



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

“ESTRATEGIAS PARA EL RECONOCIMIENTO
Y DESARROLLO DE HABILIDADES LABORALES EN
PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL”.

PROYECTO DE DESARROLLO EDUCATIVO

VIRIDIANA RIVERA GÓMEZ

YESSENIA ÁNGELES GARNICA

PACHUCA DE SOTO, HGO., JUNIO 2018.



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

UNIDAD UPN 131

“ESTRATEGIAS PARA EL RECONOCIMIENTO
Y DESARROLLO DE HABILIDADES LABORALES EN
PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL”.

PROYECTO DE DESARROLLO EDUCATIVO

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA

EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA

PRESENTA:

VIRIDIANA RIVERA GÓMEZ
YESSENIA ÁNGELES GARNICA

PACHUCA DE SOTO, HGO., JUNIO 2018.



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

UPN/CT/Of. No. 496/2018-I
DICTAMEN DE TRABAJO

Pachuca de soto, Hgo., 22 de mayo de 2018.

C. VIRIDIANA RIVERA GÓMEZ
PRESENTE.

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Titulación de esta Unidad, me permito informarle que, como resultado del análisis realizado al Proyecto de Desarrollo Educativo intitulado "*ESTRATEGIAS PARA EL RECONOCIMIENTO Y DESARROLLO DE HABILIDADES LABORALES EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL*", presentado por su tutor LIC. RAFAEL CASTELÁN MARTÍNEZ, ha sido **DICTAMINADO** para obtener el título de Licenciada en Intervención Educativa, al haber reunido los requisitos académicos establecidos al respecto por la institución.

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

ATENTAMENTE
"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"

DR. ALFONSO TORRES HERNÁNDEZ
PRESIDENTE
H. COMISIÓN DE TITULACIÓN

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

ATH/SJA/jahm



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

UPN/CT/Of. No. 497/2018-1
DICTAMEN DE TRABAJO

Pachuca de soto, Hgo., 22 de mayo de 2018.

C. YESSENIA ÁNGELES GARNICA
PRESENTE.

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Titulación de esta Unidad, me permito informarle que, como resultado del análisis realizado al Proyecto de Desarrollo Educativo intitulado "*ESTRATEGIAS PARA EL RECONOCIMIENTO Y DESARROLLO DE HABILIDADES LABORALES EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL*", presentado por su tutor LIC. RAFAEL CASTELÁN MARTÍNEZ, ha sido **DICTAMINADO** para obtener el título de Licenciada en Intervención Educativa, al haber reunido los requisitos académicos establecidos al respecto por la institución.

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

ATENTAMENTE
"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"



DR. ALFONSO TORRES HERNÁNDEZ
PRESIDENTE
H. COMISIÓN DE TITULACIÓN

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

ATH/SCV/jahm

Agradecimientos

Este trabajo permitió reflexionar, por qué dejamos de escribir y pensarnos como seres vulnerables. Dejamos de observarnos, por querer posicionarnos y tener una vida a la que llamamos estable, no me explico porque seguimos enajenando al otro. Vivimos en una sociedad que solo se llega a interesar por el bien común y uno mismo se envuelve. Se dejan de hacer aquellas cosas que inspiran, uno se envuelve en la desgana, dejando la utopía y ser con el otro.

Agradezco el acompañamiento que me brindo mi familia, la atención que me brindaron en cada momento me hicieron sentir que estaban ahí a pesar de no estar físicamente, amo su paciencia y su escucha.

Mis amigas, amigos y compañeros en mi formación, quién diría que coincidiría con cada una y cada uno de ustedes. Marisol Hernández López una gran amiga que me hizo ver mis errores, gracias por el apoyo, Juan Gustavo (Juanito), un gran amigo, tan inquieto por vivir y aprender gracias por tu manera de ser y estar conmigo. José Arturo gracias por estar con nosotras y brindarnos ese entusiasmo de seguir en nuestras metas. Yessenia mi hermana de corazón, con la quien construí este proyecto, sabemos ambas lo que nos pasó, lo que sentimos al transcurrir en este proyecto, gracias por construir aprendizajes y experiencias, fortaleció nuestra amistad y nuestra mirada profesional. No olvidaré esa sonrisa que desprendíamos cada momento que llegábamos al CAED y el no querernos ir de ahí. Sigamos en busca de eso que titulamos “el gran quizá”, si en algún momento tomamos un camino distinto, estoy segura que no perderemos ese entusiasmo por sonreír e ir en busca de nuevos aprendizajes.

Estudiantes del CAED, me permitieron reconocer el valor que tiene hacer proyectos de intervención, y saber que a pesar que el proyecto no continuo siguen estando y brindando aprendizajes a mi vida.

A cada uno de los asesores del CAED, pues sin ustedes no se hubiera conseguido estar con los estudiantes, de manera personal gracias Saúl Filiberto, por brindarnos esas lecturas, me hicieron repensar mucho en mi práctica de intervención, en hacer mención de la experiencia, abriste un camino en mi formación profesional.

Maestros Minerva Nava, José Luis Flores, con ustedes comencé a descubrir una nueva mirada de lo que es la discapacidad y el ser con el otro, fueron un pilar muy valioso en mi formación para pensarme de una manera distinta. Maestra Sagrario gracias por acompañarnos en este proceso. Profesor Miguel Mario Zavaleta, con usted aprendí la importancia de continuar preparándome y no dejar de ser lo que soy. Rafael Castelán, nuestro asesor, nuestro compañero en este trabajo nos mostraste un camino distinto para hacer intervención, nos incitaste hacer cosas que desconocíamos que podíamos realizar. En todo mi proceso formativo creí no encontrar a un profesor que brindará tanta confianza como la encontré en ti.

Rivera Gómez Viridiana

Agradecimientos

Ahora llega este momento, donde nuevamente puedo escribirles y ustedes leerme. Este espacio, algunos lectores lo omiten, bueno gracias por leerme y leer a mi amiga quien también es autora de este proyecto. Empezare a ocuparlo para agradecer a muchas personas que han llegado a mi destino y que han estado desde siempre ¡Claro hablo de las experiencias!

A mi mamá que siempre está y no se ha ido. Una mujer hermosa que amo y admiro, por todo lo que realiza sin esperar algo a cambio. Que a pesar de sus tareas, aún sigue preocupándose por sus hijas y esposo y ¿cuándo tu mami? te agradezco tanto por todo. Eres mi gran persona.

A mi papá... que ha estado acompañándome en mis emociones, decisiones y pasos que doy, te agradezco que estés aun en este barco, donde apenas empiezo a navegar. Los pasos y las decisiones te las debo a ti, porque a pesar de todo lo que vivido, aún sigo preguntándote ¿cuál la es la mejor decisión? y no me arrepiento de los tropiezos, caídas y heridas que he obtenido por estas, porque me he levantado.

Mi abuelito... Manuel Ángeles que a pesar de su ausencia, aún sigo admirándolo, una persona que me dejo marcada con sus pasos que a diario daba, sin embargo el sigue estando en mi pensamiento.

“Muchas veces, en nuestra existencia, vemos nuestros deshechos y nuestros deseos frustrados pero es necesario continuar soñando pues de lo contrario nuestra alma muere” (Paulo Coelho “el peregrino”).

Todo empezó en ser desconocidos para empezar a ser compañeros, pero terminaron siendo algo mucho mejor; ser y permanecer en mi mente... son unas maravillosas amigas y unos hermosos amigos: Marisol López Hernández, Blanca Estela Espinoza y Viridiana Rivera Gómez, Juan Gustavo Hernández, Pedro Leonardo Hernández, José Arturo gracias muchachos por sus intervenciones que en ocasiones lo necesitaba, cada quien les agradezco y estaré para ustedes.

Pero a ustedes en especial Viridiana Rivera Gómez y Marisol López Hernández que conocieron mi recorrido y que juntas como equipo descubrimos nuestro camino lo que conocí de ustedes me permitió descubrirlas y aprender de ello. Pues que sigan nuestras experiencias juntas como equipo, porque eso también aprendí de ustedes trabajar en equipo y ser amigas.

“Si yo pudiera darte una cosa en la vida, me gustaría darte la capacidad de verte a ti mismo a través de mis ojos. Solo entonces te darás cuenta de lo especial que eres para mí” (Frida Kahlo)

Los jóvenes que estudian en el CAED, los maestros que intervienen en la misma, con ustedes los que nos apoyaron para poder realizar este proyecto, les agradezco el haber estado en el momento de nuestra llegada y proceso.

Y por último... los profesores de la Universidad y que conocí por parte de la misma. Les agradezco tanto por haber estado cuando el destino nos unió, ahora comprendo que el destino une a personas con una o por muchas intenciones y con ustedes yo reconocí algunas características que manifiesto y que desconocía de mi misma, y claro, para poder ver a los demás primero necesito verme; identificando primordialmente por mi alma, mi percepción, valentía y conocimientos: Miss Sagrario, miss Minerva, Profe. Miguel Mario, LIE. Saúl Filiberto, LIE. Rafael Castelán.

Rafael Castelán, fuiste y eres una persona que impactaste mi alma desde el momento que llegaste al salón de clases, tus intervenciones, ideas, intereses, metas y por muchas cosas más que quieres hacer y que has realizado con tu vida. En verdad que te admiro. Pero más admiro tu parte especial que es tu alma, tu manera de ser, sensibilizaste mi mundo a través de conocimientos, presiones y experiencias mi mundo se mueva para poder mirar a otros mundos. Mi hermano mayor, cierto.

Mi personalidad es quien yo soy. Algo totalmente diferente como quien soy yo.

Ángeles Garnica Yessenia

Índice

Introducción

Capítulo 1. El desconocimiento de las habilidades y los derechos laborales en las personas con discapacidad intelectual.

1.1. Hacia dónde dirigir el concepto “discapacidad” 16

1.2. Quitar la etiqueta de la discapacidad intelectual..... 19

1.2.1. Buscando una concepción que no discrimine 22

Capítulo 2. Hacia el encuentro en relación con las personas en la intervención, la metodología.

2.1. El punto de partida para analizar la realidad..... 26

2.2. Nuestra concepción del diagnóstico..... 27

2.3. Papel del interventor 27

2.3.1 ¿Qué pasa cuando hacemos intervención? 28

2.4 La decisión para nuestra intervención..... 29

2.4.1 ¿Por qué nos ubicamos en el CAED?..... 31

2.5 El proceso para la construcción del diagnóstico 32

2.6. Las personas de este proyecto..... 34

Capítulo 3. El cumplimiento del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual.

3.1. La inserción laboral en México y América Latina..... 40

3.2. La condición laboral de las personas en Hidalgo..... 42

3.3. Opinión Pública 47

3.3.1. ¿Cuál es la percepción social de las personas con discapacidad intelectual y su inserción laboral? 47

3.4. Empresas 48

3.4.1. ¿Cuál es la percepción de las empresas acerca la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual?	48
3.5. Estudiantes del CAED	51
3.5.1. ¿Qué percepción tienen los estudiantes acerca de la inserción laboral?	51
Capítulo 4. La construcción cultural y política de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral, la propuesta.	
4.1. Exclusión-inclusión laboral (entre la igualdad y la diferencia)	55
4.2. Inclusión o integración laboral.....	60
4.3. El reconocimiento del derecho laboral de las personas con discapacidad	61
4.3.1. Las características de la definición del derecho al trabajo	62
4.4. Los avances para la inclusión laboral en México	63
4.5. ¿En qué consiste la naturaleza del derecho laboral?.....	64
4.5.1. ¿Cuáles son las distintas denominaciones del derecho laboral?	65
4.6. ¿Cómo articular la política pública a la inserción laboral?.....	65
4.7. Incluir al diferente.....	66
4.8. Propuesta de intervención.....	67
4.8.1. Estrategias de intervención.....	68
4.8.2. Seguimiento y evaluación	69
Capítulo 5. Resultados y experiencia en la intervención.	
5.1. En nuestra intervención.....	70
5.1.2. Situación inicial ¿qué paso?	71
5.2. Desarrollo de las fases	72
5.2.1. Primera Fase	72
5.2.2 Segunda fase.....	76
5.2.3. Fase tres.....	82
5.5. Nuestra experiencia con las empresas; ¿Incluyentes o integradoras?.....	83

5.6. Nuestra experiencia referente a la opinión pública.....	85
5.7. Narración de la experiencia de las personas	86
5.8. Alcances y logros obtenidos	95
5.8.1. La aportación de nuestra intervención al campo de conocimiento.	96
6. Conclusión del proyecto de intervención	
6.1. Conclusiones personales	99
6.1.1. Yessenia	99
6.1.2. . Viridiana.....	101
Referencias Bibliográficas.	
Anexos.	
Anexo1. Plan de trabajo.....	110
Anexo 2. Cronograma.....	113
Anexo 3. Guion de entrevista.....	114
Anexo 4. Ficha de los estudiantes.....	116
Anexo 5. Estrategias	119
Anexo 6. Guion de observación	138
Anexo 7. Guía de actividades	139
Anexo 8. Fotografías de las fases desarrolladas	155

Introducción

Quizá todo lo que tengo que decir no sea otra cosa que un camino hacia el quizá, es decir, hacia un final abierto, hacia un final que sea como un comienzo o que al menos, quizá, anuncie un comienzo. (Jorge Larrosa, s.f: 1)

En qué momento reconocemos, la existencia de ese otro que es igual a cualquier otra persona que posee anhelos, metas; ¿por qué llamarlos de distinta forma, si tienen un nombre?

Estamos tan acostumbrados a etiquetar, a nombrar de diferente forma aquello que no está dentro de un parámetro y buscar palabras “bonitas” que poseen el mismo significado que siguen categorizando sin mirar la esencia de lo que nos conforma como sociedad.

Sin embargo, cuando las personas desean insertarse al campo laboral existen diversas barreras sociales para poder adquirir el empleo, ya sea por la falta de experiencia, estudios, formalidad, vestimenta, etc., pero cuando la barrera la ven para ellos, implica una serie de injusticias para las personas con discapacidad.

Las posibilidades de estar participando en el mercado laboral es preocupación de todos, pero no podemos comprender ¿cómo es que un grupo en específico de personas les sea vulnerada? Dicha posibilidad, por su condición física o intelectual. En nuestro hacer día a día se busca acceder a un buen puesto de trabajo, sin embargo, como sociedad limitamos más a ciertos grupos, como los mal nombrados con discapacidad, Jacobo (2008: 235) plantea que:

El trabajo define la condición del sujeto humano, la posición ante la vida, ante los otros y ante sí mismo: tener trabajo, tener remuneración. El reconocimiento atraviesa por el orden del trabajo, o por la posición de saber, o por la acumulación de capital material o cultural.

Desde estas relaciones de producción-reproducción, en el ámbito de la discapacidad, las personas incluidas en este campo semiótico son destinadas a ser arrojadas fuera de su contorno. Lo están, y no por sus características biológicas, orgánicas, sino por la introducción de significados producidos en la larga noche de la modernidad, los cuales

se expresan en códigos y subcódigos que “explican”, justifican, reiteran la diferencia y justifican la discapacidad como distancia de la norma, del desempeño y del rendimiento.

En este sentido, la importancia de hablar del trabajo como derecho define la condición de todas las personas y no solo de algunos. Este proyecto estuvo enfocado en reconocer y desarrollar las habilidades laborales en 11 estudiantes, a través de cuatro fases. Es importante mencionar que su desarrollo fue en los meses de marzo, abril y mayo de 2017. La primera fase se enfoca a la capacitación de los derechos y obligaciones laborales de cualquier persona, la segunda se dirige a una orientación¹, la tercera a un asesoramiento² que consiste en la vinculación para las prácticas profesionales y laborales de las personas con las que se intervino y la última consistió en la evaluación.

El modelo de intervención que se llevó a cabo fue: reconocer las habilidades laborales de los estudiantes con discapacidad intelectual para el campo laboral y el área social donde reconozcan las situaciones de la vida real. Para esto, la metodología partió de un diseño de instrumentos, fichas de trabajo, entrevistas, guion de observación, cuestionarios y una planeación de diversas actividades que fueron diseñadas para este proyecto; posteriormente se sistematizó la información obtenida de estos y se relató en este trabajo.

En el primer capítulo: “El desconocimiento de las habilidades y derechos laborales en las personas con discapacidad intelectual”, menciona el enfoque que ha tenido la palabra “Discapacidad” y las personas con discapacidad intelectual; arribando a una propia concepción. El segundo capítulo enfatiza el proceso metodológico que se abordó para realizar el proyecto de desarrollo educativo. En el primer apartado se hace una pequeña reflexión con respecto a la realidad, para ello se responden las preguntas ¿desde dónde se partió para analizar la realidad y el diagnóstico socioeducativo? En el siguiente apartado se plantea el papel que se tiene como interventor, ¿qué pasa cuando se hace intervención? La decisión de la elección del proyecto y por qué nos ubicamos en el CAED. Posterior se

¹ Proceso de ayuda, de carácter interactivo, orientado a la capacitación del personal para la comprensión de sí mismo y del entorno, a fin de definir de modo autónomo y de llevar a la práctica un proyecto de realización personal, en todos los ámbitos de su vida. (Sebastián Ramos 1990).

² “El asesoramiento es una interacción en dos sentidos, un proceso de buscar, dar y recibir-ayudar. El asesoramiento se dirige a ayudar a una persona, un grupo, una organización o un sistema más grande para movilizar los recursos internos y externos con objeto de resolver las confrontaciones con problemas y ocuparse de esfuerzos de cambio”. Desde mi punto de vista lo que Lippit y Lippit intentan transmitirnos con esta definición es que el asesoramiento supone una interacción recíproca entre el asesor y la persona o personas asesoradas con el objetivos de resolver los problemas y a través de ello crear situaciones de cambio y mejora (Rivera cita a Lippit y Lippit, 1986:1).

contextualizan las problemáticas a las que se enfrentan las personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral, continuamente se describe cómo se conformó el diagnóstico y se hace mención de los tres procesos en las que se centró el diagnóstico; empresarial, estudiantes y opinión pública, se concluye con el reconocimiento de las personas en la intervención.

El tercer capítulo se titula “El cumplimiento del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual” en él, se hace mención de lo obtenido en el diagnóstico, en primer momento se destaca la realidad laboral de las personas con discapacidad en América Latina, después se plantea la situación en México y por último en este apartado se menciona la situación de las personas con discapacidad en el estado de Hidalgo. En segundo momento se expone los resultados obtenidos de los procesos que fueron utilizados para el diagnóstico, terminando con las necesidades encontradas.

El cuarto capítulo es argumentativo, en él se hace énfasis de aquellos conceptos y causas a las que se enfrentan las personas con discapacidad intelectual, culminando con la importancia de abordar de estos aspectos desde el enfoque de derechos y con la justificación y la propuesta de intervención.

En el último capítulo, se reconocen los resultados de nuestra experiencia orientada al reconocimiento de habilidades laborales de personas con discapacidad intelectual, en el periodo de marzo-mayo 2017, en el Centro de Atención para Estudiantes con Discapacidad ubicado en el Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios Número 8 “Humberto Cuevas Villegas”.

La experiencia que se menciona fue a partir de Larrosa que permitió reconocer aquello que “nos pasó” durante el desarrollo de cada sesión, también eso que les “pasó” a las personas que colaboraron con nosotras para llevar a cabo este proyecto. No hablaremos de una manera individual ajena de lo que creemos que ellos vivieron, sino daremos cuenta de su propia voz, cómo fueron afectados y cómo nos afectamos con ellos, a partir de reconocer que son personas con potencialidades que son limitadas por una sociedad que etiqueta, categoriza y discrimina. De la misma manera se rescatan las implicaciones, limitaciones

alcances de este proyecto. En el apartado de anexos damos muestra de todos aquellos instrumentos que utilizamos para el diagnóstico y las estrategias.

Capítulo 1. El desconocimiento de las habilidades y los derechos laborales en las personas con discapacidad intelectual.

Sabíamos quiénes éramos y qué éramos para los demás. Desmantelado el sistema de la discapacidad, nos queda sólo la anchura extrema de las regiones inexploradas, y la libertad como plano y guía. Samaniego cita a Luis Cayo (2006: 3)

Antes de abordar la problemática que concierne este proyecto, se hablará del marco conceptual de la discapacidad intelectual, así mismo se plantea la transición del modelo médico “rehabilitatorio” al modelo social para significar a la discapacidad, por último mencionamos la discapacidad intelectual con nuestra propia definición, para enmarcar en las habilidades laborales de estas personas.

1.1. Hacia dónde dirigir el concepto “discapacidad”

La palabra discapacidad ha evolucionado a través del tiempo, se ha ido construyendo como una condición entre la persona y el contexto, no sólo como una característica de la persona. Sin embargo, a través de la historia, algunas de las etiquetas que se les ha impuesto: minusválidos, enfermos mentales, locos, retrasados mentales, tontos, idiotas, deficientes (Broyna, 2009). Dichas etiquetas siguen siendo parte del contexto en el que nos desenvolvemos, sin considerar aquellas habilidades que las personas pueden desarrollar.

A través de este proceso histórico, han predominado dos tipos de actitudes sociales hacia estas personas: una pasiva y otra activa, ambas opuestas, la primera se enfoca a mirar a las personas con alguna discapacidad como un pecado o castigo impuesto por algún dios. La segunda considera la deficiencia en el cuerpo como una enfermedad que puede curarse o subsanarse y traduce su atención en tratamiento, prevención e integración (Aguado, 1993 en INEGI 2010:29). Por ejemplo las personas con discapacidad en las culturas antiguas eran vistas como algo sobrenatural, se pensaba que las personas que nacían así, tenían un hechizo, el cual tenía que ser revocado, en Grecia se nombraban como deficientes, sometiéndoles como esclavos para espectáculos. Llegada la edad media y la influencia del

cristianismo se comenzó a tener “piedad” de estas personas surgiendo los primeros asilos y orfanatos. A principios del siglo XVII se crean los primeros manicomios, se consolida el concepto de “locura” en las personas con discapacidad y a finales del siglo XIX comienzan avances para estudiar las deficiencias en la rama de la medicina y psicología, después de la segunda Guerra Mundial hay una crisis del modelo médico psiquiátrico (Fernández cita a Aguado 2006 en INEGI 2010: 42), lo que generó la centralidad en otros enfoques como el social.

Brogna (2006), recupera dos modelos que construyen el concepto de la discapacidad: el modelo médico rehabilitatorio y el modelo social. El primer modelo ha llevado a definir a la discapacidad como un problema meramente fisiológico e individual, en donde existe un déficit que debe ser tratado o normalizado; a través del tiempo este modelo tomó poder donde las personas que consideraban enfermos mentales debían ser reclusas en instituciones de salud y hospitales psiquiátricos, apartándolos de sus familias y de la sociedad. El segundo modelo concibe a la discapacidad como un fenómeno social, político y económico; desde esta perspectiva la sociedad es la que “discapacita”, por tanto el problema no se encuentra en el individuo y no es un problema meramente médico, sino que se ubica en un entramado de relaciones y prácticas sociales que determinan la posición de la persona con discapacidad, del mismo modo Galarza (2008:178) menciona:

La modernidad ha visto a la discapacidad como una condición excluyente individual (físico, intelectual y mental) que demandaría por rehabilitación con el fin de generar inclusión humana. Esta premisa ha sido basada tanto en una tradición religiosa como en un sistema de producción que concede mérito a cuerpos capaces y competentes (Barton y Oliver 1997). De allí que los discursos oficiales (iglesia, instituciones médicas y educativas) hayan tomado forma con la finalidad de diagnosticar, etiquetar, tratar y rehabilitar a un “cuerpo discapacitado” (Bogdan y Taylor 1994). Sin embargo, en práctica, estos remedios y herramientas terapéuticos han sido empleados para segregar a los enfermos, monitorear a los contagiosos y excluir a los peligrosos.

En esta modernidad se aprecia que la palabra discapacidad aún es una construcción individualizada, donde aún existen imposiciones de carácter político, económico, social que influyen para que las personas sean vistas como algo ajeno, se crean discursos enfocados sobre sí mismos, sin darle voz a la persona que se enfrenta a esa condición.

Transcurrimos en una sociedad que desde siglos anteriores busca una medicalización de dificultades de razonamiento y de lenguaje, obliga a que las personas que no cumplen con

sus parámetros sean medicados, excluidos o recludos en otros lugares supuestamente con sus iguales, pero en el lenguaje se sigue discursando la idea de una persona ajena a nosotros.

Con base a los dos modelos planteados comprendemos que aún aluden una diversidad de significados, algunos planteados a partir de la diferencia y otros como una construcción social pero, ¿qué tanto, estos nos hacen reconocer lo que realmente implica?

La palabra discapacidad es un término que coloca a la persona en una posición de ser perjudicado, por el prefijo “dis” que, como una raíz latina implica la negación u oposición, en este caso a la capacidad de la persona, en este sentido, es uno de los términos que no deberían existir, no hay porque poner una asignación negativa a cierto grupo de personas solamente por considerar que tienen distintas características a lo que normativamente se estipula. Consideramos que la designación que se estableció por la Convención Internacional de las Personas con Discapacidad al utilizar un término distinto (Personas con Discapacidad), tampoco debería estar planteado, pues consideramos que aunque ya se habla de una manera social de la discapacidad, se sigue excluyendo la voz de estas personas. Pensamos que estas etiquetas sólo siguen buscando nombres “bonitos” que no lastimen a la persona, sin embargo, esto conlleva a seguir generando discursos de “invisibilización”, donde hablemos de los otros sin darles un espacio de escucha y de habla, pues cada persona tiene un nombre, dos apellidos que nos sitúan en el mundo ¿Por qué buscar otras formas de nombrar? Es necesario romper la idea de la discapacidad como solo un acto de autonomía y quizás pensar en la vulnerabilidad y la diferencias en un acto de humanidad e interdependencia, que nos hace depender constantemente de unos y de otros para vivir humanamente, ¿quiénes son los diferentes? ¿En relación, a quién planteamos estas diferencias? El interés en cubrir las necesidades que sufren las personas con discapacidad no es solo particular sino universal (Pie, 2011). Por ello, es necesario pensar en la autonomía desde la interdependencia.

Ahora bien, se ha descrito de manera general el proceso histórico por el que ha sido abordada la discapacidad; sin embargo, a pesar de que se plantea como un modelo social, que siguen cuestionando diversas situaciones que aún la segregan. A continuación se

abordará el proceso de conceptualización que han llevado las personas que son nombradas como discapacidad intelectual dentro de esta sociedad.

1.2. Quitar la etiqueta de la discapacidad intelectual.

¿Desde dónde situamos la inteligencia? Fernández (2006) comenta que Goddar (s.f) es el primero en utilizar las pruebas de inteligencia, proponiendo un sistema de clasificación: idiotas (edad inferior a los dos años), imbéciles (edad mental entre tres y siete años) y estúpidos (siete y doce años). El alemán William Stern en 1914 reemplaza la noción de edad mental por el coeficiente intelectual (CI) clasificando por encima de 140 como genio, 120-140 casi genio, 110-120 con inteligencia superior, 90-110 con inteligencia “media o normal”, 80-90 inteligencia torpe, 50-70 moronismo, 25-50 imbecilidad y 20-25 con idiocia (Fernández, 2006: 42). En la actualidad estos términos resultan insultantes, pero tienen la carga histórica de referirse a estas personas.

Los términos médicos diagnostican, categorizan lo que está bien o lo que está mal de la persona, las instituciones educativas consideran que atender a una persona nombrada con discapacidad intelectual es complicado y deciden no aceptarlos y separarlos por categorías. ¿Qué pasa con las pruebas estandarizadas que nos remiten a un coeficiente intelectual (CI, o IQ)? ¿Nos guiamos de ellas para medir una capacidad de disminución de lo que la persona es?, Pero, ¿qué tan viable es que solo nos guíemos por cifras que no dicen nada de lo que realmente una persona puede realizar? Esas definiciones de medir el grado de discapacidad intelectual leve moderada y profunda llegan solo a categorizar y hablar de la persona a partir datos que puedan ser erróneos y omiten la voz a la persona, sólo lo etiquetan desde un externo. A veces como profesional, te dejas instituir por el sistema reproduciendo formas de evaluación que causan confusión de quien es la persona.

Somos una sociedad con diversas características, aún no se logra reconocer la diversidad que hay en cada uno de los que la conformamos, se busca llegar a un prototipo de persona, categorizamos grupos, sin mirar que esta diferencia nos constituye y nos construye en su totalidad.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2010) existen diversos tipos de discapacidad, divididas en discapacidades y deficiencias, en la

primera se encuentran las discapacidades sensoriales y de comunicación, donde entra la discapacidad para ver, oír, hablar y la de comprensión de lenguaje, las discapacidades motrices, en la segunda se ubican a las discapacidades mentales, donde incluye discapacidad intelectual, discapacidad conductual y otras mentales, discapacidad múltiple y otras. En lo que concierne a este trabajo se enfoca en hablar de la discapacidad intelectual, la cual históricamente también ha evolucionado Galarza (2008) cita a Barton (2006: 176) y comenta:

La historia de la denominada discapacidad intelectual es un compendio de categorías y terminología médica y psicológica. Consecuentemente, las personas diagnosticadas con “discapacidad intelectual” se han convertido en el recipiente de etiquetas que tienden a legitimizar puntos de vista funcionalistas acerca de la discapacidad.

La evolución del pensamiento y las actitudes respecto a las personas con discapacidad intelectual, ha atravesado por tres grandes períodos, de monstruo pasa a ser enfermedad “retrasado mental” y finalmente un intento de normalización e integración. Los primeros estudios científicos de la discapacidad intelectual se dan a partir del siglo XVII con la revolución industrial, la marginación social de las personas con discapacidad intelectual comienza a ser evidente en las ciudades, a consecuencia de la marginación laboral (Fernández, 2006). Es aquí donde el término “retrasado mental” comienza a tomar fuerza, pues las personas que no cumplían con un cierto estándar cognitivo pasaban a esta categoría.

Desde finales de los ochentas surgen debates sobre esta terminología; profesionales, científicos y personas que son asignadas con discapacidad plantean que es necesario repensar esta concepción, pues no está solo en la persona, sino influyen más factores. Fernández (2013: 15) plantea que:

La principal razón para sugerir un cambio en la terminología se deriva del carácter peyorativo del significado de retraso mental que, además, reduce la comprensión de las personas con limitaciones intelectuales a una categoría diagnóstica, nacida desde perspectivas psicopatológicas.

Sin embargo, “Retraso mental” es una palabra que sigue siendo expresada por varias personas, como burla, insulto o juego, a pesar de tener un carácter peyorativo en su significado, la comprensión que se le da, permite seguir construyendo nuevas formas de actuación, donde se reconozca que tener discapacidad intelectual no implica un acto de desigualdad.

En el 2002 la Asociación Americana sobre el Retraso Mental (AAMR) ahora con el nombre Asociación Americana sobre Discapacidad Intelectual y Evolutiva (AAIDD) planteo una nueva definición de retraso mental:

Es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa tal como se ha manifestado en habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años (Luckasson y Cols 2002 en Verdugo, s.f: 6).

La presente definición permitió que la discapacidad intelectual no fuera solo evaluada a partir de un diagnóstico que midiera el coeficiente, sino que implicará mirar el contexto, la diversidad cultural, lingüística y los requerimientos de apoyo que son necesarios. El Manual de Orientación para Personas con Discapacidad (2004) enuncia que es necesario tomar en cuenta las habilidades adaptativas para cuidar de uno mismo en diferentes aspectos de la vida y no solo centrarse en ciertas habilidades. Teniendo que tomar en cuenta que cada una de ellas, pueden estar ligadas y ser funcionales.

En el 1992 surge el primer planteamiento multidimensional de la discapacidad intelectual evaluando no solo el CI, sino su enfoque ya que era más amplio para obtener la información sobre las necesidades individuales de la persona en diferentes dimensiones que luego debían relacionarse con los niveles de apoyo apropiados. Estas dimensiones eran cuatro; funcionamiento intelectual y habilidades adaptativas, consideraciones psicológicas / emocionales, consideraciones físicas / salud / etiológicas y consideraciones ambientales. En el 2002 se hicieron modificaciones a estas dimensiones con el fin de identificar las capacidades y debilidades, los puntos fuertes y débiles de la persona en una serie de áreas o dimensiones que abarcan aspectos diferentes, tanto de la persona como del ambiente en que se encuentra (Luckasson y Cols., 2002 en Fernández, 2013:20).

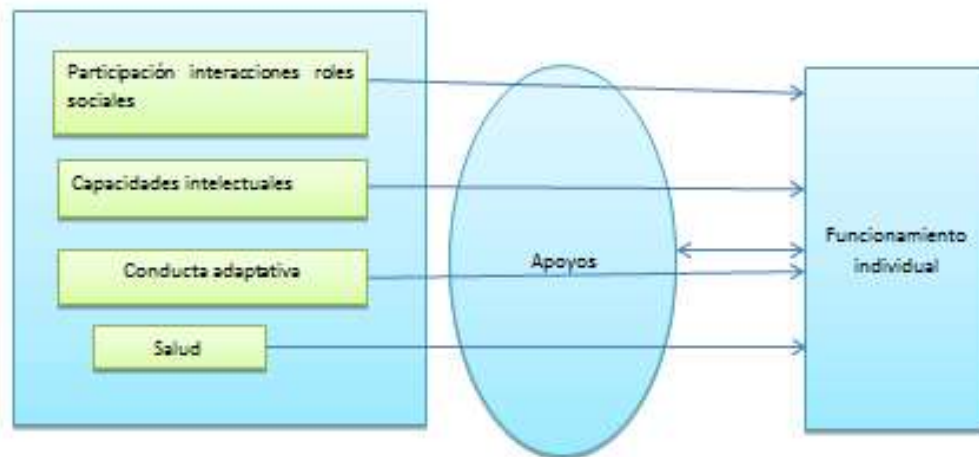


Figura 1. Modelo teórico de retraso mental. Fuente Luckasson y Cols (2002)

La figura 1; permite ver que no sólo nos constituimos como seres individuales, necesitamos apoyo para realizar diversas acciones de nuestra vida cotidiana, la discapacidad intelectual no define lo que podemos hacer, esta va ligada al reconocimiento de mirar que son personas que necesitan un acompañamiento y no una sobreprotección porque todos nos construimos socialmente de esa forma.

La discapacidad intelectual se conceptualiza por la sociedad como una enfermedad mental que imposibilita a las personas hacer cosas, se considera que son complicadas. En este sentido ¿qué persona no se le dificulta hacer algo? Si reflexionamos de todo aquello que no hemos podido realizar ¿tendríamos una discapacidad? O cuál sería nuestra etiqueta.

Estas dimensiones permiten comprender que al evaluar a una persona es necesario tomar en cuenta el contexto y la cultura, mirar su ambiente en el que se desarrolla y de ellos tomar los apoyos que son necesarios para contribuir a su desarrollo. Se requiere un trabajo interdisciplinario y no solo de una persona profesional.

1.2.1. Buscando una concepción que no discrimine

De acuerdo con las cinco dimensiones planteadas en el enfoque multidimensional Fernández (2013) plantea que en la dimensión de participación, interacciones, roles sociales, se evalúan en términos de nueve áreas de apoyo potencial citando a Verdugo (1995): desarrollo humano, enseñanza y educación, vida en el hogar, vida en la comunidad, empleo, salud y seguridad, área conductual, área social y protección y defensa.

En cada una de estas áreas, las llamadas personas con discapacidad intelectual, tienen habilidades y capacidades y éstas son desarrolladas en función del estímulo y la socialización, como cualquier otra persona.

Es necesario que rompamos con la carga histórica y cultural de asignar una discapacidad de por vida, normativamente buscamos seguir metas que están planteadas a partir de reproducir el prototipo de persona ideal, nunca nos cuestionamos ¿qué veo yo del otro?, entender que somos un mundo diverso y que todas las personas tienen la posibilidad de desarrollarse en todas las áreas, no sólo en una, se requiere integrar todas las áreas y articularlas para un desarrollo social. Por esto, el término discapacidad intelectual, no debería de existir porque es un factor que imposibilita reconocer las habilidades de la persona, ya que ante todo es una persona con derechos.

A hora bien en el ámbito laboral las personas que han sido nombradas con discapacidad intelectual se les brindan pocas posibilidades de empleo, debido a los cargos que tienen que ejercer, llegando simplemente a darles la posibilidad de capacitarlos para que hagan cosas menores y muchas de ellas que afectan su dignidad, sin considerar las áreas y fortalezas que los sujetos pueden reconocer en sí mismos, hacerlo de esta manera podría combatir la discriminación que viven la gran mayoría de personas en esta condición.

Se siguen construyendo teorías de lo que es la discapacidad, donde las experiencias de cada profesional que la atiende la va comprendiendo, conceptualizando e interpretando de una manera distinta. López (s.f:15) concluye lo siguiente:

Desde la experiencia personal podría sugerir que, teniendo siempre presente las reflexiones precedentes, y la postura crítica y ética de todo profesional que trabaje en el ámbito de las ciencias humanas, si, en última instancia, lo que pretendemos es el acercamiento a una realidad concreta con el fin de comprenderla y, en la medida de lo posible, mejorarla, no debemos desconsiderar ninguna aportación. Con nuestro trabajo (de investigación, docente, etc.), constatando o contrastando las versiones con que contamos, ensayando modos de acción etc., podemos también contribuir a enriquecer las diversas visiones de la discapacidad con que contamos hasta ahora, incluso dejar caminos para establecer otras vías de desarrollo, que en un futuro, tal vez, lleguen a conformar nuevas perspectivas y modelos de discapacidad.

Si se plantea buscar una “concepción que no discrimine”, habría que mover el foco a la vida cotidiana, las prácticas alrededor de la llamada discapacidad (Nava, s.f). Pues estas prácticas permiten confrontar las perspectivas que existen.

Ahora bien, se ha descrito de manera general el proceso histórico por el que ha sido abordada la discapacidad; sin embargo, a pesar de que se plantea como un modelo social, siguen cuestionando diversas situaciones que aún las segregan y que abren un camino para seguir creando una visión distinta de ella.

Cada persona va construyendo concepciones distintas de lo que es la discapacidad, por ello, es necesario seguir profundizando en modelos teóricos y hacer investigaciones que permitan hacer de las experiencias nuevas construcciones de la discapacidad y contribuir con aquellas que ya han sido y escritas.

Capítulo 2. Hacia el encuentro en relación con las personas en la intervención, la metodología.

"La alteridad del otro permanece reabsorbida en nuestra identidad y la refuerza todavía más; la hace posible, más arrogante, más segura y más satisfecha de sí misma. A partir de este punto de vista, el loco confirma y refuerza nuestra razón; el niño, nuestra madurez; el salvaje, nuestra civilización; el marginal, nuestra integración; el extranjero, nuestro país; y el deficiente, nuestra normalidad" (Carlos Skliar cita a Larrosa y Pérez, 1996).

En este capítulo se enfatiza el proceso metodológico que se abordó para realizar el proyecto de desarrollo educativo. En el primer apartado se hace una pequeña reflexión con respecto a la realidad, para ello se responde a las preguntas ¿desde dónde se partió para analizar la realidad y el diagnóstico socioeducativo? En el siguiente apartado se plantea el papel que se tiene como interventor, qué pasa cuando se hace intervención, la decisión de la elección del proyecto y porque nos ubicamos en el CAED. De manera continua, se contextualiza las problemáticas a las que se enfrentan las personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral, posterior se describe cómo se conformó el diagnóstico y se hace mención de los tres procesos en los que centramos el diagnóstico; empresarial, estudiantes y opinión pública, culminando con el reconocimiento de las personas en la intervención.

2.1. El punto de partida para analizar la realidad

Para dar comienzo a este apartado se responderá a una serie de cuestionamientos, por ello es importante reconocer cómo es comprendida la realidad para hacer intervención, de acuerdo con Marías (1949:5):

El descubrimiento de la realidad radical, a la que han de referirse todos los demás en lo que entienden de realidad, es la vida, conduce a la evidencia de que toda visión real de las cosas es circunstancial; la perspectiva es uno de los ingredientes de la realidad, y el mundo, referido a la persona viviente, aparece como horizonte suyo, que no se confunde con ningún esquema, ni se agota por ninguna visión (...) Es una razón concreta, movilizadora por la necesidad de hacer vida y "dar razón" de la situación real, sea ella la que quiera, en cada encuentro y en cada instante.

Por ello, a través de la intervención, se comprende que la realidad se define a partir de aquellos acontecimientos que pasan, pero no de una manera ajena. Esta se conforma a partir de una relación mutua con los otros, donde se construye una relación de estar y sentir. Para intervenir es necesario dejar de mirar la realidad como algo que viene del pasado, es dejar de dar explicaciones del por qué creo que es, si no va más allá de solo dar explicaciones, es estar en el presente. Los factores contextuales que condicionan una intervención están inmersos en el enfoque que se le quiera dar, la elección del problema va relacionada con eso ¿qué pasa? ¿Qué quiere? O ¿qué desea la persona? La comunidad o institución a partir de estar con ellos, los medios operacionales se constituyen por diversas estrategias cada una de ellas enfocadas para una transformación.

Entonces si la realidad es un hecho, un factor sometido a las interpretaciones de distintos medios. Ésta se encuentra dentro del desarrollo del proyecto de intervención, encaminada a una valoración de aquellos problemas y dificultades que hay en la sociedad. Por ello, para conocer la realidad de esta intervención implicó establecer encuentros, generar conversaciones y de saber a partir de su propia voz sus deseos, necesidades en relación con la sociedad. Las investigaciones encontradas son un apoyo de sustento, no hay mejor experiencia de estar con el otro, en un acto de saber que soy con él y no pensar en ser solo yo.

2.2. Nuestra concepción del diagnóstico

A través de diversas teorías se puede ver la diversidad de significados que hay del diagnóstico social, algunas de ellas implicadas en reconocer, comprender lo que pasa para actuar; de acuerdo con Aguilar y Ander-Egg (1999: 32):

El diagnóstico fundamenta y orienta las estrategias de acción que han de servir a las prácticas concretas. Para establecer la estrategia que puede ser más apropiada para enfrentar un problema o necesidad. El diagnóstico social es un proceso de elaboración de información que implica conocer y comprender los problemas y necesidades dentro de un contexto determinado, sus causas y evolución a lo largo del tiempo, así como los factores condicionantes y de riesgo y sus tendencias previsibles; permitiendo una discriminación de los mismos según su importancia, da cara al establecimiento de prioridades y estrategias de intervención, de manera que pueda determinarse de antemano su grado de viabilidad y factibilidad, considerando tanto los medios disponibles como las fuerzas y actores sociales involucrados en las mismas.

De este modo, se puede definir que un diagnóstico socioeducativo es un proceso que nos permite aprender a ver, y conocer la realidad en la sociedad en que vivimos que nos lleva a responder a la siguiente pregunta: ¿en qué sociedad vivimos? Pues de ella se identifican las necesidades de un grupo para poder establecer acciones o estrategias que transformen la realidad.

Para abordar la metodología de este trabajo es importante reconocer que para dirigir nuestra intervención debemos saber que la realidad está adscrita a un presente y a un pasado que forman una historia. El diagnóstico va más allá de detectar anomalías, este nos permite establecer un reconocimiento de lo que está pasando con nosotros, en nuestra relación de estar con los otros.

2.3. Papel del interventor

El papel del interventor tiene una esencia de respeto, ética, confianza y amor; porque permite un ejercicio de acompañar y encontrarse todo el tiempo con todas las personas, ofreciendo posibilidades distintas de mirar su realidad y reflexionar sobre los problemas. Es mirar nuestra interioridad a partir de la relación con los demás y de ahí partir para su labor profesional.

Por ello este proyecto permite abrir nuevos puentes de encuentro y reconocimiento de ser y estar con los otros. Parte en reconocer que somos seres vulnerables para establecer

relaciones con los otros a partir de construir una interdependencia, donde aceptamos que podemos aprender del otro y el otro de nosotros.

La importancia de ser una Licenciada o Licenciado en Intervención Educativa, va más allá de cumplir con un requisito superior, es una forma distinta de poder transformar grupos con pequeñas acciones encaminadas a un autodesarrollo colectivo.

2.3.1 ¿Qué pasa cuando hacemos intervención?

A lo largo de nuestra formación encontramos una diversidad de cuestionamientos, el primero ¿Qué es intervención educativa? Esa pregunta ha tenido una diversidad de respuestas, pues cada uno se va apropiando de un significado, ¿cómo, es que tan solo la palabra intervención causa un conflicto? Caemos en globalizar esa palabra con un solo significado, sin mirar que cuando hablamos de intervención puede tener varias orientaciones, en lo que concierne a la Licenciatura Intervención Educativa, la define como:

La acción intencionada sobre un campo, problema o situación específica, para su transformación. La intervención se gesta a partir de la identificación de un problema, de una necesidad o de una demanda de apoyo, etc., siendo el diagnóstico una herramienta fundamental para su detección, a partir del cual se deciden los alcances y se realiza el diseño de una estrategia de intervención viable y pertinente fundamentada en aspectos teóricos, metodológicos e instrumentales que derivarán en el logro de las metas establecidas y la evaluación de los resultados del proceso que se concretan en un informe que da cuenta de la acción interventora (Negrete, s.f. cita a UPN, 2002:14).

En cada semestre se solicita buscar una institución para realizar un trabajo de campo, pero a lo primero que se enfrenta es ¿Qué significa tu carrera? En sus mejores casos dicen ¡ah! haces intervención y lo engloban a algo muy general y lo educativo lo relacionan con un “eres maestro” o aún más cuando nos comentan: “no sé, podrías explicarme”, son momentos sumamente tensos que con el transcurso de los semestres se puede ir formulando una respuesta mejor o simplemente encontrándole un sentido a la licenciatura de ¿quiénes somos? y ¿qué hacemos?

En los documentos normativos de la Licenciatura en Intervención Educativa (LIE) en una parte hace mención sobre la formación de un interventor educativo que atiende “...un conjunto importante de problemas socio-educativos a los cuales se propone dar respuesta con la formación de un profesional de la educación capaz de intervenir eficazmente en la atención de problemas (...) (Negrete, s.f:5).

Si nuestra formación atiende a intervenir en la atención de problemas, ¿qué sentido se le da a la realidad a partir de esos momentos? Cuando se ingresa se tiene una construcción distinta a la que cuando concluimos, es una noción de análisis de reconocimiento, de afectarnos por aquellas historias de personas, que en su momento hacemos ajenas, para solo transcurrir y no mirar.

En este transcurso de nuestra formación y la ejecución de este proyecto, se comprende que la intervención educativa, es una acción compleja de definir pero que dentro de ella nos da la posibilidad de ser uno mismo, construirnos y contribuir un poco para transformar esta realidad que cada vez se ve normalizada por acciones propias y deshumanas.

2.4 La decisión para nuestra intervención

“Pensar en la lectura como formación supone cancelar esa frontera entre lo que sabemos y lo que somos, entre lo que sabemos (y que podemos conocer) y lo que nos pasa (como algo a lo que debemos atribuir un sentido en relación a nosotros mismos) (Larrosa, 2011).

Las siguientes líneas se encuentran a manera de narrativa, pues, nuestro capítulo habla hacia el encuentro con las personas y para llegar a ese encuentro, se atravesó por diversas situaciones que permitieron la construcción de la metodología. La cual, se considera importante que tú que lees este escrito, mires la implicación de hacer intervención.

En el penúltimo semestre, se tuvieron tres inquietudes: la primera era elegir la modalidad de titulación, la segunda las prácticas profesionales y servicio social, y la última cómo le haríamos con las materias que se cursaban.

En la materia de seminario de titulación el primer día, la maestra preguntó sobre la modalidad para titularnos, eso día nos dejó muy inquietas, no la habíamos pensado detenidamente en semestres anteriores nuestros profesores ya nos habían comentado referente a las formas que nos podíamos titular, pero aún no lo teníamos tan claro.

Cada una eligió diferente modalidad siendo: tesis e informe académico de prácticas profesionales. No era una decisión muy segura, nuestra mente se encontraba confundida, pero, ya no podíamos seguir pensando, el tiempo transcurría y el trabajo se tenía que entregar. Pareciera que es una decisión fácil, pero es complicada, te encuentras en un momento de estrés, donde se olvida preguntar qué es lo que realmente se quiere. Larrosa, (s.f: 2)

De lo que se trata es de abrir un espacio para las preguntas y, a veces, lo que ocurre es que lo que sabemos impide la radicalidad del preguntar. Como si el sentido común y el conocimiento aceptado (nombres un tanto sofisticados para lo que todo el mundo dice, lo que todo el mundo piensa, lo que todo el mundo cree o lo que todo el mundo sabe) estableciera ya de antemano el juego de las preguntas y las respuestas como un juego convencional y trucado en el que nada imprevisto suceder.

Es aquí, donde uno como estudiante se cierra a hacerse preguntas y solo se basa en aquello que te piden, sin abrir una posibilidad de cuestionar la diversidad de posibilidades por las que te puedes titular.

Y así fue todo el penúltimo semestre. En enero de 2017, se tenía que dar a conocer el avance del trabajo de titulación, hicieron críticas constructivas, esto permitió que se tomara una mirada distinta al trabajo, pues, este tipo de encuentros permiten romper y hacer repensar que a veces uno se complica tanto con buscar temas, sin mirar que los que estás trabajando en diversas materias te pueden ayudar o realmente atrapar. Como lo fue con la materia de Proyectos Laborales y sus Adaptaciones, los temas eran desconocidos, leyes, programas referentes a la inserción laboral. Al comienzo eso nuevo causa conflicto, intriga de no saber por dónde ir, y sin darte cuenta que eso es una posibilidad Larrosa (s.f:2) menciona:

Reconocemos no tanto en un saber que ya se tiene como en un aprender que no termina, no tanto en la seguridad de las respuestas como en la inquietud de las preguntas. Quizá la filosofía no consista en otra cosa que en ese gesto de poner a distancia todo lo que creemos saber, en esa sospecha de que a lo mejor no sabemos lo que creemos saber, en esa invitación a volver a pensar lo que creemos saber. Y quizá la filosofía tenga entonces que ver con convertir en desconocido lo demasiado conocido, con socavar lo obvio, con abrir un espacio en el que sea posible la interrogación.

Es abrir una posibilidad de aprender, abrir espacios nuevos donde uno mismo se descubra dentro de hacer intervención. Y así fue como decidimos dejar las otras modalidades para

realizar este proyecto de desarrollo educativo, el cual al inicio tuvimos varias interrogantes de como comenzaríamos a tomar decisiones que llevaron a construir nuevos aprendizajes y mirar el sentido laboral que se quiere seguir, pues desde el primer momento uno mira que la realidad laboral es un situación desconocida que sabemos que hay problemas, pero no reconocemos la profundidad de ella, hasta que se vive.

2.4.1 ¿Por qué nos ubicamos en el CAED?

La decisión acerca del grupo o persona con la que se pretendía trabajar este proyecto era conflictiva porque había diferentes propuestas; personas que se encuentran en situación de calle, estudiantes del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Hidalgo (ICATHI) o trabajar en el Centro de Atención a Estudiantes con Discapacidad (CAED) del Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios Núm. 8 (CBTIS 8).

En esos momentos se plantearon muchas interrogantes, una de ellas fue ¿cuáles eran realmente los intereses para realizar el proyecto? Se descartaron opciones hasta decidir el lugar donde se realizaría el proyecto el cual fue CAED del CBTIS 8.

Lo que se consideró fue que es una institución que brinda asesorías a personas con discapacidad para que concluyan su bachillerato. Esto permitió mirar que dentro de estas instituciones los estudiantes plantean necesidades, como la de encontrar empleo y a muchos se les niega una oportunidad laboral porque se cree que no están preparados para algunos puestos de trabajo.

Aquí es donde se reconoció la importancia de establecer estrategias enfocadas al desarrollo laboral, pues a partir de éstas se pueden construir diversas acciones que lleguen a cumplir aquello que es planteado en los planes de desarrollo nacional, estatal y municipal.

En lo que concierne CAED, pertenece a la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI), donde cada uno de sus bachilleratos técnicos están dirigidos hacia un fin en específico que es formar ciudadanos con las capacidades requeridas para ámbito laboral y social.

En el documento base para el servicio de Preparatoria Abierta (2014) menciona que el componente profesional promueve para el estudiante, entre otras cosas, desarrollar su

capacidad para el trabajo independiente, a partir de un sentido personal de iniciativa, innovación y creatividad, y fomentar una cultura de autoempleo. ¿Cuántos de estos bachilleratos no escolarizados fomentan una cultura de autoempleo o una mirada para vincularse al sector laboral?

El lugar donde se realizó la intervención está ubicado al sur de la ciudad de Pachuca, en el municipio de Mineral de la Reforma, en el Bulevar Luis Donaldo Colosio km 5. Aproximadamente, existen cuarenta jóvenes dentro del sistema bachillerato no escolarizado, de los cuales, dieciocho son sordos, veintiuno son estudiantes con discapacidad intelectual y un adulto es ciego. Algo que llama la atención es que en el año 2016 egresaron cuatro estudiantes sordos; en 2013 egresaron dos; y en 2011 egresó un estudiante ciego, pero lo que es inquietante es que los estudiantes con discapacidad intelectual siguen en este proceso de poder egresar, los años pasan y sus inquietudes crecen.

2.5 El proceso para la construcción del diagnóstico

Para llevar a cabo el diagnóstico se desarrollaron cuatro momentos, el primero fue la investigación documental, la siguiente parte se conformó con la entrevista de los estudiantes, el tercer momento de diagnóstico fue la visita a varias empresas para saber la realidad laboral y el último rescatar la opinión pública. A continuación se menciona la descripción del proceso que conformó el diagnóstico.

La recolección de información consistió en hacer una revisión de la bibliografía con respecto a la situación laboral en que se encuentran las personas con discapacidad a nivel internacional, nacional, estatal y municipal. Para esta indagación se formularon tres preguntas ejes ¿Se cumple el derecho al trabajo de las personas con discapacidad? ¿Qué sucede con el derecho al trabajo para las personas con discapacidad en el estado de Hidalgo? ¿Qué problemas enfrentan las personas con discapacidad? Cada una de estas preguntas se respondió conforme a la revisión de diversos artículos.

El segundo momento consistió en diseñar instrumentos que permitieran conceptualizar y analizar; ¿Cuáles son las necesidades que tienen las personas con discapacidad de un Centro de Atención a Estudiantes con Discapacidad (CAED) para el campo laboral? Para ello, se realizó un guion de preguntas con la finalidad de recabar información para elaborar

una ficha de trabajo en la cual se describieron las habilidades, debilidades y fortalezas que se identificaron de las personas con respecto al campo laboral.

El guion se estructuró a partir de 31 preguntas divididas en cuatro apartados, el primero fue la información personal, después información familiar, conocimientos y experiencias del ámbito laboral, siendo aplicadas en el mes de octubre y noviembre del 2016 (Ver anexo 3).

El diseño de la ficha se estructuró a partir de los datos obtenidos en la entrevista, parte de datos personales; nombre, edad, sexo, estado civil, ocupación y nivel educativo. En el segundo apartado de la ficha se hizo mención de los datos familiares; nombre de la mamá y el papá, edad, estado civil, ocupación de los padres, hermanos y hermanas y perspectivas familiares. El tercer apartado menciona trayectoria académica, donde narran su preescolar, primaria, secundaria y preparatoria. En el cuarto apartado se refiere a las capacitaciones que han asistido, ¿lo que les gusta hacer?, ¿cuáles son sus intereses, metas y deseos? ¿Cómo también se les preguntó en qué espacios laborales han estado? Y ¿por qué? Y por último ¿cuáles son las experiencias positivas y negativas que han obtenido? (Ver anexo 4).

El primer acercamiento fue con un grupo de 15 personas con discapacidad intelectual en el CAED del CBTIS 8, después se aplicó un cuestionario a 11 personas del grupo, debido a que sus horarios no coincidían en la aplicación del proyecto, siendo cuatro viernes en el mes de octubre-noviembre de 2016.

Con las respuestas obtenidas en el cuestionario se hizo el llenado de la ficha, al ver que hacía falta más información, se realizó un cuestionario pequeño de preguntas abiertas referente al campo laboral, en las últimas semanas de noviembre de 2016.

El tercer proceso consistió en dos momentos; el primero fue en aplicar un cuestionario de preguntas abiertas a los encargados de algunas empresas de la ciudad de Pachuca de Soto, respecto a; ¿cuál era su opinión con respecto a la contratación de personas con discapacidad intelectual? El período de visita fue en el mes de noviembre de 2016, en segundo momento fue un acercamiento a las empresas para gestionar la realización de prácticas laborales por parte de los estudiantes del CAED en el mes de abril, mayo y junio del 2017.

El cuarto proceso fue un pequeño cuestionario a 20 personas que atendían diversos locales respecto a ¿cuál era su opinión de la inclusión laboral? ¿Qué pensaban de las personas que son nombradas con discapacidad intelectual? Durante el mes de abril del 2017.

Cada uno de estos procesos permitió reconocer que un diagnóstico, no se sigue de forma lineal. El proceso en el que se puede ir desarrollando es diverso, permitiendo comprender que hay una conciencia colectiva que es necesaria mirar en aquello que nos hace humanos.

2.6. Las personas de este proyecto

“Cuando hablamos del otro pensamos en un persona igual a mi o un persona diferente de manera negativa” (Skliar, 2013:1)

Recordamos nuestro primer encuentro, estábamos nerviosas, mirábamos de un lado a otro, recordamos mucho nuestras materias pasadas y la importancia de reconocernos como seres diversos y formar vínculos de no sólo son ellos, sino nosotras somos con ellos.

En este apartado se describe a cada una de las personas que fueron entrevistadas para el desarrollo del proyecto, por cuestiones de confidencialidad los nombres no aparecen, pero sí una frase que nos hace reconocer y pensar en ellos. Cada una de estas frases se obtuvo de sus propias palabras en los encuentros de trabajo.

El mar sería menos si le faltara esa gota...

Es un joven de 27 años, amable, responsable, con muchas ansias de tener un trabajo, formar un hogar, independizarse. Los días martes y viernes son sus días preferidos, porque asiste al teletón como voluntario. En 2006 ingresa al CAED, posteriormente su hermano lo inscribe a un curso de informática, al concluir el curso le fue entregado un diploma, tomó un curso de inglés en el mismo centro de capacitación.

Ha intentado trabajar en servicio atención al cliente, en Oxxo, pero menciona que sólo le realizan entrevistas o le piden su solicitud y nunca lo llaman. Le gusta trabajar y estar con niños, capturar datos en computadora, estar en una tienda o en venta de productos.

Vivir sola...

Tiene 27 años, nació en Pachuca Hgo., le gustaría tener un trabajo, un carro y disfrutar su vida saliendo a conocer lugares, superarse en sus estudios y sustentarse a sí misma y vivir sola. Vive con sus padres, sus hermanos ya tienen una familia. Tiene como meta crear un negocio de manualidades o trabajar en algo relacionado a la informática, le gustan las matemáticas y el inglés.

Empezó a trabajar desde los 15 años de edad en una veterinaria con un amigo de su papá, después decidió dejar ese empleo para trabajar en un consultorio de dentista, posteriormente en un café internet y un OXXO. Al estar en diversos trabajos ha aprendido a como relacionarse con las personas y así no le da pena acercarse a ellas.

Por nuestra curiosidad...

Tiene 22 años, nació en Pachuca, las expectativas que tiene al terminar el bachillerato es estudiar la universidad y casarse con su novio. Tiene un interés en aprender a tocar el violín, piano, castañuelas y trompeta.

Actualmente no ha tenido un empleo, le gustaría trabajar para poder ayudar a su familia en los gastos de su casa, en su historial académico, estuvo estudiando en el Instituto de la Mujer Hidalguense, salió de ahí porque sentía mucha presión iba muy mal en sus materias, continuamente la mandaban con una psicóloga, la carrera que estudiaba era puericultura.

Le gustaría trabajar en atender cualquier tipo de negocio, estar en una guardería, veterinaria, abrir un negocio de repostería. Si tuviera la oportunidad de tener un empleo fuera del estado aceptaría irse hacia ese lugar. No le gusta salir, ha estado acostumbrada a estar en su casa y cuando sale muy seguido se estresa, no le gusta ir a antros, no le gusta tomar, ni fumar.

No quiere decir... que no exista.

Tiene 17 años, nació en Pachuca Hgo., las expectativas que tiene acerca de su vida profesional es terminar el bachillerato y seguirse preparando, apoyar a su hermana en sus diseños que realiza.

Le interesa aprender japonés y dibujar anime como su hermana menor. Los cursos que ha tomado han sido por parte del teletón, no ha tenido un trabajo, le gustaría trabajar en una pizzería o en lugar donde pueda aplicar su curso que está tomando de programación y diseño, para así después formar un negocio propio donde él y su hermana diseñen cosas para eventos, también le gustaría emprender un negocio de conservas de mermelada, cajeta y rompopo.

La fuerza que tú tienes...

Tiene 24 años, en sus horas libres antes de irse a la escuela ayuda a su mamá a labores de la casa, le gustaba estar con sus abuelos y le gusta cocinar con sus tíos.

Hace siete años le dieron un diploma de un curso de microcomputadoras, después del CAED considera trabajar y poder pagar la Universidad en Puebla en la Carrera de Agricultura o Ciencias Políticas.

Trabaja con su papá, lo que hace es cortar nopales y tunas, gana 180 pesos por bolsa, los motivos por los que trabaja es para tener un ingreso propio aparte de recibir su beca, su horario de trabajo es de 9:00 a.m. a 12:00 p.m. Antes ayudaba a vender en la tienda de sus abuelos.

Le gustaría trabajar en atender una papelería o vender mermeladas y cocinar. Piensa que el trabajo es una forma para poder independizarse, desconoce los lugares que pueden apoyarla para emplearse, a su vez desconoce los derechos que tiene en el campo laboral.

Me gusta que me escuchen...

Tiene 24 años, piensa que el trabajo es una forma para hacer algo en la vida y valerse por sí mismo, desconoce los lugares que pueden apoyarle para emplearse, no conoce los derechos laborales, le gustaría conocerlos porque los mira en la televisión, pero no sabe a qué se refieren. Le gustaba el fútbol pero ya no juega, no le gustaría vivir solo, se confunde

en contar billetes para dar cambio, no le gustan las matemáticas, le gusta ser aplicado en sus tareas, no se relaciona con sus vecinos, si tuviera un empleo le gustaría que fuera sólo de empaquetar, no otro. Considera trabajar después de que termine el bachillerato.

Todos intentamos trabajar...

Tiene 25 años, le gustaría construir y diseñar casas, de acuerdo al programa AUTOCAD. Ha trabajado en un circo, con un horario de 9:00 a.m. a 12:00 p.m. en ese empleo ganaba 1,200.00 pesos semanales de lunes a domingo. Tiene conocimientos de costurero, a los 15 años de edad recibió su primer pago en el campo laboral, a los 13 años empezó ayudarlo a su papá a trabajar, a través de un amigo de familia obtuvo otro trabajo donde era sacar leña.

Desea tener una carrera profesional Arquitecto o Diseño Gráfico. Le gustaría especializarse en operaciones matemáticas y deportes. Tiene conocimientos sobre colocar pisos en casa y oficinas, construir muros de madera.

Cuando más sueños...

Tiene 25 años, nació en Huejutla, Hgo, ahí estudió, el nivel básico, dos semestres el nivel medio superior, tuvo que desertar porque estaba reprobando bastantes materias, actualmente vive en Pachuca. Ingresó al CAED del CBTIS 8 en 2013. Regularmente acompaña a sus papás a vender zapatos, no recibe un sueldo.

Quisiera que todos fuéramos iguales...

Tiene 23 años de edad, vive en Pachuca, estudia en el CAED del CBTIS 8. Ha trabajado en dos lugares, donde ha tenido experiencias muy distintas pero negativas en el primer lugar donde se empleó fue en Sanborns, en ese lugar le dieron a escoger si seguía estudiando o decidía trabajar, el decide no trabajar y no le fue pagada su semana. En el segundo empleo, le arrojaron su dinero, por presionar que le pagaran, llegando a despedirlo.

Solo pido que me escuches...

Tiene 20 años de edad, vive en Pachuca, Hgo., le interesaría obtener un empleo para apoyar a su familia, aunque no ha tenido una experiencia laboral, tiene un interés en tener un empleo.

Probar nuevos horizontes...

Tiene 20 años de edad, anteriormente estudio en el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo (CECYTEH), deja de estudiar debido a que iba reprobando muchas materias.

Le interesa saber sobre el tema del campo laboral, le gustaría obtener un empleo, para apoyar a su familia. Su hermano tiene un pequeño negocio donde vende pollos, le gustaría trabajar con él como su asistente. Ha trabajado en tianguis, donde ha vendido discos piratas y películas.

Las descripciones de las personas de este proyecto permiten reconocer que tienen una historia, que en muchas ocasiones es desconocida ignorada, Pie (2014:128) nos hace repensar lo siguiente:

Los modos de conocimiento subalterno nos hablan de la experiencia de los cuerpos discriminados por razón de diversidad funcional. Sin duda, desde otro lugar, desde el lugar de la herida hecha carne, de la marca en los cuerpos, ahora alterizados. Nos hablan, en fin de los derechos humanos sistemáticamente vulnerados. La lógica de la modernidad ha excluido esta experiencia, la ha silenciado, entendiéndola como el saber-que-no-cuenta, que-no-interesa. Dicha modernidad es la que ha condicionado nuestra cosmovisión del mundo, del cuerpo, del alma o de las diferencias.

En la sociedad en la que vivimos se desconoce la historia de los otros, en la cita anterior se rescata que se prefiere ver lo normal y lo cotidiano, sin mirar el cuerpo, la esencia de ser personas con una historia que ha sido vulnerada, será que se tiene miedo al conocer y descubrir la vida de otra persona o quizás no sea miedo simplemente creemos que no es necesario conocerla.

Transcurrimos en el tiempo, ignorando el pasado, el presente y sólo se piensa en el futuro, pero cuando nos detenemos a mirar que estos tres tiempos permiten construir nuestra historia. Las descripciones planteadas son de personas que quieren ser escuchadas, leídas y vistas, para que sean considerados en la vida cotidiana.

Buscan una autonomía económica, pero esta se mira obstaculizada dentro de este mundo capitalista que solo sigue creando estructuras dominantes, donde un sujeto con discapacidad intelectual queda en una lista de espera, por ello es necesario crear más servicios para crear la autonomía laboral.

En los siguientes apartados se hace mención de la realidad laboral de las personas con discapacidad a nivel internacional, nacional y estatal en donde se puede reconocer qué tanto el derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual se cumple.

Capítulo 3. El cumplimiento del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual

“Parece que la justicia consiste en la igualdad, y así es, pero no para todos, sino para los iguales; y la desigualdad parece ser justa, y lo es, en efecto, pero no para todos, sino para los desiguales” (Aristóteles en Carbonell, 2010:23).

El presente capítulo se hace mención de lo obtenido en el diagnóstico, en primer momento se destaca la realidad laboral de las personas con discapacidad en América Latina, después se plantea la situación en México y por último en este apartado se menciona la situación de las personas con discapacidad en el estado de Hidalgo. En segundo momento se expone los resultados obtenidos de los procesos que fueron utilizados para el diagnóstico, terminando con las necesidades encontradas.

3.1. La inserción laboral en México y América Latina

La realidad de la inserción laboral en Latinoamérica de las personas con discapacidad presenta problemas específicos que necesitan ser valorados el Banco Mundial (BM) (Samaniego, 2006: 272) plantea que:

Más de 50 millones de personas con discapacidad viven en América Latina y el Caribe y de estos, el 82% vive en pobreza lo cual, en la mayoría de los casos, afecta a los miembros familiares. Existe una gran distancia entre las condiciones de vida de la población en general y las experimentadas por las personas con discapacidad. Por ejemplo en Honduras el 51% de la población con discapacidad son analfabetos comparados con el 19% de la población en general, en México el 75% de la población con discapacidad están desempleados, en Ecuador 84% de la población con discapacidad no cuenta con los beneficios del seguro social, en Surinam 90% de los niños con discapacidad en etapa de escolarización atienden escuelas especiales.

La Organización Internacional del Trabajo (2017) por su parte enuncia que:

Las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15 % de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo.

En México, en 2014, se estimó que el 6.4 % de la población, 7.65 millones de personas, reportaron tener una discapacidad, de las cuales, el Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) plantea que el 54.1 % de las personas con discapacidad se encuentran en condición de pobreza (SEDESOL, 2016: 13-14).

Lo anterior señala cómo es que, a pesar de establecerse políticas públicas para contribuir al desarrollo del país, sigue existiendo un espacio en blanco que no ha sido cubierto; quizás aún exista un desconocimiento de lo que implica ser un país incluyente. La “Encuesta nacional sobre la discriminación en México” (2010) menciona que los principales problemas que enfrentan las personas con discapacidad son el desempleo, con un 27.5 %; la discriminación, con un 20.4 %, y el no poder ser autosuficientes, con un 15.7 % (SEDESOL, 2016: 16-17).

De este modo, es necesario reflexionar los datos que fueron recogidos por los diferentes grupos, organizaciones, etc. Y pensar ¿qué tanto se ha hecho para ello y con ellos? ¿Qué tanto las acciones que se están llevando a cabo ofrecen solución? Y ¿Cuáles son las organizaciones que ofrecen vinculaciones con otros sectores para favorecer el campo laboral para personas con discapacidad? Porque es muy diferente pensar por ellos, se trata de deconstruir y construir una nueva forma de mirar las necesidades que están en el discurso.

El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2015) plantea que en 15 de las 32 entidades federativas del país, la prevalencia de la discapacidad entre la población que reside en cada una de ellas es mayor que la observada a nivel nacional. Nayarit y Durango son las entidades que presentan las prevalencias más altas del país, con 8.2 y 7.5 %, respectivamente. Mientras que Hidalgo se encuentra con un porcentaje menor: 5.6 %.

El número de las cifras son impactantes, ya que estas permiten conocer que no todos son vistos, ni reconocidos, esto lleva a cuestionar ¿qué pasaría si todas estas personas se les diera la oportunidad de ser y de trabajar como las demás?

Las condiciones a las que se enfrentan las personas con estas características para acceder a los diferentes ámbitos como la educación y el trabajo son un tema que un es necesario debatir y evidenciar, por mencionar algunas cifras:

Del total de la población de 15 años y más con discapacidad, 32 % no recibe dinero; de los que sí reciben, las principales fuentes de ingreso son su(s) trabajo(s) (40.2 %), los programas sociales del gobierno (39 %), por jubilación o pensión (21.6 %) y por ayuda de personas que viven en el país (12.9 %). Cabe señalar que con estos tres últimos, las proporciones superan a las de la población sin discapacidad (INEGI, 2015).

Por lo tanto si el derecho al trabajo es para todos, los datos revelan que las condiciones económicas de la mayoría de las personas con alguna discapacidad son limitadas, y en el caso de las personas que trabajan, no reciben lo suficiente para vivir con dignidad.

La Secretaría de Desarrollo Social y con datos del INEGI en la Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas (2009: 13) menciona:

En México existen entre 1-2 millones de personas que viven con discapacidad intelectual. La discapacidad intelectual puede ser considerada como la cenicienta de las cenicientas en México y países de ingresos medios o bajos, porque está ausente en la agenda de políticas públicas, tanto social como de salud.

El trabajo históricamente es un punto central, pues día a día, hay necesidad de subsistir. Pero las oportunidades se van acotando debido a que el mundo del trabajo se convierte en ser cada vez más competitivo, donde diversos lugares buscan personas normales que no alteren su ritmo económico. Cuando se habla de discapacidad intelectual y la ausencia de políticas públicas no solo en el ámbito laboral, es una preocupación pues su derecho a la participación plena en la vida económica y social se mira negado o posiblemente ignorado.

3.2. La condición laboral de las personas en Hidalgo.

En el Plan Estatal de Desarrollo de Hidalgo (2016-2022: 47) se destaca:

La tasa de participación laboral es de 57.8 %, cifra por debajo de la tasa nacional que asciende al 59.6 %.

Resulta relevante que el 47.09 % de la población desocupada hidalguense cuente con un nivel de instrucción medio superior y superior; y que el 38.31 % de quienes están desocupados cuentan con secundaria completa; mientras que el 8.47 % de los desocupados cuentan con primaria completa y 6.14 % con primaria incompleta, lo que hace referencia a una relación inversa entre los niveles de instrucción y la tasa de desocupación en Hidalgo. Dicha relación es de especial preocupación ya que indica una fuerte debilidad del entorno económico hidalguense para retener y atraer al talento que se genera en la entidad y fuera de ella.

En la figura 2. Se presenta la distribución económica de la población del estado de Hidalgo en el cuatrimestre 2016:

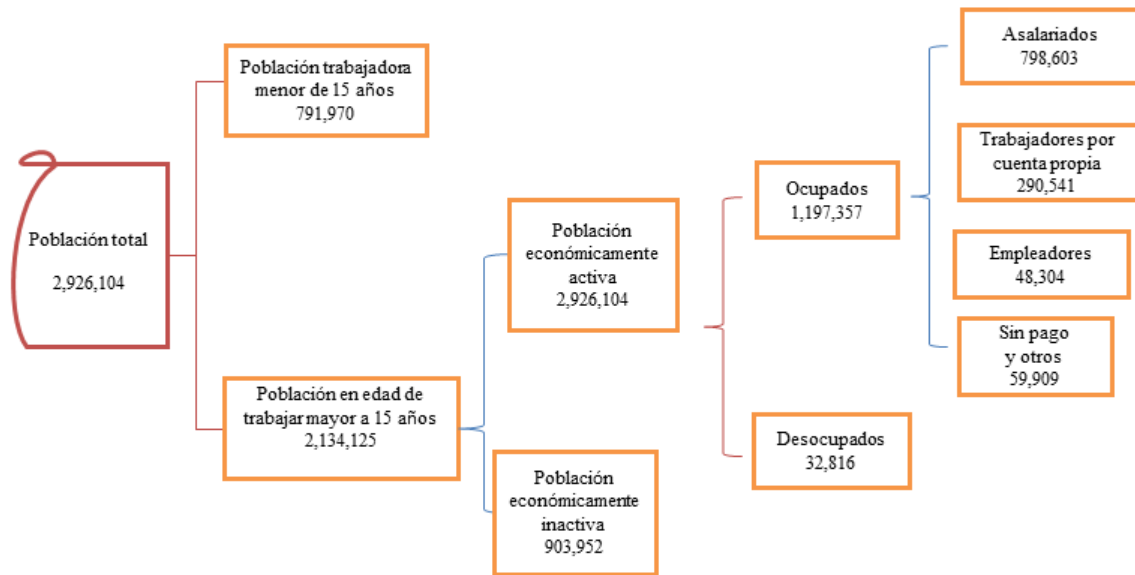


Figura 2. Distribución económica del estado de Hidalgo 2016; Fuente: Plan Estatal de Desarrollo 2018-2022.

Si bien el Plan Estatal de Desarrollo reconoce que aún existen datos alarmantes, ¿qué tanto son tomadas en cuenta las personas con discapacidad dentro de estos porcentajes? De acuerdo con el Programa Especial Transversal de Asistencia Social con Desarrollo Humano 2014-2016, “El índice de vulnerabilidad social para el 2014 considera que al menos el 14.02 % de la población se encuentra en alguna situación de desventaja, lo que representa un aproximado de 329,734 hidalguenses”.

Ahora bien, se reconoce que hay índices alarmantes de desempleo en Hidalgo, ¿qué pasa con la ciudad de Pachuca de Soto y Mineral de la Reforma? Con base en el Plan Municipal de Desarrollo 2016-2020 de Pachuca se destaca que este municipio:

...representa alrededor de la mitad de la población y de la zona metropolitana, constituyéndose como la conurbación más densa y poblada de la aglomeración. Esta condición se refuerza por su índice de urbanización de 98 %.

Respecto al empleo se determina la proporción de la fuerza laboral (personas mayores de 15 años) que se encuentra sin empleo, pero está disponible y en búsqueda del mismo. Niveles altos de desempleo perjudican la economía de las ciudades y reflejan problemas estructurales en el mercado laboral.

La división ocupacional en Pachuca se encuentra concentrada principalmente en funcionarios, profesionistas, técnicos, administrativos, comerciantes y trabajadores en servicios diversos, pues representan más del 80 % de la población ocupada.

En Mineral de la Reforma la condición de actividad económica y de ocupación de la población de 12 años o más es de 119,733 personas, de las cuales, el 56.06 % corresponde a la población económicamente activa, el 42.96 %, corresponde a la población no económicamente activa y el 0.08 %, no específica (Plan municipal de desarrollo Mineral de la Reforma, 2016).

En cada una de las estrategias de los planes de desarrollo el empleo es un punto importante, aún se puede mirar en ellos las limitaciones que hay en al ámbito laboral para la personas con discapacidad. De acuerdo con la Secretaría de Desarrollo Social (2016):

Dentro de las barreras que enfrentan las PCD para poder desarrollar plenamente sus derechos sociales y humanos se encuentran las vinculadas a la participación en el mercado de trabajo (detrimento de su participación laboral), y por ende, de la obtención de ingresos para satisfacer sus necesidades.

Asimismo, se deriva de que usualmente las personas empleadoras tienen una percepción incorrecta en cuanto a las actividades que pueden realizar las PCD, lo cual los lleva a considerar que su productividad no sería la misma que la de una persona sin discapacidad, lo que inhibe la demanda de PCD en el mercado laboral. Adicionalmente, se suma la insuficiencia de acciones afirmativas que favorezcan la plena inclusión de las PCD en el mercado de trabajo y la garantía efectiva de sus derechos laborales.

En cuanto a ingreso laboral por hora trabajada, también pueden notarse grandes diferencias entre personas con y sin discapacidad. Comparando simplemente los promedios, las PSD ganan en cada categoría más que las PCD: en subordinados formales 2%, en subordinados informales 23%, en cuenta-propia 107% y en patrones o empleadores 33% más.

La inserción laboral es un tema vigente que afecta nacionalmente, a niños (as), jóvenes y adultos. A nivel estatal se siguen creando políticas que contribuyen a disminuir los índices anteriores de desocupación y empleo. Sin embargo, aún existen espacios de exclusión donde sólo se opta por brindar apoyo a ciertos grupos y dejar sin éste a otros. Se cree que es necesario impulsar políticas asistencialistas y dejamos en el olvido el reconocimiento y desarrolla de lo que cada persona puede ser.

En la figura 3; se expresa un árbol de problemas al que se enfrentan las personas con discapacidad.

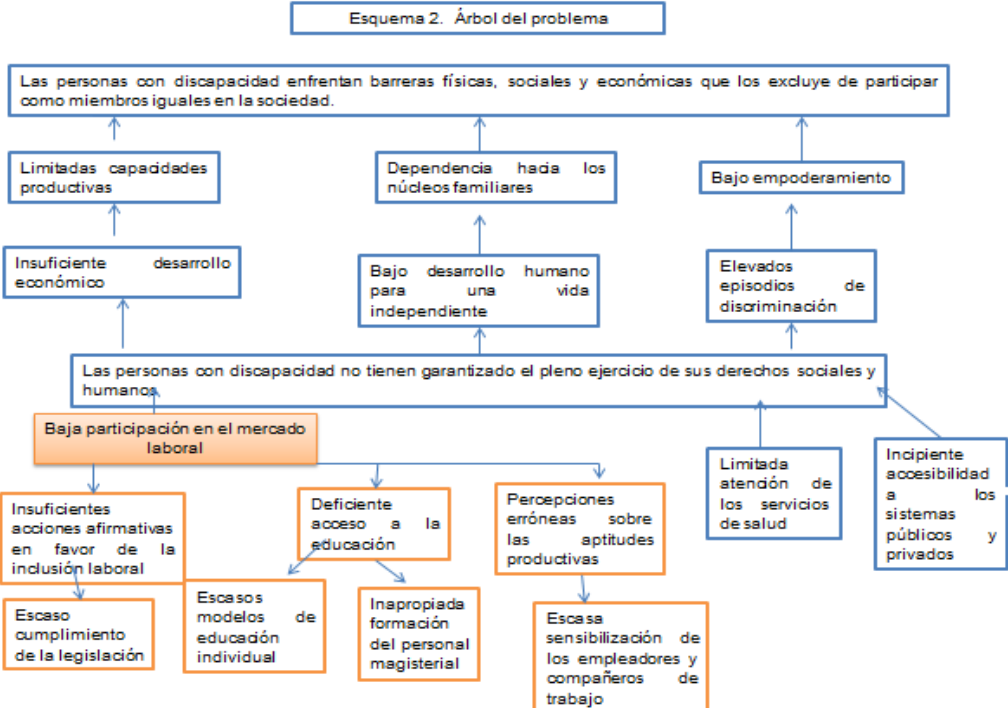


Figura 3. Árbol de problemas de las personas con discapacidad. Fuente: Elaboración propia con base a la Metodología de Marco Lógico.

La realización de este árbol del problema consistió en una lluvia de ideas acerca de los problemas que se enfrentan las personas con discapacidad, la cual llevó a encontrar la problemática central del trabajo que es el ámbito laboral, marcado en color anaranjado en la figura 3. Para focalizar el problema se contextualizó el grupo específico con el que se desarrollarían estrategias posteriormente.

Entre las problemáticas se encuentra que hace falta mirar y reconocer que se pueden hacer cosas para que las personas a las que consideramos “ajenas” o “anormales” tengan que ser tratados y reconocidos dentro de diferentes ámbitos laborales. El contexto en el que estamos, sigue construyendo la noción de sí mismo y de los otros, por medio de una oposición y establecimiento de límites, donde los deseos se convierten en ser reprimidos, existiendo una distancia entre nuestras expectativas y nuestras posibilidades de ser. En los siguientes apartados se expone la información que se obtuvo de los cuestionarios aplicados, estos resultados permitirán mirar lo que hace falta trabajar con las personas con discapacidad. En lo que respecta al estado de Hidalgo hace falta reconocer al campo de la discapacidad. Es un tema que todavía se deja en el olvido, sigue siendo tratado desde lo asistencial.

Entre las problemáticas se encuentra que hace falta percibir que se pueden hacer cosas para que las personas con discapacidad intelectual tengan que ser tratados y reconocidos dentro de diferentes ámbitos laborales. El contexto en el que estamos, sigue construyendo la noción de sí mismo y de los otros, por medio de una oposición y establecimiento de límites, donde los deseos se convierten en ser reprimidos, existiendo una distancia entre nuestras expectativas y nuestras posibilidades de ser.

En los siguientes apartados, se exponen los resultados obtenidos de los procesos que fueron utilizados para el diagnóstico. Cada uno de estos permite mirar lo que hace falta trabajar con las personas con discapacidad.

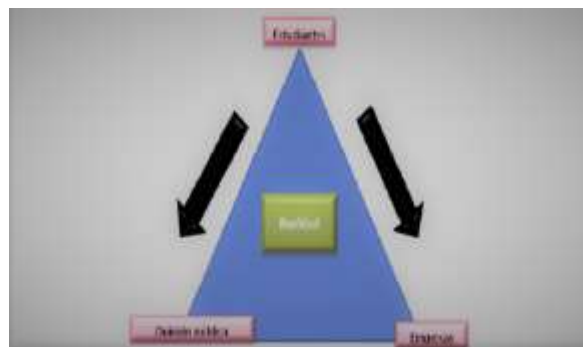


Figura 4. Procesos del diagnóstico

3.3. Opinión Pública

3.3.1. ¿Cuál es la percepción social de las personas con discapacidad intelectual y su inserción laboral?

Para dar respuesta a esta pregunta, se aplicó un cuestionario a 20 personas, fueron un total de 15 mujeres y 5 hombres de diferentes negocios, cada uno de ellos atendían: papelería, tienda de abarrotes, dulcería, lavandería, farmacia, tienda departamental, panadería, telefonía, asesoría financiera, tienda de ropa y automotriz.

El 90 % de las personas entrevistadas desconoce qué es la discapacidad intelectual, mencionaron que no habían escuchado de ella y la relacionan con deficiencia, igualmente preguntaron el concepto de ella.

El 100 % considera importante que se hagan proyectos para la inserción laboral de las personas con discapacidad, mencionan que es importante que se les dé una oportunidad para el trabajo; sin embargo, cuando se les preguntó que si ellos les ofertarían trabajo respondieron que depende del grado de discapacidad y lo que pueda hacer la persona, tendrían que analizar sus capacidades.

Igualmente se les preguntó, qué piensan acerca de la discapacidad y el 30 % comentó que no debería existir, el 50 % mencionó que estaba bien porque no podría ser modificado a capacidades diferentes y el 20 % omitió su opinión o solo respondió no sé.

El 20 % mencionó que tienen un familiar con discapacidad por lo que consideran que es necesario apoyarlos, el 60 % no se han relacionado con alguna persona con discapacidad y el 20 % mencionan que por sus estudios han tenido un acercamiento a los asuntos de la discapacidad.

A través de estos datos se permite observar que la palabra discapacidad sigue siendo construida desde el déficit, está puesta aún en lo individual, donde la persona es el problema y no los otros. Se reconoce que es importante incluirlas en el ámbito laboral, pero las condiciones y dinámicas sociales siguen siendo una barrera pues dentro de ellas está puesto lo que debería ser y hacer la persona. Ferrante y Ferreira (2008:13) plantean:

¿Podemos edificar un mundo en el que la discapacidad y el cuerpo que la encarna no constituyan un campo tan específico como para que los “portadores” de dicha condición y dicho cuerpo no puedan asumir de manera relativamente autónoma (como cualquier persona) su condición de ser humano? Las consecuencias de la pregunta, creemos, son terribles.

¿Qué tanto reconocemos las habilidades y capacidades de los otros y las otras, si no asumimos las nuestras? Nos damos a la tarea de resaltar las anomalías de los demás sin reconocer las propias. La inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual requiere modificación o propuestas de diferentes normativas, donde se tome en cuenta la participación de la sociedad en general. Es posible hablar de lo que es necesario de manera despectiva para las personas con discapacidad, pero si no se hace un trabajo en conjunto, se sigue desconociendo las habilidades de las personas.

3.4. Empresas

Actualmente se puede observar que existen varias empresas que dicen ser incluyentes, lugares gubernamentales que brindan oportunidades para personas con discapacidad, se elogian con fotografías para salir en revistas y periódicos, pero realmente, ¿cuál es la realidad de cada una de ellas? En este apartado, se hace mención sobre el marco formativo de las empresas incluyentes, posteriormente, se habla de que empresas se visitaron para realizar el proyecto.

3.4.1. ¿Cuál es la percepción de las empresas acerca la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual?

En el año 2016 hubo 795 solicitudes de 29 estados, para recibir el distintivo de *empresa incluyente*, siendo solo 536 centros de trabajo que recibieron el distintivo para hacer posible la inclusión laboral de 5 mil 921 personas (Distintivo empresa incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, 2012).

En México existe una plataforma digital nombrada Éntrale: Alianza por la Inclusión de las Personas con discapacidad, dicha plataforma se encarga de fomentar la inclusión laboral mediante la vinculación entre empresas, organizaciones de la sociedad civil. Asimismo plantea; una bolsa de trabajo de personas con discapacidad que trabajan o buscan trabajar, la posibilidad de publicar vacantes, manuales de inclusión y guías prácticas, un foro permanente de intercambio de mejores prácticas y la vinculación con una red de aliados

estratégicos y proveedores de servicios para la inclusión laboral que podrán asesorarlos y acompañarlos en cada fase de la implementación de sus programas de inclusión, accesibilidad e infraestructura, sensibilización y capacitación, reclutamiento y selección, acompañamiento y seguimiento, retención y desarrollo (Consejo Mexicano de Negocios, 2017).

Por otro lado Nestlé es otra de las empresas que plantea un proyecto de inclusión laboral, de acuerdo con información proporcionada por el blog Espacio Diverso Incluyente, este se encarga de integrar a personas con discapacidades físicas e intelectuales en el ambiente laboral. Cabe mencionar que crea una guía para las empresas para que sean incluyentes.

Así mismo en Nuevo León empresas como FEMSA a través de sus tiendas de abarrotes OXXO brindan opciones de empleo, por medio de su programa denominado PRO inclusión laboral creado en 2011, cuenta con 319 personas con discapacidad laborando en OXXO Gas, CEDIS, BARA e INMEX, los puestos de trabajo que han sido cubiertos son como líder de tienda, encargado de turno, ayudante de tienda y cajero. Igualmente este estado creó el primer Centro de Capacitación Laboral dirigida por OXXO, planteándose como objetivo ofrecer capacitación y entrenamiento para personas con discapacidad a través de una simulación de tienda OXXO (Nava y Liñan, 2014).

Ahora bien, en Pachuca existen 32 empresas con este distintivo incluyente siendo algunas de ellas: Ánfora, Panadería y Pastelería GEO, Servicios Integrales (SERIGMA), Celular Milenium, SEP Hidalgo, registrándose así 279 personas, 93 hombres y 186 mujeres. Existen en Hidalgo hasta 32 empresas incluyentes (Castillo, s.f).

En lo que concierne a nuestro proyecto se visitaron a 11 empresas y una institución gubernamental, las cuales fueron: Cinopolis, Pastelería Geo, Panadería La Esperanza, Panadería El Globo, Hotel Emily, Kentucky Fried Chicken (KFC), McDonald's, Volkswagen, CONFE, Man Power, Centro Interactivo del Mundo de Fútbol y la Casa de las y los Adolescentes. Cinco de las empresas se consideran incluyentes, el 70 % de ellas coincidió que no podían recibir a varias personas con discapacidad, pues no tienen las instalaciones. El 50% desconoce lo que es la discapacidad, pero lo relacionan con una deficiencia, el 80 % de las empresas considera que contratar a una persona con

discapacidad intelectual implica mayor atención, esta información fue obtenida por entrevistas informales a través de las visitas a las empresas.

Un caso de un estudiante entrevistado del CAED del CBTIS No. 8, mencionaba lo siguiente; “cuando gobierno o la Presidencia Municipal mencionan que hay un programa para empleo está al pendiente, para que le den alguna información, pero cuando habla para el servicio, no le dan información, simplemente le dicen luego te llamamos para darte información y se queda esperando”.

Así mismo, cuenta su experiencia que tuvo en la empresa Celular Milenium (empresa incluyente), donde le prometieron que iba ser contratado él y otros cuatro jóvenes con discapacidad, comenta que solo la empresa los quería para una foto en el periódico, darse a conocer como incluyente, él junto con los otros tres jóvenes esperaban la llamada para saber cuándo iniciarían a trabajar pero nunca les llamaron, solamente semanas después les dijeron que ya no los iban a emplear, les ofrecieron una cierta cantidad de dinero. Pensando en esta historia, si celular milenium dice ser empresa incluyente y a su vez sigue excluyendo, ¿cuántas de las empresas incluyentes han de presentar historias similares?

Es necesario que se visibilice una conceptualización distinta de la discapacidad en las empresas. A través de esto se puede problematizar y cuestionar la construcción que se ha tendido de ella. Hernández, Cerrillo e Izuzquiza (s.f: 24) plantean:

La inclusión laboral o como habitualmente denominamos la inserción en el mundo de la empresa, no debe situarse en el plano de lo deseado sino que ha de concretarse en políticas y acciones específicas de promoción del empleo. Compartimos su valor social y la consideración de éste como un derecho inalienable que contribuye a la integración de las personas en la sociedad (Booth & Ainscow, 2002). La inclusión invita a analizar de forma sistemática los contenidos y las formas de las culturas, las políticas y las prácticas educativas para que puedan trasladar los valores inclusivos a la vida cotidiana.

A pesar de que las empresas tienen distintivo, desconocen el fin de tenerlo, puesto que quizá sólo se benefician con el descuento en los impuestos, pero es necesario que estas empresas realmente contraten a personas con discapacidad intelectual y que proponga planes de desarrollo y capacitación laboral. No es posible hablar de inclusión, si por parte de los empleados de dicha empresa que dice ser incluyente, continúan colocando una barrera de invisibilización de la persona. Por ello, es importante denotar que es necesario un acompañamiento mutuo y no solo lo necesita la persona que tiene discapacidad.

Por ello, se concluye que se desconoce el fin de tener un distintivo, puesto que quizá sólo se benefician con el descuento en los impuestos, pero es necesario que estas empresas realmente contraten a personas con discapacidad intelectual y que proponga planes de desarrollo y capacitación laboral.

3.5. Estudiantes del CAED

3.5.1. ¿Qué percepción tienen los estudiantes acerca de la inserción laboral?

En el CAED del CBTIS 8 se aplicó un cuestionario a 11 estudiantes de 17 a 27 años con discapacidad intelectual. A partir del análisis de los cuestionarios y de la información obtenida de las fichas de datos se obtuvo: en el ámbito familiar, la edad de sus padres es entre 40 y 50 años, de los cuales, el 19 % tiene carrera técnica, el 55 % secundaria, el 9 % primaria, y el 17 % estudió una licenciatura.

El 54.5 % de los estudiantes piensan que las expectativas de sus padres acerca de ellos es que terminen su bachillerato, mientras que el 36.4 % es tener un empleo y el 9.1 % ser independientes. Sin embargo, en la toma de decisiones el 54.55 % de los estudiantes mencionaron que sus padres son los que deciden por ellos y el 45.45 % toman algunas decisiones.

La mayoría tiene de dos a tres hermanos de 17 a 20 años y 20 a 25 años, en su rutina diaria el 88.1% ayudan a sus papás a hacer labores de su casa, el 11.9% realiza actividades fuera de casa como ir a cursos de natación, curso de diseño y voluntariado teletón.

Con respecto a el ámbito laboral el 28 % le gustaría atender un negocio y trabajar en el ámbito educativo, el 11 % crear su propio negocio y diseñar casas y el 9 % le gustaría trabajar de empacador. Mientras que el 52 % desconoce lo que les gustaría realizar en el ámbito laboral. Así mismo el 19% le gustaría ganar un salario de 200 a 500 pesos semanales, mientras que el 26 % de 500 - 900 pesos quincenales y el 55% de 900 a 4000 pesos mensuales.

El 70% de los estudiantes mencionan que han tenido un acercamiento al campo laboral y recibieron un sueldo, de igual forma mencionaron que han vivido una discriminación

durante su búsqueda de empleo, el 30 % no tienen experiencia laboral. Un dato muy importante, 63.64 % desconoce cuáles sus habilidades laborales y qué es una habilidad, y 36.36 % reconoce que tiene una habilidad.

El 88.1% piensa que el trabajo es una forma para poder independizarse, desconocen los lugares que pueden apoyarse para emplearse y sus derechos laborales. De igual forma desconocen sus habilidades que pueden desempeñar en el ámbito laboral. El 88.1% le gustaría tener un empleo, mientras el resto continuar estudiando la universidad y formar una familia. De igual forma se obtuvo que el 90% de los estudiantes desconocieran sus derechos laborales y obligaciones y el 10% solo reconocía algunos, pero no sabían de qué trataban.

Estos datos permiten reflexionar que se necesitan crear programas y dar un seguimiento a los estudiantes con discapacidad intelectual para su formación y desarrollo laboral, donde se tome en cuenta su existencia en diferentes campos y no solo en lo educativo. Ferrante y Ferreira (2011) mencionan:

Las personas con discapacidad que procuran, pese a las hostilidades del mundo social, circular por el espacio público, luchar por una vida independiente (Ferreira, 2007), integrarse a la vida social, poseen un habitus desfasado: sus expectativas subjetivas se encuentran desactualizadas en relación con las posibilidades objetivas pero, en la medida en que ponen en cuestión la definición ortodoxa de la discapacidad, expresan la posibilidad de un cambio en las leyes del campo de la salud (Bourdieu, 1999).

Existe una necesidad de incursionar en el ámbito laboral, pero dentro de esta, hay una presión por obtener un título. El tiempo transcurre sus necesidades se modifican y aumentan en medida consiente. En el estado de Hidalgo en el ámbito económico se encuentra en una situación de reajuste, en vista que el empleo se encuentra limitado solo para algunos. Los programas o proyectos siguen un mismo camino de ser asistenciales ignorando la posibilidad de crear espacios de preparación en el campo laboral para personas con discapacidad desde un enfoque interdisciplinario, donde estén inmersos el reconocimiento de sus habilidades laborales.

Con los datos obtenidos de cada uno de los procesos, se puede observar que en cada uno de ellos hay necesidades profundas, las cuales se deben abordar, sin embargo para este trabajo se concentra en los estudiantes, pero no por ello, se dejará de mencionar lo que es necesario reconocer de los otros ámbitos.

Para dar comienzo con las necesidades encontradas, es importante comprender qué es necesidad, Chacón, Barrón y Lozano (1989) en Montero (2006: 87) menciona “Toda necesidad supone un juicio de valor. Es decir, diferentes grupos sociales, diferentes individuos juzgarán ciertas situaciones o hechos como carencias o excedencias. Lo que es bueno según algunos, puede ser malo según otros”. En este sentido, todo ser humano se encuentra inmerso en tener necesidades, pero en algún momento estas, llegan a sobrepasar. Sin embargo, en su momento estas llegan a perder sentido, pues llegan a ser impuestas o creadas por otros medios. Bradshaw (1972) en Montero (2006: 88) estableció la siguiente taxonomía:

Necesidades normativas o inferidas. Serían aquellas fijadas por los expertos en función de un canon preestablecido (...)

Necesidades comparadas. Son el resultado de la comparación hecha por expertos a partir de una comunidad o población que recibe servicios (...)

Necesidades expresadas. Son aquellas carencias o problemas que las personas manifiestan, independientemente de que coexistan con otras que el investigador externo o los expertos detecten de acuerdo con sus patrones (...)

Por ello, estas necesidades que se expresan son a partir de lo que fue expresado, si bien, en otro momento es importante mirar más la profundidad de cada una.

Las necesidades que se observaron en general de los estudiantes fueron las siguientes:

- Existe un desconocimiento de cuánto deben ganar en un empleo.
- Dificultad en tomar decisiones.
- Desconocen lo que les gustaría realizar en el ámbito laboral.

Otra necesidad que se identificó es que no los conocen y no los reconocen cuáles son sus derechos y sus habilidades laborales a partir de esta se decidió partir para crear estrategias y desarrollar el proyecto.

Con respecto a las 11 empresas que se visitaron piensan que las personas con discapacidad intelectual son un problema, consideran que no están aptas para hacer diversos trabajos. Existe un desconocimiento de cómo poder establecer una relación con la persona, porque “piensan que esas personas no pueden realizar el trabajo que deben desempeñar en la empresa”. Pero reconocen que necesitan capacitaciones para emplear a personas con discapacidad. Cabe mencionar que de estas 11 empresas dos cuentan con el distintivo “Gilberto Rincón Gallardo” las cuales nos hicieron hacer la siguiente reflexión:

¿Qué pasa con el distintivo “Gilberto Rincón Gallardo” que es otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)? Dicho distintivo reconoce a los centros de trabajo que aplican políticas de buenas prácticas laborales en igualdad de oportunidades, de inclusión, desarrollo y no discriminación de personas en situación de vulnerabilidad. Pero realmente se encontró empresas que dicen ser incluyentes y excluyen a las personas, porque piensan que no tienen las capacidades para estar laborando, consideran que contratar a una persona que tiene discapacidad intelectual causa mayor problema que otra discapacidad.

Para concluir este apartado de las necesidades encontradas se concibe que la discapacidad sigue situada en la persona, se considera que sólo algunos pueden trabajar ¿y los otros? Igualmente se piensa que no debe ser negado el trabajo a cualquier persona, entonces ¿qué nos contradice? Se busca siempre una posición, donde el discurso juega un papel muy importante de mantener un poder. En este aspecto en las necesidades de los estudiantes se puede apreciar que ellos se les denega el poder en tomar decisiones, tener la posibilidad de descubrirse como personas que pueden hacer para ellos y para los otros. En el ámbito público y empresarial se juegan roles de lucha donde se sigue viendo segregación, burocracia, donde las personas con discapacidad quedan en espera de ser tomadas en cuenta.

Capítulo 4. La construcción cultural y política de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral, la propuesta.

[...] para comprender correctamente la naturaleza de la discapacidad es importante que analicemos con precisión los procesos históricos que derivaron en la situación actual. (Oliver, 2008 en Pié, 2012:30).

Se habla de una educación inclusiva, una inclusión laboral pero se sigue construyendo un pensar individual, donde la persona es un usuario de servicio, de manipulación. Pareciera que a pesar de diferentes construcciones de lo que es la discapacidad desde el aspecto social, se sigue viendo como una incapacidad. Por ello es importante analizar ¿Cómo es el impacto de la discapacidad en la cultura y la política? En donde radica la importancia de las políticas públicas establecidas internacionales y nacionales en lo laboral ¿Cómo construir un modelo social de derechos? Cada una de estas preguntas fue respondida en los siguientes apartados.

4.1. Exclusión-inclusión laboral (entre la igualdad y la diferencia)

Vivimos en una sociedad que nos exige reproducir normas que confieren a que estemos en un sistema que vulnere el contexto en el cual nos desarrollamos. Si el núcleo de la sociedad es la familia en la que se desvuelven diversos momentos para contribuir con el desarrollo de la sociedad, es necesario cuestionar ¿Qué tanto sentido le damos a lo negativo? Es interesante pensar cómo la familia y la sociedad se encarga de formar una sola ideología, donde no somos capaces de formar un pensar diferente, solo estamos tomando lo que se nos impone, llegando así seguir siendo reproductores de ideas centradas a ser normal.

En este apartado se pone a reflexión ¿qué tanto la inclusión ha llegado ser vista como una parte de igualdad y a la vez por una transición de diferencia? Para ello es necesario comprender que se entiende por igualdad, Rubio (1993:640) en Carbonell (2007:22) plantean:

La igualdad designa un concepto relacional, no una cualidad de la persona, de un objeto (material o ideal) o de una situación, cuya existencia pueda ser afirmada o negada como descripción de esa realidad aisladamente considerada; es siempre una relación que se da al menos entre dos personas, objetos y situaciones. Es siempre el resultado de un juicio que recae sobre una pluralidad de elementos (en el caso límite, al menos una dualidad), los “términos de la comparación”, entre los cuales debe existir al mismo tiempo alguna diversidad, aunque solo sea espacial y/o temporal, pues de otro modo como es obvio, no cabría hablar de pluralidad. La diferencia, al menos numérica, entre los elementos comparados es condición de posibilidad del juicio de igualdad.

Pareciera que vamos evolucionando, pero cada vez, la palabra igualdad se vuelve tan compleja, pues de ella siguen surgiendo varias connotaciones de diferencia, donde existe un trato distinto entre las personas. En el sentido de ¿cómo se justifica que una persona obtenga un empleo y otra no? Estamos en situación de no querer excluir pero sin embargo, lo seguimos haciendo en separar y seguir diferenciando los unos de los otros. De acuerdo con Jacobo, Campos, Alvarado, Luna, Huerta, Vargas y Adame (2008: 2):

La constitución del campo de la discapacidad responde a condiciones históricas derivadas de un concepto particular de persona, y de lo que una cultura pretende ofertar como condición y sentido de vida para sus integrantes. Cada cultura instaaura una promesa de proyección para que la existencia de cada uno encuentre su posición, valor y sentido. En esto radica el sustento filosófico de vida.

Este mundo requiere ser trabajado a partir de la diferencia, pero lejos de resolver la diferencia haciéndola pasar por la igualdad, se trata de reconocer justamente las dimensiones de la diferencia, de explicitarla, comprenderla, investigarla y hacerla converger con el sentido originario de la educación. A cada diferencia le corresponde una posibilidad de vida dentro del mundo que posiblemente está por construirse.

En lo que concierne a lo anterior, es necesario comprender que esas diferencias no pueden ser revocadas, pero sí, pueden ser dirigidas por un enfoque de derechos, donde la sociedad reconozca la importancia de hacer visible que la igualdad no solo compete a algunos, sino a todos, de una manera plural.

En el ámbito laboral las personas con discapacidad intelectual, son negadas, vulneradas, solo por una valoración médica que designa el nivel intelectual, por ello son enviadas a escuelas especiales donde se pasan el mayor tiempo de su vida, buscando obtener su certificado y poder trabajar o continuar estudiando, pero mientras pasa el tiempo siguen siendo vistas como una minoría, como personas que no pueden hacer más que solo los que se les designe.

En este sentido, se les siguen asignado roles auxiliares en el seno de la familia y de la sociedad, trabajando como recaderos, pregoneros (Casado, 2006 en Fernández, 2008),

quedando como un trato de desigualdad. En el siguiente figura 5., podemos ver como son vistas las personas a las que se les asigna una discapacidad.



Figura 5. ¿Cómo son vistas las personas con discapacidad?. Fuente: Casado, 2006.

Hablamos de inclusión laboral que dentro de ella aún siguen existiendo puentes de exclusión, se plantean líneas de acción enfocadas hacia eliminar toda barrera de exclusión pero cada una de ellas sigue enajenando a la persona. ¿Qué posibilidades le damos a la personas con discapacidad en que reconozcan sus habilidades, si solo nos encargamos de poner barreras? Como seres humanos siempre buscamos tener un dominio sobre otro, cuando se trata de obtener un empleo, se busca en sus mejores casos sus habilidades, pero mayormente se sigue valorando el poder de conocer a alguien, Zardel (2008:3-4) menciona que:

Las relaciones de producción-reproducción de bienes privilegian un concepto de hombre: el *homo faber*, el hombre productivo, trabajador. El trabajo define la condición del ser humano, la posición ante la vida, ante los otros y ante sí mismo: tener trabajo, tener remuneración. El reconocimiento atraviesa por el orden del trabajo, o por la posición de saber, o por la acumulación de capital material o cultural.

En la vida cultural, el dominio del sistema de producción exige que el desempeño se encuentre siempre sometido a pruebas: actúa ante un sistema de pruebas, de “aparatos”, de instrumentos. “El interés en este desempeño es inmenso, puesto que es ante un sistema de aparatos frente al cual la mayor parte de los habitantes de la ciudad, en oficinas y en fábricas, deben deshacerse de su humanidad mientras dura su jornada”.

A manera de reflexión de la cita planteada surge la siguiente pregunta ¿Por qué nos deshacemos de nuestra humanidad en el ámbito laboral? Será que se le da mayor importancia al quedar bien y acumular más bienes materiales o simplemente estamos tan acostumbrados a seguir una rutina que desconocemos al otro, será que el sistema nos

absorbe o el propio ambiente de trabajo nos hace olvidar lo que somos para ignorar y desentender al otro.

En nuestro país este enfoque ha tomado relevancia, a partir de firmar varios acuerdos, pero ha transitado por políticas asistencialistas, olvidando lo importante que es actuar por personas que son vulneradas. Es necesario partir del significado de inclusión para mirar que verdaderamente hay dentro de esta palabra, proveniente del lenguaje coloquial que se refiere a: “incorporar, insertar, introducir, integrar o englobar algo o a alguien dentro de un espacio o determinada condición” (Biblioteca Mexicana del Conocimiento, 2015, p: 17). Mencionado lo anterior qué tanto permitimos la participación e incorporación activa, ya sea a nivel económico, político, educativo y laboral, sin llegar a excluir.

Siendo así, la palabra exclusión e inclusión estarán en polos del mismo eje, difícil de modificar, porque cuando una persona se llega a incluir por otro lado se está excluyendo a otra. Por ello, es necesario analizar qué hacer para llegar a una inclusión, si cada día, podemos estar excluyendo a alguien.

Si bien, la sociedad se encarga de reconocer que existen grupos vulnerados, pero ¿qué se hace para que ya no lo sean? Existen proyectos asistencialistas como “Prospera” que supuestamente llegan a beneficiar a los grupos que son denominados en situación de riesgo, pero eso realmente termina con lo que proponen en sus estrategias para llegar a la inclusión. Será que solo estos apoyos necesiten ser reflexionados y buscar otras maneras de que puedan ser más provechosos.

Así mismo, la inclusión se relaciona con la integración, la cohesión y la justicia social, es decir para llegar completamente a una inclusión es necesario cada uno de ellos. Díaz y Fernández citado por García y Fernández (2015: 5-6) mencionan que la palabra “inclusión” es utilizada como una estrategia y no como su significado.

La inclusión más como una actitud, [...] de sentir, una forma de valorar, más que de creencias. Esto lo configura como un término más amplio en el ámbito social, y por ello la inclusión no es un problema de acciones puntuales. En algunos contextos se habla hoy de inclusión como una nueva alternativa orientada hacia la innovación, que reconozca y atienda la diferencia y la complejidad de la discapacidad.

Pensar en la discapacidad desde una mirada donde se trate de hacer un cambio en torno a la normatividad del Estado con la finalidad de reconocer según Díaz, citado por García y Fernández (2015: 2) “por el derecho a ser reconocido para participar en los escenarios de la vida personal, profesional, económica y política, por la comprensión del uso del lenguaje, y se cuestiona el carácter universal en torno a la discapacidad.”

Si fuera así entonces la mirada cambiaría y la percepción que se había construido se rompería, pero el interés de cada persona tiene que ver con la percepción para realizar un cambio.

La necesidad [...] de un nuevo término que de alguna manera renovara el sentido de justicia y diera opciones a las personas en situación de discapacidad para participar en un mundo más equitativo, donde se reconocieran y se potencializarán sus diferencias en todos los ámbitos. (García y Fernández, 2015: 4).

Ahora bien antes la palabra integración se primaba para indicar la participación de las personas con discapacidad en diferentes ámbitos de su vida y su cotidianidad, aunque estaba especialmente referido a la integración escolar y a la integración laboral (García y Fernández, 2015: 5).

Sin duda, para utilizar la palabra integración e inclusión es con la finalidad de dirigirnos con alguien, tiene que ver con la mirada de cada persona, sin embargo los significados de cada palabra a cambiado por los mismos cambios de contexto, pero la palabra aún está existiendo, discapacidad.

Pareciera que no se debe pronunciar la palabra discapacidad y utilizar otras palabras que pudieran cubrir una característica que distingue a una persona, a veces por no querer ejercer la discriminación se busca utilizar palabras y no es necesario. “Para lograr la igualdad de las personas con discapacidad, el derecho a no ser discriminado debe ser complementado con el derecho a recibir apoyo y asistencia” (García y Fernández (2015: 6).

Según Santos citado por García y Fernández (2015: 12) “una articulación posmoderna y multicultural de las políticas de igualdad: tenemos derecho a ser iguales cada vez que la

diferencia nos interioriza tenemos derecho a ser diferentes cuando la igualdad nos des caracteriza”.

Para identificar a una persona no se necesita que le digamos “tú con diabetes, puedes acercarte”, “tu negro” o cualquier otra característica de una persona, no es nombrado por su condición sino por su nombre. Reconocer la condición y el significado de la persona es muy importante pero saber si es preguntado, es una cuestión que dejamos de lado.

La inclusión social no siempre significa incorporarse en un contexto educativo o laboral, porque la participación en estos escenarios depende del interés del sujeto. Para muchos la inclusión social es simplemente sentirse bien y hacer parte de... estar incluido es ser feliz... (García y Fernández, 2015: 12).

4.2. Inclusión o integración laboral.

A través de diversos medios escuchamos discursos de integración e inclusión dirigidos a solo hablar del otro enajenando realmente la experiencia de ese otro al que nombramos con discapacidad. Implica hacer y reconocer nuestros derechos y obligaciones que tenemos, si buscamos una sociedad justa e inclusiva, no basta con solo saber lo que hacen los demás o seguir esperando a recibir, es necesario construir estrategias referentes a lo que ya está establecido en la ley, para de ahí partir a su cumplimiento, no es solo seguir creando documentos escritos, sino hacer de ellos una posibilidad diferente que permita contribuir hacia un progreso comunitario

Cada vez, se crean políticas públicas encaminadas hacia una inclusión o integración, pero realmente aún son dos palabras que quedan en cuestionamiento, pues quizás no deberían de existir. Soto (2007:17) hace repensar en esas dos palabras:

La integración y la inclusión, términos polisémicos permiten múltiples comprensiones, ubicadas cada una de ellas en distintas posturas gnoseológicas. Estas posturas han permitido “que” ésta se comprenda también como su contrario: exclusión (...) Desde esta mirada, Foucault, considera la integración o la inclusión como fuerzas substitutivas de la exclusión. Dicho en otras palabras: la integración o la inclusión no son lo contrario de la exclusión, sino mecanismos de poder disciplinar que la reemplazan, que ocupan su espacialidad, siendo ambas figuras igualmente mecanismos de control. “La integración es un mecanismo de control poblacional y/o individual: el sistema que ejercía su poder excluyendo, se ha vuelto miope, ya no puede ver lo que pasa afuera, entonces se propone hacerlo a través de la promesa integradora”.

Dicha disyuntiva comprensiva, también ha sido precisada por Skliar (2005) el cual sospecha del argumento de cambio que se ha ubicado tan fuertemente en las regiones de la

educación, para llevarlo hasta la pregunta de si realmente la diversidad es un nuevo argumento de cambio o se trata de un juego integrador/exclusivo.

Diversos autores indican que no existe una definición clara y consensuada que describa el fenómeno de la integración laboral de las personas con discapacidad (Iglesias y Silvan en Fernández, 2006).

4.3. El reconocimiento del derecho laboral de las personas con discapacidad

Es evidente que estamos ante un mundo que se globaliza cada vez más, y las distintas economías influyen en los procesos de producción, donde se busca “calidad”, “eficiencia” y “productividad”. Cómo alcanzar dichas metas, si solo nos enfocamos en seguir un patrón de desconocimiento de lo que realmente ocurre a nuestro alrededor, es mirar que estas metas son realizables si optamos por informarnos y mirar las posibilidades que hay para crecer.

El presente proyecto de desarrollo educativo se sustenta a través de las disposiciones contenidas en el artículo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley de Planeación Federal, Ley de Planeación Estatal, Ley Federal del Trabajo, Ley General del desarrollo Social, Plan Nacional de desarrollo, Plan Estatal de Desarrollo, Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad, Convención sobre los Derechos con Personas con Discapacidad y Organizaciones Internacionales.

La organización de las Naciones Unidas (ONU), ha generado disposiciones internacionales para sensibilizar a gobiernos, la opinión pública y la sociedad en toma de conciencia y de medidas orientadas al mejoramiento de la situación de las personas con discapacidad y a la consecución de la igualdad de oportunidades para ellas (Bellando, s.f.).

Entonces si la ONU, se ha encargado de sensibilizar a los gobiernos qué está pasando con aquellas iniciativas que validan los derechos de personas con discapacidad, qué se hace como sociedad para cumplir con los derechos que han faltado desde hace tiempo.

En el Marco internacional: el protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" (1999:2) hace mención de lo siguiente:

Artículo 7. Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

b. El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;

f. La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral.

Ahora bien, a través de la Organización Internacional del Trabajo existen diversos tratados que se han desarrollado para las personas en situación de vulnerabilidad, uno de ellos es el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958-2021, en el cual México firmó en (1961:111):

Artículo 1. (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Este convenio es interesante reflexionarlo, porque a pesar del tiempo que lleva hay situaciones que no se han podido romper principalmente, la exclusión que se hace ante personas “con discapacidad”, los negamos y los vulneramos como personas que no pueden o personas que dañan nuestra imagen.

4.3.1. Las características de la definición del derecho al trabajo

Es necesario reflexionar y explorar cómo surgió esta concepción del derecho al trabajo, qué factores influyeron para que esa idea de producir colectiva cambiara y se convertirá en mundo de ser contratados y trabajar para otra personas.

Si bien, esta idea de ser contratados no tiene que ser vista como algo tormentoso, pero si debe ser entendido que no porque una persona tenga a su mando cierta institución tiene el derecho a explotar o discriminar. Por ello es importante reconocer que el derecho al trabajo ha tomado diversas conceptualizaciones a partir de la revolución industrial de acuerdo con Lozano (2017:131):

El derecho al trabajo es un conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

A ahora bien, es necesario rescatar dicha definición porque permite mirar como el derecho al trabajo se constituye por medio de este conjunto de normas que son establecidas y que se llevarán a cabo por medio de las relaciones obrero, patrón de manera individual y colectiva, con el objetivo de un equilibrio en la relación de trabajo. Es aquí donde debemos reflexionar que aquellas personas son vulneradas por nosotros y tienen las mismas oportunidades para laborar.

Dejar de pensar que el empleo es sólo para algunas personas y categorizarlo de acuerdo a las posibilidades que creemos que se tienen, pero si nosotros desconocemos como podemos hacer valer aquello que se debe implementar estamos en un conflicto, porque las normas y los acuerdos están avalados por el país, nuestro deber es hacer que se valgan, ya que el principal problema que tenemos es que los desconocemos, pero a la vez juzgamos algo que está pero no sabemos qué contiene.

La Organización Internacional del Trabajo, establece la exclusión laboral por medio de cinco dimensiones centrales: la económica, la social, la institucional, las condiciones de seguridad, la higiene y el acceso a capacitación profesional. Las cuales se van desarrollando en tres espacios: espacio de la ciudadanía, espacio relacional y de los vínculos sociales; espacio de la producción mercantil, del mercado de trabajo y del consumo (Biblioteca mexicana del conocimiento, 2015).

Las funciones específicas que cumple el trabajo en las sociedades, pueden agruparse en tres ámbitos: aceptación de sus códigos, normas sociales diferentes a la escuela y la familia y mecanismos de reparto de la renta.

4.4. Los avances para la inclusión laboral en México

A partir del surgimiento de los derechos laborales, se comenzó a promover y a defender aquellas acciones que violan la esencia de ser personas con derechos.

Por ello, diversos planes de desarrollo establecen retos que por su trascendencia e impacto resultan prioritarios para el país. Estableciendo acciones para las poblaciones vulnerables como situación de pobreza, personas con discapacidad, mujeres jefas de familia, personas en reclusión (próximas a ser liberadas), jóvenes, personas adultos mayores.

Si estas acciones están dirigidas para apoyar a estos grupos vulnerables, es necesario pensar en nuevos mecanismos de actuación que permitan disponer de un verdadero proceso de actuación.

En el ámbito nacional, el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 menciona:

En México aún existe una brecha importante en el acceso a oportunidades de trabajo de las personas que viven con discapacidad, ya que el desempleo forma parte de las principales preocupaciones por atender.

Ahora bien ¿qué pasa en el estado de Hidalgo?, cuanto a su Plan Estatal de Desarrollo (2014-2016: 34) destaca:

Los temas más preocupantes y demandantes de la población son contar con un empleo decente y un salario digno. Esa posibilidad de que las y los ciudadanos, en especial los grupos vulnerables, tengan un ingreso que les permita cubrir plenamente y con dignidad sus necesidades y las de su familia; será tarea prioritaria de nuestro gobierno.

Reforzaremos las acciones del gobierno para garantizar que más personas con discapacidad se incluyan en los sistemas educativo, de salud y laboral con igualdad de oportunidades que cualquier otra persona, así como para velar que exista infraestructura incluyente en espacios y edificios públicos que faciliten su movilidad.

4.5. ¿En qué consiste la naturaleza del derecho laboral?

La naturaleza del derecho laboral en México se plasma en el derecho constitucional específicamente en el artículo 5 y 123. En donde se establece las garantías sociales de los trabajadores (García, 2012) cita al siguiente artículo:

El artículo 123 constitucional tiene su punto de partida en la explotación del hombre quien intercambia su fuerza de trabajo para mantener su existencia: lucha consigo por su libertad económica con el objetivo de transformar la sociedad capitalista.

En el Artículo 5to constitucional funda y origina la regulación del trabajo en sí, al determinar su autorización y libertad de realización

Ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícita. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución jurídica (García, 2012: 62).

4.5.1. ¿Cuáles son las distintas denominaciones del derecho laboral?

Existen cuatro denominaciones que se le dan al derecho laboral, cada una de ellas contribuyen a que la relación de patrón-empleado sea simultánea. García, (2012:125) menciona las siguientes:

Derecho Individual del trabajo: es entendido cuando se llega a firmar un contrato, donde se tiene que ver por lado individual el derecho del trabajador y del patrón. Derecho Colectivo del trabajo, se ocupa de las relaciones de las personas colectivos los sindicatos y por otro las cámaras empresariales representante de los patrones.

Derecho de la seguridad Social: establece que el Estado para erradicar la necesidad y asegurar a cualquier ciudadano la obtención de ingresos para su subsistencia y su salud, se basa en el reparto igualitario de la renta nacional y emplea como su instrumento las prestaciones del Seguro Social,

Derecho procesal del trabajo: son reglas y procedimientos que tienen como objetivo regular la tramitación de juicios donde las partes y la Junta de Conciliación y Arbitraje deben acudir para obtener un lado justo.

Por lo tanto, la inclusión laboral de personas con discapacidad, implica un trabajo de conocimiento y de práctica, es decir tenemos que estar conscientes de aquellas propuestas que enuncia nuestro país, continuándole con lo que se acuerda en nuestro estado y culminando con nuestro municipio para así emprender y atender nuestros intereses propios y sociales, haciendo valer lo que la reforma plantea al decir “Toda persona tiene derecho a los derechos que están planteados en la constitución y a los tratados internacionales que se han firmado”.

4.6. ¿Cómo articular la política pública a la inserción laboral?

Las posibilidades de estar participando completamente en el mercado de trabajo, implica hacer y reconocer nuestros derechos y obligaciones que tenemos, si buscamos una sociedad justa e inclusiva, no basta con solo saber lo que hacen los demás o seguir esperando a recibir, es necesario construir estrategias referentes a lo que ya está establecido en la ley, para de ahí partir a su cumplimiento, no es solo seguir creando documentos escritos, sino hacer de ellos una posibilidad diferente de actuación.

En la Guía de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad (2013: 24) cita a la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad de la OEA determinando:

La discapacidad es una deficiencia física, mental o sensorial, de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, y que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

A hora bien, hablar de inserción laboral para las personas con discapacidad implica comprender que la discapacidad no está en la persona sino en la sociedad que se encarga de etiquetar, poner valor a la persona como si fuera un objeto.

De acuerdo con el libro *la Inclusión Laboral en México: Avances y retos* cita a Schallock (2015:79) donde define una nueva concepción de la discapacidad: “La discapacidad de una persona resulta de la interacción entre la persona y el ambiente en el que vive”. Esta nueva concepción permite mirar a la discapacidad de distinta forma, donde ya no es constituida hacia excluir y discriminar, sino pensar en autonomía de la persona.

Para llegar a insertar al ámbito laboral a las personas con discapacidad es necesario pensar lo que somos a partir de nuestra relación con los demás, romper con ese discurso social de ver al otro como el indefenso que no puede hacer cosas. Es necesario deconstruir aquello que ha sido planteado como discapacidad y reconocer aquellas habilidades que tiene el persona para desenvolverse.

4.7. Incluir al diferente

Es necesario pensar en las diferencias que se han ido construyendo históricamente y como como estas, a la vez han incrementado en los diversos ámbitos: económico, político, social y cultural. Porque cuando se escriben leyes se hace ajeno a cierto grupo de personas, como si tuvieran que estar del otro lado aquellos que tienen que ser reconocidos a partir de una etiqueta.

¿Qué está pasando? Para seguir pensando que para llegar a una inclusión es necesario separar a personas porque son diferentes para llegar a ese ideal social que se busca. Carlos Skliar (s.f.:23) plantea lo siguiente:

Negar un abordaje político, histórico y cultural en este campo, constituye el primer hecho discriminatorio sobre el cual, después, se entretajan todas las demás discriminaciones de ciudadanía, sociales, lingüísticas, políticas, comunitarias y culturales. La lista de las personas y grupos excluidos es cada vez más inacabable, cada vez más mayoritaria.

Hacia dónde dirigimos la vulnerabilidad, por qué no destruirla o articularla y mirar que nosotros somos vulnerables y no creer que solo existen grupos frágiles, sino reconocer que nosotros somos parte de esa fragilidad y que tenemos una necesidad de estar con el otro.

La importancia de realizar este proyecto de desarrollo educativo, nos permite generar acciones que permitan comprender que las personas que nombramos con discapacidad intelectual tienen fortalezas, pueden tomar decisiones encaminadas a su desarrollo personal.

Incluir a personas con discapacidad intelectual al campo laboral promueve nuevas percepciones sobre ellos mismos y sobre la sociedad. Solo es necesario reconocer al sujeto como persona de derecho, no como un extraño que altera nuestra vida.

Entender esta necesidad, infiere que la mayoría de las instituciones hablan de inclusión pero están excluyendo, la ventaja de desarrollar un proyecto así permite lograr un reconocimiento colectivo de aquellas habilidades que tienen las personas con discapacidad intelectual.

4.8. Propuesta de intervención

El presente proyecto ofrece una propuesta a las necesidades de once personas con discapacidad intelectual, en el CAED,

Su fin es contribuir a la autonomía de las personas con discapacidad a través del reconocimiento de sus habilidades para el trabajo y al mismo tiempo aumentar las oportunidades y desempeño de las personas.

Título del proyecto: Reconocimiento y desarrollo de habilidades laborales para personas con discapacidad intelectual.

Objetivo general

Contribuir al reconocimiento de habilidades laborales de personas con discapacidad intelectual, mediante una estrategia integral de desarrollo de capacidades y vinculación laboral a los estudiantes con discapacidad intelectual para el reconocimiento de sus habilidades para el trabajo.

Objetivos específicos

- a) Capacitar a los estudiantes con discapacidad intelectual sobre sus derechos y obligaciones para el trabajo.
- b) Orientar a los estudiantes con discapacidad intelectual para el reconocimiento de sus habilidades para el trabajo.
- c) Asesorar a los estudiantes con discapacidad intelectual en sus prácticas para el trabajo en espacios reales.

A continuación se presenta la figura 6. En el cual se desarrollan las fases implementadas.



Figura 6. Esquema de las fases del proyecto (2017).

4.8.1. Estrategias de intervención

La primera fase consistió en capacitación de los derechos y obligaciones para el trabajo. El objetivo fue que los estudiantes del CAED reconocieran e identificaran los derechos y obligaciones para el trabajo donde le permita respetar y ser respetado.

La segunda fase tuvo como objetivo orientar a los estudiantes para el reconocimiento de sus habilidades para el trabajo, mediante: Identificar qué es habilidad, qué tipo de habilidades son las que se encuentran en el ámbito laboral y en la vida cotidiana.

La Tercera Fase estuvo referida al acercamiento de prácticas laborales, tuvo como objetivo emprender acciones de acompañamiento para el reconocimiento de sus habilidades para el trabajo. Dicha fase se orienta para acercarlos a la realidad laboral a través de una empresa, descubrir el valor de su trabajo y proporcionar experiencias formativas y prácticas para sus habilidades para el trabajo.

La primera fase fue desarrollada en dos sesiones de dos horas, las actividades que se desempeñaron fueron teóricas y prácticas, la segunda y la tercera fueron planteadas más prácticas y en la última fase su desarrollo fue más individual y en algunos casos en colectivo. El tiempo que se estableció para el desarrollo de ellas será del 14 de marzo del 2017 al 9 de mayo del 2017 (ver anexo 5).

4.8.2. Seguimiento y evaluación

La evaluación tiene la finalidad de tomar decisiones en el momento que sea necesario, no se pretende mejorar nada de forma inmediata, sino, se busca que las personas se permitan construir su concepción de discapacidad e inclusión en el ámbito laboral. El enfoque que tuvo la evaluación fue cualitativo, ya que permite que la persona construya su realidad, en base a sus necesidades y valores sociales.

Las observaciones fueron organizadas en un registro y un diario de campo, en cada sesión. La evaluación final consistió en las narraciones y análisis de las experiencias de los estudiantes en este proyecto de intervención. Así mismo, se agregaron fotografías de lo acontecido en las sesiones.

Capítulo 5. Resultados y experiencia en la intervención

“La vida no es la que uno vivió, sino la que uno recuerda y cómo la recuerda para contarla (García, s.f en Turchi s.f).

En las siguientes líneas hacemos referencia aquello que percibimos a través de la experiencia que se obtuvo durante y después de la aplicación del proyecto. Esta intervención es un acto de memoria personal y colectiva que se construyó a partir de sentir una afectación y un consentimiento de mirar que la discapacidad no es el punto central de este trabajo, sino el estar con las personas. Garcés (2013) en Pie (2014: 33) menciona: “Ser afectado es aprender a escuchar acogiendo y transformándose, rompiendo algo de uno mismo y recomponiéndose con alianzas nuevas”.

5.1. En nuestra intervención

La lectura de la presente experiencia está orientada al reconocimiento de habilidades laborales de personas con discapacidad intelectual, en el periodo de marzo-mayo 2017, en el CAED del CBTIS 8.

Esta experiencia permite reconocer aquello que nos pasó durante el desarrollo de cada sesión, pero no sólo a nosotras, sino que les paso a ellas y que fue lo que nos transformó a ambas. Durante las primeras fases del proyecto, no se hablará de una manera individual ajena de lo que cree que ellos vivieron, sino se hará cuenta de su propia voz, cómo fueron afectados y como nos afectamos con ellos, a partir de reconocer que son personas con demasiadas potencialidades que son limitadas por una sociedad que etiqueta, categoriza y vulnera.

Esta experiencia permitió romper con aquellos paradigmas que se tenía de la discapacidad pues se comprendió lo importante que es desarrollar estrategias donde no sólo hablemos de lo que consideramos que necesita la persona, sino a partir de la persona conocer sus necesidades, eso que le inquieta, le perturba, en este caso fue acerca sobre lo que reconocían que les hacía falta para insertarse al campo laboral.

Los aspectos centrales en los que sitúa esta experiencia estarán desarrolladas a través de las siguientes preguntas: ¿qué paso?, ¿qué nos pasó?, ¿qué les pasó?, ¿qué construimos? La construcción de esta se sitúa igualmente en lo que se vivió al visitar a las empresas y con las personas de los diversos locales comerciales.

Consideramos importante plantear nuestra experiencia a partir de estas preguntas, dado que nos permite conceptualizar de una manera distinta lo que es la experiencia. Muchos tratan de relatar lo sucedido en un proyecto por medias descripciones que dejan de lado lo que vivió la persona que participo para su realización y lo que paso con la persona.

5.1.2. Situación inicial ¿qué paso?

Antes de comenzar con lo que paso, Larrosa (s.f) plantea que parte de nuestra experiencia es un acontecimiento que sucede, supone algo que nos pasa, que no pasa ante uno o frente de uno, sino a uno. Pero esta experiencia se da en nuestras palabras, ideas, representaciones, proyectos, sentimientos, etc. De este modo esto que pasó da lugar a formar una historia que pasa a dejar huella para un comienzo.

Para dar inicio al desarrollo del proyecto se establecieron acuerdos de horario con la coordinadora del CAED, asignando los días martes para la aplicación con un horario de 4:00 p.m., a 8:30 p.m.

Durante la ejecución del proyecto se trabajó directamente con dos grupos el primero se conformó por seis estudiantes, dos de ellos no tenían clases, otros dos entraban a las seis y los otros salían de una de sus clases, el segundo grupo se conformó por cuatro estudiantes ellos se incorporaban cuando su materia de inglés terminaba.

Con estos dos grupos se desarrollaron diversas actividades centradas en el reconocimiento de sus derechos y obligaciones laborales, sus habilidades para el trabajo y su acercamiento a prácticas laborales, en este último se estableció una búsqueda de aquellas instituciones o empresas que pudieran permitir a los estudiantes por un día asistir a una jornada de trabajo, el cual les permitiera reconocer si realmente eso es lo que les gustaba.

La finalización de estas fases fue en mayo de 2017, dentro de cada una de ellas hubo modificaciones de diseño de actividades, tiempos y los lugares en los que se llevó a cabo.

Cuando dio inicio el proyecto se esperaba la asistencia de los once estudiantes entrevistados pero no fue así solo asistieron algunos. La hora de entrada acordada no fue respetada por parte de nosotras, por cuestiones de traslado llegamos 30 minutos tarde siempre, los estudiantes siempre fueron muy puntuales.

5.2. Desarrollo de las fases

5.2.1. Primera Fase

La primera fase consistió en una capacitación de los derechos y obligaciones laborales, siendo desarrollada en tres sesiones. Se tenía planteada en dos pero el tiempo del desarrollo de cada tema se incrementó. Esta hizo reconocer la importancia de hablar de ellos, pues aún existe un desconocimiento de lo que implican. Asimismo en su desarrollo nos permitió aprender junto con ellos. A veces se considera que no es necesario saberlo, sin darnos cuenta que al acercarnos al ámbito laboral es muy útil este aprendizaje.

Al inicio de cada sesión se comenzó con las preguntas ¿cómo están?, ¿cómo se sienten? Diez de ellos siempre respondieron que bien, uno siempre decía mal, le preguntábamos ¿por qué? Solo nos decía que era una expresión ya que todos decían lo mismo, comentaba que para él, contestar me siento mal significaba algo bueno. En la media hora de descanso se establecieron relaciones de encuentro que permitieron conocer una parte más de los estudiantes.

Algunas limitantes fueron el material que se llegó a ocupar como fue: el cañón no servía y que a veces prendía y se calentaba, la computadora se trababa, no había extensión para conectar la computadora, el tiempo programado era de dos horas, pero se extendió a una hora más.

Al hablarles de lo que consistía el proyecto se mostraron muy entusiasmados, la primera actividad que se realizó fue que comentaran sus expectativas, se les pidió que las escribieran en una hoja, las cuales son:

“Vamos aprender mucho, nos va ayudar a nuestra habilidad de lo que podemos hacer realmente y vamos a lograr nuestras metas de cada uno”.

“Espero que se lleve a cabo para contribuir un buen trabajo, para salir adelante y tener un trabajo rápido y sencillo para mantenernos estables para trabajar”.

“Hacer valer las decisiones del trabajador, tener una ley de seguridad del trabajador, dar un espacio para hablar, alimentarnos, hacer valer nuestro trabajo realizado”.

“Yo espero que sea muy divertido y entretenido y sea impartido para chicos del CBTIS 8 y no escolarizado”.

“Yo espero aprender más sobre la convivencia con mis semejantes a través de juegos y actividades. También espero lograr una buena integración en el aspecto laboral, en el cual me ayuden a un trabajo de acuerdo a mis capacidades y limitaciones”.

“Yo espero conseguir un buen trabajo y ayudar a mis papás y terminar mi escuela y tener amistades y también convivir con los compañeros del CBTIS 8”.

Estas expectativas hacen repensar, la necesidad de brindar la posibilidad de escucha, como podemos conocer la realidad si solo nos basamos en suposiciones, de este modo Ferrante y Ferreira (2008) mencionan:

Es necesario recuperar la voz de los agentes para desenmascarar, no tanto la “construcción cultural” (Taussig, 1992:140) de la discapacidad como “realidad clínica” (Ibíd.), sino la “construcción y reconstrucción clínica de una realidad (de la discapacidad) convertida en mercancía” (Ibíd.: 143). En la hexis del cuerpo discapacitado se puede leer la descalificación social producto de la posesión de un habitus desactualizado respecto de la estructura social en el cual el cuerpo legítimo está encarnado en el cuerpo bello/sano/útil.

Cuesta trabajo reconocer la existencia de la persona, de su vida cotidiana, antes de crear un proyecto o estrategias condicionamos su discapacidad a factores negativos que imposibilitan visibilizar la realidad.

Para dar inicio a la primera fase del proyecto se comentó y pidió que mencionaran ¿cuál era su percepción de los derechos y obligaciones laborales?, cada uno de ellos respondieron lo siguiente:

Derechos:

“Ser buena persona, conducta y actitud”.

“Recibir atención médica: seguro, ISSSTE”.

“Tener prestaciones de la ley de acuerdo a nuestras necesidades”.

“Ser respetados por nuestros compañeros”.

“Derecho laboral es tener un respeto de trabajo y nos den un derecho personal al que trabaja en su trabajo”.

“Es atender tu negocio para pagar tus deudas o facturas y comprar lo que necesitas más”.

“Que todos seamos iguales y que nos traten igual”.

“Todos debemos de trabajar y todos tenemos derecho de tener un trabajo y ganar dinero”.

“Que confíen en personas en capacidad a que te discapacidad igual”.

Y sobre sus obligaciones piensan que son:

“Terminar el estudio, ayudar a la familia, trabajar”.

“Ser puntuales y respetar el área de trabajo”.

“Respetar a nuestros compañeros de trabajo”.

“Responsabilidad, tolerancia, paciencia, puntualidad, respeto y habilidades”.

Sus opiniones, permitieron reflexionar ¿cómo se entiende un derecho y una obligación? Pareciera que en estas dos palabras se encuentra lo que ellos deben ser y realizar dentro de esta sociedad. Las respuestas que nos inquietaron fueron: creer que los derechos son obligaciones y las obligaciones son derechos. Igualmente plantean que es una obligación tener una habilidad, ¿por qué entenderlo de esa manera? Será que nuestra cultura de la que nos rodeamos influye para que se entienda un deber ser.

En cierta medida se siguen creando o modificando leyes, normas y programas en el campo de la discapacidad, pero, qué se hace para que lleguen a ellos. Existe un desconocimiento en el cual no solo el implicado es el gobierno, sino la familia con él y la sociedad.

Al finalizar con la parte conceptual sobre en qué consistían los derechos y obligaciones laborales, la palabra que llamó más la atención hacia ellos fue “norma”, pues desconocían la palabra y el concepto, uno de ellos pensó que se estaba hablando de una persona. Sin embargo, mostraban un interés al escuchar las obligaciones y los derechos laborales que tienen, comentaban su importancia de conocerlos.

A manera de evaluación se dibujó un cuadro comparativo: de lado derecho tenían que escribir ¿cuáles son los derechos y obligaciones del patrón? Y de lado izquierdo ¿cuáles son los derechos y obligaciones del trabajador? Para contestar colocaron unas frases referentes a cada una de las categorías de la tabla, solamente hubo dos papeles erróneos.

La última sesión de la fase se pudo rescatar las siguientes expresiones de los estudiantes: “no importa mi condición tengo un derecho que es trabajar”, “no importa si soy de una

etnia o tengo tatuajes, me deben brindar un empleo”, “una obligación del empleador es no llegar en estado de embriaguez al trabajo”, “identificar las responsabilidades del patrón y trabajador”, “el empleado y el patrón no deben llevar una arma al empleo”, “tener derecho de pedir permisos en los trabajos”

En la segunda sesión se desarrolló el tema sobre la diferencia entre empleo y trabajo, la mayoría de ellos comento que los significados eran iguales. Para reafirmar la diferencia de cada uno se realizó un juego de “Memorama”, el cual los estudiantes reconocieron con imágenes los significados diferentes de estas palabras.

Respuestas que dieron de trabajo y empleo:

Trabajo:

“Nos sirve para tener buena actitud, tener dinero y mantener una familia”.

“Es conseguir un empleo que se considere adecuado o que te contraten para hacer el trabajo. Y el trabajo es lo que haces en casa como lo quieres o cualquier cosa que te pongan a hacer”.

“Prácticamente es son las cualidades que realizamos, día a día todas las personas, pero sin ningún ingreso económico”.

Es lavar ropa, hacer la comida, hacer el aseo de la casa, trabajar también es hacer ejercicio, irte con los amigos de fiesta o ir a jugar fútbol”.

Empleo:

“Tener un buen trabajo bien pagado y ser responsable a nuestro trabajo y tenga el seguro de vida y te paguen los gastos”.

“Por qué está buscando trabajo por medio de internet”.

“Es prácticamente cuando hay una percepción o ingreso económico, cuando realizas una labor para algo o alguien”.

“Cuando estás trabajando, con un horario, contrato, un salario mínimo que te pagan por lo que haces diariamente”.

“Nos sirve para que nos den trabajo, si somos menores de edad para terminar nuestros estudios”.

Dentro de estas opiniones se puede ver el valor que tiene el empleo en la vida. Las expectativas de lo que es un empleo toman una gran fuerza, pues reconocen lo que implica, pero realmente saben que este llega a ser limitado.

Posteriormente dentro de esa sesión se plantearon las leyes y convenciones de los derechos para personas con discapacidad, los estudiantes plantearon “es importante saberlas” “yo las desconocía” “deberían de saberlo todos”.

Esto permite reflexionar sobre la necesidad de visibilizar lo que está escrito en las leyes, normas y convenciones, pues solo unos la conocen, mientras otros ignoran su importancia, y seguimos transcurriendo en esta sociedad exigiendo algo que desconocemos y sufriendo abusos.

Al cierre de esta fase se preguntó a los estudiantes ¿cómo se sentían? ¿Qué les pareció? Ellos comentaron “muy bien”, que se sentían a gusto, desconocían muchas cosas que ahora saben que son importantes y necesarias, igualmente solicitaron los documentos vistos en la sesión, comentaron que era importante dar a conocer los derechos de las personas y para que se apoyaran y conocieran más sus derechos.

5.2.2 Segunda fase

La presente fase consistió en el reconocimiento de sus habilidades laborales, Ángel (2013) plantea la importancia de que las personas con discapacidad reconozcan sus habilidades laborales:

La persona con discapacidad debe auto conocerse, ser consciente de las capacidades y limitaciones, y llegar a la conclusión de qué cosas es capaz de hacer y cuáles no. Del mismo modo que un operario de grúa, posiblemente, no pueda diseñar una aplicación para móviles, y viceversa, por no tener la cualificación y habilidades necesarias, una persona titulada en FP de Grado Superior de Administración y Finanzas, con amputación del miembro inferior derecho, no podrá trabajar como albañil. Pero sí estará perfectamente capacitada para trabajar en cualquier puesto administrativo.

Cada persona para estar en empleo tiene que ser consciente de lo que sabe hacer, pero si lo desconocemos, cómo poder desarrollarlo, por ello la siguiente fase fue descubrir los intereses de los estudiantes para el campo laboral.

Las dificultades de esta fase fue siempre el espacio ya que estuvo ocupado y se tenía que esperar para que se desocupara. A manera de retroalimentación se preguntó de lo visto en la primera fase y su importancia, la mayoría comentó sobre los derechos y obligaciones, las

diferencias del trabajo y empleo, dando sus conceptos, y aportaron de lo que mencionaban sus compañeros.

Posteriormente se explicó de qué se trataba la segunda fase, se partió de la pregunta ¿qué es habilidad? Y ¿qué es competencia? Los estudiantes compartieron diversos significados anotándolos en un pizarrón.

Algunos significados que dieron fueron los siguientes; “habilidad es ser experto en videojuegos”, “hacer lo que tú puedes hacer”, “lo que a ti te gusta”, “varios tipos de habilidades que puedes hacer”, “es una cualidad para hacer algo”, “es un don que tenemos”, y “hacer cualquier cosa, bailar”.

Cada uno de ellos lo relacionó con aquello que pueden hacer, partir de esto permite comprender que en la búsqueda de empleo los estudiantes tienen que cuestionarse ¿Qué tengo? ¿Qué puedo aportar? ¿Qué me hace falta? Siendo conscientes de lo que cada uno sabe realizar.

Se fue construyendo el concepto de habilidad y competencia, para fortalecer la actividad se mostró dos videos referente a habilidad y competencia, cada uno de los estudiantes opinaron, una de ellas fue: “habilidad entonces es el gusto o la satisfacción que uno tiene al ejercer una disciplina y en la cual uno es bueno” y “competencia es los conocimientos que adquirimos a través de la práctica en el cual sabemos el hacer las cosas y saber reconocer en que o cuando somos buenos”.

Posterior en una hoja anotaron lo que les gustaba y lo que no les gustaba hacer, después esa hoja se fue pasando con sus demás compañeros, donde ellos iban anotando lo que conocían de sus compañeros referente a sus gustos y disgustos, al final se pidió que lo leyeran y comentaran que pensaban y si reconocían, eso que expresaban sus compañeros. Algunas respuestas fueron: “desconocía que consideraban que era bueno doblando voces de anime”, “no imagine”, “considero que faltó agregar más de mis compañeros”, “si lo sabía, solo que no tan bueno lo imagine”.

Reconocer lo que somos y lo que el otro piensa es el comienzo para descubrirnos, es aquí la importancia de generar programas de orientación e intermediación laboral para estudiantes con discapacidad.

En la segunda sesión se rescató a través de videos y fotografías lo que a los estudiantes les gustaba hacer en su vida cotidiana. La mayoría lo expuso a sus compañeros, algunos de ellos lo expresaron con imágenes y fotos, otros por un video.

Lo que se rescató de estos trabajos fue que cada uno tiene interés de ser escuchado donde reconozcan que saben hacer cosas, la actividad permitió conocer más a la persona. Como actividad final respondieron un cuestionario enfocado a sus intereses ocupacionales y sus prioridades para el campo laboral.

Como cierre respondieron tres preguntas; una fue enfocada ¿por qué consideran importante reconocer sus habilidades que tienen? La segunda ¿qué les pareció la sesión y qué les hizo falta?

La tercera sesión y última consistió en reconocer sus aptitudes y destrezas y sus motivaciones ante el empleo. Al inicio de esta se solicitó al grupo si recordaban lo que se revisó en la sesión pasada ellos contestaron: “buscar empleos en el periódico”, “lo que podemos hacer mejor”, “recordar lo que nos gusta y lo que no nos gusta” “el concepto de habilidad y de competencia”, “competencia es demostrar rivalidad o competir en un deporte”.

Al terminar de mencionar sus ideas varios no coincidían con las mismas ideas, con el concepto de competencia unos decían que era competir contra alguien y otros se referían aquello que saben realizar. Posteriormente se les comentó si recordaban del saber hacer, el saber ser y ser y contestaron: “no recuerdo pero me imagino que tiene que ver con el conocimiento que se tiene, pero que lo se va desarrollando a través de las actividades que se realizan cada día”. Para retroalimentar esas confusiones se les explicaron a través de ejemplo a que se refería cada uno de esos puntos que conforma la palabra competencia.

Una dificultad que se dio en el desarrollo de esta sesión fue que la mayoría de los estudiantes se sentaron y empezaron a bostezar, el calor estaba muy intenso, por lo que se

acordó salir y seguir con la sesión en las áreas verdes del CBTIS 8, la sesión se realizó a un costado de la biblioteca de la institución. La actividad consistió en describir en un “árbol”, en cada parte del árbol tenían que escribir aquello que les gusta hacer, su hobby, los cursos que han tomado, las metas a corto y mediano plazo.

Los estudiantes explicaron su árbol, describieron sus metas y lo que más les gusta realizar, algunos de ellos se les complicó recordar los cursos y las metas que tienen a futuro, la mayoría coincidió en una meta que era tener un trabajo para apoyar a su familia, los demás se centraron en seguir estudiando, tener una casa y una familia.

En esta actividad se puede ver el peso que tiene el capital económico, pues este llega a tener importancia para la subsistencia, el *habitus* al que se está acostumbrado de formar un hogar cobra sentido a partir de esta construcción social que se ha formado durante años.

La última actividad fue un momento de relajación y de sentir lo que se comentaba a través de una narración, al terminar la actividad se les pidió a los estudiantes que comentaran ¿qué se imaginaron? Y ¿qué sintieron a través de la narración? Ellos comentaron: “me imaginé que estaba con mi mamá, quien me decía que lo logre”, “yo casi me dormía”, “me imaginé que estaba compitiendo con los chicos del otro CAED”.

Al cerrar la sesión se les preguntó ¿qué les gustó y que no de la sesión? y ellos contestaron “cuando salimos del cubículo me gustó”, “las actividades que se realizaron afuera” también, “nada me desagradó”.

Como evaluación final de la fase se obtuvo los resultados de los cuestionarios aplicados y las experiencias de los estudiantes de las sesiones aplicadas.

En cada uno de ellos se obtuvo:

Probar nuevos horizontes...

Le gusta tener iniciativa, le gusta asumir riesgos, finalizar trabajos que emprende, afán por el trabajo bien hecho, facilidad de contacto, se le dificulta planificar y ser organizado. Le gustaría trabajar de camarero, carpintero, repartidor, telefonista, de limpieza, ayudante de panadería y pintor. Si tuviera un empleo le gustaría atender un negocio, porque le permitiría

estudiar. Los motivos por los que desea emplearse son: familia, tener éxito, posición social, ser independiente, aprender algo nuevo y tener dinero.

Quisiera que todos fuéramos iguales...

Le gustaría trabajar como camarero, auxiliar de guardería, secretario, informático, ayudante de biblioteca y ayudante de panadero, considera que esta dispuesto al trabajo, que es perfeccionista, tranquilo, optimista, sociable, responsable y cooperativo. Las acciones que le gusta realizar son cuidar animales, pintar habitaciones, combinar y crear colores, vender ropa, administrar el sueldo, cantar, pintar, dibujar, ir a conciertos y asistir a teatro. En una parte describe que si tuviera la oportunidad de trabajar sería de ayudante de un carro de Hot-Dogs, video filmaciones y fotografía. Menciona que en cada uno es bueno, cocina lo básico, sabe hacer videos de música, le apasiona la fotografía. Los motivos por los que desea emplearse es por su familia, tener; éxito, salud y dinero. Considera que es una persona que le gusta asumir riesgos, tomar decisiones y solucionar conflictos, le gusta negociar, soportar la tensión y finalizar los trabajos.

Por nuestra curiosidad...

Le gustaría trabajar de vendedora de pastelería, auxiliar de guardería, limpieza e informática, sus intereses ocupacionales es cuidar animales, pintar habitaciones, hacer trabajo de voluntariado en asociaciones, atender a familiares enfermos, vender ropa, ir de compras, escuchar música y coser ropa. Cuando se le pidió buscar un trabajo en periódicos selecciono: asistente educativo y ayudante de limpieza en casa y oficina, lo que le interesa de esos puestos de trabajo es que la den un buen sueldo, que la traten bien, que le sea cómodo al trasladarse al trabajo y que la ayuden en lo que no entienda. Los motivos por los que se desea emplear es por su familia, tener éxito, autorrealización, posición social, salud y dinero. Comenta que le gusta competir, negociar, ser perseverante, soportar tensión, afán por el trabajo bien hecho, finalizar el trabajo y planificar.

La fuerza que tú tienes...

Le gustaría trabajar de cajera, en cocina, limpieza, repartidora y pintora, sus intereses ocupacionales están dirigidos a mantener un huerto, podar plantas, combinar alimentos, participar en asociaciones, vender ropa, ir de compras, escuchar música, pintar y dibujar. Si tuviera la oportunidad de trabajar escogería limpieza, comenta que es el que le darían o cajera. Le gusta relacionarse con las personas, ser paciente, responsable y organizada. Los motivos por los que desea emplearse son: tener éxito, relacionarse con otras personas, ganar dinero, ser independiente y formar una familia.

No quiere decir que no exista...

Le gustaría ser ayudante de carpintero, limpieza, jardinero, pintor y mensajero. En sus intereses ocupacionales describe: cuidar animales, podar plantas, pintar habitaciones, vender electrodomésticos, ahorrar, escuchar música y pintar. Si tuviera la oportunidad de un empleo sería por el momento atender una tienda, lo que le interesa de este trabajo es que lo apoyen y ganar dinero. Las actitudes que menciona que tiene es: paciencia, optimista, responsable y cooperativo. Los motivos por los que desea emplearse son: familia, tener éxito, relacionarse con otras personas, ganar dinero, ser independiente y autorrealización.

Me gusta que me escuchen...

Le gustaría trabajar en cajero, auxiliar de artes gráficas, informático y pintor, sus intereses ocupacionales son: mantener un huerto, pintar habitaciones, hacer trabajo de voluntariado, escuchar música, cantar y pintar y dibujar. Si tuviera la oportunidad de ser empleado sería de cajero y un internet, lo que le interesa de estos trabajos es tener dinero para ayudar a su familia y le den oportunidad de estudiar. Considera que es respetuoso, sensible, sociable, perfeccionista e impaciente. Los motivos por los que desea emplearse son: tener éxito, relacionarse con otras personas, ganar dinero, ser independiente y familia.

Cuando más sueñes...

Le gustaría trabajar de ayudante de mecánico e informático. Respecto a sus intereses ocupacionales le gustaría cuidar perros, restaurar muebles, combinar y crear licores, hacer visitas a adultos mayores, vender ropa, escuchar música y escribir poemas. Las actitudes que considera tener son: paciente, tranquilo, amable, cooperativo y responsable. Los

motivos por los que desea emplearse son: tener éxito, relacionarse con otras personas, ganar dinero y ser independiente.

El mar sería menos si le faltara una gota...

Le gustaría cuidar niños, telefonista, informático y ayudante de biblioteca. Con referencia a sus intereses ocupacionales le gustaría cuidar animales, hacer trabajo de voluntariado en asociaciones, tocar un instrumento, decorar casas y escribir poesía. Las actitudes que tiene son: perfeccionista, optimista, sociable, responsable y cooperativo. Los motivos por los que desea emplearse son: tener éxito, relacionarse con otras personas, ganar dinero, ser independiente y formar una familia.

Existe una necesidad de trabajo que se ve obstaculizada, la mayoría le gustaría realizar una diversidad de actividades, pero cuando miran su realidad, consideran que es difícil y optan por un trabajo distinto. Esto permite trabajar a partir del reconocimiento de eso que ellos consideran que puedan hacer y generar acompañamientos.

5.2.3. Fase tres

La tercera fase consistió en el acercamiento a prácticas laborales, fue un proceso de gestión de ir a buscar lugares de interés de cada estudiante, algunas empresas e instituciones solo decían: “vuelvan, nosotros nos comunicaremos”, fueron semanas de espera y trámite de oficios. Posterior al proceso de gestión, se invitó a los estudiantes al primer lugar siendo el “mundo del fútbol”, por cuestiones de tiempo solo asistieron dos estudiantes, la empresa asignó a los estudiantes a áreas diferentes y después los iban intercambiando.

La segunda visita fue en la Casa de las y los adolescentes, la única complicación que existió fue: que la encargada que había atendido anteriormente no se encontraba, se tardó una hora para que asignaran a los estudiantes en el área correspondiente. Esta vez, la asistencia fue de tres de ellos, solo tuvieron la oportunidad de estar con un grupo de jóvenes dando indicaciones de materias, posterior les explicaron las funciones de cada encargado del lugar.

La tercera visita, fue en Ánfora, para poder asistir, se tuvo que respetar el reglamento de ingreso, se llevó ropa de mezclilla, sudadera, zapato cerrado y cubre bocas. Para entrar

pasamos por revisión, los estudiantes pudieron observar cómo se trabaja interiormente del lugar recorrieron cada espacio que trabajan los empleados de ánfora, dentro del lugar nos dirigió una persona asignada por la empresa, al término de la visita explicaron el proceso de empleo. Pero es importante resaltar que en el proceso de gestión comentaron que no mencionáramos a los estudiantes que podrían tener una oportunidad de empleo, debido que las personas con discapacidad intelectual no las contemplan porque les cuesta un trabajo mayor.

La evaluación de esta fase fue la narración de experiencia de los estudiantes, la cual será expuesta en los siguientes apartados.

5.5. Nuestra experiencia con las empresas; ¿Incluyentes o integradoras?

Al visitar algunas empresas que se encuentran alrededor del centro de Pachuca se preguntó, si contrataban a personas con discapacidad intelectual. Las respuestas que se obtuvieron fueron “impactantes” algunas de ellas daban respuestas cortantes o sólo dejaban esperando, en otras terminaban diciendo que era complicado recibir a una persona con discapacidad intelectual. Cuando se visitó a la empresa de KFC, el gerente de la empresa mencionó que no aceptaban a personas con discapacidad intelectual, pero si a personas con autismo.

Ánfora al ser una empresa incluyente mencionó que para aceptar a una persona con discapacidad es necesario que lleve un comprobante u documento médico donde manifieste la discapacidad y nivel, en caso de no tenerlo no puede ser contratado, dado que comenta que una persona así, requiere atenciones específicas y no puede entrar otra persona más en su plantilla laboral ya que solo dos están trabajando.

En Volkswagen la primera vez que atendieron fueron muy amables, cuando se habló del proyecto solamente dijeron que requerían un oficio y una firma donde uno se comprometía a no mencionar los nombres de los encargados, ni la forma de capacitación que le darían a los estudiantes, igualmente nos preguntaron cuál era su discapacidad y como podrían tratarlos. Pero sólo se quedó en eso, no respondieron en algún momento al oficio.

En mundo de fútbol la gerente fue muy accesible, comento que era necesario acercar más a los estudiantes con discapacidad para que reconozcan la realidad laboral, del mismo modo

hizo mención que era necesario saber si los estudiantes podrían desplazarse solos o estarían acompañados.

Estas visitas permiten reflexionar que se sigue viviendo en un pasado donde los prejuicios siguen destacando, a nivel político se crean programas inclusivos invitando a participar a diferentes empresas pero aún negamos al otro cuando se trata de laborar. La sociedad da a entender que las personas con discapacidad intelectual no pueden realizarlo pues moverían por completo el funcionamiento de su empresa. Esto nos hace plantear lo que exponen Ferrante y Venturiello (2014:10): “La apariencia corporal y el rendimiento funcional de las personas devienen, entonces, empresas que demuestran nuestra capacidad de auto-gobierno y canalizan nuestras ansias de reconocimiento social”. Entonces pareciera que la apariencia deja de importar siempre y cuando el contexto en el que se encuentre sea el mismo del que se le designa la deficiencia.

Es interesante pensar hasta qué grado vulneramos aquello que no damos la oportunidad de conocer, podemos ir avanzando globalmente, hablamos de buscar una inclusión pero realmente solo queda a ser una palabra que busca cubrir lo que se sigue excluyendo. Ferrante y Venturiello (2014: 9) comentan:

En este proceso de estigmatización, la idea de hombre normal y sus expectativas normativas esperadas, no dejan de ser testigo de la reproducción de los valores sociales considerados importantes y deseables en un momento histórico particular y en un contexto acotado.

Esta historia cultural que se viene trayendo desde hace tiempo sigue siendo una cuestión de reproducción de lucha de poderes. Se busca seguir teniendo un dominio sobre lo otro, y si no se tiene se irrumpe con la perfección que se busca se ignora o se remplaza. Ferreira (2011) expresa:

Es simplemente un modelo que expresa de un modo eficaz y económico las implicaciones de la posesión de capital simbólico acumulado asociadas al hecho de ser “portador” de un cuerpo descalificado, pero no explica cómo esta descalificación es vivida por su portador.

Vivimos en una lucha de intereses donde cada actor busca su protagonismo, sin darse cuenta que descalifica y enajena. Es interesante pensar cómo la humanidad sigue creando rupturas entre sí mismos, choques de poder, donde las diferencias quedan vistas en un plano deficiente, volviendo a la realidad cada día más compleja y menos crítica.

5.6. Nuestra experiencia referente a la opinión pública

En el recorrido de este proyecto se tuvo la oportunidad de preguntar a personas de distintos empleos que pensaban de la discapacidad intelectual las respuestas que se obtuvieron fueron las siguientes:

“Discapacidad intelectual, mmm desconozco su significado ¿Qué es? De la inserción laboral para personas con discapacidad, está bien, solo se necesita saber el grado de discapacidad, es lógico que no todos llegarán a una inserción, se tienen que analizar sus capacidades”.

“La inserción laboral es importante, discapacidad intelectual lo relaciono con el habla ¿Qué es? No conozco personas así, aún no me toca”.

“Es importante la inserción laboral, claro depende de la capacidad de la persona para desenvolverse. Discapacidad intelectual se relaciona con lo mental, si he tenido acercamientos con ellos por la escuela. Pienso que en lo social hace falta apoyo para ellos aún hay discriminación, los hacen de menos. Existen organizaciones pero aún falta”.

“La Inserción laboral es importante, luego llegan a ser mejores trabajando que supuestamente una persona normal, para mí la palabra discapacidad no debería de existir, no hay diferencia, quizás aprenden más lento pero no tienen por qué ser tratados distinto. Discapacidad intelectual es falta de comprensión, tengo un sobrino con síndrome de Down”.

“Claro es importante la inserción laboral, deben tener oportunidades como nosotros, discapacidad intelectual son capacidades especiales o diferentes, no tienen conocimientos”.

“Las personas aún no reconocen lo importante de la inserción laboral, depende de la persona. La palabra discapacidad se cambió por capacidades diferentes, antes hacía mis prácticas en el teletón soy psicóloga, pienso que discapacidad intelectual tiene que ver con deficiencia en su coeficiente intelectual”.

“Claro si es importante, ellos no tienen ningún impedimento mental, quizás trabajen más lento pero llegan a trabajar mejor que uno mismo, es necesario quitar la etiqueta discapacidad, son seres humanos no es necesario designarlos como personas con discapacidad, pienso que no tienen limitado el cerebro, necesitan darles oportunidades, son responsables, es mesetario apoyarlos siempre y cuando ellos lo pidan. La sociedad los limita, es necesario que se cambie esta visión”.

Entre las diversas respuestas podemos reconocer el gran desconocimiento que existe de lo que son las personas con discapacidad intelectual, como aún se sigue viendo de un lado

ajeno singular, podrán seguir existiendo discursos, pero nada como establecer esa relación de hospitalidad entre ese otro que es diferente a mí pero no por eso lo hago ajeno. Quizás no lo conocemos, no le hablamos pero esa otra forma parte de nosotros. ¿Será que se sigue diferenciado lo capaz de lo incapaz? Almeida (2009) en Ferrante y Venturiello (2014: 13) plantea:

... partir de una definición de cuerpo capaz –definido de acuerdo a criterios de rentabilidad económica- excluye a los cuerpos discapacitados de la división social del trabajo, segregándolos de la vida general y/o colocándolos en dispositivos de inclusión excluyente.

La exclusión de cuerpos con discapacidad se convierte en un devenir de la vida, en el ámbito laboral se juegan cada vez más roles de segregación económica y política, socialmente esta la constante lucha de ganar un lugar para estar dentro. Se considera importante que el otro merezca estar dentro de un trabajo, pero cuando ese otro irrumpe con nuestro entorno se excluye.

En el siguiente apartado se mencionará aquella experiencia que los estudiantes del CAED, construyeron a través de este proyecto, lo cual no será aludido el nombre de los estudiantes por la cuestión de confidencialidad.

5.7. Narración de la experiencia de las personas

Un Otro que no deja de estar en el interior de uno mismo, en los rincones más oscuros e insondables de cada uno de nosotros (Skliar, 2008).

Este apartado da comienzo a las narraciones de los estudiantes que estuvieron dentro de la intervención. La importancia de evaluar esta parte es porque en ocasiones, se deja de lado aquello que es vivido y solo es plasmado en datos cuantificados. Ferrante y Ferreira (2007) expresan:

Es por ello que al sentido objetivo de la discapacidad que se deriva del análisis estadístico es necesario agregar el sentido vivido de la misma. Señalábamos que el sentido vivido de la discapacidad no podía ser captado a través de una encuesta.

Si bien, las encuestas nos permiten tener cierto orden de datos que son útiles, pero al momento de crear programas, políticas públicas y proyectos se debe repensar esta parte de evaluar solo eso, y dar voz a la experiencia. Ferrante y Ferreira (2007) Plantean en hacer evidente:

No es posible abordar el sentido vivido de la discapacidad desde un escritorio, sino que se ha de “poner la mirada” en el cuerpo discapacitado en su desenvolvimiento en la vida cotidiana y en relación con los otros, para encontrar en lo que tiene de más hondo, las emociones, la clave de acceso a las preguntas que realmente nos inquietaban: ¿Cómo son vividas las distintas experiencias de la discapacidad de acuerdo a las trayectorias sociales singulares y, más precisamente, en qué medida estas “condicionan” o, más bien, “determinan” esa vivencia? En otro plano, ¿existen formas de violencia simbólica que homologan la experiencia de (C) la discapacidad más allá de las trayectorias sociales relacionada con la descalificación social producida por el hecho de ser portador de un cuerpo discapacitado?

Un cuerpo que se desvaloriza, se segrega y se ignora. Pues solo se considera contribuir a ciertas problemáticas desde un punto de vista global, sin dar cuenta que cada contexto es distinto, el mercado político y económico solo crea necesidades y para eso, hay que ser parte y no mirar eso desde un ángulo desconocido. Es tener una visión óptica de la realidad. Las siguientes líneas están dirigidas por cada uno de los estudiantes.

Probar nuevos horizontes...

Yo recuerdo que desde el principio de este curso vimos los derechos y responsabilidades en el trabajo, la diferencia y el significado entre trabajo y empleo, las competencias laborales y su significado, hicimos diversos juegos como adivina quién, teníamos que interpretar al personaje mediante la mímica, escribimos en un globo todas las cosas que nos molestaban de los demás y lo que nos hacía enojar, también vimos la nueva ley en el cuál el trabajo o más bien dicho en todos los trabajos tienen el deber o la responsabilidad de incorporar o contratar a gente con discapacidad y las cuales tienen el derecho de recibir los mismos tratos que los demás empleados, si no de lo contrario el solicitante al ver si sus derechos le son negados él o ella puede ir a la comisión de derechos humanos y presentar una queja en la cual multan al patrón o empleador por no respetar los derechos del trabajador o solicitante. Vimos definiciones y videos acerca del derecho laboral dirigido a las personas con discapacidad, en el cual pude notar que las empresas contrataban a la gente por igual, esto sin hacer ninguna distinción. Las maestras con nosotros hacían un breve recuento de las sesiones, llenábamos cuestionarios de nuestras destrezas, habilidades y debilidades.

Tiempo después nos han invitado a compañeros y a mí a diversos lugares como mundo de fútbol, el centro de los jóvenes ubicado Plaza Bella, Ánfora, hemos realizado diversas actividades, igualmente hemos realizado preguntas al personal del recorrido, observar a los empleados al hacer su trabajo y convivir entre nosotros, al realizar algunas labores notamos nuestras debilidades y fuerzas dentro del campo laboral.

Me gusta ayudar a mi familia y a la demás gente, cuando tengo dinero me gusta apoyar en prestar dinero sin esperar nada a cambio, me gusta conocer y probar nuevos horizontes, pasar el tiempo y convivir mucho con mi familia, ir a bailes, hacer convivios con amigos, trabajar y estudiar.

Ha tomado cursos de teatro, cocina, guitarra, carpintería, plomería y herrería. Mis metas a corto plazo son: concluir mis estudios en el caed, casarme con el amor de mi vida, formar una familia, conseguir un empleo, tener un mejor nivel de vida.

La posibilidad de expresar y poner en juego sus deseos y sus metas permiten visibilizar que es una persona con la posibilidad de desempeñarse en diferentes campos y no solo los que se llegan a considerar, Larrosa (2008) en Pie (2014: 34) menciona:

...al que le “pasan cosas” con la diferencia, al que le pasan ciertas cosas, cosas que no tienen tanto que ver con acontecimientos externos sino con experiencias internas o, más bien, con un ir y venir de fuera hacia dentro y de dentro hacia fuera, porque somos lo que somos en un contexto y momento dados que nos hacen y nos dicen y de nuestros decirles (al contexto y al momento) también a ellos los (re) hacemos desde el cuerpo.

El reconocimiento de saber que tiene derechos y obligaciones y habilidades pero que aún son desconocidas, que tan libre es, para poder cumplir aquellas metas que se propone, si la discapacidad intelectual que se le ha sido designada lo obstaculiza y cuando va a pedir empleo solo recibe la minoría de sueldo.

Cuanto más sueños...

Lo que recuerdo salíamos a jugar y también hicimos equipos para adivinar el personaje que nos ponían, algunas actividades que nos preguntaban, nos pusieron a todos los compañeros a hacer una terapia de reflexión lo que nos fueron contando mientras nos íbamos imaginando varias cosas.

Entre compañeros sentí raro tocar la nariz con nariz, me sentía muy incómodo, lo que si me gusta es que reíamos en mímica, también un amigo nos compartió todas sus fotos de lo que le gustaba hacer en su vida, igual recuerdo la entrevista para ver lo que nos gusta hacer.

Bueno el proyecto que hacen es muy bueno, porque así nos buscan trabajo para lo que nos gustaría llegar hacer para tener dinero y así nos podemos defender de la vida sea en cualquier lugar que estemos y así estemos trabajando.

Lo que me hace falta es salir fuera de Pachuca irme de viaje con mi hermana, ir a participar en natación en Acapulco lo más bonito es que me iría por primera vez en avión.

Me gusta hacer ayudar en casa trabajar con mi papa, escuchar música de viento, me gustaría estar trabajando, mi meta es seguir estudiando la universidad, lo que imagino es estar con mi familia disfrutando, mi miedo es al peligro, me imagino en un empleo donde este armando piezas, mi sueño es terminar la escuela, dentro de un año me gustaría trabajar, quisiera trabajar para ganar dinero dentro de 10 años me veo trabajando, mi propio negocio día a día es salir a vender con mi papá, a final de este año quisiera estar trabajando, me imagino trabajar en mecánica, computación o una purificadora de agua.

Me gusta acompañar a mi papá cuando se descompone el auto, porque observo como cambia las piezas del auto y hasta el cómo cambiar una llanta, me gusta compartir con mis compañeros los ejercicios en natación y me gusta llevar mi dieta que me piden en el curso de natación.

Como se aprecia, realiza diversas actividades, cada una de ellas le permiten crecer, pero ¿qué tanto la acción de trabajar se convierte en ser productiva y significativa? Si solo pasa a una acción de apoyar, de mirar como favor, compensación esa tarea que realiza, comenta que le gusta estar acompañando a su papá para vender zapatos y arreglar su carro, pero que de estas dos cosas le hacen comprender que puede llegar a recibir una remuneración y no es una opción de ayuda porque no queda otra opción. Anhela tener un trabajo pero al igual se encuentra con miedos, que no han sido escuchados o reconocidos por el simple hecho de creer que puede estar bien.

La fuerza que tú tienes...

Lo que recuerdo de las sesiones, aprendí la forma de poder ser con los compañeros, hacer cosas para poder ser yo misma, la actividad que hicieron el pasto estuvo bueno, lo cual podría ser como podría ser en el trabajo para nosotros, pude relajarme. La sesión de exposición de mi compañero Francisco de sus fotos acorde de una cosa el porque me acuerdo de mis amigos de mi pueblo. También note la similitud con él en sus gustos. Lo que me hace falta es aprender a expresarme con la gente las formas de las cuales es una causa de mis miedos.

Mi meta es terminar mi prepa, mi futuro lo imagino cuidando a mis papás, mi propósito de día es jugar básquet, imagino un trabajo de cajera o computación, quisiera ya terminar la prepa, mi sueño es cantante maestro comerciante. Me gusta hacer limpieza, escuchar música, jugar básquet y mojarme.

Mi experiencia en la casa de la mujer, lo que aprendí fue lo cual ayudar a los chavos para aprender unas causas poder la misma, poder la historia, que unos decían lo que hablaban, que cuales que poder con ellos. Enseñar más cosas con ellos aprender más cosas de matemáticas, historia, sacar unos conocimientos de ellos y poder también ayudar también español, se un poco por mi mamá, la cual podría ser una causa ser la misión de serlo con ellos. Para conocer y aprender más lugares. Cuando el chavo expuso aprender algo de historia. Para matemáticas lose todo.

La transformación de tan pocos meses con ella, fue sumamente significativo pues a través de esta narración hizo reflexionar que la discapacidad intelectual no tiene que ser el primer factor que imposibilite, si se reconocen sus habilidades. Pie (2014:104) resalta:

Los sujetos se construyen una imagen del mundo y de sí mismos a partir de la mirada del otro. Si esta devolución se mueve dentro de la lógica de la alteridad, ¿qué posibilidades tiene la persona con discapacidad de construirse una dimensión social del yo? “¿Cómo puede una persona, que debe construirse una dimensión social del yo, acceder al mundo y moverse en él llevando una etiqueta que lo define como un ‘conjunto de síntomas’?” (Montobbio, 1995:16). Un conjunto de déficits? ¿Y cómo se les puede obligar a “ser” su alteración en lugar de ser sí mismos?

La narración expuesta plantea la composición de ser persona, pero que tanto en esta sociedad se nos permite ser, si para poder desenvolverse tiene que pasar filtros de aceptación, donde sus intereses, sus gustos quedan en segundo plano, pues ante todo debe

esperar la opinión y aceptación de los que la rodean. Reconoce que tiene fortalezas y habilidades pero como seguirlas potenciando si las barreras que hay en la sociedad la siguen limitando.

Nuestra curiosidad siempre nos conduce por nuevos caminos...

De las actividades que hicimos al aire libre, cuando participamos con diferentes equipos, actividades de hacer y contestar diferentes preguntas de nuestra vida, me gusto cuando estábamos acostado relajándonos, cuando hacíamos mímica, cuando presentamos otras actividades en grupo, cuando contestamos el árbol para un futuro.

Lo que no me gusto cuando quieren saber lo que a uno no le gusta, también cuando dicen que te conocen y a la mera hora no te conocen bien, cuando el compañero presento sus fotos no me gusto porque mostro fotos donde sale tomando.

Mejoraría la actividad practica que se lleve más acabo para saber más del empleo y así tener un trabajo firme para mi fututo y sostenerse para tener algo que hacer y tener dinero para realizar cosas que uno hace o invertí el dinero.

Me gustaría poder ayudar a otras personas con lo que sea posible, terminar mi prepa, mi sueño es viajar a Inglaterra, París, Japón, Italia, me gusta hacer yoga, me gusta la naturaleza, mi propósito de día a día es caminar hacia el futuro, dentro de 10 años veo terminando mi propia casa.

Lo que me gusta caminar todo el tiempo, hacer ejercicios en casa, convivir con las personas de la tercera edad, convivir con mi gatita luna, convivir con mis hermano, apoyo a los compañeros en sus dudas a las materias o trabajos, ayudar a mi mamá en casa, a veces dibujar, cuidar a mi sobrino, conocer a otras personas, convivir con la familia, estar con mi novio, convivir con mis amigos y maestros, comer mucho chocolate y pastel, me gusta hacer teatro.

Lo que me gustaría hacer en corto plazo es tener un trabajo digno, próximamente cambiarme de casa, poner un negocio, terminarla prepa, irme de vacaciones con mi familia, conseguir un trabajo, comprarle un regalo a mamá, ponerme a estudiar para el examen.

La búsqueda de un trabajo su primera necesidad, pareciera que tener un trabajo le permite ser escuchado y reconocido ante la sociedad, porque mientras siga estudiando lo siguen olvidando. ¿Qué tanto su existencia esta puesta en el reconocimiento? Heidegger en Levinas (1998:34) menciona: “En su existencia lleva su misma existencia”, a un sujeto que se define a sí por la preocupación de sí y que en la felicidad realiza completamente su ser “para sí mismo”. Esa existencia que deja ver que es una persona que tiene metas que desarrollar que proseguir, a partir de ser escuchado y acompañado.

Quisiera que todos fuéramos iguales...

Me gusta ver a mi mamá, mi sueño es ser cantante, mi meta es terminar la prepa para superarme, quiero trabajar, me gustaría tener un empleo con un horario organizado, quisiera que todos fuéramos iguales aceptación a todos, me gustaría que todos fuéramos en el CBTIS 8.

Me gusta ayudar a las personas en el GYM, ir a las fiestas con los amigos y tomar y lavar mi ropa he tomado el curso de computación, natación y futbol, mis metas a corto plazo son estudiar en el CAED, ir al GYM para estar guapo, quiero pasar los exámenes, cumplir con tareas y ser responsable, me gustaría tener una moto o estar casado y continuar con la música.

Mis metas a largo plazo es terminar la prepa, seguir estudiando la universidad y prepararme para más con la música, tocar instrumentos y bailar para que mi mamá este orgulloso de mi.

Es necesario que romper con la carga histórica y cultural de asignar una discapacidad de por vida, normativamente se busca seguir metas que están planteadas a partir de reproducir el prototipo de persona ideal, nunca nos cuestionamos ¿qué veo yo del otro?, y ¿Qué ve el otro de mí?, entender que somos un mundo diverso y que todas las personas tienen la posibilidad de desarrollarse en todas las áreas, no sólo en una, se requiere integrar todas las áreas y articularlas para un desarrollo social. Por esto, el termino discapacidad intelectual, debería de ser repensado dado que llega a ser un factor que imposibilita reconocer las habilidades de la persona.

Solo pido que me escuches...

Antes de entrar al curso con las maestras estuve en una obra con los compañeros y el profe Miguel en la obra usamos guantes, playeras negras corta y larga, lo hicimos aqui en la escuela, movimientos como la pelota, el árbol con manzanas, después de eso entre al curso e hicimos muchas actividades y juegos, vimos las actividades como el derecho de empleador o el patrón y otras cosas, también fuimos a Actopan a visitar otros CAED. No me gusto que cambiara el martes por el jueves, me molesto un poco el horario del día del curso. Recibir un trato mejor con las maestras Viri y Yessi, que me traten bien y me enseñen más actividades. Lo que me gusta es ser yo, mi sueño es ser un profesional, mi meta es terminar la prepa, mi propósito es terminar todas las materias mi proyecto de vida es escribir lo que aprendí, mi mayor miedo es las alturas, no imagino mi futuro, al final de este año me veo trabajando, me gustaría enseñar deportes a los niños.

Me gusta hacer deporte y jugar fútbol, tender mi cama, barrer su cuarto, jugar la papa caliente y vaciar la basura. Solo ha participado en los cursos de teatro negro y catecismo

Mis metas a corto plazo son llegar temprano siempre, hacer tarea, pasar el examen, leer un libro y hacer actividades.

En el ámbito laboral las personas que han sido nombradas con discapacidad intelectual se les brindan pocas posibilidades de empleo, debido a los cargos que tienen que ejercer (limpieza, archiveros, acomodadores, ayudantes, voluntarios) o simplemente les ofrecen la posibilidad de capacitarlos para que realicen actividades pesadas acompañadas de prejuicios que afectan su dignidad, sin considerar aquellas fortalezas que los sujetos pueden reconocer en sí mismo. Si, se piensa desde un principio se podría combatir la discriminación que viven la gran mayoría de personas en esta condición

El mar sería menos si le faltara esa gota...

Me gusta ayudar a los demás, más a niños, mi meta es trabajar, quisiera que me den trabajo, me gustaría tener familia, mi propósito de día a día es salir adelante, mi proyecto de vida es contribuir a mi casa, dentro de 5 a 10 años me veo trabajando, lo que me imagino es hacer

con mis amigos un proyecto, lo que, e gustaría hacer en un empleo es capturar documentos y cuidar niños, capturista u ordenando cosas.

El curso me ha parecido interesante porque aprendí demasiado lo que necesita alguien que busca empleo, lo que debemos saber del solicitante y el patrón, sus reglas los derechos del trabajador y las prestaciones me sentí relajado y principalmente interesado.

Mi experiencia en ánfora ver como hacen los platos, de lo que vi también se hacen las tazas como manejar las máquinas y como trabajar en equipo, me sentí muy tranquilo y al llegar fue un poco de angustia, porque no sabíamos si ya habían llegado pero al ver que todavía faltaba a esperar. Trabajar en equipo es apoyarse. Al ir pensé de lo que se realiza yo también lo puedo hacer, al ver unas cosas no era como lo tenía planeado porque yo puedo hacer trabajos en computadora, tomar asistencia si es que lo hacen. Estar dentro me sentí acalorado, por el ruido un poquito alterado. Por la ropa es muy incómodo porque yo no estoy acostumbrado a usar mezclilla y con los zapatos me cansaron, con la playera si me sentí cómodo porque es lo que uso normalmente. Cuando me dijeron que llegaban a las 9:00 am me sentí ya poco molesto, no puedo esperar tanto tiempo porque hay cosas que dejamos pendientes.

Como plantea Ferreira y Ferrante (2011):

Hemos de observar la violencia invisible que se ejerce de modo cotidiano y continuo en la familias, la calle, los hospitales, la facultad, los tribunales, las escuela; una manifestación que es el producto de la “violencia inerte” de las estructuras económicas y los mecanismos sociales (Bourdieu, 1998).

Una violencia que sigue presente, a pesar de establecer programas se siguen reproduciendo conductas que la generan. En la familia se continúa un patrón de protección, en las instituciones educativas se sigue generando la exclusión. Como transformar una sociedad, sí, en pequeños espacios se contribuye con negar la existencia del otro.

No quiere decir... que no exista...

Me gusta ayudar a la familia, comer, dormir, dibujar, cantar, escuchar música y ver anime, mis cursos que ha tomado son deporte, computación, cocina y teatro, mis metas a corto plazo pasar el examen, tener novia, abrir un negocio, tener buenas calificaciones, echarle muchas ganas, jugar un deporte, tener amistades, echarle ganas a mi trabajo.

A manera de cierre de este apartado...

¿Qué lugar ocupan las personas con discapacidad intelectual en relación a las diferencias? Se vulnera el considerar que son niños eternos que deben estar siempre al cuidado de la familia, donde no pueden realizar más allá de lo que no les cause conflicto o desestabilice el control que se quiere tener de ellos. ¿Qué papel juegan en esta sociedad? Las narraciones descritas por cada uno de ellos y ellas `permiten ver que pueden estar haciendo otras cosas y no solo aquello que se considera en el discurso médico y social. Hasta donde se les deja tomar decisiones y se les acompaña en ellas ¿qué condicionantes, estrategias, costumbres, miradas construyen la discapacidad intelectual? Pérez de Lara (2001) en Pie (2014:124) plantea:

[...] lo que salta a la vista cuando miramos el mundo de hoy es, precisamente, la realidad que nuestro mundo es un mundo en el que la presencia de seres diferentes a los demás, diferentes a esos demás caracterizados por el espejismo de la normalidad, es vivida como una gran perturbación.

Esa perturbación y esa falta de no reconocer que cada persona tiene diferentes habilidades para desarrollarse. Qué tan habitual la vida con discapacidad parece ser una vida que no merece ser vivida pues está llena de limitaciones. Sus aprendizajes y necesidades son expuestas a través de estas narraciones Pero que tanto pueden desarrollarse si se sigue posicionando su vida a partir de un cuerpo que parte de exterioridad física y una deficiencia socio-política.

5.8. Alcances y logros obtenidos

Es importante hacer mención que este proyecto de intervención no culmina aquí, pues este puede seguirse desarrollando. La experiencia de las primeras tres fases permitió aportar para nuestro proceso normativo de titulación. Sin embargo la aplicación de estas estrategias hizo reconocer que hacer intervención transforma no solo a la persona que lo aplica sino a todos en colectivo, moviendo de ese lugar en el que uno se encuentra.

Se es consciente de que existen varios factores, que pueden influir negativamente al proyecto, pues cada mirada es diferente, pero es una posibilidad de cambio. Políticamente se reconocen que los resultados de cambio se traducen a número se deja al olvido esa experiencia interior que nos convierte en personas vulnerables.

De los 11 estudiantes con los que se tenía planeado trabajar, solo ocho asistieron, la presencia de cada uno era variada por cambios de horario o razones personales implicaba faltar, en las prácticas laborales solo cuatro asistieron a ellas, los otros cuatro fue complicado que estuvieran pues comentaban que las fechas no se acomodaban a sus tiempos, uno de ellos nos comentó que se le hacía complicado salir más lejos de su casa.

Sin embargo, a través de las actividades y su experiencia hacen ver que aquello que ellos desconocían ya no es ajeno, no es necesario que nos lo digan de una manera idéntica, lo demuestran en sus escritos, sus acciones al decir que ellos son buenos para diferentes cosas y ya no solo para lo que ellos imaginaban.

De manera profesional es necesario tomar en cuenta y no dejar de lado a las empresas y a las familias para que exista realmente una inserción laboral, pues no basta solo con hacer que los estudiantes reconozcan sus derechos, obligaciones, sus habilidades, si aún estas dos dimensiones siguen limitándolos.

En lo que respecta a la evaluación se había planteado que se tomaría en cuenta para evaluar a los estudiantes: las actitudes que tenían en la aplicación de las estrategias, la participación en cada de una de las actividades planteadas, el número de asistentes, actitudes de los que aplican las estrategias. Cada uno de estas se registrarían en un guion de observación, pero al momento de aplicar en las fases, la manera de evaluar se fue dando de diversas formas.

5.8.1. La aportación de nuestra intervención al campo de conocimiento.

La aportación que tiene este proyecto de intervención al campo de conocimiento, es que se puede mirar y crear proyectos enfocados en reconocer la experiencia de eso que nos pasa junto con las personas que intervenimos, dejar de verlo como un espacio donde solo se escucha la voz del que desarrolla el proyecto, sino es dar voz a la persona que trabaja junto.

Igualmente permite reconocer que la discapacidad es un ir venir de concepciones nuevas que se van construyendo a partir de diferentes experiencias. Respecto al campo laboral es necesario seguir construyendo proyectos donde se miren reflejadas las necesidades de las personas con discapacidad.

El siguiente esquema, se puede ver que el reconocimiento de habilidades laborales no solo es la persona, sino también es necesario mirar las empresas, la familia, los CAED y a la comunidad pues cada una de estas dimensiones participan en esta relación. Es importante que el estudiante reconozca sus habilidades laborales, pero no se puede dejar de lado, la a la familia, empresa, instituciones y sociedad, es buscar un proyecto unido.

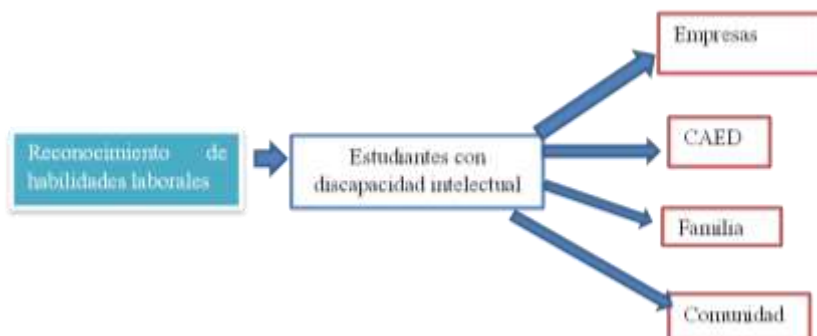


Figura 7. Esquema de relación con las empresas, CAED, familias y comunidad.

Ahora bien, este proyecto no planteó una valoración numérica de lo que saben hacer, está enfocado en acercar a los estudiantes a acciones prácticas que les permitan identificar “eso” que les gusta.

Este trabajo permite reflexionar en la importancia de repensar en la vulnerabilidad, en políticas de alianza, en el cuerpo como una interdependencia, preguntar ¿cómo se comprende la discapacidad? Y trabajar a partir de ello.

Se plantea la necesidad de contribuir con las visiones de la discapacidad que existen en diferentes lugares, replantear un enfoque de derechos humanos, dar cuenta a la realidad. Es sumamente importante seguir haciendo un recorrido histórico por el que ha atravesado la discapacidad.

6. Conclusión del proyecto de intervención

Para concluir la experiencia y la aplicación de este proyecto permitió que se descubrieran cosas que se desconocían de la realidad del ámbito laboral en personas con discapacidad intelectual. Como se puede ver estos once casos están muy lejos de ser estadísticamente representativos para nuestro estado o el país, sin embargo, cada una de estas narraciones permiten vislumbrar un poco de la realidad llegando ser significativas. Bachelard s.f. en Brogna (2012: 150) plantea que estas: “constituyen un caso particular de lo posible. Son sociológicamente significativas”.

La aplicación de este proyecto hace una evidencia de la realidad laboral de las personas con discapacidad intelectual, pues manifiesta los intereses, aptitudes, habilidades de las personas para su inserción en el campo laboral, las cuales son negadas por las percepciones culturales, políticas, económicas y sociales.

La realización de este proyecto permitió reconocer que se puede incidir en una propuesta de política pública para el estado y el municipio, al igual crear proyectos emprendedores con los estudiantes y así mismo crear en Pachuca un centro de capacitación laboral y de bolsa de trabajo para personas con discapacidad desde un enfoque distinto y no asistencialista donde se permita reconocer las habilidades de las personas, haciendo un trabajo en conjunto con familias, empresas y la parte social. Esto hace que nos impulse para seguir estudiando el campo de la discapacidad en el ámbito laboral o también en otros.

Este proyecto permitió tocar y ser tocadas por un grupo de estudiantes, que al inicio desconocíamos y con el desarrollo de este, aquello que se decía de las personas con discapacidad intelectual paso a ser reconocido de una manera distinta. Hizo comprender que lo que unos dicen siempre existe algo más afondo que no se puede ver hasta vivirlo.

En México se crean programas enfocados a tratar la discapacidad, igualmente se crean programas de incersión laboral, pero aún, sigue siendo necesario crear políticas públicas que garanticen el acceso personas con discapacidad intelectual en oportunidades de empleo. Se requiere de campañas que visibilicen el estigma de lo que es la discapacidad. De igual

modo, es oportuno generar servicios donde los jóvenes puedan insertarse al campo laboral a través de un acompañamiento.

Por último, este proyecto de desarrollo educativo, busca que en otro momento pueda tener un desarrollo más amplio, asimismo pretende que se reconozca que la intervención no es lineal ni ajena a lo que nos pasa. Cuando se realice un diagnóstico se piense en las necesidades sentidas y en las necesidades profundas que existen en cada grupo, persona o comunidad en la que se trabajará.

6.1. Conclusiones personales

Queremos culminar con este último apartado en el que damos cuenta de manera personal lo que nos provocó realizar este proyecto de intervención.

6.1.1. Yessenia

Conoces más un camino por haber viajado por él, que por todas las conjeturas y descripciones en el mundo
(William Hatzlim)

Esta experiencia me permitió descubrir, y conocer otros mundos (sueños, deseos y experiencias) y lo más importante fue relacionarme con personas totalmente agradables, donde conocí sus intereses y sus motivos por seguir y al mismo tiempo reconocer que son personas que merecen ser pensadas y escuchadas.

La propuesta que diseñamos al principio se pensó que fuera dirigida para personas con discapacidad intelectual, sin embargo, no teníamos pensado que pudiera ser para toda persona, si no hubiera sido por aquellos amigos-maestros que llegaron en el proceso del proyecto donde reconocíamos que la idea fuera más amplia pensando en los otros. Esta intervención permitió juntos conocer nuestros derechos y obligaciones que de igual manera reconocer al otro, querer y exigir juntos una inclusión.

La forma que desarrollamos el proyecto fue a partir de ellos, escuchando sus intereses ya que a partir de ello fue que se cambiaron y se agregaron actividades. Lo cual, la función del

asesor no debe limitarse, porque no se trata de quien tiene el poder frente a un cubículo. Si no se trata que todos seamos responsables de todos.

Pensar en el trabajo en equipo para beneficiar a todos. Construir conocimientos a través de anécdotas vividas de cada uno. Considerar que el diseño planeado tendría cambios, considerando los factores y situaciones económicas, familiares, emocionales y de salud. Cuando iniciamos recuerdo que solo entraron siete estudiantes y cuatro de ellos no asistieron uno por situaciones económicas y otro por cuestiones familiares y los demás porque no sabían que ya habíamos iniciado.

El trabajo en grupo es muy agradable porque observas diferentes factores que forman las personas al relacionarse con el otro, también ves las dificultades que se presentan al estar al lado, descubres, y te descubren. Sin embargo, no todos lo trabajan para saber (¿quién eres?) ¿Quién soy? ¿Qué quiero? ¿Qué siento? Al ver que no sabían en que podrían emplearse se diseñaron instrumentos donde tenían que identificar que empleos podían y quisieran realizar.

Con esta actividad descubrimos que tienen conocimientos de varios oficios, unos más, otros menos. Lo más interesante es que a pesar del conocimiento que tienen les gustaría realizar otras funciones que nunca pensaron hacer porque no las conocían, por ejemplo el día que se visitó el salón de la fama un joven menciono que le gustaría trabajar en un espacio como ese porque es un lugar amplio, no ocupan instrumentos peligrosos, el ambiente es muy sano, y porque existe una relación con los otros.

Entonces descubrimos que ellos al tener un contacto con las empresas para identificar que realizan en el campo del empleo donde ellos descubren y expresan como se sintieron, muestran su motivo de conformidad, inconformidad, si les gusta o no y sobre lo que sintieron estar ahí, que lo identificaran fue algo importante .

¿Por qué no ser escuchados? Pensar en los padres de familia o responsables de los jóvenes o adultos fue complejo porque creen que no pueden realizar algo, consideran que es imposible para ellos. Los padres o tutores no sueltan a sus hijos, los protegen mucho, lo cual no les permiten tomar sus propias decisiones, lo cual sabemos que ellos son tan capaces como cualquier otra persona diversa.

Las dificultades que encontramos fue que las percepciones de las personas eran tan negativas cuando les hablábamos de discapacidad intelectual, piensan que ellos son personas que no pueden.

Los jóvenes están muy apegados a sus padres o tutores lo cual no les permiten tomar sus propias decisiones sino que ellos las conozcan para que estén de acuerdo y reciban su aceptación. El compromiso de los jóvenes es muy interesante ya que el interés de conocer información no conocida hacen que el curso taller les interese.

6.1.2. Viridiana

La realidad de un país es muy compleja, muy contradictoria, muy difícil de desentrañar, y para conocer una realidad no es asunto de estar unos días, una semana o dos o tres en un país. La realidad de cada país es una señora bastante misteriosa (Eduardo Galeano).

Este proyecto para mí es un gran aprendizaje en mi vida personal y profesional, pues me hizo conocer personas realmente maravillosas. Es aquí cuando “Yo soy tú, cuando yo soy yo” (Herrero, 2000 cita a Levinas (s.f)), esta frase interpela en mí, en el sentido de ser con las personas, lo que somos, donde nos permitimos ser afectados con eso que pasa. Pasamos nuestro transitar en la escuela haciendo diseños de proyectos, pero, ¿qué tanto dejamos hablar de sí mismos y les damos voz a los otros que han influido en ese trayecto de la realización?

Cuando inicie el proyecto tenía muchas inquietudes, a pesar de haber ya tenido acercamientos con los estudiantes, sentía nervios, una noche antes de asistir con ellos revisaba las planeaciones miraba que más podíamos hacer, en caso de ver que algo estaba muy interesante, tomaba el teléfono y me ponía de acuerdo con mi amiga, mi compañera de trabajo. Cada que llegaba martes transcurría una gran emoción de estar con ellos, aprendiendo, bastaba con ver ese gesto de hospitalidad que ellos tenían al recibirnos, a veces se veían un poco cansados, pero estaban ahí siendo parte de este proyecto.

Pero no sólo los estudiantes tenían ese gesto hospitalario, pues los asesores de cada una de sus materias que tenían nos acogían, siempre nos aportaron mucho conocimiento, recuerdo

que cada uno de esos rostros, habían estado presentes, lo cuales ignoraba los hacía como algo ajeno, ahora esa mirada ajena se convirtió en un gran encuentro.

La visita a las empresas para las prácticas de los estudiantes, me hizo sentir desesperación por el tiempo que cada vez se extendía, enojo de ver como aún de ser empresas inclusivas la palabra discapacidad intelectual es un problema para su producción, hubo cansancio de caminar, esperar, para que nos atendieran. La visita de los chicos a cada una de ellas fue satisfactoria para reconocer la importancia de trabajar con las empresas, la familia, la sociedad, pues son tres factores que siguen negando la existencia de la persona, por un lado la familia que sobreprotege, la empresa que integra, pero excluye, la sociedad que sigue categorizando los unos de otros. Si en momentos me remito hablar como si solo hubiera sido de mí, pero no es así, porque todo esto que me paso fue con ellos. La intervención educativa va más allá de crear estrategias, la intervención se da a partir d construir una relación de encuentro con ese otro que no es ajeno a mí, si no es con nosotros, es aquí cuando debemos de crear acciones encaminadas a aquello que nos construye.

Referencias Bibliográficas

- Aguilar, J.M., y Ander-Egg, E. (1999). Diagnóstico social. Conceptos y metodología. Libro. Recuperado de dspace.usalca.cl/bitstream/1950/9419/1/Diagnostico_Social.pdf
- Ángel, M. (2013). Empleo, Orientación Laboral y RRHH en la Web 2.0. Recuperado de <https://empleate2punto0.wordpress.com/tag/discapacidad/>
- Bellando, E. (s.f.). Organización de las Naciones Unidas. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Recuperado de <http://www.un.org/spanish/disabilities/convention/qanda.html>
- Brogna, P. (2012). Condición social de un adulto con discapacidad intelectual posición social y simbólica de "otro". Tesis para obtener grado de doctorado. Recuperado de <http://132.248.9.195/ptd2013/abril/505451158/505451158.pdf>
- Castillo, E. (s.f.). Milenio. En Hidalgo hay 32 empresas incluyentes. Periódico milenio. Recuperado de http://m.milenio.com/hidalgo/Hidalgo-empresas-incluyentes_0_125387942.html
- Coelho, P. (2010). El buen combate. Recuperado de <http://paulocoelhoblog.com/2010/01/03/el-buen-combate/>
- Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, A.C. (CONFE). (2015). Informe anual. Recuperado de <http://confe.org/wp-content/uploads/2016/10/CONFE-AC.pdf>
- Congreso General de Los Estados Unidos Mexicanos, Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, México D.F., 2011. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD_171215.pdf
- Departamento de Derecho Internacional, OEA. (s.f) Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador". Recuperado de <http://www.oas.org/juridico/spanish/Tratados/a-52.html>.

Distintivo empresa incluyente “Gilberto rincón gallardo”. (2012). Presentación distintivo empresa incluyente GRG. Recuperado de http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/empresa2012/Presentacion%20Distintivo%20Empresa%20Incluyente%20GRG_2012.pdf

Éntrale. (s.f.). Alianza por la inclusión laboral por las personas con discapacidad intelectual. Recuperado de <https://entrale.org.mx/pages/entrale>.

Fernández, C. (2013). La Discapacidad Intelectual en la sociedad. Percepción e integración social. Recuperado de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/53928/1/Clara_Fernandez_Gabalon.pdf

Ferrante, C., y Pia, M. (2014). El aporte de las nociones de cuerpo y Experiencia para la comprensión de la “discapacidad” como asunto político. Revista Chilena de terapia ocupacional. Vol., n°, x.

Francisco, J., y Hernández, H. (S.F).Alteridad e infinito: la substitución en Levinas. Recuperado de summa.upsa.es/high.raw?id=0000001116&name=00000001.original.pdf...pdf

Galarza, M. (2008). Discapacidad intelectual: demanda por un análisis cultural y social crítico en ecuador. Revista sociológica de pensamiento crítico. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/28249694_Discapacidad_intelectual_demanda_por_un_analisis_cultural_y_social_critico_en_Ecuador.

García, A., Solángel, A., y Fernández, M. (2015). La inclusión para las personas con discapacidad: entre la igualdad y la diferencia. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/562/56230213/>

García, Pedro. (2012). Plan de estudios. Derecho laboral. Recuperado [de http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2012/administracion/2/derecho_laboral.pdf](http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2012/administracion/2/derecho_laboral.pdf)

Govela, Roberto. (2012). Las personas con discapacidad intelectual y sus posibilidades de acceso a un desarrollo social. Revista universitaria de desarrollo social. Recuperado de http://www.ixaya.cucsh.udg.mx/sites/default/files/discapacidad_0.pdf.

- Guía para la inclusión laboral de personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas con VIH. (2012). Secretaría del trabajo y previsión social. Recuperado de <http://www.libreacceso.org/wpcontent/uploads/2013/09/GUIAINCLUSIONLABORAL.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2015). Estadísticas a propósito del... día internacional de las personas con discapacidad. Recuperado de <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/discapacidad0.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (México). Las personas con discapacidad en México: una visión al 2010. Cita a Aguado 1993. Recuperado de http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/discapacidad/702825051785.pdf
- Iturbide, R., y Serrano, P. (2004). Manual y Orientación para Personas Con Discapacidad. Recuperado <http://www.discapnet.es/Castellano/comunidad/websocial/Recursos/Documentos/Tecnica/Documents/manual.pdf>
- Jacobo, Z. (2008). Discapacidad y subjetividad. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/270/27012440009.pdf>.
- Jacobo, Z., Mónica., Campos, J., Alvarado, E., Luna, M., Huerta, S., y Adame, E. (2008). Estado actual de la diversidad, integración e inclusión en la política educativa nacional. Lat.-Am. Journal of Fund. Psychopath. Recuperado de http://www.psicopatologiafundamental.org/uploads/files/latin_american/v5_n2/estado_actu_al_de_la_diversidad.pdf
- Kahlo, F. (s.f). Poemas de Frida Kahlo. Recuperado de <http://frida-kahlo-love.tumblr.com/post/105712816317/si-yo-pudiera-darte-una-cosa-en-la-vida-me>
- Levinas, E. (1998). La huella del otro. Recuperado de <http://www.mercaba.org/SANLUIS/Filosofia/autores/Contempor%C3%A1nea/L%C3%A>

- Libro la Inclusión Laboral en México: Avances y retos. (2015). [Pdf]. Recuperado de http://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/Libro-Inclusion%20Laboral%20en%20Mexico-Avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf
- Lozano, N. (2017). El nacimiento del derecho del trabajo. Libro. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/5.pdf>
- Marías, J. (1949). La razón en la filosofía actual. Actas del Primer Congreso Nacional de Filosofía. Recuperado de <http://www.filosofia.org/aut/003/m49a0936.pdf>.
- Montero, M. (2006). Hacer para transformar. El método en la psicología comunitaria. Recuperado de [file:///C:/Users/YOLO/Downloads/Montero%20Hacer%20Transformar%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/YOLO/Downloads/Montero%20Hacer%20Transformar%20(1).pdf)
- Nava, R., y Liñan, M. (2014). Integrados al mundo laboral. Recuperado de <https://www.somosindustria.com/articulo/integrados-al-mundo-laboral/>
- Nuevo Plan de Estudios de la Preparatoria Abierta. (2014). Documento preparatoria abierta. Recuperado de http://www.prepaabiartadf.sep.gob.mx/plan_estudios/documentobase-pa-nuples.pdf
- Villa, Nuria. (2006). La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Recuperado de http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO10299/inclusion_progresiva.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo. (1958) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- Pie, A. (2011). Deconstruir la discapacidad para repensar la autonomía: Propuestas para una pedagogía de la interdependencia. Recuperado de <http://www.cite2011.com/Comunicaciones/A+R/007.pdf>
- Pié, A. (2014). Por una corporeidad postmoderna. Recuperado de <http://www.researchgate.net/publication/272166377>

Plan Estatal de Desarrollo Hidalgo 2016-2022, Visión prospectiva 2030. Recuperado de <http://www.hidalgo.gob.mx/Plan%20Estatal%20de%20Desarrollo%201%20Feb%202017.pdf>

Plan Municipal de Desarrollo 2016-2020. Recuperado de http://201.175.20.240/PortalWebN/PMD_2016-2020.pdf

Plan Municipal de desarrollo Mineral de la Reforma 2016-2020. Recuperado de http://www.mineraldelareforma.gob.mx/Transparencia/articulo71/fraccionI/a/plan_municipal.pdf

Programa Especial Transversal de Asistencia Social con Desarrollo Humano 2014-2016. Recuperado de http://sepladerym.hidalgo.gob.mx/institucional/Programas/docs/especiales/Asistencia_Social_Desarrollo_Humano.pdf

Programa Especial Transversal de Asistencia Social con Desarrollo Humano 2014-2016. Recuperado de http://sepladerym.hidalgo.gob.mx/institucional/Programas/docs/especiales/Asistencia_Social_Desarrollo_Humano.pdf

Rieznik, P. (2001) Trabajo una definición antropológica. Recuperado <http://www.razonyrevolucion.org/textos/revryr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>

Samaniego, P. (2006). Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica. Recuperado de <http://www.discapnet.es/Castellano/comunidad/websocial/Recursos/Documentos/Tecnica/Documents/79216aa9238145598a639e0518e5d808Aproximacionalarealidad.pdf>

Secretaría de Desarrollo Social. (2016). Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en México. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/126572/Diagnostico_sobre_la_Situacion_de_las_Personas_Con_Discapacidad._Mayo_2016.pdf.

Skliar, C. (s.f). Discursos y prácticas sobre la deficiencia y la normalidad. Las exclusiones del lenguaje, del cuerpo y de la mente. Recuperado de http://canales.org.ar/archivos/lectura_recomendada/Skliar-Santilla-1.pdf

Soto, N. (2007). ¿Diversidad-inclusión vs transformación? Universidad de San Buenaventura Seccional Medellín. El ágora usb. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4077/407748997011.pdf>.

Carbonell, M., Rodríguez, J., Zepeda, R., García, C., y Gutiérrez, R. (2007). Discriminación, igualdad y diferencia política. (1.ª ed.). México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación Editorial.

Anexos

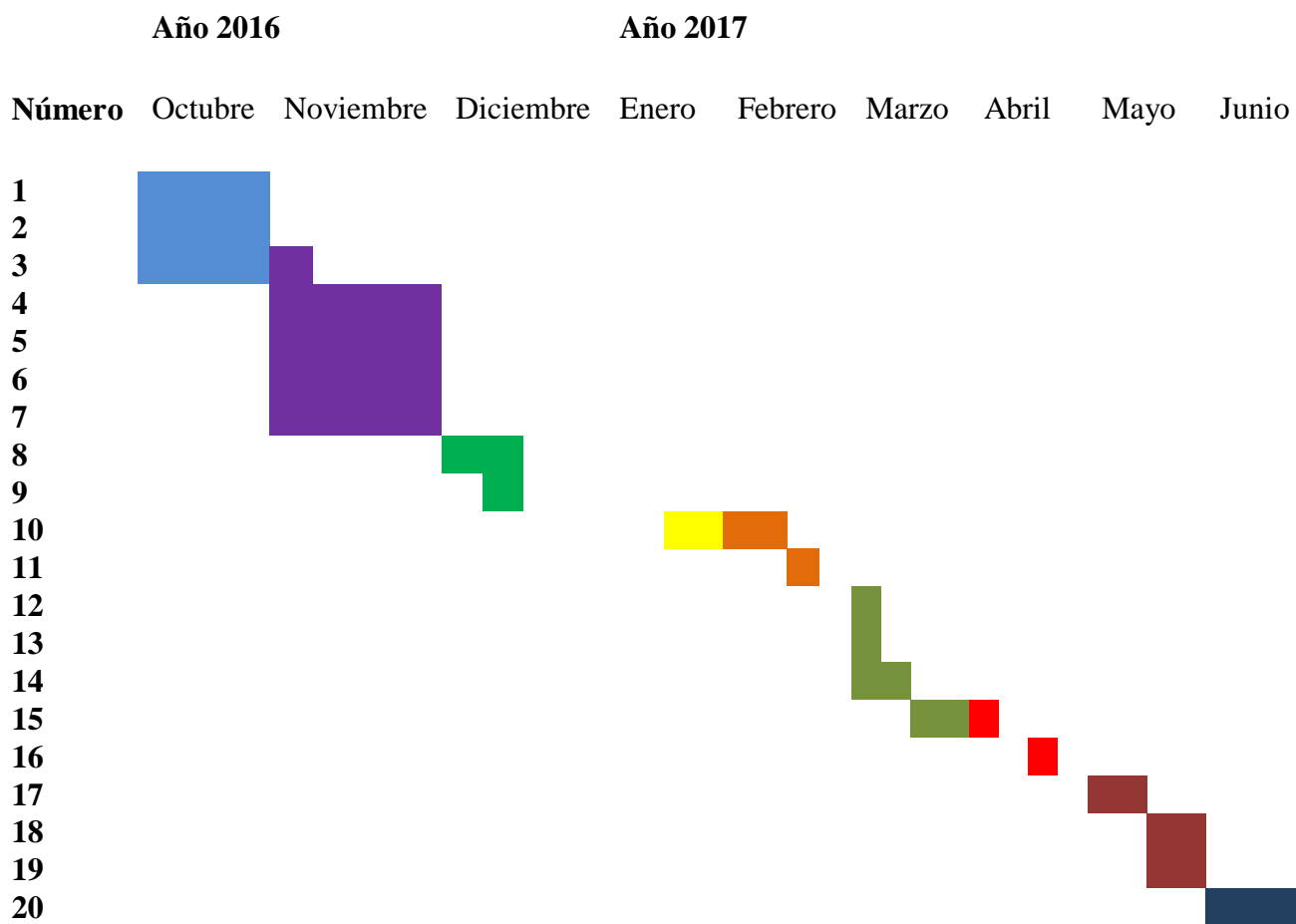
Anexo1. Plan de trabajo

No.	Nombre de la actividad	Fecha de la actividad	Horas asignadas
1	Visitar a la institución		2 horas
	Conocer a las personas con quienes se pretende trabajar.	14 de octubre de 2016.	
2	Comunicar a la institución CAED por medio de un oficio. Y seleccionar seis estudiantes del grupo de discapacidad intelectual.	28 de octubre de 2016.	2horas
3	Realizar una entrevista a cada estudiante elegido.	28 de octubre y 4 de noviembre de 2016.	4 horas
4	Recabar información de las entrevistas.	7 de noviembre de 2016.	5 horas
5	Análisis de las 6 entrevistas.	7 al 11 de noviembre de 2016.	8 horas
6	Selección de las posibles necesidades que percatan los jóvenes.	14 de noviembre de 2016.	5horas
7	Sugerir, una posible propuesta para la necesidad que se detecta de los jóvenes.	15 al 18 de noviembre de 2016.	3 horas

- | | | | |
|-----------|--|--------------------------|----------|
| 8 | Entrega un informe al profesor de la materia “proyectos laborales y sus adaptaciones”. | 16 Diciembre de 2016. | 1 hora |
| 9 | Reunión con los estudiantes del CAED para explicarles en que consiste el segundo momento del proyecto. | 20 Diciembre de 2016. | 1 hora |
| 10 | Diseño de estrategias para el proyecto de intervención. | Enero – Febrero de 2017. | 10 horas |
| 11 | Elaboración de los instrumentos de evaluación para el proyecto. | 24 febrero de 2017. | 5 horas |
| 12 | Visita a la institución CAED para aplicar diseño del proyecto. | 6 de marzo de 2017. | 1 hora |
| 13 | Se realizará una plática con los estudiantes para mencionar los días y horarios del proyecto. | 6 de marzo de 2017. | 1 hora |
| 14 | Aplicación de la primera fase del proyecto en la institución CAED. | Marzo de 2017. | 4 horas |
| 15 | Aplicación de la segunda fase del proyecto en la institución CAED. | Marzo y abril de 2017. | 6 horas |
| 16 | Aplicación de la tercera fase en la institución CAED. | Mayo de 2017. | 6 horas |
| 17 | Aplicación de la cuarta fase en la institución CAED. | Mayo de 2017. | 4 horas |
| 18 | Evaluación del diseño del proyecto. | Mayo de 2017. | 1 hora |

19	Análisis de resultados.	19, 20, 21 de mayo de 2017.	10 horas
20	Elaboración de informe de resultados, para entregar de proyecto.	24, 25, 26, 27,28 de mayo de 2017.	16 horas
21	Entrega del proyecto (diseño, evaluación).	Junio mayo de 2017.	2 horas.

Anexo 2. Cronograma



Anexo 3. Guion de entrevista



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA EN HIDALGO
SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR
DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN Y SUPERACIÓN DOCENTE



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL-HIDALGO
SEDE PACHUCA

Entrevista

Este instrumento tiene la finalidad de recabar información para identificar las habilidades, debilidades y fortalezas para intervenir a las necesidades que requieren para el campo laboral.

Nombre:	Sexo		Estudias		Carrera profesional/ carrera técnica	Trabajas		Estado civil:	Edad:	Fecha de la aplicación:
	M	F	Si	No		Si	No			

Información Personal

1. ¿Qué es lo que realizas en tus tiempos libres?
2. ¿Cómo te ves en futuro de acuerdo a tu desarrollo personal?
3. ¿Has sufrido algún tipo de discriminación?
4. ¿Qué significado tiene para ti, discapacidad?
5. ¿Qué cosas te gustaría saber, hacer o aprender?
6. ¿Qué tipo de estudios has cursado?

Familiar

7. ¿Con quién vives?
8. ¿Cómo es tu relación familiar?

9. ¿Tu familia te apoya económicamente?, ¿Por qué?
10. ¿Has trabajado con algún familiar?
11. ¿Es importante para ti vivir solo?

Conocimientos del Ámbito laboral

12. ¿Qué implica para ti tener un trabajo?
13. ¿Consideras que hay posibilidades de empleo o trabajo para todos?
14. ¿Conoces los derechos que tienes como trabajador?
15. ¿Conoces instituciones que brindan apoyo para trabajar?
16. ¿Qué se supone para ti tener dinero propio?

Experiencias en el campo laboral

17. ¿Has ido en algún momento a buscar empleo?
18. ¿Cómo te sientes con el trato que te dan cuando pides empleo?
19. ¿A los cuántos años empezaste a buscar empleo?
20. ¿Cuál es el proceso que utilizaste para buscar empleo?
21. De los trabajos que has ido buscar empleo ¿Cuántos te han llamado o contratado?
22. ¿En qué tipo de trabajos has participado?
23. De los trabajos que has tenido, ¿cuáles te han llamado la atención?
24. ¿Cómo ha sido la relación que tienes con tus compañeros de trabajo?
25. ¿Has tenido algún impedimento en tus funciones laborales?
26. ¿A partir de que iniciaste a trabajar tienes la libertad para hacer las cosas que quieres?
27. ¿Qué tipo de decisiones tomas ahora que antes no podías tomar?
28. ¿Qué cosas son las que te gustaría hacer en un trabajo?
29. ¿Qué puesto te gustaría desempeñar en un trabajo?
30. ¿Te gustaría trabajar para alguien o trabajar para ti?

Anexo 4. Ficha de los estudiantes



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA EN HIDALGO
SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR
DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN Y SUPERACIÓN DOCENTE



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL-HIDALGO
SEDE PACHUCA
ELABORADO POR: VIRIDIANA RIVERA GOMEZ
YESSENIA ÁNGELES GARNICA

Datos de la entrevista

No. Ficha:	Fecha de aplicación:
Hora de inicio:	Hora de termino:

Información Personal

Nombre:		
Diagnóstico:		
Fecha de nacimiento:	Edad:	Estado civil:
Lengua adicional o materna :		
Dirección:	Correo electrónico:	
Teléfono celular:	Escolaridad:	
Expectativas	Intereses	

Datos Familiares

Nombre de la mamá:	Edad:	Ocupación o Profesión:	Estado civil:
Perspectiva de los padres			
Ahora		Futuro	

Nivel Educativo

Historial académico	Actualmente

Perspectiva a futuro

Escolar	Laboral		
	Servicio	Horas de trabajo	Sueldo

Experiencia Laboral

--

Actividades Cotidianas

Rutina semanal:	Actividades que le gustan hacer:	Actividades que no le gusta hacer:

Anexo 5. Estrategias

FASE 1

Capacitación “Tus derechos laborales y obligaciones laborales”

Sesión: 1

Fecha: 14 de marzo de 2017

Objetivo: los estudiantes reconocen e identifican sus derechos laborales y obligaciones laborales.

Participantes: 11 estudiantes

Tiempo destinado: 2 horas

Tiempo	Actividad	Descripción	Material
10 minutos	Bienvenida Presentación	Antes de comenzar las actividades, se les preguntará a los estudiantes ¿Cómo están?, ¿cómo se sienten? Después de compartir algunas respuestas, se les dará a conocer el proyecto y su desarrollo, junto con el plan de trabajo. El segundo momento para seguir las actividades: se les preguntará ¿cuáles son las expectativas de este proyecto? o ¿qué esperan de este proyecto?, lo cual deberán escribir en una hoja y posteriormente leerla.	 Hojas Lapicero Cañón Laptop

¿Qué es un derecho laboral?

En esta actividad, se les pedirá que participen y den a conocer sus ideas sobre la siguiente pregunta: ¿para ti que significa el derecho laboral?, tendrán un papel bond, donde anotarán las ideas para después compartirlo.

40 minutos

Se les explicará mediante un mapa mental ¿Qué es un derecho laboral? a la par de sus ideas, mostrando ejemplos.

Papel bond
Plumines

¿Cuáles son las obligaciones laborales?

En la siguiente actividad se les pedirá que realicen cuatro equipos de dos personas y un equipo de tres personas.

Papel bond
Plumines
Cinta adhesiva

Se reproducirán dos videos uno referente a las obligaciones laborales del patrón y otro referente a las obligaciones laborales del empleado.

Cada equipo tendrá un papel bond, en ello realizarán un cuadro comparativo dónde escribirán en el lado derecho “obligaciones del patrón” y en el lado izquierdo “obligaciones del empleado”.

45 minutos

Ejemplo:

Obligaciones laborales del empleado.	Obligaciones laborales del patrón.
1. Idea 1. 2. Idea 2.	1. Idea 1. 2. Idea 2.

20
minutos

Evaluación

Se les entregarán tres frases relacionadas con las obligaciones del empleado y el patrón, y tres derechos del empleado y patrón. Los estudiantes tendrán que identificar cada una de las frases y plasmarlas en el papel bond.

Frase 1: “Otorgar permisos de paternidad de cinco días laborales con goce de sueldo”.

Frase 2: “Negarse a aceptar trabajadores por razones de origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio discriminatorio”.

Frase 3: “Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga”.

Derecho 1: “Negarse a aceptar trabajadores por razones de origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio discriminatorio.”

Derecho 2: “La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo

Hojas

Cinta

adhesiva

nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;”

5 minutos

Al finalizar se les preguntará a los estudiantes, ¿qué les gusto de la sesión?, ¿les gusto la forma de trabajar?, ¿les disgusto algo de la sesión? ¿Qué les gustaría agregar en la sesión?

Ninguno.

FASE 1

Capacitación “Tus derechos laborales y obligaciones”

Sesión 2

Fecha: 21 de marzo de 2017

Objetivo: Los estudiantes reconocen e identifican sus derechos laborales, así como sus obligaciones laborales.

Participantes: 11 estudiantes

Tiempo destinado: 2 horas

Tiempo	Actividad	Descripción	Material
10 minutos	Bienvenida	Para dar inicio a la sesión se les realizara dos preguntas: ¿Cómo están?, ¿Cómo se sienten?	Ninguno
		Posteriormente se les preguntará ¿qué recuerda de la primera sesión?	
		Los participantes formaran un equipo de seis personas y uno de cinco personas. Cada equipo tendrá dos papeles bond, donde escribirán lo que significa empleo y en el otro papel lo que	4 plumines. 4 pliego de papel bond.

¿Qué diferencia hay entre trabajo y empleo?

significa trabajo, para ello ambos equipos se les darán veinte imágenes referidas al empleo y al trabajo para que las puedan integrar a su papel bond.

2 cinta adhesiva.
20 imágenes:
10 de empleo y 10 de trabajo.

Ejemplo, imágenes de empleo:



Figura 1.

Figura 2.

Pizarrón

Plumones para pizarrón

2 horas

Ejemplo, imágenes de trabajo:



Figura 1.



Figura 2.

1.

Computadora

Proyector

Se pretende que los participantes trabajen en equipo y puedan diferenciar lo que implica la palabra empleo y trabajo.

Cada equipo explicará porque decidió poner las imágenes en cada lámina.

Y para terminar se darán a conocer el significado de cada palabra y la diferencia que hay entre el empleo y el trabajo y algunos ejemplos de ellos.

En esta actividad se les cuestionará acerca de la constitución a través de un juego llamado “la papa caliente” en la cual los estudiantes tendrán

¿Qué dice la que cantar lo siguiente:

constitución

mexicana de

los estados La papa caliente estaba en un sartén...tenía
unidos mucho aceite, quién se quemó... uno, dos y tres
mexicanos? al terminar de cantar. El estudiante que se haya quemado tendrá que contestar alguna pregunta como:

¿Conoces la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos?

¿Para qué sirve la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos?

¿Recuerdas alguno artículo Constitucional con respecto al derecho laboral?

¿Identificas que artículos menciona la Constitución sobre el empleo?

Al terminar el juego se explicará por medio de un mapa mental la importancia de reconocer los artículos que menciona la constitución del empleo.

La
 convención
 de los
 derechos de
 las personas
 con
 discapacidad

En esta actividad se reproducirá un video enfocado a la convención, terminando este se les hará una pregunta.

¿Para qué sirve la convención?

Cada una de las respuestas se anotará en un pizarrón.

<https://www.youtube.com/watch?v=xv4aMOsB2Rg>

Proyector
 Computador
 a
 Lapiceros
 Hojas

Ley Integral
 para las
 Personas
 Con
 Discapacida
 d del Estado
 Hidalgo

La presente actividad constará de entregar cierta cantidad de papelitos referente a lo que menciona dicha ley, enfrente del pizarrón abran palabras claves para que los estudiantes lo puedan relacionar.

Hojas
 Lapiceros
 Cinta
 adhesiva.
 Pizarrón

Evaluación
 final de la
 fase y sesión

Foro

Se iniciará a través de tres preguntas ejes

¿Por qué considero que estas convenciones son importantes?

Hojas
 blancas
 Lapiceros

¿Qué agregaría a cada una de ellas?

¿Considero que hace falta algo en ellas?

Se retroalimentara sobre lo visto en las dos sesiones así mismo se preguntará ¿Qué recuerdan?, ¿Qué encontraron?, ¿Qué desarrollaron? ¿Qué consideran que hace falta? Su respuesta ira en una hoja.

FASE 2

Orientación “Reconocimiento de habilidades laborales “

Sesión 3

Fecha: 28 de marzo de 2017

Objetivo: Los estudiantes reconocen sus habilidades que poseen, para llegar a su integración laboral.

Participantes: 11 estudiantes.

Tiempo destinado: 2 horas

Tiempo	Actividad	Descripción	Material
10 minutos	Bienvenida Presentación	Al comienzo de iniciar las actividades, se les preguntará a los estudiantes ¿Cómo están?	Hojas Lapicero Cañón

Después de algunas Laptop respuestas, se les dará a conocer el desarrollo de la fase junto con el plan de trabajo.

Papel bond

40 minutos

¿Qué es habilidad?

En esta actividad se les Plumines preguntará que saben de la palabra habilidad, qué han escuchado y ¿Qué creen que es?

Posteriormente los estudiantes doblarán una hoja a la mitad donde escribirán en la parte de abajo aquellas cosas que no les gusta hacer y en la parte superior tendrán que escribir aquellas cosas que les gusta realizar en la vida.

Al terminar tendrán que ponerle su nombre y pasárselo a otro compañero y tendrán

que escribir aquellas cosas positivas y negativas que conozcan de quien les toco.

Después los estudiantes tendrán que leerlo que les escribieron su compañeros y platicar si conocían esa habilidad que les escribió sus compañeros o no la conocían.

Deberán de enumerar las acciones que les gusta

45 minutos

¿Cuáles son mis habilidades?

Cuestionario

Los participantes Lapiceros responderán un cuestionario.

Como trabajo extra se les pedirá a los participantes, un video

de 3 a 5 minutos, donde ellos graben aquello que les gusta de acuerdo a la actividad que enumeraron en la primera actividad.

20 minutos

¿Cuáles son mis intereses?

En una hoja en blanco los participantes harán una tabla donde pondrán de lado derecho los labores que más les gusta hacer y en el lado izquierdo las profesiones que se pueden relacionar.

Hojas
blancas
Lapiceros

Compartirán con sus compañeros su tabla y opinarán sobre su elección de profesiones

15 minutos

Evaluación

Se describirá en una hoja qué diferencias

Cierre

hay de habilidad e blancas
intereses.

Lapiceros

Se les preguntará, ¿qué
les gusto de la sesión?,
¿les gusto la forma de
trabajar?, algo que no te
haya gustado se la
sesión.

FASE 2

Orientación “Reconocimiento de habilidades laborales “

Sesión 4

Fecha: 4 de abril del 2017

Objetivo: Los estudiantes reconocen sus habilidades que poseen, para llegar a su integración laboral.

Participantes: 11 estudiantes.

Tiempo destinado: 2 horas

Duración	Actividad	Descripción	Material
10 minutos	Bienvenida	Para iniciar la sesión se les hará dos preguntas: ¿Cómo están?	Plumón para pizarrón

		Posteriormente se pregunta qué recuerda de la primera sesión.	
40 minutos	¿Qué me gusta hacer?	.	Proyector
		Presentación de los videos de lo que les gusta hacer	Computadora
30 minutos	Mis intereses ocupacionales	En esta actividad se les entregará a los participantes una lista de diferentes actividades que se llegan a realizar en diversos lugares, marcando con una X cuál son las que les gusta más.	Hojas Lapiceros
		Al término se les preguntará qué es lo que les gusta de esas actividades.	
20 minutos	¿Cuáles son mis prioridades	Se les entregará a los participantes una escala	Hojas

para el campo laboral? de estimación donde blancas tendrán que seleccionar la afirmación que consideren más adecuada.

20 minutos Evaluación Se les preguntará, ¿Qué les gusto de la sesión?, ¿les gusto la forma de trabajar?, ¿Algo que no te haya gustado se la sesión? ¿Qué pudieron identificar?

FASE 2

Orientación “Reconocimiento de habilidades laborales”

Sesión 5

Fecha: 25 de abril de 2017

Objetivo: Los estudiantes reconocen sus habilidades

Participantes: 11 estudiantes

Tiempo destinado: 2 horas

Duración	Actividad	Descripción	Material
10 minutos	Bienvenida	Para iniciar la sesión se les hará dos preguntas: ¿Cómo están? Posteriormente se pregunta qué recuerda de la	

primera sesión

Mis aptitudes destrezas	Se aplicará un cuestionario sobre sus características personales a cerca de su iniciativa y aptitud al campo al campo laboral.	Cuestionario Lapiceros Listas de actividades Pizarrón
----------------------------	--	--

Se les explicará que significa la palabra aptitud.

Motivaciones ante el empleo	Esta actividad, está dirigida a hacer una valoración sobre los motivos por los que desean emplearse.
--------------------------------	--

1. Se les entregará a los participantes una lista de seis campos de interés con relación al por qué les gustaría emplearse.
2. Los participantes ordenaran según la importancia que tienen los campos de interés.

3. Posteriormente

rodearán con un círculo los campos de interés que sean más importantes para ellos en estos momentos.

Frases de empleo

Se les dará a los participantes una lista de frases referente a su motivación para buscar empleo, seleccionarán las que más les gusten. Después responderán por qué consideran que es su motivación.

Se hará una relación en el pizarrón de las frases que se repitan por participante.

¿Qué hay de empleos en el periódico?
Se revisarán en el aula la sección de empleo del periódico, después de que miren las diferentes

Periódico
Hojas

opciones de empleo, los participantes tendrán que recortar los que más les agraden y pegarlos en un cuadro, enfrente de ellos deberá colocar cuanto es lo que se gana.

Resistol
Tijeras
Lapicero

Evaluación fase y sesión Se retroalimentara sobre lo visto en las tres sesiones, ¿Qué recuerdan?, ¿Qué encontraron?, ¿Qué desarrollaron?

Hoja
Lapiceros

Partir de ahí mencionar algunos temas vistos en las sesiones y retroalimentarlas.

Se les preguntará, ¿qué les gusto de la sesión?, ¿les gusto la forma de trabajar?, algo que no te haya gustado se la sesión.

Cada una de las respuestas lo describirá en una hoja.

Asesoramiento de prácticas laborales

Sesión 6

Fecha: 2 de mayo al 6 de mayo del 2017

Objetivo: los estudiantes aplicarán sus habilidades laborales en un trabajo

Participantes: 11 estudiantes con discapacidad intelectual.

Tiempo destinado: 2 horas

Tiempo	Actividad	Descripción	Material
Indefinido	Búsqueda de lugares para prácticas laborales	de Elaboración de oficios para	Oficios
	Asignación de lugares	de Establecer a los chicos en las diversas instituciones	
	Evaluación	Elaboración de un escrito de cómo nos sentimos, que reconozco, que no me gustó tanto del asesor como del estudiante.	Hojas Lapiceros
		En cada visita laboral se llenará unos instrumentos	

FASE 3

Asesoramiento de las prácticas laborales

Sesión final

Fecha: 9 de mayo del 2017

Objetivo: los estudiantes aplicarán sus habilidades laborales en un trabajo

Participantes: 11 estudiantes

Tiempo destinado: 2 horas

Duración	Actividad	Descripción	Material
10 minutos	Bienvenida	Para iniciar la sesión se les hará dos preguntas: ¿Cómo están?	
	Promoción de lo que aprendí	Realización de un evento organizado por los estudiantes	
	Evaluación	Se retroalimentará sobre lo visto en las tres sesiones, ¿Qué recuerdan?, ¿Qué encontraron?, ¿Qué desarrollaron? ¿Con que se quedan?	Guion de entrevista
		Se llevará a cabo por una entrevista individual.	

Anexo 6. Guion de observación

El presente guion de observación tiene la finalidad de valorar las actividades desarrolladas

Datos:

Fecha: _____

Hora de inicio: _____

Hora de término: _____

Observadora: _____

Lugar: _____

Tema de la sesión:

Organización del espacio físico:

Números de asistentes en la sesión:

Actitudes relevantes de los miembros:

Relación del grupo con el que dirige la sesión:

Relación del que dirige la sesión con el grupo:

Observaciones generales

CONDICIONES GENERALES DE NUESTRA PARTICIPACIÓN

1. Nuestro rol fue estar observando y participando en las técnicas que fueron aplicadas:
2. Nuestra ubicación en el espacio durante la sesión:

Anexo 7. Guía de actividades



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



SEDE PACHUCA

Guía de actividades

Esta guía se diseñó con la finalidad de identificar las habilidades de algunos estudiantes del CAED, estos datos se utilizarán para fines educativos y de uso confidencial.

Fase 2: Reconocimiento de habilidades	
Día de aplicación: 28 de marzo de 2017	Sesión 3
Nombre:	Edad:

Yo puedo trabajar como

Mozo/a de almacén. Ayudante/a fontanero/a. Camarero/a. Monitor/a. Cajero/a. Montador/a. Ayudante/a de carpintero/a. Jefe/a de planta. ☒ Tendero/a. Vendedor/a. ☒ Ayudante/a de pastelería. Guarda jurado. Pinche de cocina. Carpintero/a. Ayudante/a de mecánico/a.

- Repartidor/a.
- Auxiliar de guardería.
- Peón albañil.
- Auxiliar de oficina.
- Telefonista.
- Auxiliar de artes gráficas.
- Secretario/a
- Tareas de limpieza
- Informático/a
- Ayudante/a de jardinero/a
- Costurero/a.
- Ayudante/a en una herrería.
- Ordenanza.
- Pintor/a.
- Mensajero/a.
- Ayudante/a de biblioteca.
- Ordenanza
- Azafato/a.
- Ayudante de estilista
- Ayudante de panadero/a.

Mis actitudes

Instrucciones: Señala con una cruz, en qué grado crees que tienes las actitudes que se indican en el cuadro.

Grado de dominio de actitudes				
Actitud	Mucho	Bastante	Medio	Nada
Resistente a la rutina				
Dispuesto/a al trabajo				
Perfeccionista				

Paciente				
Tranquilo/a				
Optimista				
Organizado/a				
Amable				
Sensible				
Respetuoso				
Dialogante				
Sociable				
Responsable				
Cooperativo				

Mis competencias

Conocimientos de formación	de	Destrezas	Actitudes

Labores que me gustan hacer	Profesiones con las que se relacionan

Mis intereses ocupacionales

Instrucciones: esta actividad está dirigida para hacer una reflexión de aquellas acciones que sabes realizar o te gustan hacer, marca con una X lo siguiente:

<p>Aire libre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Podar plantas • Mantener un huerto • Hacer arreglos florales • Cuidar animales <p>Técnico-manual</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reparar electrodomésticos • Pintar habitaciones • Restaurar muebles • Arreglar enchufes • Plomería
--

Científico-abstractas

- Combinar alimentos
- Hacer perfumes
- Combinar y crear licores
- Controlar las calorías
- Inventar remedios caseros
- Manejar productos químicos

Sociales

- Hacer visitas a personas mayores.
- Hacer trabajos voluntarios en asociaciones.
- Participar a favor de una asociación benéfica.
- Cuidar niños.
- Acompañar a escolares de excursión
- Preparar celebraciones
- Atender a familiares enfermos.

Comerciales

- Vender ropa/bisutería
- Vender electrodomésticos/ muebles
- Vender lotería escolar

Administrativas

- Ir de compras
- Cobrar cheques
- Ahorrar
- Administrar el sueldo
- Manejar tarjetas de crédito
- Controlar los recibos.

Musicales

- Tocar algún instrumento
- Escuchar música
- Cantar
- Inventar canciones.

Artísticas

-
- Pintar y/o dibujar
- Poner y decorar la mesa
- Componer el menú de las fiestas
- Inventar una nueva receta
- Coser ropa
- Hacer bisutería
- Decorar la casa.

Ocio

- Ir a conciertos, teatro, opera
- Leer un libro
- Ir al cine
- Leer periódicos o revistas
- Escribir un diario
- Escribir poemas.

Recortar anuncios de periódicos

De la lista de periódicos responde las siguientes preguntas:

¿Qué es lo que te interesa de esos puestos de trabajo?

¿Con qué actividad profesional se relacionan cada uno de los puestos de trabajo que has elegido a través de los anuncios? (Escribe tu respuesta en el cuadro)

Puesto de trabajo	Formación

Sesión:

Motivaciones ante el empleo

Esta actividad, está dirigida a hacer una valoración sobre los motivos por los que desean emplearse.

4. Ordena, según la importancia que tienen para ti, los siguientes campos de interés.
5. Posteriormente rodea con un círculo los campos de interés que sean más importantes para ti en estos momentos.

Familia
Empleo
Autorrealización
Éxito
Posición social
Salud
Dinero

6. ¿Cuáles de las siguientes frases consideras que son tu motivación para buscar empleo?

Tener éxito en la vida
Ganar un salario
Poner en práctica lo estudiado
Aprender algo nuevo
Relacionarme con otras personas
Formar una familia
Ser independiente

La presente escala de estimación tiene la finalidad de conocer las características personales de los once estudiantes del Centro de Atención a Estudiantes con Discapacidad, para determinar sus prioridades, sus iniciativas, para el campo laboral.

Señala con una x la opción que consideres más adecuada

No.	Afirmación	Siempre	Nunca	A veces
1	Sigo haciendo un trabajo aunque tenga dificultades.			
2	Las situaciones nuevas me ponen nervioso/a			
3	Mi estado de ánimo cambia con facilidad.			
4	Ante las dificultades que encuentro me siento tranquilo/a			
5	Me canso rápidamente de una actividad			
6	Siempre consigo decir lo que pienso			
6	Sigo las instrucciones que me dan.			
7	Llevo a cabo lo que me propongo.			
8	Llevo a cabo lo que me propongo.			
9	Me gusta aportar ideas			
10	Me siento muy bien hablando con la gente			
11	Prefiero trabajar en grupo			
12	En mi tiempo libre busco estar con gente			
13	Si me proponen cosas interesantes cambio mis planes.			
14	No me gusta hacer cosas distintas de las que hago habitualmente.			

Como influye mi familia en mí

No.	Afirmaciones	Siempre	A veces	Nunca
1	Siento que mi familia me considera alguien importante			
2	Siento que mi familia valora mis opiniones, consejos, decisiones, etc.			
3	Me gusta ayudar con algún gasto de dinero a mi familia			
4	Siento que mi familia toma decisiones por mí.			
5	Mi familia me ayuda a buscar empleo			

Anexo 8. Ficha para el ajuste laboral

Marcar el grado de ajuste entre una oferta laboral y las preferencias de la persona, según el grado de coincidencia.

Nombre:

Fecha:

Observación en relación **Ajuste entre las preferencias de**
relación de la persona al puesto de trabajo **trabajo y las preferencias y las**
relaciones

Modelo de plan de apoyos adaptado al contexto laboral

Complete los espacios en blanco en los ejes del gráfico con las áreas donde la persona necesita apoyo.

Sitúe en la escala de 0 a 10 la intensidad del apoyo (Puntuación del apoyo) en cada caso (0 significa ausencia de apoyo y 10 nivel de intensidad máximo del apoyo). Luego una los puntos marcados de las intensidades en cada eje y obtenga el patrón de apoyos de la persona.

Comprensión de instrucciones

No comprende ninguna de las instrucciones de la prueba específica que se le dan.

Comprende y ejecuta una o dos instrucciones de la prueba específica.

Comprende y ejecuta tres o cuatro instrucciones de la prueba específica.

Comprende todas las órdenes de la prueba específica, pero solicita aclaraciones o repetición de las instrucciones en más de dos ocasiones o/y se demora en la ejecución.

Comprende todas las órdenes de la prueba específica solicitando aclaraciones o repetición de las instrucciones en un máximo de dos ocasiones y las ejecuta sin dilación

Velocidad lectora

No es capaz de leer o lo hace de forma incomprensible para el evaluador.

Lee correctamente menos de 100 palabras o lo hace silabeando o uniando palabras en la prueba específica.

Lee correctamente entre 101 y 120 palabras en la prueba específica

Lee correctamente entre 121 y 150 palabras en la prueba específica.

Lee correctamente más de 150 palabras en la prueba específica.

Comprensión lectora

Responde correctamente menos de dos ítems de la prueba específica.

Responde correctamente dos o tres ítems de la prueba específica.

Responde correctamente entre cuatro y seis ítems de la prueba específica.

Responde correctamente entre cuatro y seis ítems de la prueba específica.

Responde correctamente más de ocho ítems de la prueba específica.

Escritura

Es capaz de copiar palabras escritas desde un modelo y escribir alguna palabra suelta, como, por ejemplo, su propio nombre.

Es capaz de escribir con lentitud frases difícilmente inteligibles y con numerosos errores ortográficos y gramaticales.

Escribe frases con significado, si bien con errores gramaticales y/u ortográficos.

Construye frases semánticamente correctas y respetando las normas gramaticales básicas. La caligrafía y la ortografía son correctas.

Proyecto personal

No expresa objetivos de ningún tipo, únicamente necesidades inmediatas.

Expresa únicamente objetivos a corto plazo, de consecución inmediata e

Toma decisiones

No participa en las decisiones en torno a situaciones que le afectan directamente. Son otras personas significativas quienes lo hacen por él.

Si bien se consulta con él, son otros quienes asumen generalmente las decisiones

inconexa entre sí.

respecto a su propia vida.

. Expresa objetivos a corto, medio y largo plazo pero sin seguir un plan organizado y no siempre planteados de manera realista.

No toma decisiones sin antes consultar con otras personas significativas

Posee objetivos a corto, medio y largo plazo organizados según un plan y planteados de manera realista.

Si bien en ocasiones consulta con otras personas significativas para él, es generalmente él mismo quien asume las decisiones respecto a su propia vida.

Desplazamientos

Gestión de actividades personales

Es acompañado por otras personas para cualquier tipo de desplazamiento.

Otras personas le preparan todo aquello necesario para el desarrollo de sus actividades

Se desplaza a entornos cercanos y toma los transportes habituales, siempre con la supervisión de otras personas. Para cualquier otro tipo de desplazamientos es acompañado por otras personas.

Precisa de ayuda para preparar tanto las actividades habituales como excepcionales.

Se desplaza a entornos cercanos y toma por sí solo transportes que utiliza de manera habitual. Cuando realiza desplazamientos no habituales, es acompañado por otras personas.

Prepara aquello necesario para desarrollar sus actividades cotidianas. Para actividades de tipo excepcional precisa que una persona significativa para él se lo indique.

Se desplaza a entornos cercanos y toma por sí solo transportes que utiliza de manera habitual. Cuando realiza desplazamientos no habituales, otras personas supervisan el trayecto

Organiza y prepara de forma completamente autónoma todas sus actividades.

Se mueve autónomamente y toma por sí solo todo tipo de transportes sin necesidad de acompañamiento ni seguimiento, tanto a aquellos lugares a los que acude habitualmente como a lugares a los que acude por vez primera.

Gestión de intercambios comerciales Tareas domésticas

No participa en las compras o lo hace de manera muy superficial: entrega el dinero que otros le preparan, recoge las bolsas, etc.

No participa en las tareas domésticas o lo hace ayudando a otros únicamente en las tareas más sencillas.

Realiza las compras habituales con el acompañamiento y la ayuda de otras personas.

Sólo realiza las tareas domésticas más sencillas (recoger la habitación, poner la mesa...) con el apoyo y supervisión de los otros. Puede participar en otro tipo de tareas ayudando a los otros.

Cuando las realiza en otros establecimientos, a menudo precisa que le preparen el dinero, le indiquen la vuelta

Realiza las tareas más sencillas sólo y otras más complejas con la supervisión y apoyo de otras personas.

que debe recibir o le escriban anotaciones.

Realiza autónomamente las compras habituales sin necesidad del apoyo de otras personas. Para otro tipo de compras no habituales demanda el apoyo de otras personas.

Para compras no usuales y aquellas que implican elevadas sumas de dinero, si bien puede consultar con otras personas, es habitualmente él quien las ejecuta.

Realiza por propia iniciativa y sin necesidad de la supervisión y ayuda de otros, algunas de las siguientes actividades domésticas: recoger la habitación, recoger la ropa sucia, cocinar platos sencillos, poner la mesa, retirarla, utilizar electrodomésticos: lavadora, lavavajillas, microondas..., planchar, barrer, fregar, limpiar el polvo, hacer reparaciones sencillas, etc.

Uso de tecnologías

No hace uso de tecnologías básicas, o participa de ellas de manera muy superficial. Por ejemplo, marca los pulsadores de un teléfono móvil siguiendo las indicaciones de otra persona.

Sólo ocasionalmente hace uso de algunos de los instrumentos mencionados, y siempre

En relación con el puesto

Sólo aceptaría trabajar en un determinado puesto.

Aceptaría la mayor parte de los puestos de trabajo, si bien rechaza

bajo la supervisión directa de otra persona.

Maneja una o dos de las tecnologías mencionadas de forma habitual y autónoma.

Otras innovaciones las utiliza bajo la supervisión directa de otras personas

Hace uso, de forma autónoma y eficiente, de las tecnologías básicas sin necesidad de supervisión, solicita ayuda únicamente cuando tiene dudas o ante una innovación que desconoce.

algunos de ellos.

Acepta todos los puestos de trabajo salvo uno o dos en particular.

Aceptaría cualquier tipo de puesto de trabajo independientemente del tipo de actividad que en él se desarrolle.

Anexo 8. Fotografías de las fases



Foto 1: Esta fue la primera actividad “La bienvenida” que realizamos con los estudiantes del CAED, lo cual les pedimos que escribieran las expectativas del proyecto. Marzo 2017.



Foto 2: Se les estaba explicando la intención de conocer las fases que se iban a trabajar durante el proyecto. Marzo 2017.

desarrolladas



Foto 3: A través de una técnica los estudiantes compartían sus gustos e intereses que realizaban. Marzo 2017.



Foto 4: Aquí un estudiante exponía con hojas de color y fotografías lo que más le gusta realizar en su tiempo libre. Marzo 2017.



Foto 5: Explicamos la importancia de conocer y saber que es un derecho laboral. Marzo 2017.



Foto 6: Iniciamos a explicarles la importancia de conocer sus derechos pero también lo de los patrones. Marzo 2017.



Foto 7: Los estudiantes escribieron en un papel bond sus ideas sobre ¿Qué es un derecho laboral? Abril 2017.



Foto 8: Los estudiantes compartían y debatían sobre el cuadro comparativo que habían realizado de manera individual Abril 2017.



Foto 9: Los estudiantes compartían sus ideas sobre la pregunta: ¿Qué diferencia hay entre trabajo y empleo? Abril 2018.



Foto 10: Los estudiantes mencionaban algunos ejemplos del empleo y el trabajo para reconocer la diferencia. Abril de 2018.



Foto 11: Se les explicaba acerca de la convención de los derechos de las personas con discapacidad. Abril de 2017.



Foto 12: Realizaron una reflexión sobre quien defiende a las personas con discapacidad sobre el campo laboral. Abril de 2017.



Foto 13: se les pidió a los estudiantes que escribieron ¿Cuáles son mis habilidades? Abril 2017.



Foto 15: Un estudiante reconociendo y desarrollando sus habilidades. Abril 2017.



Foto 16: El primer acercamiento en la empresa "Centro Interactivo Mundo Futbol", los estudiantes participaron en realizar algunas labores. Mayo 2017.



Foto 20: El tercer acercamiento fue en la casa del realadolescente, donde los estudiantes brindaron una asesoría a otros estudiantes. Mayo 2017.



Foto 18: En la empresa del mundo del futbol, los estudiantes participaron en realizar algunas labores. Mayo 2017.



Foto 19: El segundo acercamiento a la empresa de Ánfora donde los estudiantes tuvieron que irse vestidos de manera específica. Mayo 2017.



Foto 21: Los estudiantes apoyaron a dos estudiantes en resolver fracciones. Mayo 2017.



Foto 22: En la casa del adolescente los estudiantes escuchaban con atención como brindaban las asesorías. Mayo 2017.



Foto 23: Los estudiantes estaban actuando para expresar los conocimientos que ya tenían sobre los derechos y obligaciones que deben conocer en un empleo. Mayo 2017.



Foto 24: Los estudiantes comentaban que les había parecido las técnicas que utilizamos. Mayo 2017.



Foto 25: Se realizó una técnica con los estudiantes donde les pedíamos que imaginaran su presente y futuro. Mayo 2017.



Foto 24: Un estudiante escribía sus experiencias que vivió en un globo que posteriormente se destruyó en mayo 2017.



Foto 25: Los estudiantes escribieron en un globo aquellas experiencias negativas que tuvieron en el pasado en mayo 2017.



Foto 26: Un estudiante escribiendo con que se queda del proyecto que realizamos en su institución en junio 2017.



Foto 27:2 Algunos estudiantes escribiendo con que se queda del proyecto que realizamos en su institución en junio 2017.



Foto 28: En la casa del adolescente los estudiantes escuchaban con atención como brindaban las asesorías. Mayo 2017.



Foto 29: Los estudiantes estaban actuando para expresar los conocimientos que ya tenían sobre los derechos y obligaciones que deben conocer en un empleo. Mayo 2017.