica:

Les damos la más cordial bienvenida a este ciclo escolar 2014- 2015. Todo el personal del CAM 31, les agradecemos la confianza que han depositado en nosotros para acompañarlos en la educación de sus hijos e hijas y permitimos dirigir la construcción de sus conocimientos y el desarrollo de sus competencias (Ver anexo 9).

Ahora bien, dentro de las observaciones en los diferentes talleres del CAM-L 31, y las pláticas que mantuvimos con los padres de familia, nos pudimos percatar de que la mayoría de ellos, se involucran en la formación académica y laboral de sus hijos.

Al respecto les preguntamos algunos padres y esto fue lo que nos dijeron: *...trato lo posible de ayudar a mi hija apoyándola a que no falte y que cumpla con el material que le pidan porque así va a aprender más cosas, también viniendo aquí a la escuela cuando hay junta cada dos meses y es ahí cuando los maestros nos dicen sobre cómo están trabajando nuestros hijos y también en que cosas están fallando para que nosotros estemos al tanto de cómo van, cuando su maestra nos manda llamar para hacer trabajos con mi hija trato de no faltar para que pueda ver cómo trabajan* (plática informal con madre de familia, 23-02-2015).

Conversando con otro padre de familia esto nos mencionó: *...a mí me parece que los maestros les enseñan bien. En el taller de Serigrafía, el maestro se presta para hablar con los papás, yo pienso que es bueno que los maestros nos citen para que podamos ver como nuestros hijos hacen las cosas en el taller, así podemos darnos cuenta de cómo es que logran hacer las cosas y para que nosotros*

descubramos que a pesar de sus limitaciones son capaces de hacer cosas con paciencia, y desempeñar un trabajo (plática informal con madre de familia, 24-11-2014).

Es así que podemos ver que los padres de familia pueden acceder a la escuela para tratar asuntos relacionados con cualquier tema o problemática que se presente acerca de sus hijos, para informarse del rendimiento escolar y laboral o para cuando estén interesados en participar en las actividades de los talleres.

Claro ejemplo de que el CAM-L 31, apoya para que los padres de familia participen y apoyen las actividades y la capacitación laboral de los alumnos, es lo que redacta la docente del taller en el siguiente documento:

[Para el 29 de septiembre de 2014] Se llevarán a cabo clases abiertas, con la finalidad de que las madres de familia se involucren en las actividades que sus hijos llevan a cabo en el taller, y de esta manera se enfrenten a los mismos retos que sus hijos, valorando su esfuerzo (Ver anexo 10).

Para a completar mejor nuestra investigación, recurrimos a los docentes de los talleres y les preguntamos si contaban con el apoyo de los padres de familia para todo lo relacionado con la capacitación laboral de sus hijos, así como también la manera en la que participan dentro del centro.

En el caso de la docente de Costura, Confección y Bordado nos dijo: *He tenido muy buena respuesta por parte de los tutores o padres de familia de mis alumnos, la mayoría de ellos coopera satisfactoriamente en las actividades que se realizan en el taller o en la distribución de material para que trabajen sus hijos. Asimismo, la comunicación con ellos es buena y las mamitas de vez en cuando vienen apoyarme con las actividades que realizamos (plática con docente de taller, 20-10-2014).*

En el mes de diciembre en el Taller de Costura, Confección y Bordado, se hizo como actividad una corona navideña, donde la docente del taller invito a las mamás de los alumnos para que participaran, la mayoría de las mamás pudo

asistir. Al platicar con una de ellas nos dijo: *... se nos hizo la invitación por parte de la maestra para realizar una corona navideña de fieltro, con nuestros hijos. No fue necesario comprar el material ya que la maestra nos dijo que ella tenía material de sobra para que pudiéramos realizar la corona. Ella nos proporcionó el molde y junto con nuestros hijos fuimos cortando el diseño, cociendo, agregarle el relleno y adornarla con flores de fieltro y chaquira, la maestra nos fue apoyando si teníamos alguna duda o requeríamos de su apoyo* (plática informal con madre de familia, 13-07-2015).

Por su parte el docente de Serigrafía nos mencionó: *...yo no tengo queja alguna con los padres de familia, todos sin excepción colaboran conmigo en la participación de las actividades, o cuando solicito material nuevo para la realización de algún producto, todos corresponden de excelente manera, y se presentan en las juntas que se realizan bimestralmente* (plática con docente de taller, 26-01-2015).

Con motivo de fin de año, el docente del taller de Serigrafía, realizó una actividad junto con los padres de familia, con la finalidad de que pasaran más tiempo con sus hijos y para que vieran como es que trabajan ellos en el taller. Dicha actividad consistiría en ayudar a que sus hijos elaboraran el grabado de un vaso de vidrio. Todos los padres de familia pudieron asistir. Al platicar con uno de ellos nos mencionó: *... por medio de nuestros hijos se nos hizo la invitación para trabajar un día con ellos en la elaboración de un vaso con adorno navideño, primero el maestro nos tuvo que explicar todo el procedimiento que se lleva a cabo en la impresión de algún producto en serigrafía, a simple vista lo vi un poco difícil, pero con la ayuda de nuestros hijos y del maestro fuimos poco a poco desarrollando la actividad* (plática informal con padre de familia, 13-07-2015).

En el caso de la docente de Fabricación de Muebles de Madera y/o Estructura Metálica, nos dijo: *Siempre cuento con el apoyo de la mayoría de los padres de familia, aunque no son todos, con los que lo hacen tengo muy buena opinión de*

ellos, siempre están al pendiente de sus hijos, aunque a veces no cumplen con los recursos materiales que se les requiere para que sus hijos trabajen, o llevan a sus hijos desalineados con poca higiene, pero pues la mayoría corresponde de manera efectiva (plática con docente de taller, 23-02-2015).

En el taller de Fabricación de Muebles de Madera y/o Estructura Metálica, el docente, se estaba preparando para festejar el día de las madres, por lo que convocó únicamente a los papás de los alumnos, para que pudieran participar en la elaboración de un regalo para ellas, aunque faltaron algunos, la mayoría pudo estar presente. Al platicar con uno de los papás, nos dijo...*el maestro nos hizo la invitación para ayudar a nuestros hijos a hacer un regalo para el día de las madres, y a la vez nos explicó que esta actividad sería beneficiosa para nuestro hijo. Nos citó a medio día junto con el material que se ocuparía, pues íbamos a hacer una caja de madera con flores y adornos. Al principio el maestro nos dio la bienvenida y nos acomodó en un lugar junto a nuestro hijo o hija a manera de que tuviéramos el espacio y comodidad para trabajar, nos dio las gracias el haber podido asistir a esta clase, después comenzó a explicarnos el procedimiento a seguir para trabajar y también nos mostró un ejemplo del regalo. Empezamos a trazar en la madera las medidas que se necesitaban, el maestro supervisaba el trabajo de cada uno de igual manera atendía las dudas que tenían los padres de familia ya que pude ver que algunos alumnos tienen dificultad para realizar las actividades. Cada uno ayudaba a su hijo, como para unir las piezas con clavos y darle la forma de canasta. Para finalizar cada quien decidía el color de la canasta y la adornaba como quisieran, cada vez que alguien terminaba dejaba su trabajo para que el día de la madres los alumnos pudieran entregar el regalo a sus mamás, a mí me parecía que fue una buena idea que el maestro, nos haya involucrado en esta clase, así podemos saber cómo trabaja nuestro hijo, también para que ellos se sientan bien de que los acompañamos, así podemos tener una buena comunicación con el maestro (plática informal con padre de familia, 06-07-2015).*

Finalmente, la docente de Preparación de Alimentos y Bebidas, nos mencionó: *...considero que los padres se involucran de manera notoria en la formación de sus hijos, están al pendiente de lo que aprenden, de lo que hacen en el taller, así como de sus avances, están siempre puntual en cada junta que se realiza y siempre cumplen de manera puntual con los materiales e ingredientes que solicito para trabajar en el taller (plática con docente de taller 04-05-2015).*

Una de esas tantas veces que se citaron a los padres para participar en el taller de Preparación de Alimentos y Bebidas, la docente solicitó la presencia de los padres de familia, para que pudieran involucrarse en la clase, y los padres también pudieran observar lo que realizan sus hijos durante las clases en compañía de la docente, sólo que esta vez sería un trabajo conjunto entre padres e hijos: *...la mayoría de los padres se presentó a mi taller, después como ustedes vieron comencé a explicar el motivo de la presencia de los padres, mencioné que realizarían un platillo en conjunto con sus hijos (este sería a su gusto e interés) Comencé a repartir el material y los ingredientes, así les seguía explicando y los padres e hijos empezaban a cocinar. Como los alumnos ya conocían el proceso que se sigue para empezar a preparar los alimentos ellos comenzaron a guiar a sus padres, y a la hora de cocinar fue cuando los padres intervinieron en el proceso ayudándoles a picar los ingredientes, y freírlos. Al final cada uno de los alumnos presento su platillo y se le aplaudió a cada uno de ellos con sus padres, después cada uno probó sus platillos. Fue una actividad que resulto satisfactoria para los alumnos y a la intervención de sus padres les ayudo a conseguir el resultado (plática informal con la docente de Preparación de Alimentos y Bebidas, 08-06-2015).*

Es así como podemos percatarnos que hay una buena participación de los padres de familia cuando los docentes de los talleres requieren de su participación. Involucramiento de los padres o tutores que mantienen una buena comunicación y acercamiento con el centro a través de los comunicados que el CAM-L 31 les hace llegar y firmar a cada uno de los padres. Por otro parte pudimos observar que la

mayoría de ellos están al tanto del seguimiento de la educación de sus hijos, asistiendo a las juntas que se realizan bimestralmente, así como a las actividades que organiza cada docente dependiendo del taller, de igual manera la comunicación que se tiene entre el docente y el padre de familia para conocer el trayecto escolar de sus hijos.

3.7. Modificaciones, adecuaciones y cambios para mejorar el funcionamiento del CAM-L 31

Es indudable que el CAM-L 31, desde su apertura en la década de los noventa ha venido sumando esfuerzos para mejorar la IL de los jóvenes con discapacidad que en él se capacitan. Los 11 egresados del ciclo escolar 2014-2015, al término de su capacitación lograron tener ingreso a través del autoempleo, su contratación por alguna dependencia pública, por la venta de sus productos elaborados por ellos mismos o el apoyar negocios familiares en su casa.

Aun así, hay acciones que se podrían hacer en el centro para ofrecer una mejor capacitación a los alumnos que inician su proceso de formación para la vida y el trabajo, ya que en las observaciones que pudimos realizar durante todo el ciclo escolar (2014-2015), nos percatamos de que se pueden realizar algunos cambios y adaptaciones para elevar la calidad de la capacitación que se brinda a los alumnos.

Una primera es que la institución busque establecer convenios con empresas y negocios que ofrezcan a los alumnos que egresan un trabajo seguro y, de ser posible y necesario que éste sea protegido. Con esto se estaría generando una *bolsa de trabajo* para que los egresados del CAM sean integrados laboralmente. Para ello, pueden dar a conocer el tipo de beneficios fiscales que se tienen al contratar personas con discapacidad. Esto tendría que ser acompañado de un proceso de monitoreo, para vigilar la situación de cada uno de ellos, atender

problemáticas que se pudieran generar y evitar cualquier tipo de abusos, garantizando que los jóvenes que logren su IL, se dé con pleno respeto de sus derechos. A la par el centro con la participación de los padres de familia, deberían diseñar un programa de promoción del tipo de trabajo que pueden realizar los jóvenes capacitados en el centro, para que la comunidad y los negocios aledaños sepan cuáles son sus competencias laborales y con ello los puedan contratar.

Una segunda es modificar los criterios para ubicar a los alumnos en los talleres, ya que actualmente se puede encontrar a jóvenes con cualquier tipo de discapacidad, sin que se considere el tipo de competencias básicas para desarrollar el oficio para el cual se les capacita en dichos talleres. Recordemos que la manera para ubicar a los alumnos en los talleres es a través de un proceso de rotación, que tiene una duración de un mes, es decir cada alumno al ingresar al CAM-L 31, pasa por los cuatro talleres y al término de ésta, la directora, docentes del taller y trabajadora social eligen el taller que ellos consideran idóneo para el alumno dependiendo de cuál especialidad el alumno mostró mayor interés y habilidad. Aunque podemos ver que esto no siempre se cumple pues el alumno con parálisis cerebral atáxica, está ubicado en el taller de Costura, Confección y Bordado y dada su discapacidad debería estar inscrito en otro taller.

Es así que esta condición complica el trabajo de los docentes, ya que resulta complejo atender a las necesidades educativas específicas³⁷ de aquellos alumnos que por su discapacidad no pueden desarrollar las competencias básicas del oficio. Tres ejemplos que podemos dar al respecto son el de un alumno del taller de Fabricación de Muebles de Madera y/o Estructura Metálica, que presenta Síndrome de Down con un grado severo de autismo, alumno que dada su situación la estancia en el taller resulta inadecuada; dado que en todas las clases permanecía sentado, tirado en el suelo o en un rincón del salón, balbuceando y

³⁷ Esta es la denominación que se da en el documento de la SEP, donde se indica que: "En [...] la Ley General de Educación en el Artículo 39, señala que en el Sistema Educativo Nacional queda comprendida la educación inicial, la educación especial y la educación para adultos. De acuerdo con las necesidades educativas específicas de la población, también podrá impartirse CAM laboral educación con programas o contenidos particulares para atender dichas necesidades" (2011, pp. 11-12).

aventando los zapatos y calcetines lo que llevaba a que en ocasiones golpeara a sus compañeros y al docente. En la hora de la comida alumnos y docentes despejaban el lugar donde él se encontraba ya que siempre aventaba la comida. Pudimos notar que el CAM-L 31, no es un lugar adecuado para él. Su familia debería buscar otro tipo de instituciones donde se le da la atención que él necesita. Condición que no sólo afecta las posibilidades de su capacitación, sino, además, de atención y desarrollo del joven.

Proponemos que se deben realizar prácticas donde se elabore actividades finales a cada taller en donde los alumnos puedan desarrollar sus habilidades y de esta manera determinar en cual taller es idóneo colocar al joven.

Un segundo ejemplo es el de un joven que presenta parálisis cerebral atáxica, quien se encuentra en el taller de Costura, Confección y Bordado, el que si bien buscaba realizar las actividades, tenía interés, ponía atención y se sentaba en su lugar de trabajo; es necesario comprender que su discapacidad afecta de sobre manera su control motor, lo que le impedía realizar gran parte de las actividades como ensartar la aguja, coser, iluminar y recortar respetando los contornos o cualquier otra actividad que implique la coordinación motriz fina. Además, esto llevaba a que él manifestara desesperación por no poder terminar las actividades y frustración, lo que se traducía en agresiones hacia sus compañeros y hacia la docente. Una solución a lo antes indicado es el ubicar a los alumnos de acuerdo con sus intereses, pero además valorando sus potencialidades y su discapacidad, es decir, que a partir de una evaluación psicopedagógica se defina en qué talleres puede estar y en cuáles no.

El último ejemplo es el de un joven del taller de Fabricación de Muebles de Madera y/o Estructura Metálica, que posee autismo, el que por su discapacidad permanecía sentado la mayor parte del tiempo alejado de sus compañeros, se la pasaba gritando lo que molestaba al docente y a los demás alumnos. El docente trataba de integrarlo a las actividades propias del taller enseñándole a reconocer

las herramientas y medidas de seguridad. El alumno lograba hacerlo, pero siempre con la supervisión del docente y cuando lo dejaba solo el alumno se ponía a colorear un libro.

Consideramos que, para ubicar a los alumnos, no sólo puede ser en función de sus intereses, sino que además se debe realizar un diagnóstico para establecer el tipo de competencias laborales que pueden desarrollar dada su discapacidad. Además, cuando el tipo de discapacidad es severa o múltiple, organizar un grupo especial en donde se trabaje atendiendo la complejidad de cada una de las discapacidades y buscar obtener los mejores logros posibles.

Una tercera recomendación que creemos importante señalar es a la labor docente, puesto que ellos ponen en práctica las estrategias que ellos consideran y que les sirven para la capacitación de los alumnos conforme a su especialidad, pero no son suficientes, por lo que es necesario que empleen los métodos adecuados a cada discapacidad para que el aprendizaje de cada uno de ellos pueda ser óptimo y se les enseñe de un modo que ellos puedan aprender con base a su impedimento físico. Esto se puede ver claramente en que los docentes que imparten los talleres tienen los conocimientos propios de su oficio, pero no tienen formación para la docencia en EE, por lo que es necesario que, por lo menos, se les capacite en cuestiones de manejo de grupo, de diseño de recursos didácticos y aplicación de estrategias para la enseñanza. Sobre todo, pensando en la complejidad que implica trabajar con jóvenes con diferentes discapacidades, para ello es importante que los docentes sean capacitados para saber planear y dirigir una enseñanza especializada a personas con discapacidad. Esto implica pensar en un sistema de formación adecuada a sus características (técnicos con bachillerato, por lo menos en nuestro caso) y las condiciones laborales que desarrollan. A manera de recomendación nos atrevemos a decir que los docentes deben ser preparados y actualizados en su labor educativa, puesto que de los cuatro docentes que imparten los talleres, tres de ellos solo tienen el bachillerato

terminado y solo un docente tiene escolaridad a nivel licenciatura, pero no posee la experiencia o la preparación oportuna para trabajar con adolescentes que presentan discapacidad.

De acuerdo a lo observado se puede proponer que un especialista realice un diagnóstico sobre los alumnos con lo que se va a trabajar durante el ciclo escolar, detectar las condiciones de cada alumno, posteriormente realizar un curso dirigido a los docentes con base en las características y necesidades de cada uno de las discapacidades con las que cuenta cada alumno, esto permitiría que cada docente pueda comprender la discapacidad con la que cuentan los alumnos y tratarlos de una manera más considerada.

Posteriormente el especialista en colaboración con el docente diseñar cuadernos de trabajo para los docentes en donde se incluyen estrategias de enseñanza referentes a la discapacidad que se encuentre en el aula, esto permite que tengan una mejor enseñanza. Dichos cuadernos de trabajo contienen estrategias visual, auditiva, táctil que resulten interesantes para los alumnos con el fin de crear contextos de aprendizaje enriquecedores.

De acuerdo con los aspectos que nosotras creemos es necesario modificar dentro del centro para su buen funcionamiento, también los docentes mencionaron, lo que para ellos mejoraría las condiciones en las que se capacitan los alumnos y así elevar su IL.

Como una de los principales requerimientos en que coincidieron los docentes y la directora, es la falta de personal para que apoye a los docentes de los talleres. Al respecto la directora nos dijo: *...dado por la situación de cada joven, en este centro necesitamos personal que nos apoye con el cuidado de cada alumno, ya que para los docentes les puede resultar complicado* (plática informal con directora

del centro, 11-05-2015). Algo que fue reiterado por todos los docentes de los talleres.

Un punto en el que coincidieron es la falta de personal en el centro. Así lo mencionó el docente de Serigrafía: *...yo creo que deben aumentar la plantilla de personal para el CAM-L 31, ya que, según los lineamientos de la SEP, tendríamos que contar con maestro especialista, maestra de comunicación y psicólogo, personal que no tenemos e impide el buen desempeño de nuestros jóvenes. Además, considero que se nos debe impartir cursos como el de LS, u otros que nos faciliten nuestra labor docente* (plática informal con docente de taller, 09-02-2015). Estamos de acuerdo con lo que el docente indica, ya que de por sí es difícil trabajar con una población de jóvenes que presenta diferentes discapacidades, para que no se tenga el apoyo necesario por parte del gobierno, es importante que el personal este completo para que cada empleado pueda realizar sus funciones correctamente. Así mismo impartir a los docentes más cursos de preparación para que puedan ser frente a las NEE, de los estudiantes.

La docente del taller de Costura, Confección y Bordado cree necesario realizar más acciones dentro del centro para que los alumnos puedan emplearse al egresar del centro, punto en el que coincidimos con la docente, y así fue como lo manifestó.

...yo considero que lo principal que se debe adecuar es vincular y difundir de forma sistemática, entre las empresas empleadoras, el mercado informal laboral circundante y la comunidad, el servicio que otorga el CAM-L 31, y las posibilidades de los alumnos para su integración laboral y social, mediante diversas acciones: visitas a diversos comercios, promoción de la institución educativa a través de folletos, de tarjetas de presentación, trípticos, invitaciones a las instalaciones, oficios a diversas empresas. Programar visitas a las empresas empleadoras, con el fin de observar la dinámica de las diferentes organizaciones y poder implementar diversas estrategias en su taller, para el logro de la integración laboral de los alumnos (plática informal con

docente de taller, 03-10-2015). Planteamiento del cual coincidimos con la docente ya que se necesita que las empresas conozcan el trabajo que se realiza en el CAM-31 y que se establezcan más convenios para brindarle a los jóvenes mayores oportunidades de empleo.

Conversando con otro docente él nos marcó la importancia que tendría a los docentes informar sobre las características de cada discapacidad para poder comprender a cada alumno y evitar posibles errores por parte de ellos, para él este sería un punto muy significativo el cual debería de ser atendido con mayor importancia, así lo dijo: *...de los cursos a los que asistimos puedo decir que no nos proporcionan los elementos suficientes para poder comprender a cada alumno con discapacidades ya que lo que nos imparte la DEE, está muy alejado a lo que realmente expresa cada alumno, estos cursos solo nos sirven para platicar con otros docentes e intercambiar puntos de vista y estrategias que a ellos les haya servido en sus clases. Además, se requiere que el equipo de trabajo se renueve y sea moderno, puesto que el material con el que estamos trabajando ya es obsoleto, esto limita al alumno en su aprendizaje, ya que cuando se enfrente a un escenario real de trabajo, no estará capacitado para manejar dichos instrumentos que se encuentran funcionando hoy en día* (plática con docente de taller, 20-04-2015).

La docente de Preparación de alimentos y bebidas de acuerdo a su situación coincidió con la directora al señalar que necesitan apoyo para el resguardo de los jóvenes dadas sus discapacidades...*en mi taller cuento con todo el material requerido, el salón cuenta con todo el equipo necesario para trabajar, pero uno de los inconvenientes es que necesito a alguien que me apoye con los alumnos porque es difícil poder atender a todos al mismo tiempo, necesito a alguien en mi taller que me ayude* (plática con docente de taller, 15-06-2015).

CONCLUSIONES

El poder realizar la tesis nos sirvió para poner en práctica las habilidades, conocimientos, sobre todo de investigación y quehacer educativo (analizar, plantear, intervenir) que adquirimos a lo largo de la carrera, sobre todo en lo que implica poder indagar sobre procesos educativos y las problemáticas pedagógicas que en éstos se enfrentan. En este caso, nos perfilamos por la EI, enfoque pedagógico que está presente en todo nuestro sistema educativo y que se ha llevado hasta lo que se conoce como IL de las personas con alguna discapacidad. Esto nos permitió conocer la población que se enfrenta en el CAM-L 31 y a las acciones que han podido realizar para una búsqueda por eliminar las BAyP, que enfrentan los jóvenes que son capacitados en la institución y para lograr su IL.

Además, pudimos comprender que el enfoque de la EI, responde a la idea de una educación para todos y se plantea como búsqueda el lograr que las escuelas sean espacios abiertos a la diversidad dando las mismas oportunidades de aprendizaje a todos. Es un enfoque que tiene como propósito incorporar a la educación a todo alumno que se encuentre en condiciones vulnerables, las que sean (étnicas, social, discapacidad, etcétera). El que tiene como sustento el reconocer que los niños con discapacidad aprendan de acuerdo con sus potencialidades y a su ritmo, para lo cual es necesario proporcionarles apoyos técnicos y pedagógicas diferenciados, a través de realizar los ajustes razonables al currículo.

A su vez que, la IL, se orienta a fomentar y ejercer la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para las personas con discapacidad, buscando con ello el que éstos logren su cierta autonomía y adaptación en su entorno de vida (en la familia, en las instituciones educativas, en la comunidad y en el trabajo). Con la clara intención de lograr que los jóvenes con discapacidad se integren a la sociedad no

solo para obtener un salario, sino también para desenvolverse en la sociedad con seguridad y confianza.

Lo anterior implica reconocer que la IL es claro ejemplo del ejercicio de los derechos de los jóvenes con alguna discapacidad para que tengan un modo de sostenerse y de poder ser productivos, ya que a través de ella se les permite desarrollar sus potencialidades, el ser incluidos de manera activa en la sociedad y teniendo mayores oportunidades de empleo en las mejores condiciones posibles.

Consideramos que los Decretos y Acuerdos, son la base para que se pueda reconocer a este sector de la población y comprobar que son capaces de realizar un trabajo a pesar de su condición. Por tal razón se han venido dando iniciativas para favorecer los derechos de las personas con alguna discapacidad. La mayoría de estos decretos, se han puesto en marcha, lo que ha servido para México sea un país más incluyente y haya una igualdad social.

Dichos Decretos y Acuerdos, son base para impulsar políticas internacionales en favor de las personas con discapacidad y, a su vez se traduzcan en políticas nacionales que le den sentido a la especificidad de cada uno de los países, como es el caso de México. Un ir generando las condiciones para lograr una igualdad de derechos, con equidad que permita mejorar la calidad de vida de todos los individuos. Decretos y Acuerdos que han sido de gran ayuda para beneficiar a toda la población y que los jóvenes con discapacidad más allá de lo educativo, se incorporen laboralmente a la sociedad sin ser discriminados por su condición.

Derivado de las anteriores reflexiones el poder realizar una investigación como estudio de caso, nos permitió comprender de manera nítida la forma en la que son rechazados o excluidos los jóvenes con alguna discapacidad, lo que provocó en nosotras indignación, tener una actitud más empática con ellos, comprender la complejidad que se implica para la capacitación de los jóvenes de acuerdo a sus peculiaridades y hasta buscar la manera de poder apoyarlos con las actividades

laborales que realizan. Sobre todo, ser un apoyo para los docentes y el haber tenido la experiencia de haber trabajado con jóvenes con discapacidad para nuestra preparación personal y profesional. De esta manera fue factible realizar trabajo de campo para recolectar datos, por medio de entrevistas, pláticas informales y observaciones, lo que nos permitió obtener la información suficiente sobre la detección de oportunidades para la integración laboral de los alumnos que cursan su educación en el CAM-L 31.

Se trata de un método que tiene el gran valor, de mostrar el todo desde la parte, es decir, cómo es que un todo (el sistema de CAM), se puede conocer desde una parte (el CAM-L 31). El conocer la realidad educativa que gira en torno en la IL de personas con discapacidad en México. Con ello nos pudimos dar cuenta de la problemática que se da en para la capacitación laboral de esta población, cómo es que se trabaja con ellos, que aciertos y fallas se presenta y cuáles son sus alcances en términos de la IL de los jóvenes con discapacidad. Además, pudimos conocer la oferta de talleres del centro, así como las prácticas pedagógicas que se siguen y cuáles son los escenarios a los que se pueden integrar para ser productivos.

El valor que reside de nuestra investigación es que pudimos conocer sobre la situación a la que se enfrentan los jóvenes con discapacidad y aclarar nuestras dudas e interés que orillo a realizar la presente investigación.

Por último, podemos mencionar que estamos satisfechas con exponer los resultados de nuestra investigación y con la culminación de ésta. Debido a que se requirió de tiempo, dedicación y paciencia por parte de las tesisistas.

REFERENCIAS

- ACODAH (n.d.). *Estrategias de intervención en el aula para alumnos con TDAH*. México: ACODAH. [Recuperado el 26 de septiembre de 2016 de: <http://saucedpntic.mec.es/falcon/guiatdah.pdf>].
- ALDF (2010). Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal. Publicado en la Gaceta Oficial. [Recuperado el día 01 de agosto de 2016 de: <http://www.indepedi.cdmx.gob.mx/marco.html>].
- Álvarez, Arturo (2010, abril). “El estudio de caso: una estrategia ideal para realizar investigación de procesos de integración educativa”. En: Revista *educ@upn*. México: UPN-Ajusco, núm. 3. [Disponible en: http://educa.upn.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=257:el-estudio-de-caso-una-estrategia-ideal-para-realizar-investigacion-de-procesos-de-integracion-educativa&catid=71:num-03&Itemid=115].
- Andrade Pablo (2012). *Desafíos de la diferencia en la escuela. Guía de orientación para la inclusión de alumnos con Necesidades Educativas Especiales en el aula ordinaria. Alumnos con deficiencia visual. Necesidades y respuesta educativa*. México: escuelas católicas.
- ABP (2009). Puertas Abiertas, Asociación de Beneficencia Privada. [Recuperado el día 08 de marzo de 2016 de: <http://www.puertasabiertas.org.mx/>].
- Arnaut, Alberto (1998). *La federalización Educativa en México: historia del debate sobre la centralización y la descentralización educativa (1889-1994)*. México: Centro de Estudios Sociológicos/COLMEX.
- Arnaut, Alberto (2008). “La administración de los servicios educativos y el entorno político en el Distrito Federal después de la federalización de 1992”. En: Didriksson; Axel y Ulloa; Manuel (coord.). *Descentralización y reforma educativa en la ciudad de México, Distrito Federal*: Secretaría de Educación del Distrito Federal; pp. 145-152.
- ASZA (2010). *Estrategias, Recursos y Conocimientos para poner en práctica con alumnos sordos y/o discapacidad auditiva. Guía para profesores*. México: ASZA.
- Babío, Mercedes (1987). “Reseña del libro: *The Education and training of the mentally retarded*”. En: *Revista de Educación*, Madrid: MEC, núm. Extraordinario, pp. 235-238.
- Bernal, Daniel y Alarcón, Martha (2012). *Primeros acontecimientos en torno a la Educación Especial en México 1774-1936*. México: Rayuela.
- Beuchot, Mauricio (1995, verano). “Sujeto e intencionalidad en filosofía hermenéutica”. En: *Revista Pedagogía*. México: UPN-Ajusco, vol. 10, núm. 3, pp.16-23.

- Blanco, Rosa (2006). "La equidad y la Inclusión SOCIAL: Uno de los desafíos de la Educación y la Escuela de Hoy". En: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Volumen 4. Núm. 3. [Recuperado el día 11 de enero de 2017 de: http://www.rinace.net/arts/vol4num3/art1_htm.htm#1].
- Booth, Tony y Ainscow, Mel (2002). *Guía para la evaluación y mejora de la educación inclusiva. Desarrollando el aprendizaje y la participación en las escuelas*. Madrid, España: UAM.
- Cárdenas, Teresita., Barraza, Arturo. (2014). *Marco Conceptual y Experiencias de la Educación Especial en México*. México: Educación Especial.
- Cartel informativo del CAM-L 31, 22 de junio de 2015.
- Castro, Martín; Aguillón, Ismael y Piña, María (2010). *Desarrollo social y calidad de vida. Una aproximación desde el trabajo social*. México: Porrúa.
- CDHCU (1986). Ley sobre Sistema Nacional de Asistencia Social. [Recuperado el día 22 de febrero de 2016 de: <http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/compi/1090186.htm>].
- CDHCU (2003). Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la discriminación. [Recuperado el día 24 de febrero de 2016 de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/lgpd/LGPD_abro.pdf].
- CDHCU (2009). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. [Recuperado el día 08 de marzo del 2015 de: <http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Mexico/Mexico2009.pdf>].
- CDHCU (2016). Ley General de Educación. [Recuperado el día 17 de mayo de 2016 de: https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_general_educacion.pdf].
- CDHDF (2008). *Informe Especial sobre la situación de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad en el Distrito Federal 2007-2008*. México: CDHDF.
- CDPD (2000). Vida Independiente México. [Recuperado el día 08 de marzo de 2016 en: http://vidaindependientemexico.com/?page_id=173].
- CEPAL-UNESCO (1996). *Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad*. Santiago de Chile: CEPAL-UNESCO.
- CNDH (2008). Panorama actual de los derechos humanos de las personas con discapacidad. [Recuperado el día 09 de marzo de 2016 de: http://www.cndh.org.mx/Direccion_Atencion_Discapacidad].
- CONAPRED (2005) *Guía para empleadores interesados en la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad*. México: Empresa Incluyente.
- De León Javier (2009). *Geriatría*. México: Mc Graw Hill. [Recuperado el 09 de enero de 2017 de: https://books.google.com.mx/books?id=dauHBwAAQBAJ&pg=PA356&pg=PA356&dq=a%C3%B1o+en+que+se+creo+el+programa+Programa+Nacional+para+el+Bienestar+y+la+Incorporaci%C3%B3n+al+Desarrollo+de+las+Personas+con+Discapacidad&source=bl&ots=ar4KfXSPnP&sig=8uNx_-z6oiC7LtEpQK36HiBttCg&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiv4bqrtlBRAHUrSvQKHxUrCv0Q6AEITDAI#v=onepage&q=a%C3%B1o%20en%20que

%20se%20creo%20el%20programa%20Programa%20Nacional%20para%20el%20Bienestar%20y%20la%20Incorporaci%C3%B3n%20al%20Desarrollo%20de%20las%20Personas%20con%20Discapacidad&f=false].

- DEE (2014). Centro Digital de Recursos de Educación Especial. [Recuperado el 09 de junio de 2016 de: <http://educacionespecial.sepdf.gob.mx/index.php>].
- Delegación Coyoacán (2013- 2015). Programa Delegacional de Desarrollo. [Recuperado el 19 de agosto de 2016 de: http://vigilatudelegacion.org.mx/wp-content/uploads/2015/10/PD_2013-2015_COY.pdf].
- DIF (2015). Servicios. [Recuperado el día 01 de agosto de 2016 de: <http://sn.dif.gob.mx/servicios/>].
- Dorio, Inma; Sabariego, Marta y Massot, Inés (2004). *Características generales de la metodología cualitativa*. En: Bisquerra, Rafael (coord.). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla, pp. 275-328.
- Durivage, Johanne (2002). *Educación y psicomotricidad. Manual para el nivel preescolar*. México: Trillas.
- Echeita, Gerardo (2007). *Educación para la inclusión o educación sin exclusiones*. Madrid: Narcea.
- Equipo de Evaluación de la Integración (1987). "Informe sobre la evaluación del proceso de integración. Marco general, hipótesis y fases del proyecto". En: *Revista de Educación*, Madrid: MEC, núm. Extraordinario, pp. 7-44.
- FEMSA. (2014). Apuesta Coca Cola FEMSA por generar una cultura de inclusión laboral. [Recuperado el día 23 de febrero de 2016 de: <http://www.femsa.com/es/medios/apuesta-coca-cola-femsa-por-generar-una-cultura-de-inclusi%C3%B3n-laboral>].
- García, Ismael et al. (2009). *La integración Educativa en el Aula Regular. Principios, Finalidades y Estrategias*. México: SEP.
- García, Norma (n.d.). *El problema objeto de la intervención profesional del trabajador social en el área de educación especial: una propuesta de intervención para padres de familia*. Sonora, México: USON, tesis. [Recuperado el 25 de junio de 2016 de: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/6264/Capitulo1.pdf>].
- García, Norma (n.d.). *El problema objeto de la intervención profesional del trabajador social en el área de educación especial: una propuesta de intervención para padres de familia. Capítulo II La Educación Especial*: Sonora, México: USON, tesis. [Recuperado el 04 de agosto de 2016 de: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/4100/Capitulo2.pdf>].
- GMIES (2011). *Manual básico de Litigio Internacional para la Protección de los Derechos Laborales*. El Salvador: GMIES.
- GMIES (2015). Monitoreo Independiente Investigación incidencia capacitación coordinación regional. [Recuperado el día 23 de septiembre de 2015 de: <http://gmies.org/%C2%BFque-es-gmies/>].
- GOB (2015). Presidencia de la Republica. Enrique Peña Nieto. Publicado el 17 de noviembre del 2015. México. GOB. [Recuperado el 23 de marzo de

- 2016 de: <http://www.gob.mx/presidencia/reformas/reforma-en-materia-educativa>].
- Godoy Paulina (2008). *Guía de apoyo técnico-pedagógico. Necesidades Educativas Especiales en el nivel de educación parvularia. Necesidades Educativas Especiales Asociadas al Autismo*. Santiago de Chile: Atenas.
- Google, INEGI (2016). Centro de Atención Múltiple 31. [Recuperado el <https://www.google.com.mx/maps/place/CENTRO+DE+ATENCI%C3%93N+M%C3%9ALTIPLE+31/@19.3176862,-99.1083339,17z/data=!3m1!4b1!4m5!3m4!1s0x85ce01f4ba4cb825:0x38b7c5476607c7df!8m2!3d19.3176862!4d-99.1061452>].
- Greaves, Cecilia (2009). *El plan de once años, nueva alternativa ante el rezago educativo*. México: COLMEX.
- Güemes, Carmela (del 7 al 11 de noviembre de 2011). Una mirada en la historia. El proceso de Institucionalización de la formación del Docente en Educación Especial. En: Ponencias del XI Congreso Nacional de Investigación Educativa/9. Educación, Desigualdad Social y Alternativas de Inclusión. [Recuperado el 12 de abril de 2016 de: <http://docplayer.es/15254982-Una-mirada-en-la-historia-el-proceso-de.html>].
- Gutiérrez. María. (2009). *El modelo sicomédico: un legado de la medicina y la psicología para la Educación Especial. La construcción de un discurso hegemónico en 1921*. México: ISCEEM.
- INEGI (2004). *Las personas con discapacidad en México: una visión censal*. México: INEGI.
- Información de la DEE, 02 de septiembre del 2014.
- JUNTOS (2008). Juntos por una sociedad más empática justa e incluyente. [Recuperado el día 08 de marzo de 2016 de: <http://juntos.org.mx/nosotros/>].
- Le Boulch, Jean (1986). *La educación por el movimiento en la edad escolar*. Barcelona: Paidós.
- Lino, Ana et al. (2012, mayo-agosto). "La hipoacusia. Educación y atención sanitaria a través de la historia de México". En Revista: *Mexicana de Comunicación, Audiología, Otoneurología y Foniatría*. México: volumen 1, núm. 2 pp. 138- 144. [Recuperado el 07 de junio de 2016 de: <http://www.medigraphic.com/pdfs/audiologia/fon-2012/fon122j.pdf>].
- López, Francisco (2001). *Preparar el futuro: la educación ante los desafíos de la globalización*. Madrid: Muralla.
- Martínez, Alejandro (2012). *La educación elemental en el Porfiriato*. México: UNAM.
- Meza, Clara (2009). *Diagnóstico de los Servicios de Educación Especial del Estado de Oaxaca*. México: IEEPO.
- Moreno, Cesar (miércoles 03 de diciembre de 2003). Gaceta Legislativa del Congreso del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. LIX legislatura. [Recuperado el 07 de junio de 2016 de: <http://www.legisver.gob.mx/gaceta/gacetaLIX/GACETA115.pdf>].
- Morales, Sofialecía (1999). "XVII. *La educación indígena, especial e inicial: de 'modelos complementarios' a estrategias claves para reivindicar la*

- igualdad en la diferencia*". En: Latapí, Pablo (coord.). *Un siglo de educación en México*. México: FCE.
- Mota, Rafael (2010). *La Educación Especial en Sinaloa*. Sinaloa: SEPC.
- OCDE (2015). *Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos. Resultados*. México: OCDE. [Recuperado el 27 de diciembre de 2016 de: <https://www.oecd.org/pisa/PISA-2015-Mexico-ESP.pdf>].
- OIT (1968). *Manual de colocación selectiva*. Ginebra: OIT.
- OIT (2000). *Las normas internacionales del trabajo*. Suiza: Alfaomega.
- OIT (2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Resumen ejecutivo*. Santiago de Chile: OIT.
- OIT (2013). Régimen Federal del Empleo Protegido para Personas con Discapacidad. [Recuperado el 09 de marzo de 2016 de: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=92161&p_country=ARG&p_count=1329].
- OIT (2015). Acerca de la OIT. [Recuperado el día 17 de febrero de 2016 de: www.ilo.org/global/about/the/ilo/lang/es/index.htm].
- ONU (1945). *Carta de las Naciones Unidas*. New York: ONU.
- ONU (1994). *Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*. Ginebra. ONU
- ONU (3 de diciembre de 1982). Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad [Recuperado el 22 de agosto de 2015 de: https://www.oas.org/dil/esp/Programa_de_Accion_Mundial_Resoluci%C3%B3n_37-52_1982.pdf].
- ONU (2008). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Serie de Capacitación n. 15*. Nueva York y Ginebra: ONU. [Recuperado el 27 de diciembre de 2016 de: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/AdvocacyTool_sp.pdf].
- ONU (2015). Historia de las naciones unidas.[Recuperado el día 17 de febrero de 2016 de: <http://www.un.org/es/aboutun/history/index.shtml>].
- ONU- CINU (2016). Personas con discapacidad. [Recuperado el 10 de junio de 2016 de: <http://www.cinu.mx/temas/personas-con-discapacidad/>].
- O`Reilly, Arthur (2009). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad*. Ginebra: OIT. [Recuperado el 11 de enero de 2017 de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_091966.pdf].
- ORPIS (2001). Comunicado sobre la Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad [Recuperado el día 17 de febrero de 2016 de: <http://fox.presidencia.gob.mx/actividades/?contenido=2055>].
- PNDPD (2012). *Por un México Incluyente: construyendo alianzas para el ejercicio pleno de las personas con discapacidad*. México: PNDPD.
- PEF (1995). Plan nacional de desarrollo 1995-2000. México: PEF. [Recuperado el 21 de agosto de 2016 de: [https://es.wikipedia.org/wiki/Plan_Nacional_de Desarrallo_\(M%C3%A9xico\)#1995_-_2000](https://es.wikipedia.org/wiki/Plan_Nacional_de Desarrallo_(M%C3%A9xico)#1995_-_2000)].
- Portal de Educación (2014). "Guía completa de centros educativos en México". [Recuperado el 22 de agosto de 2016 de: [141](http://guia-distrito-</p>
</div>
<div data-bbox=)

- federal.portaldeeducacion.com.mx/educacion-especial-cam/coyoacan-distrito-federal/index.htm*].
- PPD (2011). Portavoz de Personas con Discapacidad. [Recuperado el 8 de marzo de 2016 de: http://portavozac.org.mx/?page_id=195].
- Prat, Adela (2013). Discapacitados. Entró en vigencia la Ley 26.816. Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad. [Recuperado el día 30 de septiembre de 2015 de: <http://www.adelaprat.com/2013/02/discapacitados-entro-en-vigencia-la-ley-26-816-regimen-federal-de-empleo-protegido-para-personas-con-discapacidad/>].
- Quiroz, Miguel. (2014, junio). “El acontecer histórico de la Educación Especial en México”. En: *Revista Electrónica de Educación Especial y Familia*. Cd. Juárez: UACJ, vol. 5, núm.1. pp. 40-46.
- Rincón Milena, Linares Mónica (2011). *Características de aprendizaje de estudiante con discapacidad intelectual y estrategias pedagógicas que respondan a dichas características*. Bogotá: Alcaldía mayor. Secretaría de Educación.
- Ríos, Merche (2005). *Manual de Educación Física adaptada al alumno con discapacidad*. Barcelona: Paidotribo.
- Rosales, Luis (2012). Las respuestas a la discapacidad. [Recuperado el 21 de junio de 2016 de: <http://www.mexicosocial.org/index.php/colaboradores/salud-publica/item/112-las-respuestas-a-la-discapacidad>].
- Samoy, Erik, Waterplas, Lina (1992) y Grammenos (1995). Situación actual del Trabajo Protegido. Tipo y naturaleza de los sistemas. En: Visier, Laurent (1998) “Relaciones Laborales en los sistemas de trabajo protegido para personas minusválidas”. En: *Revista Internacional de Trabajo*. Ginebra: REVUE, vol. 117, núm. 3, pp. 371-390.
- Sánchez, Palomino (2004). *Educación Especial. Centros y profesores ante la diversidad*. Madrid: Pirámide.
- SDS (2014). Decreto por el que se aprueba el Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014- 2018. México. [Recuperado el día 14 de junio de 2016 de: http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/23604/Programa_Nacional_Desarrollo_Inclusi_n_PD_2014-2018.pdf].
- SEC (2011-2012). *Guía práctica para la elaboración del PETE y del PAT*. México: SEC.
- SEDESOL (2015). *Guía de Programas Sociales 2015*. México: SEDESOL. [Recuperado el día 21 de diciembre de 2016 de: http://www.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/images/guias/Guia_de_Programas_Sociales_2015.pdf].
- SEGOB (1976). Reglamento de Prevención e Invalidez y Rehabilitación de Invalído. [Recuperado el 21 de 2016 de: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4840137&fecha=06/02/1976].
- SEGOB (2006). Ley Federal del Trabajo. [Recuperado el 14 de junio de 2016 de: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012].

- SEGOB (2015). Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Junta de Gobierno del CONAPRED aprueba Política Interna de la Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad. [Recuperado el 14 de junio de 2016 de: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=5666&id_opcion=446&op=447].
- Sendra, Judith (2012). *Atención y Apoyo Psicosocial Domiciliario. Técnicas de Rehabilitación Psicosocial. Apoyo a las Gestiones Cotidianas y Comunicación con el Dependiente y su Entorno*. España: Ideas propias Vigo.
- SEP (2002). *Programa nacional de fortalecimiento de la educación especial y la integración educativa*. México: SEP.
- SEP (2006). Orientaciones generales para el funcionamiento de los servicios de educación especial. México: SEP.
- SEP (2007). Programa Sectorial de Educación. [Recuperado el día 09 de marzo de 2016 de: http://www.oei.es/quipu/mexico/programa_sectorial_educacion_mexico.pdf].
- SEP (2010) *Programa Escuelas de Calidad. Módulo II PETE simplificado. Recomendaciones para elaborar el Plan Estratégico de Transformación Escolar*. México: SEP.
- SEP (2011). *Acuerdo número 592. Por el que se establece la articulación de la Educación Básica*. México: SEP.
- SEP (2011). *Modelo de Atención de los Servicios de Educación Especial. CAM y USAER*. México: SEP.
- SEP (2011). *Modelos de Atención de los Servicios de Educación Especial*. México: SEP.
- SEP (2014a). Marco Mexicano de cualificaciones (MMC 2014) y Sistemas de Asignación, Acumulación y Transferencia de Créditos Académicos. México: SEP. [Recuperado el 15 de mayo de 2016 de: http://www.sin Cree.sep.gob.mx/work/models/sin Cree/Resource/archivo_pdf/mmc20140814_11504301_2396.pdf].
- SEP (2014b). Programa de Estudio. Costura, Confección y Bordado. Documento de Trabajo. Centro de Atención Múltiple. México: SEP.
- SEP (2014c). Programa de Estudio. Serigrafía. Documento de Trabajo. Centro de Atención Múltiple. México: SEP.
- SEP (2014d). Programa de Estudio. Fabricación de Muebles de Madera y Estructura Metálica. Documento de Trabajo. Centro de Atención Múltiple. México: SEP.
- SEP (2014e). Programa de Estudio. Preparación de Alimentos y Bebidas. Documento de Trabajo. Centro de Atención Múltiple. México: SEP.
- SEP (23 de julio de 1993). *Ley General de Educación*. México: SEP.
- SEP- AFSEDF (2006). *Manual de Organización de la Dirección General de Operación de Servicios Educativos*. México: SEP- AFSEDF.
- SEP- AFSEDF (2008). *Un desafío: La Educación Inclusiva. Rendición de cuentas 2008- 2012. Dirección de Educación Especial*. México: SEP-AFSEDF.

- SEP, (2010). *Programa Escuelas de Calidad. Guía para facilitar la inclusión de alumnos y alumnas con discapacidad en escuelas que participan en el PEC*. México: SEP.
- SEP-DEE (2010). *Memorias y actualidad en la Educación Especial de México. Una visión histórica de sus Modelos de Atención*. México: SEP.
- SEP-AFSEDF (2011). *Centro de Atención Múltiple Laboral. Atención educativa para adolescentes y jóvenes con discapacidad*. México: SEP-AFSEDF, Documento de trabajo.
- SEP-DEE (2011). *Modelo de atención de los servicios de Educación Especial*. México: SEP-DEE.
- SEP-DEE (1994). *Cuaderno de Integración Educativa n.1. Proyecto general para la educación especial en México*. En García Ismael et al (2009). *La Integración Educativa en el Aula Regular. Principios Finalidades y Estrategias*. México: SEP.
- SID (2015). Empleo protegido. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. [Recuperado el día 13 de octubre de 2015 de: <http://sid.usal.es/tema.aspx?tema=4.4.2>].
- STPS (2008). NORMA Oficial Mexicana NOM-001-STPS-2008, Edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo-Condicion de seguridad. Diario Oficial. México. [Recuperado el 14 de junio de 2016 de: <http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/normatividad/normas/Nom-001.pdf>].
- STPS (2014). Decreto por el que se aprueba el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018. [Recuperado el día 22 de febrero de 2016 de: http://www.economia.gob.mx/files/transparencia/rendicion_cuentas_2014/especiales/programa_nacional_trabajo_personas_discapacidad_2014_2018.pdf].
- UNESCO (2015a). *Historia de la organización*. [Recuperado el día 17 de febrero de 2016 de: <http://www.unesco.org/new/es/unesco/about-us/who-we-are/history/>].
- UNESCO (2015b). *Misión y visión*. [Recuperado el día 23 de septiembre de 2015 en: http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=48883&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html].
- Varela, Karla (2014). "Prezi. Los inicios o el viejo modelo asistencial para la atención de las personas atípicas". [Recuperado el 12 de abril de 2016 de: <https://prezi.com/qmco7m5diuwk/los-inicios-o-el-viejo-modelo-asistencial-para-la-atencion-d/>].
- Visier, Laurent (1998) "Relaciones Laborales en los sistemas de trabajo protegido para personas minusválidas". En: *Revista Internacional de Trabajo*. Ginebra: REVUE, vol. 117, núm. 3, pp. 371-390.
- Warnock, Mary (1987). "Encuentro sobre necesidades de educación especial". En: *Revista de Educación*, Madrid: MEC, núm. Extraordinario, pp. 45-73.
- Zamora, Martha. *Legislación Educativa*. México: UNAM. [Recuperado el 31 de mayo de 2016 de: http://biblioweb.tic.unam.mx/diccionario/htm/articulos/sec_4.2.htm].

ANEXOS

ANEXO 1



México, D.F. a 7 de agosto de 2014

LIC. MARTHA VALDÉS CABELLO
DIRECTORA DE EDUCACIÓN ESPECIAL
P R E S E N T E

Por medio de la presente me dirijo a usted para solicitar se les permita a las alumnas **Pablo Bautista Norma Araceli** y **Vázquez Gómez Wendy Michell** con número de cuenta 07214741 y 11198001 y con un total de créditos en la Licenciatura en Pedagogía de 75 %; con la finalidad de que desarrollen sus prácticas profesionales en el CAM-31 Manuela Medina y estacionamiento Dolores Guerrero Unidad CTM-Culhuacán, institución que se encuentra bajo su digno. Para que apoyen las actividades que se en esta institución se realizan.

Dichas prácticas profesionales están orientadas a que las alumnas conozcan las condiciones en que se trabaja la inclusión laboral de las personas que enfrentan Barreras para el Aprendizaje y la Participación.

Dicho trabajo se realizaría los días lunes de 10 a 16 hrs. dura, a partir de la fecha en que empiecen a desarrollar sus prácticas, hasta el mes de julio mes donde termina el ciclo escolar.

Es conveniente indicar que éstas estarán supervisadas por un equipo de profesionales de la UPN Unidad Ajusco dedicados al estudio y desarrollo de la inclusión educativa y laboral.

Esperando contar con su apoyo, envío a usted un cordial saludo.

ATENTAMENTE.

DR. ARTURO CRISTÓBAL ALVAREZ BALANDRA
RESPONSABLE DE LA OPCIÓN DE CAMPO:
INCLUSIÓN EDUCATIVA
ÁREA ACADÉMICA No. 5 TEORÍA PEDAGÓGICA Y FORMACIÓN DOCENTE
TELÉFONO: 56-30-97-00, EXT. 1711.
E-MAIL: a1957alvarez@gmail.com

Carretera al Ajusco Núm. 24, Col. Héroes de Padierna, Deleg. Tlalpan, México, D.F. 14200
tel. (55) 56 30 97 00 EXT. 1711.

ANEXO 2

Objetivo General

Realizar bordado, costura, confección, acabado de prendas y productos, empleando técnicas básicas, así como aspectos de comunicación que propicien un ambiente de trabajo armónico, considerando las normas de seguridad e higiene, de organización y productividad establecidas en el contexto laboral.

Estructura del Programa. Costura, confección y bordado

1er. Ciclo	2º. Ciclo	3er. Ciclo	4º. Ciclo
Módulo Propedéutico	Módulo II Preparación de piezas de una prenda	Módulo IV Acabado en prendas de vestir I	Módulo V Acabado en prendas de vestir II
Unidad 1 Introductorio	Unidad 1 Preparación de piezas en el ensamble de prendas	Unidad 1 Materiales y productos en el acabado de prendas	Unidad 1 Doblado de productos y prendas
Unidad 2 Sistemas de protección y seguridad	Unidad 2 Maquinaria, equipo y herramientas en la preparación de piezas	Unidad 2 Ojales, presillas, pegado de botones y habilitaciones	Unidad 2 Planchado de productos confeccionados
Módulo I Bordado	Módulo III Ensamble de piezas y costura	Prácticas Laborales	Prácticas Laborales
Unidad 1 Herramientas, materiales e insumos requeridos en el bordado	Unidad 1 Ensamble con materiales, maquinaria y equipo.		
Unidad 2 Bordado manual según el diseño y procedimientos técnicos	Unidad 2 Costura de piezas		

Tabla 03 - Costura, Confección y Bordado. CAM Laboral

ANEXO 3

11. Serigrafía

Objetivo General

Desarrollar funciones productivas en relación a los aspectos de la reproducción de la imagen, empujando el sistema de impresión en serigrafía, orden de trabajo, equipo, herramientas y materiales así como el mantenimiento y verificación del equipo de impresión aplicando las normas de seguridad e higiene, destacando los aspectos de comunicación que permitan propiciar un buen ambiente de trabajo.

Estructura del Programa: Serigrafía 4

1er. Ciclo	2do. Ciclo	3er. Ciclo	4to. Ciclo
Módulo Presentación	Módulo II Reproducción e Impresión de la imagen en serigrafía	Módulo III Sistemas de cómputo en serigrafía	Módulo IV Arte y Diseño Asistido por Computadora
Unidad 1 Introducción	Unidad 1 Reproducción de la imagen	Unidad 1 Aplicaciones en imágenes y diseños	Unidad 1 Aplicaciones de Internet en el diseño en serigrafía
Unidad 2 Sistemas de Protección y Seguridad	Unidad 2 Impresión de la imagen	Unidad 2 Textos e imágenes en la reproducción en serigrafía	Unidad 2 Programas y dispositivos en el diseño en serigrafía
Módulo I Herramientas, maquinaria y equipo para la impresión en serigrafía	Unidad 3 Introducción al conocimiento del equipo de cómputo	Prácticas laborales	Prácticas laborales
Unidad 1 Mantenimiento del área maquinaria y equipo en la impresión en serigrafía			
Unidad 2 Elaboración de Diseños y esténciles			

→ Tabla 02 - Serigrafía. CAM Laboral

ANEXO 4

11. Fabricación de Muebles de Madera y de Productos Metálicos

Objetivo General

Elaborar piezas para el armado de muebles de madera o con estructura metálica, considerando la materia prima, maquinaria, equipo y herramientas, dar acabados, decorados y corrección de desperfectos de acuerdo a los requerimientos de producción tomando en cuenta las medidas de seguridad e higiene.

Estructura del Taller. Fabricación de Muebles de Madera y Estructuras Metálicas

1er Ciclo	2do. Ciclo	3er. Ciclo	4to. Ciclo
Módulo Propedéutico	Módulo II Armado de muebles de tablero	Módulo III Fabricación de piezas ruteadas del Mueble	Módulo IV Terminado de muebles de madera o con estructura metálica
Unidad 1 Introductorio	Unidad 1 Materiales, maquinaria y equipo en la fabricación de muebles de tablero	Unidad 1 Equipo, materiales y maquinaria para la producción de piezas ruteadas	Unidad 1 Materiales, maquinaria y equipo para acabados de muebles
Unidad 2 Sistemas de Protección y Seguridad	Unidad 2 Organización, atención de emergencia e higiene	Unidad 2 Manufactura de piezas y componentes ruteadas	Unidad 2 Preparación del mueble de madera
Módulo I Maquinaria, equipo y herramientas para la elaboración y/o ensamble de muebles	Unidad 3 Técnica de armado de los muebles de tablero	Prácticas laborales	Unidad 3 Acabados de muebles de madera
Unidad 1 Equipamiento y maquinaria en el proceso de fabricación y/o ensamble de muebles.			Prácticas laborales
Unidad 2 Cortes de la materia prima			

Tabla 02 - Fabricación de Muebles de Madera y Manufactura de Productos Metálicos y de Madera, CAM Laboral

ANEXO 5


Mapa Curricular de Preparación de Alimentos y Bebidas

Competencias Básicas para Aprender a Aprender				
Lectura y Escritura		Matemáticas		
Tecnologías de la Información y Comunicación				
Competencias Ciudadanas para Aprender a Convivir				
Autonomía e Independencia Personal	Convivencia Armónica y Pacífica	Inclusión y Participación Social	Salud y Desarrollo Físico	Proyecto de Vida
Competencias Laborales Generales y Específicas				
1er. Ciclo	2º. Ciclo	3er. Ciclo	4º. Ciclo	
Módulo Propedéutico	Módulo II Servicios Generales de Alimentación	Módulo IV Preparación de Alimentos	Módulo V Preparación de bebidas frías y calientes	
Unidad 1 Introdutorio	Unidad 1 Pre-preparar platillos	Unidad 1 Platillos básicos Menús formales e informales	Unidad 1 Materia prima, equipo y utensilios del área de trabajo	
Unidad 2 Manejo Higiénico de los Alimentos	Unidad 2 Prácticas higiénicas en el manejo de huevo y productos cárnicos	Unidad 2 Preparación de bebidas frías y calientes	Unidad 2 Elaboración de bebidas con base de café	
Módulo I Materia prima, equipo y utensilios de cocina	Módulo III Pre-elaboración y elaboración de platillos			
Unidad 1 Recepción higiénica de materias primas	Unidad 1 Disponer de materia prima, equipo y utensilios de cocina	Prácticas Laborales		Prácticas Laborales
Unidad 2 Equipo, utensilios y enseres de cocina	Unidad 2 Pre-elaboración de alimentos			

Tabla 01 - Preparación de Alimentos y Bebidas. CAM Laboral



ANEXO 6

SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL
ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE SERVICIOS EDUCATIVOS EN EL DISTRITO FEDERAL
DIRECCIÓN GENERAL DE OPERACIÓN DE SERVICIOS EDUCATIVOS
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN ESPECIAL

El Centro de Atención Múltiple No. **31**
con Clave de Centro de Trabajo **09DML00330**



SISTEMA
EDUCATIVO NACIONAL

Otorga la presente
Constancia


GUADALUPE BOJORQUEZ ALCANTARA

Con Clave Única de Registro de Población (CURP) **BOAG970507MDFJLD07**

Por haber cursado en el marco de la Formación para la Vida y el Trabajo,
el taller **COSTURA, CONFECCIÓN Y BORDADO**

Equivalente a **12.6** créditos académicos del nivel III-A del Marco Mexicano de
Cualificaciones. En términos de las Normas Aplicables a la Asignación,
Acumulación y Transferencia de Créditos Académicos.

La presente constancia se expide en México, Distrito Federal,
a los **quince** días del mes de **julio** del dos mil **catorce**.


AIDEE GUZMAN OSORIO
DIRECTOR(A)

FOLIO **50146323**

ESTA CONSTANCIA ES VÁLIDA EN LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, NO REQUIERE TRÁMITES ADICIONALES DE LEGALIZACIÓN Y NO ES VÁLIDA SI PRESENTA BORRADURAS O ENMIENDAS

ANEXO 7

SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL
ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE SERVICIOS EDUCATIVOS EN EL DISTRITO FEDERAL
DIRECCIÓN GENERAL DE OPERACIÓN DE SERVICIOS EDUCATIVOS
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN ESPECIAL

El **CENTRO DE ATENCIÓN MÚLTIPLE No. 31**
con Clave de Centro de Trabajo **09DML00330**

CERTIFICA QUE

BOJORQUEZ ALCANTARA GUADALUPE

Con Clave Única de Registro de Población (CURP) **BOAG970507MDFJLD07**
Ha cumplido en el marco de la Formación para la Vida y el Trabajo. créditos
en el taller de **COSTURA, CONFECCION Y BORDADO**
cursando los módulos correspondientes al ciclo escolar **2015-2016** de un
total de **15.6** créditos académicos del nivel III-A del Marco Mexicano de
Cualificaciones. En términos de las Normas Aplicables a la Asignación.
Acumulación y Transferencia de Créditos Académicos.

El presente certificado se expide en México, Distrito Federal.
a los Quince días del mes de Julio del dos mil Dieciséis


VERÓNICA NOGUEZ SEGURA
DIRECTOR (A)

FOLIO **9151661000340**

ESTE CERTIFICADO ES VÁLIDO EN LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. NO REQUIERE TRÁMITES ADICIONALES DE LEGALIZACIÓN Y NO ES VÁLIDO SI PRESENTA BORRADURAS O ENMIENDAS.

SEP/10/03

ANEXO 8

Solicitamos tener este documento a la vista para que nos apoyen en todas las actividades citadas.

Observaciones específicas y de gran importancia

Recuerden que la asistencia de sus hijos(as) es fundamental para el logro de los aprendizajes y el desarrollo de competencias.

Los alumnos deberán presentarse puntualmente a la escuela, tanto a la hora de entrada como a la hora de salida, la puerta se abrirá a las 7:50 y se cerrará a las 8:00 hrs. la entrega del alumnado será de nivel inicial 12:00, de nivel preescolar 1:50 a 2:00 pm, primaria, secundaria y laboral de 3:50 a 4:00 pm. De no llegar a la hora puntual de salida se aplicará la normatividad vigente.

Los alumnos deberán presentarse con materiales completos de trabajo para poder desempeñarse diariamente con efectividad. La falta de ellos coloca en desventaja y genera atrasos. De ustedes depende que sus hijos cada día tengan mejores oportunidades de aprendizaje, los responsables de revisar que traigan el material completo es de los padres de familia.

La participación como padres de familia en las actividades pedagógicas favorece el aprendizaje de sus hijos es por ello, que los invitamos a que siempre colaboren con todo el personal del CAM.

A T E N T A M E N T E

LIC. VERÓNICA NOGUEZ SEGURA
DIRECTORA CAM-31

MAESTRA.

GRADO.

ACUSE

No.	Alumno(a)	Padre de familia	Firma (recibí circular)
1	GPE Borquez Al.	Norma Borquez Alcantar	[Firma]
2	Daniel Bazaldu	Ma. Lysa Seguí	[Firma]
3	Francisco Javier Grosoria	Patricia Ramirez LEON	[Firma]
4	Ingrid Daniela Flores Huelo	Alma Rosa Morán Tapia	[Firma]
5	Miguel Valencia Fuentes	Maria Felix Fuentes G.	[Firma]

ANEXO 9

Centro de Atención Múltiple 31 Nivel educativo *INICIAL, PREESCOLAR, PRIMARIA, SECUNDARIA Y LABORAL*

Estimados padres de familia:

Les damos la más cordial bienvenida a este ciclo escolar 2014 -2015. Todo el personal del CAM-31 les agradecemos la confianza que han depositado en nosotros para acompañarlos en la educación de sus hijos e hijas y permitirnos dirigir la construcción de sus conocimientos y el desarrollo de sus competencias, lo que nos compromete a continuar esforzándonos con más estrategias, recursos y actitudes positivas para mejorar el logro de los aprendizajes; que verán materializado en una nueva organización docente dando a sus hijos e hijas una oportunidad de aprender, con aulas adaptadas a sus necesidades, ritmos y estilos de aprendizaje de cada uno de nuestros alumnos.

La presente circular tiene el propósito de informar las actividades relevantes que se realizarán durante el presente ciclo escolar.

Suspensión de labores de acuerdo al calendario SEP.

Mes	Día	Motivo
Septiembre	16	Independencia de México
Septiembre	26	Junta de Consejo Técnico
Octubre	31	Junta de Consejo Técnico
Noviembre	17	Aniversario de la Revolución Mexicana
Noviembre	28	Junta de Consejo Técnico
Enero	30	Junta de Consejo Técnico
Febrero	2	Aniv. De la promulgación de la Constitución Mexicana

Mes	Día	Motivo
Febrero	27	Junta de Consejo Técnico
Marzo	16	Aniv. Natalicio Benito Juárez
Marzo	27	Junta de Consejo Técnico
Mayo	1º	Día del trabajo
	5	Aniv. Batalla de Puebla
	15 29	Día del maestro Junta de Consejo Técnico
Junio	26	Junta de Consejo Técnico

Periodos vacacionales

Período	Fechas	Fecha de regreso a clases
Invierno	22 de diciembre al 6 de enero	7 de enero
Primavera	30 de marzo al 10 de abril	13 de abril
Fin del ciclo escolar 2014 - 2015 martes 14 de julio		

Las actividades del CAM-31 para cada mes, se darán a conocer a través del cronograma general que estará colocado en la entrada de la escuela donde se hace la recepción de los alumnos y las alumnas.

ANEXO 10

Atención a padres.

Se llevarán a cabo juntas bimestrales a lo largo del ciclo escolar para informar sobre los avances de sus hijos y entregar evaluaciones, de ser necesario se les citará de manera particular para solucionar alguna problemática o aconsejar sobre el manejo en casa ya que es de suma importancia el apoyo de los padres en el desarrollo de las competencias ciudadanas de sus hijos.

Al inicio del ciclo escolar se llevará una junta informativa, en la cual se tratarán temas relacionados sobre el cómo se trabaja en el nivel laboral, los propósitos con los cuales se rige, se procurará que reflexione sobre las expectativas que tienen para con sus hijos e hijas, además de las oportunidades que existen en el campo laboral y de la importancia que tiene el auto empleo como alternativa laboral.

Los padres de familia participarán de manera activa en las actividades escolares como las ceremonias cívicas, y eventos de fechas significativas.

Se llevarán a cabo clases abiertas, con la finalidad de que las madres de familia se involucren en las actividades que sus hijos llevan a cabo en el taller, y de esta manera se enfrenten a los mismos retos que sus hijos, valorando su esfuerzo.

Judith Linares López

Instructor

Verónica Noguez Segura

Directora