



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS



Universidad Autónoma del Estado de Morelos
Facultad de Comunicación Humana

**“Vivencia de una persona con parálisis cerebral en un empleo formal.
Estudio de caso”**

T E S I S

que para obtener el grado de

MAESTRA EN ATENCIÓN LA DIVERSIDAD Y EDUCACIÓN INCLUSIVA

Presenta

Nora Alejandra Varela Trujillo

Directora de tesis:

Dra. Gabriela López Aymes

Comité revisor:

Dra. Alma Janeth Moreno Aguirre

Dra. Patricia Claudia Brogna

Dr. Leonardo Manríquez López

Mtro. Jorge Américo Flores Garza

Cuernavaca, Morelos a junio de 2024

Dedicatoria

A mi directora de tesis la Dra. Gabriela López Aymes, por su dedicación docente, paciencia y sabiduría fundamental.

A mi madre y hermana por permanecer y darme la libertad de volar.

A ti José Luis por ser y estar incondicionalmente.

A Patricia por su amistad invaluable y seguirme en esta locura.

A Mistú, por su lealtad y paz.

Y en honor a mi padre.

Gracias.

ÍNDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	1
Capítulo 1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2. Antecedentes	6
1.3. Pregunta de investigación	10
1.4. Objetivo	10
1.4.1. Objetivo General	10
1.4.2. Objetivos Específicos	10
1.5. Justificación	11
Capítulo 2. MARCO TEÓRICO	12
2.1 Conceptualización de la discapacidad	12
2.2 Discapacidad motriz	15
2.2.1 Daño neurológico	15
2.2.2 Parálisis cerebral	16
2.3 Modelo social de la discapacidad	18
2.4 Educación para el empleo en el contexto de la discapacidad	19
2.5 Inclusión laboral	24
2.6 Asistencialismo	29
2.7 Competencias laborales	31
2.8 Competencias laborales generales	32
2.9 Habilidades en ventas	34
2.10. Habilidades adaptativas	35
Capítulo 3. METODO	37
3.1 Tipo de estudio	37
3.2 Diseño de Investigación	37
3.3 Participantes	37
3.4 Instrumentos	37
3.5 Procedimiento	39
3.6 Consideraciones éticas	41
3.7 Análisis de los resultados	42

Capítulo 4. RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN	49
4.1 Análisis del cuestionario VALORA	49
4.2 Análisis de las entrevistas	57
Capítulo 5. DISCUSIÓN	69
Capítulo 6. CONCLUSIONES	72
REFERENCIAS	73
ANEXOS	77
Anexo 1. Consentimiento informado	78
Anexo 2. Entrevista semiestructurada para la persona con parálisis cerebral.	79
Anexo 3. Entrevista semiestructurada para su madre (entorno inmediato).	81
Anexo 4. VALORA. Modelo de valoración de habilidades adaptativas.	82
Anexo 5. Transcripción de entrevista semiestructurada para la persona con parálisis cerebral.	83
Anexo 6. Transcripción entrevista semiestructurada para su madre (entorno inmediato).	92
Anexo 7. Transcripción VALORA. Modelo de valoración de habilidades adaptativas	101

Introducción

La actual investigación presenta un estudio de caso sobre la vivencia de una persona con parálisis cerebral en un empleo formal, este estudio tuvo como objetivo general analizar la experiencia de una persona con parálisis cerebral en el proceso de inclusión laboral a un empleo formal, examinando sus habilidades adaptativas para el desempeño del puesto y como objetivos específicos conocer la experiencia de la inclusión laboral a través de una entrevista semiestructurada a la persona con parálisis cerebral y su madre (entorno inmediato) y evaluar e identificar las habilidades adaptativas que posee la persona con parálisis cerebral para desarrollar su empleo a través del instrumento VALORA, Modelo de Valoración de Habilidades Adaptativas, se llevó a cabo desde una perspectiva del modelo social de la discapacidad.

Se realiza debido a el interés particular del investigador hacia el tema de la inclusión laboral, así como conocer que tanto se realizan los ajustes razonables para evaluar y contratar a las personas con discapacidad (PcD), ya que existen manuales e investigaciones que guían estos procesos para que el derecho se lleve en igualdad de condiciones.

Por lo cual es de suma importancia mencionar el estado actual de la inclusión laboral en México debido a que, el panorama no es favorecedor en algunas ocasiones, dejando este sector de la población en una incertidumbre de cómo es que en la vida adulta podrán independizarse y ser funcionales en el ámbito laboral. Todo esto nos lleva a reflexionar sobre el enfoque que tiene el sistema educativo básico, la formación media superior y superior nacional hacia las PcD.

Queda claro que hay un camino que recorrer hacia nuevas metodologías en la formación académica, que apoye en la adquisición de un empleo, se impulse la autodeterminación que favorezca la independencia financiera de esta población.

De igual manera es importante abordar las dificultades específicas que tiene una persona con parálisis cerebral, ya que, se ve afectada su movilidad y en algunos casos, otras problemáticas como el habla, la visión, el coeficiente intelectual, por mencionar algunos. Aunado a esto, la mayoría de los casos ocupan apoyos funcionales para desplazarse, y que al realizar ajustes de accesibilidad a la infraestructura, comunicación, transporte o recurso se favorece su autonomía, sin embargo, al no llevarse a cabo estas modificaciones, sus habilidades no logran potenciarse, complicando la contratación y negando en algún momento el empleo.

Por ello, existen manuales que guían a los empleadores a realizar estos ajustes razonables, así como incentivos económicos para llevar a cabo estas evaluaciones y contrataciones laborales desde un enfoque social y abre una discusión de las problemáticas que presentan las PcD en este ámbito.

Situados en este contexto, la presente investigación da voz y visibilidad a una vivencia, que documenta un porcentaje mínimo de la realidad en la que viven las PcD en este país, aportando la perspectiva desde los actores principales sobre esta realidad.

Capítulo 1. Problema de la investigación

1.1. Planteamiento del problema

Todas las personas al llegar a la adultez buscan la oportunidad de desarrollarse y crecer a través de un trabajo que logre satisfacer sus necesidades y que, a su vez, les proporcione una estabilidad económica y social, sin embargo, para las personas con discapacidad, esta oportunidad puede verse imposibilitada o con varias dificultades.

En la Convención sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad, celebrada en el año del 2006, se dio pie a que esta población sea reconocida internacionalmente, para que sus condiciones sean de igualdad y que jurídicamente hagan valer sus derechos; en ese sentido, se incluyen en el artículo 27, los derechos de trabajo y empleo, donde se menciona que:

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación (Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, 2020, p.33).

Por lo que es de suma importancia que este reconocimiento se dé y así poder implementar cambios en las políticas públicas, que impliquen prácticas inclusivas en las empresas y el aumento de presupuesto para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

A pesar de reconocer el avance en estas políticas públicas en materia social y laboral, aún existen dificultades para que esta inclusión se lleve a cabo, ya que no todas las empresas tienen apertura a la diversidad, esto se puede notar en que aún se mantienen estigmas sobre los costos y ajustes que implica contratar una persona con discapacidad, puesto que conservan la idea de que se necesita una reestructura arquitectónica, por consecuencia, lo consideran un gasto mayor que

un beneficio, de ahí que la contratación de personas con discapacidad se vea limitada, reafirmando la idea de Oliver (1998):

Los discapacitados están excluidos del mercado laboral, no por culpa de sus limitaciones personales o funcionales..., ni simplemente por culpa de las actitudes y las prácticas discriminadoras de los empresarios y de los mercados de mano de obra..., sino por culpa del sistema de organización del trabajo dentro de la propia economía capitalista (p.50).

Sin embargo, no todas las empresas poseen este tipo de pensamiento y práctica, de manera que realizan ajustes razonables para que esta población logre acceder a un empleo formal. Situándose en este contexto, se entiende que esta inclusión exitosa se debe, por una parte, a la apertura que tienen las empresas para realizar los ajustes razonables, y por otro parte, a las competencias ciudadanas y laborales que adquiere el estudiante dentro de su formación académica.

Cuando hablamos de las competencias ciudadanas nos referimos al “conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades -cognitivas emocionales y comunicativas- que apropiadamente articuladas entre sí hacen que el ciudadano democrático esté dispuesto a actuar y actué de manera constructiva y justa en la sociedad” (Constanza, Ruiz y Guerra, 2007, p. 146 - 147), es decir, se logra conocer los derechos y obligaciones que como ciudadanos nos corresponde y con ello se desarrolla la convivencia, la participación democrática y ejercer su ciudadanía.

En referencia a las competencias laborales, se menciona que la “capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales, usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones que aseguran la calidad en el logro de los resultados” (Constanza et al. , 2007, pp. 146 - 147), estas serán útiles en cualquier campo laboral en que la persona quiera desarrollarse, que darán pie a comunicarse de manera apropiada, así como adaptarse, tomar decisiones y la capacidad de aprender en el área laboral.

En México existen carencias dentro del ámbito laboral, pues no todos los grupos sociales se encuentran dentro del gozo de un empleo formal y digno. En ese sentido, la población con discapacidad es una de las más afectadas para obtener un empleo.

Según el Informe Mundial sobre la Discapacidad un estudio del año 2010 de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) comprobó que, en 27 países, las personas definidas como discapacitadas en edad de trabajar, en comparación

con el resto de la población de la misma edad, tienen peores oportunidades de empleo. Las tasas de empleo se corresponden con un 44% y un 75% respectivamente (Mareño, 2015, p.407).

Las vacantes promocionadas por empresas formales se guían por ciertas competencias laborales que deben ser cubiertas por el empleado, sin embargo, se tiene el estigma de que la población con discapacidad no posee estas competencias, creando desigualdad de oportunidades.

Por ello, se hace necesario identificar las competencias laborales de las personas con discapacidad, para que puedan verse como sujetos productivos y lograr un mejor desenvolvimiento dentro de la comunidad, impactando a la sociedad de manera positiva, así como la “necesidad de consolidar en las organizaciones un cambio paradigmático que realmente favorezca la inclusión” (Peña-Ochoa y Duran, 2016, p.215).

El mercado laboral ha tenido que ajustarse a las necesidades sociales. De acuerdo con la Organización de Naciones Unidas (ONU, 2015) “aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todos, sin dejar a nadie atrás”. Por lo cual debemos hacer énfasis en que a pesar de existir reformas o leyes que protegen a las personas con discapacidad, existe la desinformación respecto a este tema y no se ejercen los derechos que por ley les compete, así como que “los empresarios deben asimilar la correlación de los derechos humanos con la vida empresarial, si no quieren verse inmiscuidos en demandas laborales o, incluso, civiles que podrían ser gravosas” (Natividad 2015, p.126).

Así mismo existen los estímulos fiscales para las empresas incluyentes; esto se puede consultar en el artículo 186 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR, 2024), donde se estipula que:

Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas o morales del impuesto sobre la renta, que empleen a personas que padezcan discapacidad motriz, que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes (p.233).

A pesar de que existe este conocimiento, no todas las empresas optan por la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), es importante que las empresas tengan el objetivo de crear ajustes

razonables a los procesos para la inclusión laboral, sin embargo en algunos casos se enfrentan a la falta de información para promover estas leyes o la negación de los propietarios de estas empresas, para realizar estos cambios, por lo que “Es importante establecer si la RSE es considerada parte constitutiva del plan estratégico o solo como un aspecto accesorio, encaminado a mejorar la imagen de la empresa” (Fong, Parra, Soriano y Teodoro, 2020, p.42).

En relación con la investigación que se llevó a cabo en este proyecto, la problemática se centra en examinar el proceso de inclusión de individuos con discapacidad y en comprender cómo, dada su complejidad, se han llevado a cabo o no ajustes en este proceso. Es crucial establecer una estrategia de acción que facilite una inclusión exitosa y duradera, contribuyendo al fortalecimiento y desarrollo de las competencias laborales esenciales para el puesto.

1.2. Antecedentes

Se han llevado a cabo diversas investigaciones a nivel nacional e internacional con el objetivo de comprender qué elementos influyen en la efectividad de la inserción laboral de personas con discapacidad, cómo se puede garantizar la igualdad de oportunidades y de qué manera el desarrollo de competencias laborales contribuye al proceso de inclusión laboral.

Un trabajo realizado en España por Pegalar y Xandri (2015), narra la experiencia para que las personas con discapacidad intelectual mejoren su nivel de vida mediante la formación laboral, a través del programa “Capacitas”, que se emprende desde el ciclo escolar 2012/2013 por la Universidad Católica de Murcia y la Fundación Gmp.

Uno de sus objetivos, es la formación laboral, ajustadas a sus diferencias y que se les capacite para su inclusión a una empresa, así pues, ellos se adapten “a las distintas culturas empresariales; aceptarse a sí mismos y a los demás; manifestar iniciativa; saber trabajar en equipo; ser capaces de reflexionar sobre su práctica y ser capaces de desarrollar de forma responsable diferentes tareas de una actividad laboral” (Pegalar y Xandri, 2015, p.63).

Este programa se desarrolló exitosamente ya que abre las posibilidades de una inserción sociolaboral y mejora las competencias laborales, sociales y emocionales. Sin embargo, una de las dificultades encontradas en la valoración del programa es el desarrollo del proceso enseñanza-

aprendizaje que se adapte a las capacidades de los alumnos, la experiencia profesional preliminar y los estudios académicos realizados.

Del mismo modo, una investigación realizada por Rodríguez (2017), tuvo como objetivo observar cómo las competencias laborales de las personas con discapacidad intelectual influyen en el desarrollo de la calidad de vida de usuarios en centros ocupacionales y viceversa.

Los centros ocupacionales se caracterizan “por la asistencia y el apoyo en contextos controlados, entendiendo que en ellos son atendidas personas con discapacidad” (Jurado, 2006, p.83). En el desarrollo de la práctica se observaron 16 centros, con un total de 100 trabajadores, de entre 20 y 60 años, que se mantenían por más de un año en el centro ocupacional y 6 meses supervisados por un mismo responsable.

En el instrumento de observación, se utilizaron ítems que reconocieran conductas observables de las competencias laborales como: cognitiva y aprendizaje, funcionalidad, social y actitudinal y comunicativa.

En las evidencias se deja ver que el proceso de la inserción laboral es similar al de las personas sin discapacidad, ya que los procesos no presentan ajustes razonables y por otro lado “no existe un proceso de transición como tal establecido, sino que en muchas ocasiones el paso del centro educativo al centro laboral se produce sin ninguna preparación previa” (Rodríguez, 2017, p.2653).

Asimismo se observa que es un logro obtener un empleo para las personas con discapacidad intelectual y que una vez que lo consiguen “raras veces se sigue contribuyendo al desarrollo laboral y, como consecuencia, se reducen las posibilidades de transición hacia espacios laborales más inclusivos” (Rodríguez, 2017, p. 2653), en otras palabras, son pocas las ocasiones que existe la promoción laboral a un cargo más relevante, con mejores condiciones y mejor salario.

En una investigación llevada a cabo por Usma (2018), se plantea cómo es que la elaboración de productos con material reciclable favorece el desarrollo de las competencias laborales en jóvenes y adultos con discapacidad, a través de la elaboración de productos con material reciclado. Su como objetivo fue “Implementar una estrategia que favorezca el desarrollo de competencias laborales generales en jóvenes y adultos en condición de discapacidad” (Usma, 2018, p.15).

Esta investigación contó con 7 integrantes con discapacidad de entre 15 y 40 años, la recolección de datos se llevó a cabo por medio de entrevistas, cuadros comparativos y diarios de campo, que permitían al investigador observar “la percepción de los padres frente al proceso de formación vocacional relaciones entre familias sobre el tema de apoyo para la inclusión en el sector productivo, las necesidades, intereses y habilidades del grupo de estudio, entre otros” (Usma, 2018, p. 42). De igual manera se implementó un taller de manualidades, en donde se realizaba la separación y reciclado del material para después convertirlos en un producto nuevo y por último se hicieron los ajustes para mejorar la dinámica individual y cooperativa.

Como resultado “en su mayoría lograron desarrollar competencias laborales generales pertinentes encaminadas hacia un proyecto vocacional que les permita la inclusión en el ámbito productivo” (Usma, 2018, p.82), sin embargo, algunas familias no eran inclusivas, ya que no mostraban confianza en que lograran el trabajo y su crianza era autoritaria, siendo sobreprotectores.

A pesar de haber conseguido las competencias laborales generales necesarias para una inclusión al campo productivo, las familias se opusieron en su mayoría a que los participantes hicieran parte de la fuerza laboral del municipio y no mostraron ningún tipo de apoyo para que fueran independientes en este ámbito (Usma, 2018, p.83).

No obstante, el objetivo de adquirir competencias laborales generales se logró, gracias a las estrategias y ajustes realizados, igualmente la se comprobó que muchas veces no se lleva la inclusión por desconocimiento del tema relacionado con la discapacidad.

Por otra parte, Loborada, Jariot y González (2021) investigaron la relación entre las competencias de empleabilidad de personas con discapacidad intelectual y la tipología de centros, fundamentada desde un enfoque de derechos, con los objetivos de:

- Describir el nivel de desarrollo de competencias de empleabilidad de las personas que desarrollan actividades laborales en CO y CEE, en función del grado de discapacidad.
- Comprobar si la tipología de centro influye en el desarrollo de las competencias de empleabilidad, en función también del grado de DI.
- Averiguar cómo afectan conjuntamente el grado de DI y la tipología de centro en el nivel de desarrollo de las competencias de empleabilidad. (Loborada, Jariot, y González, 2021, p. 205).

Arrojaron resultados que demuestran que para esta población logre ingresar y mantenerse en un empleo, es el desarrollo de las competencias laborales que llegan a adquirir, así como la importancia que tiene el centro educativo para formar el desarrollo de las competencias de empleabilidad.

Algo similar ocurre con la investigación de Mora (2021), que fundamenta la importancia social de desarrollar competencias laborales en 43 jóvenes con discapacidad auditiva. La información se recaba a través de entrevistas en profundidad y encuestas para obtener los resultados y conocer el grado de las competencias laborales de los estudiantes con la finalidad de establecer competitividad en ellos.

El objetivo de la investigación fue conocer la situación sociolaboral actual de estos jóvenes e identificar qué mecanismos son los efectivos para la inclusión laboral. Los resultados de las encuestas a los estudiantes demuestran que:

El 50% está de acuerdo en que es importante el desarrollo de competencias laborales para la búsqueda de empleo o creación de emprendimientos y el otro 50% indica estar no de acuerdo, ni en desacuerdo. Lo que muestra la pertinencia de elaborar estrategias que permitan desarrollar estas competencias (Mora, 2021, p.44).

Así mismo la entrevista aplicada a los docentes, dan como resultado que se debe de brindar mayor desarrollo de sus capacidades a los estudiantes para ingresar al mundo laboral y que no todos los docentes poseen herramientas técnicas y metodológicas para la enseñanza de estas competencias laborales.

Podríamos decir que todas estas investigaciones han logrado que se dé mayor importancia a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, mostrando que sus capacidades van más allá de una visión asistencialista, ya que se logran crear competencias laborales si hay un buen acompañamiento desde el contexto escolar e implementar un óptimo proceso de inclusión laboral, y en algunos casos no siempre se llevan a cabo el reconocimiento de estas competencias de manera óptima.

Es importante desarrollar las competencias laborales de las personas con discapacidad, como las antes mencionadas dentro de las investigaciones, ya que es una población vulnerable y son

pocas las instituciones que reconocen estas competencias. Este fallo ocasiona un vacío importante en la independencia económica de esta población, por ello es importante la presente investigación.

1.3. Pregunta de investigación

¿Cómo es la experiencia de inclusión laboral a un empleo formal desde la perspectiva de una persona con parálisis cerebral y qué habilidades adaptativas posee para desempeñar su puesto?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Analizar la experiencia de una persona con parálisis cerebral en el proceso de inclusión laboral a un empleo formal, examinando sus habilidades adaptativas para el desempeño del puesto.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Evaluar e identificar las habilidades adaptativas que posee la persona con parálisis cerebral para desarrollar su empleo a través del instrumento VALORA, Modelo de Valoración de Habilidades Adaptativas.
- Conocer la experiencia de la inclusión laboral a través de una entrevista semiestructurada a la persona con parálisis cerebral y su madre (entorno inmediato).

1.5. Justificación

La importancia de realizar este estudio de caso radica en conocer la experiencia laboral de las personas con discapacidad, debido a que existen situaciones de exclusión social, que dificultan el derecho a ejercer un empleo digno.

Existe un desconocimiento de qué tanto puede aportar una persona con discapacidad en el ámbito laboral, por ello es importante indagar las condiciones con las que una empresa cuenta para el reclutamiento de una persona con discapacidad, el perfil del puesto y el posible impacto esperado en la productividad; de esta manera podrían indagar sobre las habilidades y competencias adquiridas de estas personas y reducir la desconfianza de contratar a esta población.

Al dar apertura a una cultura incluyente donde las leyes, convenios, incentivos fiscales y una reconstrucción del concepto de discapacidad formen parte de esta, se puede lograr un impacto en la comunidad laboral, que mejore el enfoque y la visión de la inclusión dentro de esta cultura incluyente.

Así mismo, al generar estos espacios, la comunidad laboral puede interactuar en un ambiente de armonía, no tan solo de tipo laboral, si no social y cultural, esto disminuye el estigma que se tiene de las personas con discapacidad permitiéndoles ser parte del entorno.

De igual manera, la opinión de las familias es de suma importancia, en variadas ocasiones la cultura de sobreprotección hace que se subestime realizar una actividad laboral, aunado a esto la falta de información en la formación más allá de lo académico y que en muchas ocasiones, algunas competencias laborales se generan desde el hogar.

Capítulo 2. Marco teórico

A través del tiempo la mirada hacia la discapacidad se ha ido transformando, dando lugar a distintas clasificaciones desde un punto médico hasta uno social.

En cuanto a esta investigación abordaremos la conceptualización de las discapacidades enfocándonos en la parálisis cerebral, examinaremos el enfoque del modelo social que reconoce la diversidad y sugiere una cultura de inclusión en todos los ámbitos de la vida, entre ellos la educación para el empleo, y cómo es que esta ha tenido los cambios a través del tiempo en el estado mexicano, así mismo, hablaremos de la inclusión laboral y las competencias necesarias para realizar tareas laborales, puntualizando las habilidades que deben tomarse en cuenta para ejecutar un puesto laboral específico.

Esto debido a que es necesario entender la condición del sujeto de investigación, en específico discapacidad neuro motriz. Se hace necesario mencionar las características y la complejidad que presenta la misma condición, ya que existen barreras en el ámbito laboral, desde el acceso hasta las promociones laborales. Al comprender la clasificación se logra observar el impacto que puede tener las personas con parálisis cerebral en la inclusión laboral.

2.1 Conceptualización de la Discapacidad

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011), la discapacidad se clasifica en:

- Discapacidad motriz o física
- Discapacidad intelectual
- Discapacidad mental
- Discapacidad sensorial
- Discapacidad múltiple

Por su parte, la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF, 2001) define que la discapacidad “es un término genérico que incluye déficits,

limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)” (p.231).

Posteriormente, en su Versión para la Infancia y Adolescencia (CIF-IA, 2011), la discapacidad se define como un término genérico que acoge las deficiencias, en funciones y estructuras corporales, limitaciones para llevar a cabo la actividad y la restricción de la participación en la sociedad, que puede visualizarse desde un punto de vista positivo y negativo dependiendo las interacciones definidas en su esquema de su visión conjunta del CIF-IA:

La CIF tiene dos partes, cada una con dos componentes:

Parte 1. Funcionamientos y discapacidad

- (a) Funciones y Estructuras Corporales
- (b) Actividades y Participación

Parte 2. Factores Contextuales

- (c) Factores Ambientales
- (d) Factores Personales

Cada componente puede ser expresado tanto en términos positivos como negativos

Cada componente contiene varios dominios y en cada dominio hay categorías que son las unidades de clasificación. (CIF-IA, 2011, p.11).

Tabla 1.*Visión Conjunto de la CIF*

	Parte 1: Funcionamiento y Discapacidad		Parte 2: Factores contextuales	
Componentes	Funciones y Estructuras Corporales	Actividades y Participación	Factores Ambientales	Factores Personales
Dominios	Funciones Corporales	Áreas vitales (tareas, acciones)	Influencias externas sobre el funcionamiento y la discapacidad	Influencias internas sobre el funcionamiento y la discapacidad
Constructos	Estructuras Corporales	Capacidad Realización de tareas en un entorno uniforme	El efecto facilitador o de barrera de las características del mundo físico, social y actitudinal	El efecto de los atributos de la persona
	Cambios en las funciones corporales (fisiológicos)	Desempeño/ realización de tareas en el entorno real		
Aspectos positivos	Cambios en las estructuras del cuerpo (anatómicos)	Actividades Participación	Facilitadores	no aplicable
Aspectos negativos	Integridad funcional y estructural	Limitación en la Actividad Restricción en la Participación	Barreras/obstáculos	no aplicable
	Deficiencia	Discapacidad		

Nota. Fuente: CIF-IA (2011, p.12).

Otra definición dada por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, marca en su artículo 1° como: “Aquellas que tengan deficiencias, físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás (Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH], 2018, p.13).

Entre los distintos tipos de discapacidad, abordaremos de manera particular la discapacidad motriz.

2.2 Discapacidad Motriz

Por lo que se refiere a la discapacidad motriz, puede definirse como:

Las dificultades que presentan algunas personas para participar en actividades propias de la vida cotidiana y surgen como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica para manipular objetos o acceder a diferentes espacios, lugares y actividades que realizan todas las personas y las barreras presentes en los contextos en los que despliegan su proyecto de vida. (Secretaría de Educación Pública, 2016, p.20)

Es importante mencionar que se tiene un estigma sobre esta discapacidad, ya que se visualiza en variadas ocasiones como la limitación de una o varias extremidades, sin embargo, como bien lo menciona la definición, hay complicaciones neurológicas que dificultan su movilidad, y no necesariamente utilizan una silla de ruedas para su desplazamiento, si no que pueden trasladarse con movimientos atípicos y con ayuda de aparatos de movilidad asistida.

De igual manera la discapacidad motriz puede ser adquirida ya sea desde el nacimiento o en cualquier momento de la vida, esta puede darse debido a una alteración en alguna parte del cuerpo, como lo son los huesos, articulaciones y/o músculos, a un daño neuronal o amputación, para fines de esta investigación nos enfocaremos al daño neurológico.

2.2.1 Daño Neurológico

En el caso del daño neurológico encontramos que “es considerado como la lesión del cerebro que altera la integridad estructural y funcional del sistema nervioso en desarrollo secundario a un evento perinatal” (Esquiliano, Méndez, Tello y Torner, 2004, p.2) y existen diversos factores que pueden contribuir a que este daño se manifieste como, por ejemplo: diabetes, drogadicción, infecciones durante el embarazo e insuficiencias respiratorias.

Existe vulnerabilidad del cerebro a los diferentes factores tanto biológicos como ambientales que interfieren con el desarrollo normal de las estructuras y la organización de sus funciones, que pueden interrumpir la secuencia de eventos propios del desarrollo y determinar la presencia de una alteración neurológica de diversas severidades y diferentes expresiones (Esquiliano et al., 2004, p.4).

Una de las secuelas que frecuentemente se presenta a partir de este daño es la parálisis cerebral, que representa una condición visible, que en variadas ocasiones se vuelve una situación de vulnerabilidad ante la sociedad, esto en gran medida se debe a los prejuicios que se tienen en ciertos grupos sociales, negando oportunidades como lo es la inclusión laboral.

2.2.2 Parálisis cerebral

Acerca de la parálisis cerebral se habla de un “trastorno del desarrollo del tono postural y del movimiento de carácter persistente (aunque no invariable), que condiciona una limitación en la actividad, secundario a una agresión no progresiva, a un cerebro inmaduro” (Hurtado, 2007, p.688).

Cuando existe un daño cerebral, este provoca un conjunto de dificultades en los movimientos, la comunicación, postura, conducta, así como la cognición y restringe ciertas actividades cotidianas.

Dentro de la etiología de la parálisis existen 3 factores de riesgo para lograr identificarla, como se muestra en la tabla 2:

Tabla 2.

Etiología

Prenatal	La etiología prenatal es la causa más frecuente de PC, en niños a término; frecuente sobre todo en algunas formas clínicas (hemiparesia, ataxia). Causas: infecciones intrauterinas; procesos vasculares; malformaciones cerebrales de etiología diversa; causas genéticas, etc.
Perinatal	Trastorno del desarrollo del tono postural y del movimiento de carácter persistente (aunque no invariable), que condiciona una limitación en la actividad, secundario a una agresión no progresiva, a un cerebro inmaduro.
Posnatal	Responsables de < 10% casos de PC. Causas: meningitis o sepsis graves, encefalitis, accidentes vasculares (malformaciones vasculares, cirugía cardíaca), traumatismos, casi-ahogamiento, etc.

Nota. Elaboración propia a partir de la etiología descrita en Hurtado (2007, pp. 688-689).

Cada caso de la parálisis cerebral depende de la lesión y el tipo que presente, esta manifiesta un desarrollo anormal y puede variar dependiendo de la severidad, por ello se hace importante conocer estas señales y mantener una estrecha vigilancia del desarrollo.

Existen varios tipos de parálisis cerebral como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 3

Tipos de Parálisis Cerebral

Fisiológica	
Espástica:	Se caracteriza por un aumento excesivo del tono muscular (hipertonía), acompañado de un elevado grado de rigidez muscular (espasticidad), que provoca movimientos exagerados y poco coordinados o armoniosos, especialmente en las piernas, los brazos y/o la espalda.
Atetósica:	Afecta, principalmente, al tono muscular, pasando de estados de hipertonía (elevado tono muscular) a hipotonía (bajo tono muscular). Las alteraciones del tono muscular provocan descoordinación y falta de control de los movimientos, que son retorcidos y lentos. Estas alteraciones desaparecen durante el sueño. La descoordinación también puede afectar a los músculos del habla, dificultando la articulación de las palabras (disartria).
Atáxica:	Se caracteriza por una marcha defectuosa, con problemas del equilibrio, y por la descoordinación de la motricidad fina, que dificultan los movimientos rápidos y precisos (por ejemplo, abrocharse un botón). Caminan de forma inestable, separando mucho los pies. Las personas pueden sufrir temblores de intención, es decir, al comenzar algún movimiento voluntario.
Parte del cuerpo afectado	
Hemiplejía o Hemiparesia:	Se encuentra afectado uno de los lados del cuerpo.
Diplejía o Diparesia:	Se encuentra más afectada la mitad inferior del cuerpo.
Monoplejía o monoparesia:	Se encuentra afectado un solo miembro.
Triplejía o Triparesia:	Se encuentran afectados tres miembros.
Cuadruplejía o Cuadriparesia:	Se encuentran afectados los cuatro miembros.
Tipos	Grado de dependencia
Grave	Carece de autonomía para la realización de todas o casi todas las actividades de la vida diaria (vestirse, comer, asearse), por lo que precisa de la ayuda de otra persona para poder vivir. Necesitará una silla de ruedas o un equipo especial.
Moderada	Necesita apoyo de una tercera persona para determinadas actividades y/o ayudas técnicas u ortopédicas como un bastón.
Leve	Es totalmente independiente, aunque parece torpe cuando realiza alguna actividad.

Nota. Elaboración propia a partir de la descripción de los tipos de parálisis cerebral por fisiología, partes del cuerpo afectado y grado de independencia realizada por Madrigal (2004, p.8-12).

2.3. Modelo social de la discapacidad

Este modelo defiende que “la discapacidad per se no implica una problemática; las problemáticas de las personas con discapacidad son más bien generadas por los entornos donde se desenvuelven, en los cuales se les crean barreras para el aprendizaje y la participación” (SEP, 2010, p.261), creando así una cultura inclusiva en donde se acepte y reconozca la diversidad de todas las personas.

Así pues, el CIF menciona los esfuerzos que se han llevado a cabo para que este término utilizado no sea un sinónimo de minusvalía y solo sea utilizado como un indicador de limitación, ya que “La mayoría de los problemas que afectan a las personas con discapacidad no provienen de sus deficiencias, sino de una sociedad discapacitante” (Ferrante, 2014, p.39).

De manera que, a lo largo del tiempo, se han dado distintos enfoques hacia la discapacidad y su funcionamiento, teniendo como principales actores el modelo médico y el modelo social.

La CIF (2001) infiere que:

El modelo médico considera la discapacidad como un problema de la persona directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de salud, que requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por profesionales. El tratamiento de la discapacidad está encaminado a conseguir la cura, o una mejor adaptación de la persona y un cambio de su conducta. La atención sanitaria se considera la cuestión primordial y en el ámbito político, la respuesta principal es la de modificar y reformar la política de atención a la salud (OMS, 2001, p.22).

En otras palabras, la persona con discapacidad debe de alcanzar una normalidad para ser parte de una sociedad hegemónica, creando una cultura de caridad. Esta visión ha perdurado a través del tiempo, por lo que se busca erradicar esta idea para dar paso a una sociedad incluyente, por ello el modelo social surge “a partir de su apropiación por los diversos movimientos por los derechos de las personas con discapacidad se internacionalizó y entabló pujas en diversos ámbitos de lo social para transformar las miradas vigentes acerca de la discapacidad”, tal como lo indica la CIF (2001):

El modelo social de la discapacidad considera el fenómeno fundamentalmente como un problema de origen social y principalmente como un asunto centrado en la completa integración de las personas

en la sociedad. La discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto/entorno social. Por lo tanto, el manejo del problema requiere la actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidades en todas las áreas de la vida social (OMS, 2001, p.22).

Esto da la apertura al cambio de la visión de la sociedad, porque la mirada de la discapacidad desde el modelo médico se enfoca en la deficiencia y no permite que se involucren todos los actores, así pues, en el modelo social todos son partícipes de la inclusión y que da un enfoque de derechos humanos a los cuales todos debemos de tener acceso, de esta manera las personas con discapacidad pueden ser incluidas en todos los ámbitos que suponen en desarrollo de la vida y así “la marca cultural que este modelo propone es la de sujeto excluido a priori... y vulnerado (Broyna, 2009, p. 184).

2.4 Educación para el empleo en el contexto de la discapacidad

En México la educación ha tenido cambios a través del tiempo que logra reconocer la diversidad y el derecho de la educación para todos, siendo cada vez más inclusiva y asegura la oportunidad de atender a toda la diversidad.

Desde el planteamiento curricular de la Nueva Escuela Mexicana se asume a la diversidad como condición y punto de partida de los procesos de enseñanza y aprendizaje al reconocer que todas y todos somos diferentes. De tal manera que, las y los docentes ponen en marcha una serie de conocimientos, habilidades y estrategias que les permitan adaptar los contenidos para atender las distintas capacidades, sin etiquetar ni categorizar; reconociendo la valía de la inclusión, como uno de los ejes articuladores de la propuesta curricular. (Secretaría de Educación Pública [SEP], 2023, p.5)

Por ello la educación inclusiva es una manera de tener practicas pedagógicas que reconozcan las necesidades del individuo en situación de vulnerabilidad y que va más allá de simples cambios en cuanto a recursos económicos o accesibilidad, si no que dota de igualdad y derechos a las personas con discapacidad y adopta a esta como un problema social.

De manera que en la Educación Especial “se considera a todo el personal involucrado con la atención educativa, desde la figura de la supervisión, directivas y directivos, docentes, equipo de apoyo, entre otros” (SEP, 2023, p.3), por lo que se toma en cuenta a los Centros de Atención

Múltiple Básico (CAM) y a las Unidades de Servicio de Apoyo para las Escuelas Regulares (USAER) siendo responsables de “promover la participación de todas y todos los involucrados en la formación de NNAJ, tomando en cuenta los diferentes puntos de vista; compartiendo ideas, conocimientos y alternativas y, sobre todo, fomentando el diálogo para el enriquecimiento mutuo” (SEP, 2023, p.4).

Así mismo, esta propuesta curricular que considera a la comunidad como un integrante fundamental en la educación, aumenta la oportunidad de fomentar las habilidades para la vida y por lo tanto al “ofrecer una educación basada en el desarrollo de las habilidades para la vida implica pensar en cómo los aprendizajes adquiridos en el contexto educativo pueden ser aplicados en su vida diaria” (SEP, 2023, p.15), dando la pauta a un aprendizaje continuo y al desarrollo de nuevas habilidades.

En lo que refiere al Centro de Atención Múltiple (CAM) Laboral, es un “servicio escolarizado de educación especial que atiende estudiantes con discapacidad o algún trastorno que requieren de apoyos y ajustes razonables permanentes y/o generalizados, o bien de asistencia, que asegure su bienestar, autonomía y seguridad personal” (Secretaría de Educación Pública, 2022, p.32), dirigido a estudiantes de 15 a 22 años, con el fin de que las personas con discapacidad puedan desarrollarse con autonomía hacia la vida adulta y generar igualdad de condiciones, ya que esta transición de vida va a acompañada de cambios físicos, sociales y emocionales que dotará de madurez, ayudando a incluirse en la sociedad. Tiene como propósito “proporcionar a los alumnos con discapacidad, experiencias y ambientes que permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para ejercer una actividad económica aprovechando sus conocimientos o aptitudes para su integración laboral” (Secretaría de Educación Pública, 2006, p. 92).

Es importante mencionar que los CAM Laboral forman parte de la Educación Básica, no obstante, debería ser un programa de la Educación Media Superior, puesto que la Educación Especial muchas veces es concebida como una Educación Primaria y en ocasiones, dificulta el paso a la transición de la adultez, percibiendo al estudiante de manera infantil y que dependerá de la familia cuando llegue a ser adulto, persistiendo la mirada del modelo médico.

El estado de Morelos cuenta con el servicio antes mencionado, sin embargo, el CAM 23 ubicado en el Centro de Rehabilitación y Escuela de Educación Especial (CREE) en el municipio

de Emiliano Zapata, lleva a cabo un proyecto de capacitación e inclusión laboral, en donde buscan que el alumno tenga un propósito de vida y que se incluya a la familia. Este programa tiene una duración de 4 años, y está dirigido a estudiantes de 17 a 30 años que no puedan incluirse en un ámbito laboral formal, sin embargo, no cuenta con una certificación avalada por alguna instancia dedicada al área laboral.

Su objetivo es desarrollar competencias de manera integral en los jóvenes con discapacidad y buscar oportunidades en escenarios reales para su inclusión, mismo que se trabaja a partir del proyecto de vida que se plantea para cada alumno, esta inclusión puede ser en un empleo formal o en el autoempleo divididas en distintas etapas:

Tabla 4.

Etapas del empleo formal del Centro de Atención Múltiple Laboral.

Empleo formal			
1era etapa	2da etapa	3era etapa	4ta etapa
Capacitación de los estudiantes en el taller para el desarrollo de competencias laborales específicas.	Identificación de habilidades para la participación de prácticas en escenarios reales.	Prácticas laborales en escenarios reales. Capacitación, acompañamiento y evaluación.	Inclusión laboral. Acompañamiento. Seguimiento y evaluación.

Tabla 5

Etapas del autoempleo del Centro de Atención Múltiple Laboral.

Autoempleo				
1era etapa	2da etapa	3era etapa	4ta etapa	5ta etapa
Capacitación de los estudiantes en el taller.	Venta de productos elaborados en la escuela con ganancia.	Capacitación a la familia. Talleres para padres.	Montar los talleres en casa con el mobiliario y equipo necesario para la elaboración de alimentos específicos. Producción de algunos productos.	Producción. Venta a la comunidad. Acompañamiento. Logo de la microempresa Apoyo en la distribución y venta

Otra oferta de capacitación laboral se da gracias a la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT) a través de los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI), que es el Programa de Oportunidades Económicas a través de la Tecnología de las Américas (Aulas POETA), que es “un modelo de desarrollo social creado por *The Trust for the Américas* (Fundación para las Américas), bajo la Franquicia Social POETA, entidad afiliada a la Organización de Estados Americanos (OEA) con sede en Washington D.C., Estados Unidos” (Subdirección de Vinculación y Apoyo Académico del Gobierno de México, 2018). En México se cuenta con 47 Centros POETA-CECATI dentro de 26 los estados. En el estado de Morelos se encuentra el CECATI 57, ubicado en CIVAC, Jiutepec y con el CECATI 147, ubicado en Eusebio Jáuregui, Cuautla.

Este programa está dirigido a personas mayores de 15 años que sepan leer y escribir y que se encuentren en una situación de vulnerabilidad, ya sea de índole social y/o económica. Se ofrece bajo un enfoque de equidad e inclusión y logra capacitar a esta población para desarrollar competencias y enfrentarse al mundo laboral. La modalidad es presencial con horarios fijos, los aprendizajes pueden trabajarse en escenarios reales con apoyo por parte de los docentes.

El programa de estudios se puede tomar de manera independiente o secuencial de sus cuatro vertientes. Según la Subdirección de Vinculación y Apoyo Académico del Gobierno de México (2018) se divide en:

Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)

1. Alfabetización digital
2. *Easy Steps*
3. Redes Sociales
4. Yo puedo Programar: La hora del código

Desarrollo Humano

1. Educación Ciudadana y Valores
2. Empoderamiento en derechos y discapacidad
3. Desarrollo de habilidades y competencias ciudadanas

Oportunidades económicas

1. Estrategia de ventas
2. Innovación
3. Preparación para el Mundo del Trabajo
4. Cómo iniciar su propio negocio
5. Teletrabajo
6. Taller Generación de recursos
7. Cómo prepararse para buscar empleo
8. Emprende
9. Educación Económica y Financiera

Especializados

1. Telemarketing para Call Centers
2. Confección Textil

Dado que se trata de una ocasión destinada a la capacitación laboral de personas con discapacidad, este programa representa una excelente alternativa para cultivar competencias laborales, fundamentado en los principios de los derechos humanos.

Por su parte, el Programa Estatal de Inclusión Educativa (Morelos) realiza un análisis sobre la situación de las personas sordas ya que “partir y sostener la idea de la inclusión educativa plantea la necesidad de pensar en un nuevo quehacer pedagógico y didáctico de los docentes y profesores” (Gobierno del Estado, 2018, p.1), así mismo se deja ver que en el Estado de Morelos, son pocos los espacios ofertados en Educación Media Superior para esta población.

Como resultado de esta observación y además de la petitoria de la Asociación Educativa, Cultural y Recreativa para Sordos de Morelos A.C, se crea un proyecto para incluir a esta población en alguna carrera del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica Morelos (CONALEP) y tiene como objetivo principal “la inclusión educativa de personas con discapacidad auditiva” (Gobierno de Estado, 2018. p.5), este ofrece el beneficio de la formación para un trabajo productivo y creativo que permita la inserción laboral.

El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, a lo largo de sus 30 años de experiencia, se ha caracterizado por ser una de las instituciones más importante del país en la formación de profesionales técnicos a nivel superior, su plan curricular además de hacer énfasis en la formación de competencias técnicas necesarias para el ejercicio profesional, también muestra una clara tendencia a fortalecer aspectos humanísticos en la formación del alumnado (Cruz y Cruz, 2012, p.145).

Este proyecto se lleva a cabo en el Plantel CONALEP Temixco, logrando desarrollar competencias para una inserción laboral, con un modelo de educación inclusiva, así mismo “los padres de familia de estos alumnos están convencidos de que la educación que reciben en CONALEP redundará en un mejor futuro laboral” (Cruz y Cruz., 2012, 147).

Otro servicio para personas con discapacidad en edad laboral productiva es el Centro de Rehabilitación Integral (CRI), que está presente en el estado de Morelos en tres municipios: Emiliano Zapata, Cuautla y Jojutla, quienes brindan inclusión laboral y educativa de personas con discapacidad y su objetivo es que “Se brinda capacitación al empleo a personas con discapacidad que favorezca su inclusión laboral y educativa en igualdad de oportunidades como los demás” (Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia [DIF], 2018), y que pone en marcha el programa “Evaluación de Aptitudes y Desarrollo de Habilidades para el trabajo” por medio de la evaluación psicométrica.

Estos espacios abren las puertas para lograr un cambio en la educación y formación para la vida y su independencia financiera, generando que en un futuro se logre ajustar el currículo a otras discapacidades.

2.5 Inclusión laboral

La inclusión laboral se refiere al acceso a un empleo digno, con igualdad de condiciones sin importar género o discapacidad, que permite generar autonomía y sustento de sus necesidades. En México existen carencias dentro del ámbito laboral, pues no todos los grupos sociales se encuentran dentro del gozo de un empleo formal y digno. En ese sentido, la población con discapacidad es una de las más afectadas para obtener un empleo.

Durante años se han establecido cambios en las leyes que protegen y mejoran la calidad de vida de las personas con discapacidad. De acuerdo con la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CNDH, 2018), el Artículo 27 menciona lo siguiente: “Derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás personas; lo anterior incluye ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles...” (p.15).

Por su parte la Ley Federal del Trabajo nos hace referencia en el artículo 3° que “el trabajo es un derecho y un deber sociales... no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad...” (p. 1 – 2), este hace referente para el respeto y ejercicio de los derechos planeos de cualquier persona sin limitantes adyacentes.

A pesar de todas estas legislaciones y acuerdos, aún se continua con la percepción de que las personas con discapacidad son sujetos que no logran desenvolverse con su medio, esto a consecuencia de que, si no se le brindan las herramientas necesarias para su desarrollo y persisten las limitaciones para su interacción, habrá complicaciones para optimizar su inclusión con el medio, por lo que uno de los escenarios importantes para este tipo de población es contar con un empleo que cubra sus necesidades.

Es por ello que existen programas a nivel federal y estatal que promueven la inclusión, el Servicio Nacional del Empleo (SNE) y Sistema de Desarrollo Integral para la Familia (DIF), tienen en función el Centro de Evaluación de Habilidades del Sistema Valpar para personas con discapacidad y adultos mayores, la cual permite evaluar las habilidades para incluirse en un empleo formal y así asegurar a la empresa que el perfil es apto, “la evaluación profesional constituye un proceso cuya meta es facilitar la transición de la escuela a la vida adulta y la integración de las personas con discapacidad. Con esta evaluación se identifican las necesidades, habilidades funcionales, aptitudes, logros, e intereses” (Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, CONADIS, 2017).

Asimismo:

La presencia de emprendimientos laborales del sector público y privado que asumen el compromiso de contratar personas con discapacidad indica el camino en el reconocimiento de este colectivo... su

predisposición a salvar los desajuste entre el entorno físico-social y lo que cada persona con discapacidad requiere, permite asumir los “cómo hacer para lograrlo” (Fundación para las Américas y el Fondo Multilateral de Inversiones, miembro del Banco Interamericano de Desarrollo. OEA, BID, 2010, p.9).

Para transformar la inclusión laboral se ponen sobre la mesa leyes, derecho y numerosas publicaciones que discuten esta temática, sin embargo, la accesibilidad se da con el cumplimiento de asumir el derecho a trabajar sin importar su condición, por ello es importante que quede visible el problema existente en este tema, desde dónde se crea la problemática y como este se puede solucionar trabajando en conjunto.

Las prácticas de gestión de las discapacidades son más efectivas cuando se basan en una cooperación positiva entre autoridades gubernamentales, organizaciones de empleadores, representantes de trabajadores, organizaciones de trabajadores y organizaciones de personas con discapacidades” (Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, 2001, p.2).

Desde esta visión es importante que la inclusión laboral se lleve a cabo como cualquier otro empleador sin discapacidad, como una necesidad de cubrir una vacante, de igual manera es importante que este proceso vaya acompañado para asegurar que sea exitosa en sus diferentes etapas, las cuales son:

- Convocatoria. Recurrir a las fuentes de formación laboral/profesional

Según el rol a asignar, la especificidad de la tarea, y el nivel educativo requerido, una estrategia posible es recurrir a las fuentes de formación, procurando detectar si tienen registro de sus estudiantes o egresados con discapacidad. Esta estrategia se combina con agencias de empleo (Fundación para las Américas y el Fondo Multilateral de Inversiones, miembro del Banco Interamericano de Desarrollo. OEA, BID, 2010, p.18).

- Selección. Conocer y comprender al postulante

Evalúa cómo es la persona, el perfil, y su discapacidad. Explora cuán aceptada tiene la discapacidad. Cómo llevaría adelante las tareas en su puesto de trabajo. Por último, en sintonía con el examen psico-técnico, se releva qué necesita: diferente horario, software, adaptaciones físicas, asistencia, etc. ((Fundación para las Américas y el Fondo Multilateral de Inversiones, miembro del Banco Interamericano de Desarrollo. OEA, BID, 2010, p.19).

- Admisión. Las potencialidades de la diversidad

La clave está en evaluar las aptitudes más que las limitaciones. La multiplicidad de habilidades que desarrolla cada individuo con discapacidad, sumado a los recursos tecnológicos compensatorios, otorgan una diversidad tal a sus “maneras de hacer” que conviene tener una actitud abierta, escuchar, observar y preguntar, sin prejuzgar qué tarea podría o no efectivamente realizar (Fundación para las Américas y el Fondo Multilateral de Inversiones, miembro del Banco Interamericano de Desarrollo. OEA, BID, 2010, p.19).

- Inducción. Período de adaptación al nuevo puesto

“En todos los casos conlleva la introducción del nuevo empleado en su equipo de trabajo, el familiarizarse con el grupo humano, con las instalaciones de su propio puesto, y con el entorno cercano con el que tendrá que interactuar” ((Fundación para las Américas y el Fondo Multilateral de Inversiones, miembro del Banco Interamericano de Desarrollo. OEA, BID, 2010, p.22).

- Permanencia y consolidación

“Cuanto más genuinamente se haya construido el puesto laboral conjuntamente con el empleado, más enraizado en su rol estará y mayor capacidad de resiliencia tendrá ante futuros desafíos o cambios en los requerimientos” ((Fundación para las Américas y el Fondo Multilateral de Inversiones, miembro del Banco Interamericano de Desarrollo. OEA, BID, 2010, p.24).

- Crecimiento y enriquecimiento personal-laboral

Un puesto vacante brinda la oportunidad para interrogarse si podría optimizarse, hacerlo más flexible y con contenidos interesantes. El propiciar, para el puesto renovado, una convocatoria libre dirigida al staff interno es una oportunidad para el crecimiento. Otra alternativa es convocar tanto a internos como externos. Todos los trabajadores, con o sin discapacidad, deben contar con esta oportunidad ((Fundación para las Américas y el Fondo Multilateral de Inversiones, miembro del Banco Interamericano de Desarrollo. OEA, BID, 2010, p.24).

Así mismo para comprender de mejor manera los procesos de inclusión laboral, es importante analizar las principales teorías que, a lo largo del tiempo, plantearon como se determina el acceso al empleo hasta hoy en día.

Por ejemplo, el modelo clásico, hace referencia a que la creación de empleos estaba determinada por las variaciones salariales, es decir, “cuando estos eran altos se generaba desempleo, y cuando existían variaciones de salario (bajo) se estaría llegando a un pleno empleo, porque aumentaba la población ocupada” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2015, p.34), por su parte el modelo neoclásico tendría un esquema del mercado laboral, donde la “demanda laboral de determinaba por la oferta laboral” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2015, p.34), por lo que al tener salarios bajos el empleo iba en crecimiento, por lo que al aumentar el trabajo y por ende la producción de las industrias que mejorarían en sus bienes y servicios.

En relación con la teoría del capital humano se toman en cuenta condiciones como la educación, las habilidades y el conocimiento del desarrollo económico del individuo, estos determinarían los salarios y las oportunidades futuras que impactan a nivel individual y social, por lo que “la inversión en educación y formación acrecienta la productividad y redundante en beneficios directos y de oportunidad” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2015, p.34).

Por su parte la teoría credencialista, hace referencia a que “los individuos buscan credenciales para competir por un puesto de trabajo; éstas son proporcionadas por el sistema educativo” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2015, p.34), en donde solo los más competentes serán seleccionados para cierta oferta laboral, que ofrecerá un mayor salario y mejores oportunidades.

Por lo que se refiere a la perspectiva estructural del mercado de trabajo, considera que el mercado laboral está regido en dos partes: el primario son los puestos con mayor ganancia económica, promoción y con estabilidad, en cambio el secundario proporciona un salario escaso, inestable y con pocas oportunidades de promoción.

En definitiva, estas posturas nos permiten comprender cómo ha evolucionado la inclusión al mercado laboral y que factores han sido de importancia para lograrla, teniendo en cuenta oportunidades y experiencias que ayudan a mejorar.

2.6 Asistencialismo

Es de suma importancia hablar de este tema, ya que el asistencialismo suele ser parte de una solución a la inclusión laboral, que en muchas ocasiones corrige el problema de manera inmediata, sin embargo, puede que sea a corto plazo y que a través del tiempo no logre sostener dicha solución.

Los procesos de inclusión laboral buscan optimizarse desde un inicio, ya que las empresas deben ser conscientes de que las personas con discapacidad buscan oportunidades justas, así mismo la inclusión busca solucionar el problema de raíz, no solo dando la oportunidad laboral, si no una oportunidad de visibilizar a esta población dentro de cualquier entorno y ejercer cada uno de sus derechos.

Es importante definir el termino asistencialismo para poder hacer una reflexión sobre el derecho y las oportunidades, según Fuentes (2019):

El asistencialismo público es la acción o conjunto de acciones que llevan a cabo las instituciones estatales con la finalidad de prestar socorro, favor o ayuda a individuos o grupos de individuos en condiciones de desprotección o de vulnerabilidad, de manera temporal o permanente. Tiene origen en la caridad pública, que se basa en el principio de la benevolencia, es decir en la compasión y la lástima, y se traduce en la limosna o el auxilio que se presta a los necesitados, a manera de una actitud solidaria con el sufrimiento ajeno (p.658).

Este enfoque, nos hace referencia a la visión médica que se tiene de la discapacidad en entenderla como un tema de salud, así mismo no intenta una transformación o cambios profundos, mejor dicho, trata de aminorar ciertas situaciones y por otro lado puede crear dependencia, dejando a un lado el estado de derecho.

De manera que marca las diferencias sociales, políticas y/o económicas, construyendo una brecha entre poblaciones y puede reducir la actividad económica, social o de educación que se pudiera efectuar, a su vez “realiza una reducción práctica de la persona a pura necesidad, emerge una inmensa frontera de manera espontánea: «Yo tengo y tú no tienes», «Yo sé y tú no sabes» y frases similares expresan de manera plástica las entrañas del asistencialismo” (Mora, 2021, p.79).

Ciertamente es manejado desde una orientación emocional, dicho de otra manera, la discapacidad es reducida a la teoría de la tragedia personal:

Según esta teoría, la discapacidad es un hecho trágico que les ocurre a individuos desafortunados y aislados, de una forma aleatoria. Esta idea influye además en las respuestas política compensatorias y en las intervenciones terapéuticas diseñadas para ayudar a los individuos a aceptar la tragedia. (Oliver, 1998, p.48).

Históricamente se han implementado ayudas asistencialistas en distintos programas que apoyan a personas con discapacidad, sin producir un cambio radical, además, mantiene el privilegio de otros en un sistema negado a la mejora de esta población.

El siguiente paralelo, nos muestra cómo se concibe al individuo y las formas de atención que esta presenta:

Asistencialismo

- Concepción de beneficiarios
- Sujeto de subsidios
- Solo ve carencia
- Atiende solicitud inicial
- Genera dependencia
- Perpetua la pobreza
- Basado en la caridad
- Enfoque de asistencia
- Estado paternalista

(Defensoría del pueblo, 2020, p.43)

En cuanto a la cuestión laboral, la persona contratada puede verse como un receptor, por ejemplo, no hay necesidad de tener una actividad específica en donde al individuo se le evalúe, capacite o promocióne, llega a ser una situación de dependencia donde no se logra promover la dignidad o el desarrollo personal y profesional.

Como se había mencionado anteriormente, existen empresas que desconocen los procedimientos para lograr una inclusión laboral exitosa desde un enfoque de derechos, por ello es importante conocer los distintos programas y apoyos que promueven la inclusión laboral.

2.7 Competencias laborales

Acerca de las competencias laborales pueden ser definidas como: conductas observables y constantes en el tiempo, desarrolladas por los individuos a partir de sus conocimientos, experiencia y actitudes que permiten predecir un desempeño exitoso en las tareas asignadas (Monjarás, 2019, p.22).

En este sentido se entiende que estas competencias se desarrollan en distintos contextos y estas permitirán adaptarse a un contexto laboral, en el caso de las personas con discapacidad es importante que estas competencias se trabajen en la escolarización, ya que con esto se dará pauta a una incorporación exitosa y permanente.

Moruno (2015) mención que existen cinco elementos en las competencias para que el desempeño se dé con éxito estos son:

- Saber
- Saber hacer
- Querer hacer
- Saber estar
- Poder hacer

Este último dependerá del entorno, por ello es importante que se trabaje a favor de la inclusión laboral.

Por su parte la Secretaría de Educación Pública (SEP) las clasifica como:

Competencias básicas: “relacionadas con el pensamiento lógico matemático y las habilidades comunicativas, son base para la apropiación y aplicación del conocimiento provisto por otras áreas o disciplinas, tanto sociales como naturales” (SEP, 2010, p.15).

Competencias ciudadanas: “conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten que una persona se desenvuelva adecuadamente en la sociedad y contribuya al bienestar común y al desarrollo de su localidad o región” (SEP, 2010, p.16).

Competencias laborales: “conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que, aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en actividades realizadas por cuenta propia” (SEP, 2010, p.16), estas están divididas en generales y específicas.

Competencias laborales generales: “se caracterizan por no estar ligadas a una ocupación en particular, ni a ningún sector económico, cargo o tipo de actividad productiva, pero habilitan a las personas para ingresar al trabajo, mantenerse en el y aprender” (SEP, 2010, p.17) y tienen como características principales las genéricas, transversales, transferibles, generativas y evaluable.

Competencias laborales específicas: “necesarias para el desempeño de las funciones propias de las ocupaciones del sector productivo. Significa el dominio de conocimientos, habilidades y actitudes que conllevan al logro de resultados en el cumplimiento de una ocupación” (SEP, 2010, p.18).

2.8 Competencias laborales generales

Para fines de esta investigación, nos enfocaremos a las competencias laborales generales, que como ya se ha dicho corresponden a los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona presenta para desempeñar un papel productivo en el ámbito laboral. Es importante promover este tipo de competencias ya que eso hará que se forme un vínculo entre el empleador y empleado, y genere la formación continua.

Por lo cual es importante analizar sus características y así identificar para realizar un proceso de contratación a partir de los conocimientos y habilidades que posee la población con discapacidad, las cuales se dividen en:

Tabla 7.

Características de las competencias laborales generales

Característica	Definición
Genéricas	No están ligadas a una ocupación particular
Transversales	Son necesarias en todo tipo de empleo
Transferibles	Se adquieren en procesos de enseñanza aprendizaje
Generativas	Permiten el desarrollo continuo de nuevas capacidades
Medibles	Su adquisición y desempeño es evaluable

Nota. Fuente: Programa empresarial de promoción laboral para personaas con discapacidad “Pacto de Productividad (2014, pp. 10-11).

Por otro lado, el Programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad “Pacto de Productividad”. (2014, p.9) aseguran que “varios estudios nacionales e internacionales han permitido identificar algunas competencias laborales generales que el sector productivo ha considerado fundamentales para que las personas puedan ingresar y adaptarse a un ambiente productivo, relacionarse adecuadamente con otros y con los recursos disponibles y aprender sobre su trabajo” y plantea como hallazgos otro tipo de competencias laborales generales.

Tabla 8.

Competencias Laborales Generales

Competencia	Característica
Intelectuales	Condiciones intelectuales asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad.
Personales	Condiciones del individuo que le permiten actuar adecuada y asertivamente en un espacio productivo, aportando sus talentos y desarrollando sus potenciales, en el marco de comportamientos social y universalmente aceptados. Aquí se incluyen la inteligencia emocional y la ética, así como la adaptación al cambio.
Interpersonales	Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales en un espacio productivo.
Organizacionales	Capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de experiencias de otros.
Tecnológicas	Capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas. Se incluyen en este grupo las competencias informáticas y la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías.
Empresariales o para la generación de empresa	Capacidades que habilitan a un individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia, tales como identificación de oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes <u>de negocios, mercadeo y ventas, entre otras</u>

Nota. Fuente: Programa empresarial de promoción laboral para personaas con discapacidad “Pacto de Productividad”. (2014, p.11).

Como se puede observar el desarrollo y evaluación de estas competencias son indispensables para incursionar en el mundo laboral, de esta manera se logrará una mayor aceptación en la sociedad y conocer los procedimientos para la contratación atendiendo las aptitudes y conocimientos de las personas con discapacidad.

Así mismo es importante puntualizar que las habilidades que a continuación se mencionan, se incluyen en el marco teórico, debido a la importancia que representa en la investigación, dar un mayor enfoque al contexto laboral en el que se encuentra dicho sujeto de investigación.

2.7 Habilidades en ventas

Por su parte las habilidades necesarias para las ventas son primordiales, ya que con ellas se pueden alcanzar los objetivos deseados para las empresas, estas deben de ser desempeñadas de manera adecuada para cumplir ciertas metas y posicionarse en el mercado laboral, por ello se hace necesario analizar el perfil del vendedor, ya que se tienen que desarrollar ciertas habilidades que son clave para consolidar dicho trato.

Según Alvarado (2022), existen habilidades personales y habilidades profesionales para lograr que cualquier venta sea llevada con éxito, así como “Ayudan a definir las destrezas de un individuo en su aspecto laboral para radicar eficientemente los procesos de gestión en una empresa” (p.15).

Cuando se habla de las habilidades personales, se refiere a lo aprendido a través de experiencias como la “educación, cultura y costumbres, las cuales ayudarán al reclutamiento para ajustar en el puesto del perfil del vendedor” (Alvarado, 2022, p.15) y de esta manera se desarrollarán ciertas habilidades como:

- Escuchar
- Buena memoria
- Creatividad
- Espíritu colaborativo
- Autodisciplina
- Facilidad de palabra
- Empático.

(Alvarado, 2022, p.15-16).

Por otro lado, las habilidades de ventas están enfocadas a conocer al cliente, comprender los pasos de la venta y mejorar sus técnicas, estas habilidades son aprendidas a través de la capacitación constante por parte de la empresa, estas son:

- Encontrar clientes
- Generar y cultivar relaciones
- Identificar necesidades y deseos
- Presentaciones eficaces
- Cerrar ventas
- Servicio postventa

(Alvarado, 2022, p.16-17).

De tal manera se puede comprender que es importante que se reconozcan las habilidades en la persona para poder brindar un servicio de excelencia a los clientes, así como reconocer que la capacitación constante es clave para facilitar el desarrollo de ciertas habilidades.

2.8 Habilidades adaptativas

Según la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD por sus siglas en inglés), ha definido en el 2010 la conducta adaptativa para personas con o sin discapacidad como: “Conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas aprendidas por personas para funcionar en su vida diaria” (Alarcón y Sepúlveda, 2014, p.193).

Vale la pena anticipar esta definición, debido a que las habilidades adaptativas son un conjunto de “capacidades, conductas y destrezas que una persona adquiere para desempeñarse en sus entornos habituales y en sus grupos de referencia acordes a su edad cronológica” (Brognia et al., 2021. p.48). En otras palabras, la conducta refleja estas habilidades y con ello la persona logra enfrentar la vida diaria con autonomía, esta serie de eventos proporciona mayor conocimiento del entorno y cómo afrontar sus cambios con mayor independencia.

Para ejemplificar la relación que tiene la conducta y las habilidades adaptativas, se presenta la siguiente tabla.

Tabla 6

Ejemplo de Habilidades Adaptativas Conceptuales, Sociales y Prácticas

Conceptuales

Lenguaje (receptivo y expresivo)

Lectura y escritura

Conceptos relacionados con el dinero

Autodirección

Sociales

Interpersonal

Responsabilidad

Autoestima

Ingenuidad (posibilidad de ser engañado o manipulado)

Inocencia

Seguimiento de reglas

Obediencia de leyes

Evitación de la victimización

Prácticas

Actividades de la vida diaria

Comida

Transferencia / movilidad

Aseo

Vestido

Actividades instrumentales de la vida diaria

Preparación de comidas

Limpieza de la casa

Transporte

Toma de medicación

Manejo del dinero

Uso del teléfono

Habilidades ocupacionales

Mantenimiento de ambientes saludables

Nota. Fuente: AAMR (2002, p.15).

Estas habilidades deben evaluarse tomando en cuenta el entorno, ya que, no en todo momento se presentarán las dificultades y con esto se puede verificar en qué medida las habilidades han sido adquiridas, de tal modo que se logren establecer los apoyos necesarios para desarrollarlas.

Cómo se puede observar, es importante tener en cuenta todos estos conceptos que nos llevan a la reflexión de que la inclusión laboral lleva un proceso y que esta se encuentra ligada a las competencias que las personas con discapacidad puedan desarrollar. Así mismos ser conscientes de que el trabajo no es un privilegio, sino una oportunidad de no dejar a nadie atrás y constituye una participación en la sociedad.

Capítulo 3. Método

3.1. Tipo de estudio

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, ya que se utilizó la recolección de datos sin revisión numérica, a su vez fue transversal ya que la intervención se dio en un determinado tiempo. Su alcance es descriptivo que buscó analizar la experiencia de admisión de una persona con parálisis cerebral a un empleo formal y comprobar las habilidades adaptativas para la inclusión laboral.

3.2. Diseño de investigación

Para desarrollar la investigación se ha recurrido al estudio de caso, ya que se buscó analizar un proceso de admisión laboral de una persona con parálisis cerebral, en este diseño de investigación se recopiló la información de un individuo y su entorno inmediato en un tiempo determinado, la investigadora profundizó en identificar las habilidades adaptativas que posee para desempeñar el puesto en un empleo formal, así mismo buscó crear un conocimiento en el fenómeno de la discapacidad, ya que se busca entender la relación discapacidad-inclusión laboral.

3.3. Participantes

Los participantes de este estudio estuvieron conformados por 2 personas.

El primer participante es un hombre con parálisis cerebral atetósica de nacimiento con dificultades de voz, con 36 años, con estudios concluidos hasta nivel secundaria. Actualmente vive con su madre y padrastro. Ha sido contratado para laboral en una empresa de seguros de vida como asistente administrativo.

El segundo participante es una mujer de 60 años, madre de la persona con parálisis cerebral, casada, con ocupación en el hogar, con estudios concluidos hasta nivel secundaria y es quién funge en ocasiones como traductora del principal sujeto de investigación.

3.4. Instrumentos

Se utilizaron tres instrumentos para la recolección de datos, dichos instrumentos pueden ser consultados en los anexos.

1. VALORA. Modelo de Valoración de Habilidades Adaptativas APAC (Broyna, Bolaños y Alavez, 2021), que está dirigido a personas con discapacidad, tiene como fundamentación la evaluación constante para mejorar las intervenciones y estrategias hacia al otro, con el objetivo de “brindar una visión integral de las capacidades de la persona. Que permita desarrollar un plan a corto y mediano plazo basado en el desarrollo de habilidades con dirección hacia su adultez y máxima independencia” (Broyna et al., 2021, p.15).

Las habilidades evalúan las siguientes:

1. Habilidades de autocuidado
2. Habilidades de vida en el hogar
3. Habilidades de auto dirección
4. Habilidades de uso de recursos de la comunidad
5. Habilidades académicas funcionales
6. Habilidades de comunicación
7. Habilidades de ocio y tiempo libre
8. Habilidades de trabajo
9. Habilidades de salud y seguridad

(Broyna et al., 2021, p. 18)

Este cuestionario consta de 180 preguntas con una escala de Likert (26 de autocuidado, 25 de vida en el hogar, 15 de autodirección, 15 de usos de la comunidad, 25 de habilidades académicas funcionales, 18 de comunicación, 13 de ocio y tiempo libre, 13 de habilidades sociales, 18 de habilidades para el trabajo y 12 de salud y seguridad) , donde a) Lo logra; b) No lo logra y c) Está en proceso; se graficó a través del tipo esfera del crecimiento, el cual es “representativo de las 10 habilidades (esfera) con la reproducción de la numeración de las planillas en casilleros que se ubican del centro hacia el exterior, graficando los criterios explicados anteriormente” (Broyna et al., 2021, p.25).

Al concluir la evaluación se da la pauta para demostrar las habilidades adaptativas con las que cuenta el sujeto con discapacidad, como:

- Concretos, medibles

- Que la persona los pueda alcanzar en un periodo determinado. Considerar las observaciones de la valoración
- Que le permitan avanzar en la adquisición al ritmo de cada persona
- Incrementar la autonomía e independencia de manera progresiva
- Asimismo, incluir todos los apoyos que sean necesarios

(Brognia et al., 2021, p.27).

2. La entrevista semi-estructurada “Es una técnica que facilita la libre manifestación de los sujetos de sus intereses informativos (recuerdo espontáneo), sus creencias (expectativas y orientaciones de valor sobre las informaciones recibidas) y sus deseos” (Tonon, 2008, p.53).

La entrevista semiestructurada fue aplicada de forma independiente a los sujetos de investigación, con la finalidad de conocer la experiencia de admisión a un empleo formal; permitió la recolección de información actual sobre este proceso, así como experiencias previas en la inclusión laboral, esta técnica fue de utilidad, ya que nos permitió conocer las opiniones y creencias de los entrevistados, y se lograron adaptar a la personalidad y sentir de los participantes.

La primera fue una entrevista semiestructurada fue dirigida a la persona con parálisis cerebral; se dividió en tres categorías de análisis: formación personal, inclusión laboral y políticas públicas (Ver Anexo 2).

La segunda entrevista semiestructurada fue dirigida a su madre (entorno inmediato); se dividió en dos categorías de análisis: información personal e inclusión laboral (Ver Anexo 3).

3.5 Procedimiento

A través de una Asociación Civil, se conoció el caso del sujeto de investigación, lo cual despertó el interés de la investigadora y se solicitó el contacto para dar a conocer el proyecto de investigación, a lo cual el primer contacto se dio con la madre por medio de una llamada telefónica, donde se le explicó el interés de conocer y documentar el caso.

En un segundo momento la madre proporcionó la red social para poder contactar a su hijo, principal sujeto de investigación, ya que no contaba por el momento con teléfono móvil ya que se encontraba fuera del Estado. Al explicarle la intención del proyecto aceptó formar parte de ella y proporciono, días y horarios para realizar video llamadas para la

entrevista.

Posteriormente se tuvo contacto nuevamente con la madre para solicitar su participación en la investigación, proporcionando horarios y días disponibles para la entrevista.

Se acordaron fechas y horarios para la firma del consentimiento informado y la aplicación de los instrumentos.

El primer instrumento aplicado, fue la entrevista semiestructurada a la madre, la cual fue de manera presencial en un domicilio proporcionado por ésta. Se llevó a cabo por la tarde en una sola sesión de 2 horas, llevando un registro mediante grabaciones de voz grabadas en un celular y notas escritas en donde se registraba la actitud, disponibilidad y comentarios, mostrándose accesible, con confianza, comentando anécdotas de su vida cotidiana, y cómo ha sido la dinámica desde el ingreso a laboral de su hijo. Durante la entrevista la madre mostró distintas actitudes emocionales al relatar cómo ha sido su vida con su hijo con discapacidad, y cómo la incorporación a un trabajo formal ha sido un apoyo emocional y monetario.

El segundo instrumento aplicado, fue la entrevista semiestructurada a la persona con parálisis cerebral, en varias sesiones. Se llevaron a cabo en horario matutino por medio de video conferencias a través de la plataforma Zoom, ya que el sujeto de investigación se encontraba fuera del Estado de Morelos. Se dividieron en 4 sesiones de 2 horas, debido a la dificultad para poder comprender con claridad las respuestas, en ciertas sesiones se tuvo que reagendar debido a las fallas técnicas que representan el proceso en línea.

El tercer instrumento aplicado fue “Valora, Modelo de Valoración de Habilidades Adaptativas APAC” que se comenzó a aplicar en un primer momento por la plataforma Zoom, sin embargo, al presentar variados problemas técnicos de conexión, se decide reagendar y aplicar a través de video llamada por la red social Facebook, esta se realizó es una sola sesión de 1hr 45min, posterior a la realización de las entrevistas.

3.6 Consideraciones éticas

Esta investigación tuvo como principios éticos, los lineamientos de Belmont (1979), ya que la investigación fue llevada a cabo con seres humanos, como lo son:

Respeto por las personas: Se dio un consentimiento informado, para reconocer a autonomía de las personas para tomar decisiones, en el caso de la investigación fue participación voluntaria.

Beneficencia: Se protegió al sujeto de riesgos que atenten contra su integridad y se aseguró que la investigación fuera pertinente y relevante desde una mirada científica.

Justicia: Los participantes tuvieron la misma oportunidad de ser seleccionados independientemente de su condición.

Se aplicaron también los lineamientos de la NORMA Oficial Mexicana NOM-012-SSA3-2012, que “establece los criterios normativos de carácter administrativo, ético y metodológico” (Secretaría de Gobernación, 2013) tales como en sus puntos, 4.3. que corresponde al consentimiento informado, 11.5, referente a que no se hará el cobro de cuotas a los sujetos de investigación, 11.7, donde quedarán resguardados los datos personales de los sujetos participantes de la investigación y la manifestación de su oposición, 12.2 donde los integrantes del Comité deberán guardar confidencialidad de los informes de los participantes y 12.3, donde la identidad y datos personales serán protegidos por parte del Comité.

De igual manera, se llevaron a cabo las medidas sanitarias permanentes descritas por la Organización Mundial de la Salud (OMS), a causa de la COVID-19 y así proteger a los participantes de un posible contagio, las cuales son:

Lavarse las manos frecuentemente al interactuar con los participantes.

Adoptar las medidas de higiene respiratoria.

Mantener distanciamiento social durante las aplicaciones y contacto con los participantes.

Evitar tocarse los ojos, la nariz y la boca.

No presentarse a la intervención en caso de presentar fiebre, tos y dificultad para respirar, por parte de la investigadora o los participantes, sin que esto perjudique la investigación.

Todos los nombres que aparecen en la presente investigación fueron cambiados para mantener el anonimato de los participantes.

Por último, cabe recalcar que la investigación no representó un riesgo absoluto para la salud o integridad de los participantes, en caso de haber detectado alguna necesidad, la investigadora refirió al o a los participantes al área pertinente para su atención oportuna.

3.7 Análisis de resultados

Respecto al instrumento VALORA, el análisis se da desde el momento de su aplicación, es decir, al aplicar el cuestionario, se realiza el llenado en los apartados: lo logra, en proceso y no lo logra, marcando cada uno de los rubros aplicados, de igual manera se realizan observaciones en cada una de ellas en el apartado: comentarios, para obtener más información.

Posteriormente se realiza un gráfico en Paint, con las 10 habilidades aplicadas y se vacía la información con respecto al cuestionario previamente aplicado, que dependerá de cada una de las habilidades. Estas se ubican del centro hacia el exterior, y se colorea según el proceso en el que se encuentre: lo logra (verde), en proceso (amarillo), no lo logra (rojo).

Para el análisis de datos cualitativo, se transcribieron las entrevistas en una tabla con una columna de preguntas y otra columna de respuestas en formato de Word, cada participante con su respectiva tabla, de esta manera se facilitó su manejo. Se utilizaron procedimientos de categorización y codificación (Strauss y Corbin, 2002), y técnicas inductivo – deductivas del Template Analysis (Hindrichs, 2020; King y Brooks, 2017).

A partir de la codificación y categorización de las respuestas, las categorías de interés y de mayor información prevalecieron, descartando aquellas que no aportaban un análisis, agrupándolas por afinidad, por lo que se realizó una definición de las categorías, para agrupar las respuestas, emergiendo de la información subcategorías que de igual manera fueron definidas, por lo que cierta información se descartó (la entrevista completa puede consultarse en los anexos).

Para salvaguardar el anonimato de los participantes y la empresa, se cambiaron los nombres de los participantes durante la transcripción, así como nombres de familiares, amistades y tiendas de conveniencia que surgían a través del diálogo.

A continuación, se describe la relación que tiene cada uno de ellos con los participantes.

- **Ramiro:** Persona con Parálisis Cerebral
- **Sara:** Mamá de Ramiro
- **Alejandro Suárez:** Dueño de “la empresa”
- **“La empresa”:** Agencia de seguros donde trabaja actualmente Ramiro
- **Pedro Huerta:** Amigo de Ramiro
- **Montserrat:** secretaria de Alejandro
- **Mónica:** Amiga de Ramiro
- **Dulce:** Amiga de Ramiro
- **Julio Figueroa:** Amigo de Ramiro
- **Karla:** Prima de Ramiro y sobrina de Sara
- **Luciana:** Amiga de Ramiro y amiga de Sara.

Con base en las categorías establecidas en la entrevista semiestructurada, se determinaron las primeras unidades de análisis (formación personal, inclusión laboral y políticas públicas). La extracción de categorías en el análisis de las entrevistas fue un proceso que implicó identificar temas y patrones recurrentes en las respuestas de los entrevistados. Aquí se detallan algunos pasos que se siguieron para extraer categorías durante el análisis de entrevistas:

1. Familiarización con los datos:

- Se leyó y escuchó cada entrevista con el fin de familiarizarse con el contenido.
- Se tomó notas sobre temas recurrentes, palabras clave y conceptos importantes.

2. Codificación abierta:

- Se comenzó con una codificación abierta, donde se asignaron etiquetas o códigos a segmentos de datos que representan ideas, temas o conceptos.
- Cada etiqueta se describió lo más detallada posible para capturar la esencia de cada segmento.

3. Agrupación de códigos:

- Se revisaron los códigos y se agruparon en categorías más amplias y generales.
- Se buscaron similitudes y conexiones entre los códigos para identificar patrones emergentes.

4. Refinamiento de categorías:

- Se refinaron y ajustaron las categorías a medida que se avanzó en el análisis.
- Algunas categorías similares se fusionaron, o se subdividieron en otras categorías más amplias.

5. Desarrollo de un sistema de categorías:

- Se estableció un sistema de categorías que reflejara de manera precisa los temas y conceptos clave presentes en tus datos.
- Se definieron claramente cada categoría para evitar ambigüedades.

6. Verificación de la confiabilidad:

- Se solicitó a la directora de tesis revisar el sistema de categorías resultante y ella proporcionó retroalimentación.

7. Aplicación sistemática:

- Se aplicó el sistema de categorías de manera sistemática a todas las entrevistas.
- Se ajustó y modificaron las categorías a lo largo del proceso.

8. Documentación detallada:

- Documenta de manera detallada tus decisiones de categorización, incluyendo definiciones, ejemplos y cualquier cambio realizado durante el proceso.

9. Análisis comparativo:

- Se realizaron análisis comparativos entre diferentes entrevistas y participantes para identificar patrones y variaciones.

10. Identificación de temas clave:

- Se destacaron los temas clave que surgieron de manera consistente a lo largo de la categorización.

11. Síntesis de resultados:

- Se sintetizaron los resultados en función de las categorías identificadas.
- Se describen las conclusiones y las implicaciones de los hallazgos.

El proceso de extracción de categorías fue iterativo, y requirió una revisión y ajuste a medida que se avanzó en el análisis.

El resultado del análisis de las entrevistas y del proceso de codificación, se derivaron 6 categorías generales para su análisis, vaciándose en un documento de formato Excel para agruparlas y compararlas, definiendo una descripción de cada una de ellas para su entendimiento.

Tabla 9.

Sistema de categorías de las entrevistas aplicadas a la persona con parálisis cerebral y a su madre (contexto inmediato).

Categoría	Descripción
<i>Formación</i>	Nivel de conocimientos previos que posee la persona para desempeñar una actividad específicamente laboral, que se obtiene a lo largo de los estudios, la adquisición de conocimientos y habilidades para ser productivo.
<i>Competencias</i>	Se relaciona con la capacidad que se tiene para desempeñar una determinada actividad, que se adquieren a través de la práctica y la experiencia, así como la resolución de problemas de la vida cotidiana.
<i>Características previas al ingreso</i>	Comprende las acciones que se realizan antes de la incorporación laboral, para establecer las condiciones de trabajo.
<i>Características durante el ingreso</i>	Señala el acompañamiento y apoyo para determinar los derechos y obligaciones que posee un trabajador, así como las condiciones para realizar las actividades laborales.
<i>Beneficios</i>	Indica los tipos compensaciones materiales o no materiales que se perciben a través del ingreso laboral.
<i>Barreras</i>	Hace referencia a las dificultades que han limitado el desarrollo de la persona para acceder a un trabajo formal, que genere un ingreso justo, así como la discriminación y negativa de realizar ajustes razonables.

Nota. Elaboración propia.

Por lo que, al registrar, analizar y comparar la información extraída que se documentaron en las categorías generales, se observó que esta contaba con 18 subcategorías, que llevaron a un análisis con mayor entendimiento, por lo cual se separó la información creando un nuevo documento de Excel. De igual manera estas subcategorías cuentan con una descripción en la tabla 10.

Tabla 10.

Sistema de subcategorías para el análisis de las entrevistas a la persona con parálisis cerebral y a su madre (contexto inmediato).

Categoría	Subcategoría
1. Formación	Escolar Orientado a la adquisición de conocimientos y competencias para la vida diaria, a través de la educación escolar.
	Laboral Enfocado a la adquisición de conocimientos y habilidades necesarias para analizar, comprender y solucionar determinadas prácticas laborales.
2. Competencias para el trabajo	Socioadaptativas Refiere a las habilidades que se tiene para enfrentar situaciones de la vida cotidiana y cómo se desenvuelve en su autonomía de acuerdo con su edad.
	Generales Enfoca las habilidades y actitudes previas para ingresar, adaptarse y afrontar situaciones en el área laboral.
	Específicas Son las habilidades concretas que se adquieren a través del tiempo para el desempeño específico de un puesto laboral.
3. Acciones de “la empresa” previas al ingreso	Preparación para el empleo Es la labor que realiza el empleador antes del ingreso formal del candidato, que va desde el enlace, capacitación, selección y acompañamiento para la contratación.
	Trabajo con la madre Es la labor que realiza el empleador con la familia del candidato antes del ingreso formal, como lo son la logística, actividades a desempeñar, sueldo y prestaciones.
	Sensibilización al personal de “la empresa” Es la labor que realiza el empleador con sus empleados para preparar el ambiente, sensibilizar y concientizar para la llegada del candidato.

4. Acciones de “la empresa” durante el ingreso

Definición de actividades laborales

Son aquellas diligencias que realiza el empleador con el empleado, para definir las tareas que llevará a cabo en el área de trabajo asignado.

Presentación al personal

Confiere un conjunto de acciones formales dentro de la empresa para presentar al empleado con discapacidad con el resto de los empleados.

Modificaciones y adaptaciones

Representa los ajustes razonables que realiza el empleador hacia el empleado con discapacidad, para desempeñar de manera óptima las labores asignadas.

5. Beneficios de la inclusión laboral

Personales

Resultados, acciones y mejoras positivas que experimenta la persona con discapacidad, a partir de ingreso laboral a la empresa.

Familiares

Resultados, acciones y mejoras positivas que experimenta la familia de la persona con discapacidad, a partir de ingreso laboral a la empresa.

Empresariales

Resultados, acciones y mejoras positivas que experimenta la empresa a partir de ingreso laboral de la persona con discapacidad a la empresa.

6. Barreras para la inclusión laboral

Personales

Indica las limitaciones que afronta la persona con discapacidad, a partir de su condición.

Familiares

Considera las actitudes, acciones y conductas hacia la persona con discapacidad, que obstruye las posibilidades de independencia e igualdad.

Sociales

Incluye las creencias y estigmas que se tiene de la discapacidad, que infieren en situaciones de exclusión.

Laborales

Orientadas a la discriminación y exclusión para incluirse en el ámbito laboral, así como la falta de ajustes razonables para un desempeño independiente.

Nota. Elaboración propia

Como se puede observar el contenido de la Tabla 10, en la columna de la izquierda se presenta la categorización inicial con sus correspondientes subcategorías que se definieron en el proceso.

En los resultados se realiza un análisis narrativo por categoría y subcategorías. Para ejemplificar, se extraen algunos fragmentos de las entrevistas, indicando al participante que pertenece dicho extracto. Se nombra a los participantes de la siguiente manera: persona con parálisis cerebral (P1) y madre de la persona con parálisis cerebral (P2); así mismo, como ya se señaló anteriormente, se cambian los nombres de los participantes y personas mencionadas por los entrevistados, y se menciona a la empresa contratante como “la empresa” (se refiere a la empresa en la cual labora actualmente el participante principal); así mismo se colocan abreviaturas de las instituciones y tiendas de conveniencia que figuran en la entrevista. Esto con la finalidad de salvaguardar el anonimato de los participantes, instituciones y demás menciones durante las entrevistas.

Capítulo 4. Resultados

El siguiente apartado, nos dará una claridad sobre los resultados a partir del cuestionario VALOR y de las entrevistas. Estará dividida en dos apartados:

En primer lugar, se presentan los resultados de la aplicación del modelo VALORA, por medio de un gráfico concentrado, en donde se vació la información del cuestionario aplicado, por tres categorías: Logrado (verde), En proceso (amarillo) y No logrado (rojo).

En segundo lugar, se presenta el análisis de las entrevistas, que irán desglosándose por medio de las categorías y subcategorías; cada una de ellas se describirá el recorrido en orden cronológico en la que se puede obtener una visión del proceso de inclusión laboral.

4.1 Análisis del cuestionario VALORA

Para conocer las competencias actuales de la persona que participa en esta investigación y comprender su proceso de inclusión, se aplicó el cuestionario del Modelo VALORA. Con los resultados, se realiza en primera instancia un gráfico de forma circular (esfera del crecimiento) en donde se va indicando de manera gradual las habilidades adaptativas, el gráfico permite observar del máximo desarrollo del perfil. También en el formato de aplicación se integra una columna con observaciones, las cuales ayudarán a la interpretación de los datos. Esta imagen permitirá contrastar las habilidades adquiridas.

En el caso de la investigación se optó por realizar una distinción de colores semáforo para su mayor identificación:

Verde: Lo logra

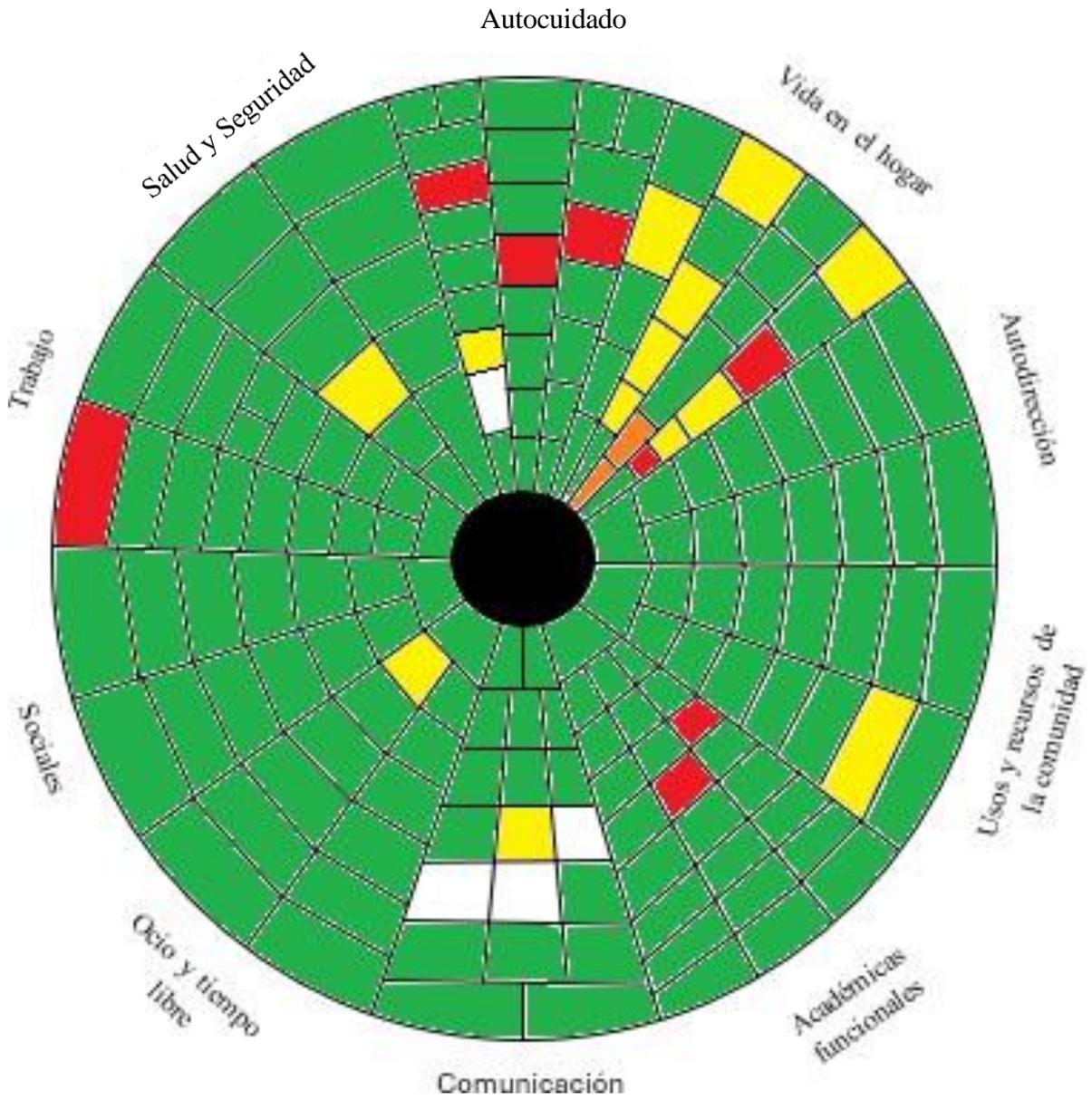
Amarillo: En proceso

Rojo: No lo logra

A continuación, se presentan el gráfico de Valora con las actividades logradas, en proceso y no logradas, seguido de la descripción de cada una de las habilidades.

Figura 1.

Esfera del crecimiento



Habilidades de autocuidado

Las habilidades de autocuidado hacen referencia a la autonomía que tiene la persona en cuanto a los siguientes apartados:

- A) Comida: preparar el lugar donde comerá, comer solo, apoyos que requiere, tipo de alimentos que prepara.
- B) Vestido: quitarse y ponerse la ropa, distinguir el tipo de ropa según el clima y si es ropa limpia o sucia.
- A) Higiene: mantener la habitación limpia, control de esfínteres, hábitos higiénicos, uso de del WC, rasurarse, cuidado del cuerpo, conocimiento y manejo de la sexualidad.

En cuanto al apartado de A) Comida, logra 6 de las 8 habilidades, entre las cuales se encuentra: 1) comer con la mano, 2) beber en vaso y taza (con popote), 3) utilizar cubiertos, 4) poner y retirar la mesa, 5) sacudir migajas y/ líquidos, comida derramada, 6) sacar alimentos de la despensa y el refrigerador, sin embargo, no logra preparar alimentos 7) fríos y 8) calientes, debido a que los movimientos atetósicos dificultan la actividad.

En el apartado B) Vestido, logra 7 de 8 habilidades, que son: 1) quitar ropa en la parte inferior, 2) quitar ropa en la parte superior, 3) poner ropa parte superior, 4) poner ropa parte inferior, 6) al vestirse se da cuenta de que las prendas están bien colocadas y 7) distinguir ropa limpia o sucia, así como 8) distinguir ropa usar según el clima, por otro lado, no logra 5) abotonar, acordonar, utilizar cierres y/o broches.

El apartado que se refiere a la C) Higiene, de las 10 habilidades, se descartó si 2) avisa si ensucio su pañal, debido a que ya posee el control de esfínteres, por lo que posee 8 adquiridas las cuales hacen referencia a: 1) hacer su habitación, 4) utiliza el WC, 5) realiza su higiene personal, 6) se baña y lava su cabello, con ayuda para regular la temperatura del agua, 8) conoce el cuidado específico de su cuerpo, 9) conoce su sexualidad y 10) hace uso de preservativos, estando en proceso 3) controlar la salivación y sin lograr 7) rasurarse.

Habilidades de vida en el hogar

Las habilidades de vida en el hogar se refieren a todas aquellas acciones que se realizan en la cotidianidad para el cuidado del hogar, teniendo como base 3 apartados:

- A) Ropa: reconocer ropa limpia y sucia, lavado, planchado y guardado de ropa, elección y compra de prendas.
- B) Alimentación: cuidado, compra y preparación de los alimentos.
- C) Higiene: lavar, barrer y limpiar habitaciones y objetos del hogar.
- D) General: uso de los electrodomésticos, mantenimiento del hogar, transición de posturas.

En el caso del apartado A) Ropa, de las 7 habilidades logra 1) reconocer su ropa limpia y sucia, así como, 6) elegir su ropa según el clima, de manera similar posee 2 habilidades en proceso que se refieren a 3) lavar su ropa en máquina y 7) comprar su ropa, por último, no logra 2) lavar su ropa a mano, 4) tender su ropa, ya que solo la guarda y 5) reparar su ropa.

Asimismo, en cuanto al B) Alimento, posee la mayoría de las habilidades, que van desde 3) usar distintos modos de cocción, 4) reconocer alimentos en buen estado, 5) balancear su dieta, 6) realizar el mandado hasta 7) hacer compras, en cambio se encuentran en proceso 1) guardar en refrigerador y/o estantes, así como preparar recetas sencillas.

Por otro lado, el apartado D) General, logra 5 actividades de 6, en las cuales se encuentran 1) utilizar el teléfono, 2) utilizar aparatos electrónicos, 3) reconocer y/o solucionar situaciones de riesgo y 5) realizar cambios de posturas de la silla de ruedas tanto a la cama como el inodoro, sin embargo, cuando se trata de 4) cambiar focos y/o destapar drenajes, no logra realizarlo.

Habilidades de autodirección

Estas habilidades refieren aquellas acciones que logran direccionar un objetivo y que requieren de una planificación para lograrlo. Este apartado consta de 15 actividades, logrando cada una de ellas, como lo son: 1) tener una tarea asignada en casa, 2) conocer sus actividades diarias, 3) conocer su dirección particular, 4) reconocer horarios y fechas, 5) hacer uso del reloj, 6) regular sus tiempos y la puntualidad, 7) avisar en caso de llegar tarde, 8) conocer su agenda semanal, 9), administrar su medicación, 10) manejar el calendario, 11) conocer fechas familiares, 12) realizar recorridos habituales en casa, 13) planificar actividades de ocio, 14) organizar salidas y reuniones y 15) conocer derechos y obligaciones.

Habilidades de uso de recursos de la comunidad

Por otra parte, las habilidades de los usos de recursos de la comunidad, describe actividades que suelen cumplir responsabilidades en la vida adulta, para la independencia y funcionalidad dentro del entorno social. Con un total de 14 habilidades adquiridas tales como: 1) reconocer trayectos habituales, 2) trasladarse a lugares cercanos y/o lejanos, con apoyo de una persona, 3) utilizar medios de transporte, 4) conocer trayectos alternativos a los habituales, 5) manejar dinero, 6) realizar compras, 7) reconocer el centro de salud más cercano, 8) conocer recursos y servicios de su comunidad, 9) saber solicitar turnos médicos, 10) saber marcar teléfonos de emergencia, 11) identificar y/o prevenir situaciones de riesgo, 13) participa en actividades de su comunidad con poca frecuencia, 14) utiliza INE vigente y 15) vota, sin embargo no logra 12) reconocer señales viales y preventivas.

Habilidades académicas funcionales

Por su parte, estas habilidades son aquellas que tiene una aplicación directa en la vida cotidiana, y que benefician las actividades que realizamos en el día a día. En el apartado se presentan 25 habilidades de las cuales solo una de ellas está en proceso, ya que por su movilidad involuntaria no es capaz de realizar 12) una escritura espontánea convencional, sin embargo, es capaz de hacerlo con el apoyo de una computadora o teléfono móvil, por lo que el apartado 10) puede escribir o copiar su nombre con apoyo de una computadora o un teléfono móvil, se califica como no logrado, ya que la habilidad motriz requerida para la escritura, se ve afectada por los movimientos involuntarios de la atetosis.

Dentro de las 24 habilidades adquiridas se encuentran: 1) responder cuando escucha su nombre, 2) en actividades cotidianas, sigue con la mirada los objetos que se le presentan, es 3) capaz de imitar gestos, sonidos y acciones, 4) conocer las partes de su cuerpo, señalarlas, nombrarlas o moverlas e identificar su función.

De igual manera logra 5) emplear nociones espaciales para contextualizarse en el entorno, 6) emplear las nociones temporales para la realización de sus actividades diarias, 7) hace uso de las nociones de medida para resolver problemas sencillos de la vida cotidiana, 8) identifica y clasificar objetos cotidianos por tamaño, forma y color.

En lo que refiere a la escritura, 9) realiza trazos dentro de espacios determinados, 11) escribe, sílabas, palabras y enunciados (con las reglas de separación), 12) presenta escritura espontánea, 13) visualiza una imagen y le da un significado, 14) reconocer grafías (vocales y consonantes), 15) leer (sílabas, palabras, enunciados y textos).

En cuanto a la lectura 16) realiza la lectura de textos y los comprende, 17) distingue el número de las letras, 18) reconoce el uso de números en la vida cotidiana, 19) reconoce y señala números del 0 al 10, 20) ordena una secuencia de números, 21) tiene conteo uno o uno hasta el número 10 y lo aplica a la vida cotidiana, 22) resuelve algoritmos sencillos de 1 y 2 dígitos, 23) resolver problemas de la vida diaria de adición y sustracción, 24) al resolver problemas, analiza la información, identifica y resuelve operaciones y 25) utiliza la tecnología para aplicarla en las actividades académicas.

Habilidades de comunicación

Cuando nos referimos a la comunicación, hablamos de las habilidades para lograr enviar y recibir información a través de ideas, emociones, gestos, el habla, así como respetar las reglas de comunicación y en el caso de la discapacidad, hacer uso de lengua de señas, braille o comunicación alternativa.

Este apartado consta de 19 actividades, de las cuales solo se contaron 16, ya que se descartaron el uso del 11) tablero de comunicación, uso de 12) lengua de señas y uso del 13) lenguaje escrito / braille, ya que logra comunicarse a través del 10) habla, con dificultades articulatorias, por lo que este ítem, se calificó en proceso, ya que, en su mayoría, necesita de un familiar o conocido que repita lo expresado.

Por lo que logra 1) responder a estímulos visuales, auditivos y táctiles, 2) presenta patrón básico de respuesta, 3) expresa placer – displacer, 4) reconoce y expresa emociones, 5) maneja el código elemental de comunicación, 6) se expresa: por facies, existe 7) movimiento ocular y 8) gesticulación, es capaz de 9) señalar y tener 14) expresión corporal, 15) estructura enunciados, 16) reconoce y respeta códigos sociales, 17) reconoce bromas o absurdos, 18) mantiene comunicación en distintos entornos y 19) mantiene comunicación por distintos medios.

Habilidades de ocio y tiempo libre

Una habilidad de ocio y tiempo libre describe actividades de interés de una persona, así como relacionarse con la sociedad por medio de un pasatiempo y/o disciplina, que no impliquen una relación escolar o laboral y que puede darse dentro o fuera del hogar.

Dentro de estas actividades es capaz de 1) seguir objetos y/o se conectarse al entorno, 3) arrastra y/o empuja objetos, 4) realiza juegos simbólicos, 5) participa en juegos tradicionales cuando se presenta la ocasión, al igual que 6) participar en juegos de mesa.

Por otra parte 7) realiza actividades preferidas en el hogar y 8) actividades preferidas en el exterior, 9) realiza deportes como la natación, zumba o el gimnasio, 10) participa en actividades de arte, 11) conoce la actualidad de su ciudad y/o país, 12) utiliza servicios de ocio de su comunidad y 13) participa en esporádica en actividades de su comunidad.

En resumen, logra 12 actividades y sus 2) destrezas motrices están procesando, ya que las dificultades atetósicas complica que estos sean precisos.

Habilidades sociales

Son las conductas que permiten al individuo relacionarse e interactuar con otros de forma efectiva y que se modifica dependiendo del entorno. Por lo que en este apartado es capaz de lograr las 13 actividades, que son: 1) responder gestos sociales básicos, 2) presentar normas básicas de cortesía, 3) expresar asertivamente su desagrado y 4) reconoce / expresar sentimientos.

Así mismo, 5) reconoce y respeta componentes verbales y no verbales de la comunicación, 6) inicia y mantiene relaciones, 7) diferencia pautas sociales según grupos y entornos, 8) se defiende o busca ayuda en situaciones de peligro o agresión, 9) respeta y aguarda turnos, al igual que 10) reconoce y respeta a autoridades, 11) reconoce y repara un error y/o pide disculpas, 12) organiza sus actividades sociales y 13) pertenece a grupos de su edad.

Habilidades de trabajo

Estas habilidades permiten a un individuo el pertenecer a un grupo laboral a través de ciertas conductas, actitudes y capacidades para llevar a cabo un trabajo y mantenerse en él, con el fin de obtener un sustento económico, así que dentro de este apartado se tomaron en cuenta 17 de los 18 ítems, descartando el 18) portar y conocer uso de la identificación ya que no se le ha otorgado.

Por lo que 1) sigue instrucciones simples/ complejas, 2) conoce, imita o anticipa gestos profesionales, 3) cuida materiales y elementos, 4) mantiene orden en su ámbito y elementos, así mismo 5) acepta indicaciones, 6) cumple normas de trabajo y 7) recuerda y/o respeta secuencias, 8) presenta resistencia a la fatiga y 9) atiende acorde a las demandas del empleo, al igual que 10) presenta habilidades sociales necesarias: con los compañeros y 11) con los superiores, 12) respeta horarios, 13) avisa ante inasistencias, 14) solicita autorizaciones, así como es capaz de 15) enfrentar acertadamente situaciones problemáticas y solicita ayuda y 16) reconocer/prevenir riesgos de sus acciones, por último para 17) realizar solo el trayecto desde su casa, es necesario que lo apoyen con el traslado en las ocasiones que ha tenido que presentarse.

Por lo que en este apartado logra 16 de los 17 ítems establecidos.

Habilidades de salud y seguridad

Por último, estas habilidades están relacionadas con conductas que permiten al individuo mantenerse fuera de peligro, saludable y capaz de actuar ante una emergencia con responsabilidad, de las cuales ha adquirido 10, ya que requiere de apoyo para 5) tomar medicamentos en los horarios indicados y 6) templar adecuadamente el agua para el baño, logrando así 1) presentar reacciones instintivas ante el peligro, 2) reconocer sensaciones de malestar, 3) señala si se siente mal e 4) identificar situaciones de peligro y evitarlas, por otro lado, es capaz de 7) denunciar las agresiones que sufre, 8) decir no a propuestas inconvenientes, 9) reconoce alimentos en mal estado, 10) anticipar situaciones de riesgo, 11) identificar situaciones de riesgo en distintos entornos y 12) leer fechas de vencimiento.

Como podemos observar en el gráfico, Ramiro cuenta 2 habilidades totalmente desarrolladas que son: las habilidades de autodirección y sociales.

Por un lado, la autodirección le ha brindado la fortaleza para alcanzar sus objetivos y no perderlos de vista, ya que como lo comentaba en las entrevistas, uno de sus mayores retos, era conseguir un empleo formal, lo cual desarrollo la autodeterminación, que no le permitió desistir de su meta, logrando adaptarse a distintas actividades laborales a pesar de su discapacidad.

Por otro lado, las habilidades sociales han permitido que logre interactuar en distintos entornos, en específico, uno de estos le facilitó relacionarse con su actual empleador.

Estas habilidades son fundamentales para permanecer en el empleo y herramientas significativas para su vida.

Cabe mencionar que, aunque su discapacidad afecta el habla y la motricidad, los resultados de dicha valoración marcan en su mayoría que están logrados, por lo que será importante que, en un tiempo inmediato, la empresa visibilice de manera integral sus capacidades para brindarle mayor independencia.

4.2 Análisis de las entrevistas

Con la finalidad de atender de manera precisa algunas particularidades de las entrevistas y del proceso de inclusión laboral de la persona con parálisis cerebral, se describirán y ejemplificarán las categorías con sus respectivas subcategorías. De igual manera, es importante mencionar las características del participante principal, que permitan esclarecer los acontecimientos y anécdotas del análisis.

P1, es un adulto con Parálisis Cerebral Atetósica de nacimiento, el cual usa en algunas ocasiones andador para desplazarse, ya que sus movimientos son involuntarios, así mismo presenta dificultades en el habla, debido a una cuerda vocal dañada, que algunos casos, no se comprenda lo que dice. Actualmente vive con su madre en el estado de Morelos, y por periodos tiene visitas extendidas con su padre en el estado de Querétaro.

Ha cursado su educación básica preescolar y primaria en una escuela regular, y la secundaria a través del sistema abierto, posteriormente entro a una asociación civil de Educación Conducida, donde se encontraba cursando la preparatoria abierta, sin embargo, no la concluyo.

Actualmente se encuentra laborando en una empresa de seguros, el cual ha sido su primer trabajo formal, ya que anteriormente se ha dedicado a la venta informal de diversos productos como lo son, discos, venta por catálogos, alimentos, calzado, etc. Además, se dedica a la realización de porta cavas con su padre, las cuales ofrece por redes sociales y a conocidos.

Categoría 1. Formación

Esta categoría y sus agregadas subcategorías se identificaron en referencia a la educación escolar y al aprendizaje laboral que ha tenido P1.

Subcategoría. Escolar

La información encontrada del área escolar refiere que solo los estudios de educación básica han sido concluidos, ya que se ha considerado una persona con poco gusto y habilidad para el estudio; así mismo la trayectoria académica no ha sido totalmente escolarizada.

Concluida la secundaria, la preparatoria no la acabé (P1).

No he sido bueno estudiando, nunca me ha gustado estudiar, estude el kínder, la primaria en un colegio que se llama PM. y la secundaria la terminé ahí en C. y la preparatoria no la acabé (P1).

Subcategoría. Laboral

En lo que respecta a las competencias y destrezas requeridas para llevar a cabo ciertas responsabilidades laborales, estas se han adquirido mediante vivencias derivadas de una necesidad específica. Dado que la persona en cuestión enfrenta desafíos para integrarse en un entorno laboral convencional debido a su discapacidad, ha optado por el trabajo autónomo, con el respaldo y la supervisión de su familia.

Mi experiencia laboral ha sido a la larga agarrar lo que puedo nunca había tenido un trabajo, nunca había tenido esa experiencia (P1).

Después de vender discos, empecé a vender cavas, después empecé a vender zapatos para dama, después fue cuando me fui al O. y luego a la empresa (P1).

Antes trabajaba en un O., era “viene viene”, mal no me iba me iba bien, agarraba buen dinero (P1).

Yo le dije “a ti se te dan bien las ventas, porque no empiezas a vender algo” porque a mí me interesaba que él aprendiera a usar el dinero, le compré dulcesitos y cosas así, para que él empezara a conocer y mover el dinero (P2).

Categoría 2. Competencias para el trabajo

Se destaca de manera significativa en esta clasificación que las experiencias laborales están principalmente vinculadas al autoempleo. Como se describe en la subcategoría previa, no ha sido posible asumir un empleo convencional.

Subcategoría. Socioadaptativas

En lo referente a la subcategoría socioadaptativa, se observó que la figura clave ha sido su madre, quien continúa brindando orientación, especialmente en situaciones relacionadas con su condición que le impiden desenvolverse de forma autónoma. En contraste, su padre lo alentaba a buscar empleo de manera independiente.

Yo buscaba que me dieran trabajo, yo buscaba trabajar, nunca buscaba inclusión laboral, nunca he querido ser incluido (P1).

Trato de hacer bien las cosas, las cosas salen a mis posibilidades, me gusta ser alegre, me gusta hacer sentir bien a las personas (P1).

Si nos vimos muy apretados económicamente y después yo dije “cuando yo trabaje voy a comprar, voy a ser un rico para que nunca más pasemos por esto” (P1).

Mi mamá me ponía el fin de semana afuera de mi casa a vender (P1).

De manera física lo apoyo en lo estrictamente necesario en las cosas que él definitivamente no ha podido resolver, por ejemplo, ponerse las ortesis y los zapatos, sacarlo del baño o bañarse, templarle el agua, o sea las cosas que él no ha logrado resolver por sí solo (P2).

Trató de darle herramientas para que él pueda resolver sus atorones, en la parte de trabajo, porque en la parte emocional cuando él tiene conflicto regularmente no recurre a m (P2).

Subcategoría. Generales

Además, las destrezas y disposiciones adquiridas antes de incorporarse a empleos formales se atribuyen principalmente al deseo de alcanzar la independencia financiera. Este impulso ha sido la fuerza motriz principal que lo lleva a buscar constantemente empleo para cubrir tanto sus necesidades básicas como aquellas relacionadas con su condición. Sin embargo, al desempeñarse

como vendedor independiente, notaba que esta actividad no le resultaba satisfactoria, ya que carecía del desafío laboral que buscaba.

No buscaba trabajo por buscar, buscaba trabajo porque necesitaba cooperar en la casa, necesita comprar nuestras cosas, tú sabes que un discapacitado ocupa muchas cosas, terapia, silla de ruedas, hay quienes ocupan aparatos auditivos y eso esta... cuesta mucho dinero (P1).

Incluso yo le dije “a ti se te dan bien las ventas, porque no empiezas a vender algo” porque a mí me interesaba que él aprendiera a usar el dinero, le compré dulcesitos y cosas así, para que él empezara a conocer y mover el dinero (P2)

Incluso publicaba que si alguien sabía de un trabajo y su papá empezó a hacer las cavas, le dijo “yo las hago y tú las vendes”, él se fascinó y le encantó la idea y empezaron con ese negocio los dos, su papá se dedicaba a hacer las cavas y los porta tazas y él se dedicaba a estar vendiendo todo el día (P2)

Lo primero que yo hice fue vender discos (P1).

Subcategoría. Específicas

En relación con las habilidades específicas requeridas para el rol que actualmente ocupa, existen ciertas anomalías en su posición laboral, ya que no se le ha asignado una función específica. Además, el trabajo se ha llevado a cabo de manera virtual, lo que ha limitado su experiencia en un entorno laboral completo.

Me veo viviendo con un cargo nuevo e ir agarrando más y mejor experiencia dentro de la empresa, porque ahorita como tal no tengo ninguna ¿Cómo se dice? ningún trabajo, ningún cargo, ninguna obligación en la empresa, pero dicen que si yo venderé seguros, pero como tal no tengo ninguna función en la empresa (P1)

Como tal no tengo alguna función específica, pero promuevo los servicios de “la empresa 2., estoy en cada junta, atiendo cada comunicado, o sea, estoy, pero no estoy (P1).

Categoría 3. Acciones de “la empresa” previas al ingreso

Las acciones preliminares a la inclusión laboral que se llevaron a cabo establecen las condiciones y forma de trabajo que da “la empresa” para P1 y determinar las actividades laborales que desarrollará.

Subcategoría. Preparación para el empleo

En cuanto al proceso de incorporación formal al empleo, este se lleva a cabo a través de una recomendación personal. La persona que le ofrece trabajo y es el propietario de la empresa, al percatarse de su condición de discapacidad, decide respaldarlo económicamente. En consecuencia, le ofrece un puesto laboral de contratación inmediata, sin la necesidad de una evaluación o capacitación previa, y con funciones laborales que no están claramente definidas.

La secretaria del señor Alejandro (Montserrat) le hablaba a mi mamá para decirle que el señor me quería conocer en persona y ver dónde nos podíamos ver, y él iba a venir a Cuernavaca, fue a Cuernavaca exclusivamente a eso (P1).

Alejandro (Dueño de “la empresa”) más que nada lo que me ayuda a buscar es ¿Qué podía hacer yo en la empresa y en qué me podía enfocar? (P1).

Primero hicieron un estudio de ver qué puede hacer, ¿Puede manejar una computadora? Sí, ¿Qué sabe hacer en la computadora? Manejar el Facebook, aprendió un poco a hacer el Power Point, mandar mensajes por WhatsApp, en la escuela iba a dar conferencias, dar pláticas de discapacidad” (P2).

Entonces en la oficina se reúnen no sé con cuántas personas más, “¿Qué podemos ofrecerle a la empresa que Ramiro pueda hacer?”, dijeron a lo mejor puede dar una plática de motivación a partir de su discapacidad (P2).

No fue tanto como una valoración o como un examen, era buscar actividades que yo pudiera hacer en la empresa (P1).

Pedro (Amigo de Ramiro) me llama y me dice “oye fíjate que un amigo de una empresa, el miércoles conoció a Ramiro y dice que lo quiere apoyar que le quiere dar trabajo” y yo “¿cómo cree?, dice “sí”; y ahí empezó toda la gestión de cuándo nos veíamos y empezaron las

videollamadas y yo dije “¿a poco sí?”, ya después un día que me dice Pedro “te van a llamar y va a estar Alejandro (Dueño de “la empresa”) junto con la directora general, la de recursos humanos y no sé qué” (P2).

Entonces Don Alejandro (Dueño de “la empresa”) dijo “¿en qué lo puedo ayudar, ¿cómo puedo apoyarte o qué?” y ahí fue cuando me cayó el veinte de que él podía “he estado buscando trabajo... (inaudible) y él me dijo ¿por qué no te vienes a trabajar a “la empresa?” Tengo una empresa que es de seguros, donde me podía meter, él dijo que lo que él quiere conmigo es ir a empresas y que yo de conferencias (P1).

“Él y sus hijos fueron a quienes me metieron a trabajar en “la empresa” o sea, los dueños me contrataron. (P1).

“Cuando me mandaron en un correo, por favor que nos firme su contrato Ramiro y ya luego su alta del seguro social y me pidieron su constancia de situación fiscal y luego, ya le mandaron una carta que tienes que irte a dar de alta en banco para que se deposite tu quincena y ya fuimos a hacer todos los trámites” (P2).

Subcategoría. Trabajo con la madre

El primer contacto para la contratación es la madre, a través de una llamada telefónica para conocer si se encuentra de acuerdo con el puesto, salario y prestaciones planteadas, de igual manera se realizan una serie de preguntas para conocer las habilidades que él presenta y así contratarlo, posteriormente solicitan sugerencias de socialización, así como fungir de mediadora en el proceso de contratación y traductora (es decir, ella es quién habla lo que dice P1 para que lo que diga se escuche con claridad) en las reuniones laborales.

También hicieron una entrevista conmigo aparte, me acuerdo que esa vez me preguntaron si yo estaba de acuerdo, si me parecía el sueldo y me preguntaron, no me preguntaron, me dijeron que por favor los apoyara en saber cómo tratar a Ramiro, como ellos podían apoyarlo, que yo les compartiera, algunas formas o técnicas de entender a Ramiro (P2)

“¿Y qué más podría hacer?, ¿cómo podemos apoyar a Ramiro?, ¿qué le gusta?, ¿qué no le gusta?, si podría ir a México cuando se necesitará, si yo voy a apoyar” (P2)

Subcategoría. Sensibilización al personal de “la empresa”

Respecto a la concientización del personal en "la empresa", esta se realiza de forma virtual, destacando la discapacidad de P1 y cómo supera los desafíos cotidianos. Esto se logra mediante videos que ilustran sus actividades diarias a pesar de las dificultades, culminando en una charla motivacional destinada a los empleados con el objetivo de estimular tanto las ventas como la motivación en el entorno laboral.

Me pidieron videos donde él está haciendo la limpieza en la casa, donde está trabajando en el O., varios videos que tenemos por ahí, y de entrada fue muy bueno para todo el personal, son como 45 – 50 personas (P2).

El director (Alejandro) empezó a motivar a los compañeros desde la discapacidad de Ramiro y decir “Vean, está trabajando en un O. y de “viene viene”, está trapeando como puede”, y todos los cuates estaban llorando las chavas, decía “las limitaciones están en nosotros”, vaya fue una junta motivacional para ellos, esa fue la entrada (P2).

Ya como a los dos meses, hacen la primer junta con todos y Ramiro empieza a hablar de su discapacidad, de que ha hecho, de que empezó a vender, a ir al O., paso los videos y todos los empleados sorprendidos, entonces Suárez (Dueño de “la empresa” le dijo a Ramiro “es que es increíble que a partir de que tú estás colaborando con nosotros las ventas de los agentes empezaron a subir, porque se empezaron a motivar, eres un agente motivador en la empresa (P2).

Categoría 4. Acciones de “la empresa” durante el ingreso

En esta categoría, se observa que durante la integración de la persona con discapacidad a "la empresa", se mantuvo una comunicación constante tanto con la madre como con el empleador. Se ofrecieron varias opciones de actividades al comenzar a trabajar, sin especificar una tarea concreta.

Subcategoría. Definición de actividades laborales

Al ingresar a laborar en la empresa, se dan ciertas sugerencias sobre las actividades que se realizaran en la empresa, sin embargo, hay ciertas condiciones que no le son esclarecidas durante el este tiempo que lleva en “la empresa”.

“Lo que dijeron es que iban a buscar un trabajo fijo, algo que yo podía hacer, que sería dar conferencias, ir a empresas a participar, pero por lo pronto es promover los servicios (P1).

“Es algo que no es mi trabajo fijo” (P1).

“Como tal no estoy capacitado” (P1).

“¿Qué podemos ofrecerle a la empresa que Ramiro pueda hacer?”, dijeron a lo mejor puede dar una plática de motivación a partir de su discapacidad” (P2).

Por lo pronto lo que va a hacer Ramiro va a estar promoviendo los servicios y canalizando clientes a los a los vendedores”, es decir, alguien le dice a Ramiro, “Oye yo necesito un seguro de auto, oye x pásame tu teléfono” los pone en contacto y ya “oye mi tía necesita un seguro de gastos funerarios, llámale porque necesita un seguro”, ese es su trabajo ahorita de Ramiro (P2).

Subcategoría. Presentación al personal

Durante la contratación, se da una única presentación virtual con sus compañeros, esta se realiza tanto para contratar al empleado y presentar al personal el nuevo ingreso, en donde se realiza una presentación previa a través de un video, mostrando las capacidades de autonomía de P1.

“Cuando me contrató hubo una junta en la cual me dijo “mira Ramiro, no sé si puedas estar aquí, pero a partir de hoy estás contratado”. Bueno me felicitaron el grupo de “la empresa” y me dijeron “es un honor que estes aquí, que no sé qué, y vamos a hacer un grupo de 15 o 17” y todo todo un día me felicitaron, me felicitaron las chavas y algunos de los compañeros me dijeron “tú vas a ganar \$4000” y yo me quedo así con la boca abierta, y me dijeron “mira, tienes un lugar y un trabajo de lujo” (P1).

Subcategoría. Modificaciones y adaptaciones

Al indagar sobre los ajustes razonables que se han llevado a cabo para que la persona con parálisis cerebral pueda desarrollar su trabajo, se deja ver que se realizó por medio de preguntas a su madre, siendo ella apoyo para poder comunicarse en ciertas ocasiones.

“Con preguntas de que yo podía hacer, cómo podía ir... (inaudible) si sabía usar la computadora, si sabía usar el Facebook, si yo podía agarrar y publicar algo” (P1).

“Creo que no lo han visto porque siempre que hay juntas yo estoy traduciendo, siempre estoy con él cuando son las juntas, cuando Ramiro se comunica con ellos es por escrito (P2).

“Yo creo que no porque además siempre estoy yo en las juntas, cuando son la juntas, y he aprendido a decir exactamente lo que Ramiro dice, no pongo de mi cosecha, lo traduzco tal cual, pero cuando se comunica con ellos es todo por escrito, que le piden documentos y él se comunica por WhatsApp en el grupo” (P2).

Categoría 5. Beneficios de la inclusión laboral

A partir del ingreso de P1, hay beneficios que se dan tanto para la empresa, como para él, su madre y la empresa, estas van desde una oportunidad laboral no anticipada, poder adquisitivo, destinar bienes para un fin y satisfacción emocional.

Subcategoría. Personales

Al estar en la entrevista, se realizan constantemente comentarios por parte de Ramiro, sobre el agradecimiento de que se tiene a la empresa por contratar a una persona con discapacidad y de los beneficios que estos incluyen al ser trabajador de la empresa.

“No entendí bien cómo estuvo, el chiste es que a partir de ese día todo lo que mis compañeros vendan un porcentaje es para mí” (P1).

“Tengo seguro, tengo prestaciones, cada año en diciembre me llega un regalo, una caja de galletas y sabes que me llega, me llega una tarjeta con dinero para que vaya al super, para lo que quiera” (P1).

“Me dieron el trabajo y pues, no estaba en posición de decir “bueno a ver si puedo, a ver si quiero” (P1).

“Hasta ahora el mayor apoyo que ha tenido la empresa es que me hayan contratado, sí, y que me ayuden con el fideicomiso” (P1).

“Y ahora también le estoy enseñando obviamente a administrar su dinero, llega su quincena y le dije “a ver Ramiro, el dinero no es nada más para gastar, no puedes decir tengo \$4000 me los voy a gastar ahorita, te sugiero que la mitad de lo que tú ganas lo ahorres, para un terreno, algo a largo plazo, puede ser un terreno, no sé lo que tú quieras y la otra mitad te la gastes sen lo que tú quieras porque para eso trabajas” y me dice “sí”.” (P2).

“Que ellos siempre están como muy interesados en que Ramiro se sienta a gusto y se sienta cómodo y que él pueda desarrollarse, su trabajo cada día un poco más” (P2).

Subcategoría. Familiares

Dentro de los beneficios que se han presentado, P2 comenta que en esta ocasión ha sido que apoyada con los gastos de la casa, así como recibir una parte de las prestaciones, esto decidido por P1.

“Nos llegan las tarjetas, tarjeta de despensa, su tarjeta de apoyo para gasolina” (P2)

“Y dije “son tus primeros \$2000 chaparro, ¿qué te quieres comprar” y que me dice “haz la lista de tu despensa mamá, ve que te hace falta, vámonos al super a comprar tu despensa”, no sabes cómo lloré ese día y le dije “no mi amor, ¿cómo crees? Hijito es tu dinero” y me dice “no, ándale, haz tu lista” y yo le iba a decir que no, pero me acorde una vez que me dijo Ramiro “valora lo que tu hijo te da” y dije, bueno, ya hice la lista y él se sentía como pavorreal” (P2).

“Lo que él me da es los vales de despensa y la gasolina, eso es mi gasto y él quiso pagar el internet también, son \$500 y sus vales es su aportación a la casa” (P2).

Subcategoría. Empresariales

Dentro de la entrevista, surge la anécdota de cómo es que Ramiro logro ingresar a trabajar a dicha empresa, la cual realiza un fondo público que tiene como objetivo beneficiar a la persona con un determinado fin para la empresa.

“Entonces en agosto me llegó un comunicado que había una junta, ah pues, entrando a la junta Nora, me dice “ya estamos todos, esta junta es para abrir un fideicomiso para Ramiro” (P1).

“Al contratarte a ti me reduces impuestos a mí” (P1).

Categoría 6. Barreras para la inclusión laboral

En el proceso de contratación, también existen obstáculos que han dificultado la ejecución eficiente de las tareas del empleado. Al considerar las perspectivas de ambos entrevistados, se destaca la falta de capacitación como un factor que dificulta el avance en la empresa.

Subcategoría. Personales

En la entrevista queda la incertidumbre sobre la capacitación que se dará para el puesto contratado, ya que no se ha definido una fecha, así como las visitas a la empresa por esta razón.

“Es que aún no empieza la capacitación, yo le dije a Alejandro, (inaudible) estar en Cuernavaca, y en diciembre (inaudible) no he ido porque en diciembre empieza la capacitación” (P1).

Subcategoría. Familiares

Esta categoría surge ya que aún se dejan ver que existen barreras actitudinales que ha presentado P1 sobre la condición de su hijo, debido a experiencias previas a lo largo de su vida.

“Yo creo, no sé si soy pesimista, tanto como llegar a ser un vendedor, digo no, siempre trato de poner los pies sobre la tierra, porque se necesita certificación, yo pienso que Ramiro siempre va a ser como un gestor o una conexión” (P2).

Subcategoría. Sociales

En cuanto a esta categoría, se deja ver que con los compañeros de la empresa no ha existido una socialización real, ya que ha convivido con ellos solo en el momento de la presentación, así como en juntas.

“De parte de los compañeros, como que todavía no saben qué onda” (P2).

“Obviamente como a Ramiro no lo conocen mucho” (P2).

Subcategoría. Laborales

P1 no ha tenido una capacitación formal para el puesto ofertado en un inicio y para el cual fue contratado, de igual manera se deja ver que no ha existido una evaluación para conocer sus

habilidades y destrezas para desempeñar dicho puesto, así como realizar los ajustes razonables necesarios, así mismo carece de un horario fijo.

“Es que aún no empieza la capacitación” (P1).

“Como tal, no tengo un horario fijo” (P1).

“Reglamento de trabajo no” (P1)

“Para que en algún momento Ramiro pueda ser un agente vendedor, pero para eso necesita prepararse muy bien y debe tener una certificación, para eso falta mucho, pero ahorita es conocer la empresa, qué hace, cómo lo hace, cuántos estados, cuántas empresas, eso es lo que hace ahorita Ramiro, entonces fue muy buena la inserción, pero este año no hemos avanzado mucho” (P2).

“Siempre que hay juntas yo estoy traduciendo, siempre estoy con él cuando son las juntas” (P2).

“Pienso que por esto de la pandemia no se han terminado como de organizar” (P2).

Capítulo 5. Discusión

Dentro de los hallazgos encontrados en esta investigación desatacan las habilidades adquiridas de Ramiro, así como la satisfacción personal al contar con un trabajo remunerado, como menciona Pegalajar y Xandri (2015), el trabajo beneficia la calidad de vida de las personas con discapacidad y a la par crea una proyección personal que se refleja en los ámbitos social y laboral. Por otra parte, se evidencia tal como lo menciona Rodríguez (2017), existen procesos que no presentan los ajustes razonables necesarios para contratar a las personas con discapacidad, por lo que el proceso de transición evaluación-contratación, genera que la inserción laboral al empleo se dé sin una preparación previa.

Así mismo existe miedo por parte de la familia, a que la persona sea rechazada por su condición al ingresar al empleo, de igual manera se genera falta de confianza al creer que no logrará desempeñarse en el puesto o en un futuro ascender, creando una sobreprotección, como pudo observar Usma (2018), las familias no logran ser inclusivas por desacreditar y sobreproteger a sus familiares en condición de discapacidad.

Por otra parte, la formación académica de Ramiro es una limitante para el desarrollo de las competencias laborales, ya que solo concluyó el nivel básico y que, por lo tanto, al tener mayor nivel de estudio apoyaría para la obtención de un puesto con mayores oportunidades salariales y mejores herramientas para desempeñar el puesto adquirido, tal como menciona Loborada, Jariot y González (2021), las competencias adquiridas en los centros educativos, apoyan a ingresar y mantenerse en un empleo con mayores oportunidades de crecimiento.

Mora (2021), hace referencia a la importancia de elaborar estrategias que desarrollen competencias laborales a estudiantes con discapacidad a través del estudio para la búsqueda del empleo y al observar el caso de Ramiro, vemos que posee una desventaja al no tener estudios de nivel medio superiores o superiores, ya que el empleo obtenido, no se consiguió a partir de una búsqueda intencionada de acuerdo a sus competencias laborales desarrolladas, sino como un apoyo al entablar una relación personal con alguien relacionado con la empresa, una forma de asistencialismo.

Por otro parte, en la presente investigación se logró cumplir con el objetivo general, dado que con la información proporcionada se analizó la experiencia que tuvo Ramiro al ingresar a un

empleo formal, así como determinar las habilidades adaptativas a través del instrumento VALORA, que se pudieron visualizar anteriormente.

En cuanto a los objetivos específicos, al evaluar las habilidades adaptativas que posee la persona con parálisis cerebral para desarrollar su empleo a través del instrumento VALORA, Modelo de Valoración de Habilidades Adaptativas, se identificó que posee dos habilidades que favorecen su desarrollo laboral, ya que con la habilidad de autodirección logra direccionar un objetivo con base a una planificación y por otro lado la habilidad social, le permite relacionarse e interactuar con otros de forma efectiva y logra modificarla dependiendo del entorno.

Por otro lado, a través de las entrevistas semiestructuradas, se pudo conocer la experiencia del ingreso de Ramiro a un trabajo formal; sin embargo, no se podría afirmar que se lleva a cabo una inclusión laboral, dado que no se cumplen los lineamientos dentro de la empresa, siendo que el ingreso responde a otros intereses económicos de la misma, como reducir impuesto y tener un proceso asistencialista.

En lo que respecta a la experiencia de la inclusión laboral a través de una entrevista semiestructurada a la persona con parálisis cerebral y a su madre (entorno inmediato), se logró conocer el proceso y encontramos una visión paradójica; se indagó cómo vivenciaron Ramiro y su madre la contratación, siendo este su primer trabajo formal que le otorgó prestaciones de ley, lo cual impacta directamente en su autoestima, porque logra ser un proveedor económico, tiende a motivarse para aspirar a un rango mayor y sobre todo ser competitivo y capaz en el mundo laboral, así como incentivar a otras personas en su misma condición.

Sin embargo las anécdotas registradas en las entrevistas, reflejan que la empresa carece de un protocolo para la contratación e inclusión laboral de una persona con discapacidad, ya que existen pocas herramientas proporcionadas por esta, para desarrollar dicho puesto al no tener una evaluación adecuada, así mismo tiene un enfoque asistencialista, porque parte del altruismo, al ver a las personas con discapacidad como un beneficio propio para los empleadores, ya que reducen impuestos, por lo cual es importante preguntarse... ¿podemos seguir sin visibilizar la diversidad de las personas con discapacidad?, es decir, existen marcos normativos internacionales y nacionales que velan y amparan el derecho laboral y que por ello se contrata a esta población, sin embargo no siempre se considera el hecho de realizar los ajustes razonables, ya que al proporcionar

el trabajo queda en el entendido de que el derecho se está cumpliendo, sin entender que existe una barrera que impide contribuir a la igualdad y diversidad en el lugar de trabajo que promueva la inclusión. De igual manera es importante que se le dé mayor difusión y cobertura por parte de las instancias responsables para establecer los ajustes razonables a las evaluaciones y contrataciones.

Por otra parte, esta investigación se centró en las entrevistas de los participantes ya mencionados, ya que al pretender un acercamiento con la empresa se tuvo una negativa, justificando falta de tiempo, lo cual implicó una limitante para profundizar en la investigación, sin explorar la percepción de la propia empresa, así como de sus empleados, por esta razón es necesario tener más investigaciones acerca de los procesos de inclusión laboral en las personas con discapacidad, ¿qué tanto se conocen estos protocolos?, ¿están actualizados?, ¿las empresas están dispuestas a realizar ajustes razonables?, ¿ las personas con discapacidad y sus familiares conocen estos ajustes?... todas estas incógnitas necesitan ser resueltas para favorecer la inclusión laboral y así crear mayores oportunidades laborales para las personas con discapacidad.

Capítulo 6. Conclusiones

Finalmente, para concluir, podemos denominar la inclusión laboral de Ramiro como una inserción, que no puntualizó los ajustes razonables debidos, sin embargo, favoreció su autodeterminación y autoestima, de igual manera la estabilidad económica para él y su familia, que trasciende en una estabilidad emocional para ambas partes. Esta experiencia plasmada nos ayuda a conocer, que los procesos y ajustes razonables para la inclusión laboral que dictan las instituciones, deban apearse con respecto al derecho, que permita la participación y acción de las personas con discapacidad a ejercer con dignidad un empleo que se ajuste a las necesidades de cada individuo, lo cual ayuda a desenvolverse en el ámbito laboral de manera independiente, creando oportunidades futuras que promuevan sus capacidades con mejores condiciones y un mejor salario.

Además, esta experiencia nos cuestiona sobre la difusión que realizan las instituciones responsables en materia de la inclusión laboral sobre los ajustes razonables y qué tanto supervisan las prácticas en donde se llevan a cabo estas contrataciones de personas con discapacidad, ya que a través de las entrevistas fue posible contextualizar un análisis de las prácticas laborales de la empresa, por lo cual surgen dudas de cómo se dan las inclusiones laborales en empresas privadas o gubernamentales.

Por lo que esta investigación es una reflexión hacia las prácticas de la inclusión laboral, que servirá en un futuro para abrir nuevas líneas de investigación que indaguen los procesos de reclutamiento, capacitación y contratación de las personas con discapacidad, con ello que se logró desmitificar que el acceso laboral para esta población sea solo el autoempleo e impulsar sus capacidades a través del empleo digno.

Referencias

- Alarcón J. y Sepúlveda, M. (2014). *La conducta adaptativa como criterio diagnóstico de discapacidad intelectual en estudiantes de Chile*. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 12(1), 187-199.
- Alvarado, A. (2022). *Las técnicas de venta y el perfil del vendedor de éxito* (examen complejo). UTMACH, Facultad de ciencias Empresariales, Machala, Ecuador.
- American Association on Mental Retardation (2002). *Retraso Mental: Definición, clasificación y sistemas de apoyo*. Libro de trabajo. 10ª Edición.
- Arboleda, A. (2015). La escuela bajo los preceptos de la teoría del caos: incertidumbre, caos, complejidad, lógica difusa y bioaprendizaje. *Biociencias*, 11(1), 91-103
- Brogna, P. (2009). Las representaciones de la discapacidad: la vigencia del pasado en las estructuras sociales presentes. *Revista Española de Discapacidad*, 2(I), 157-187
- Brogna, P., Bolaños, H. y Alavez, S. (2021). Valora, Modelo de valoración de habilidades adaptativas APAC. Eón, México.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2016). Ley Federal del Trabajo. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- Comisión Nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y comportamental. (2003). *Informe Belmont Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación*. https://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10_INTL_Informe_Belmont.pdf
- Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos (2019). Ley General de Educación.
- Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (27 de enero de 2017) [https://www.gob.mx/conadis/articulos/sistema-valpar-para-la-inclusion-laboral-de-](https://www.gob.mx/conadis/articulos/sistema-valpar-para-la-inclusion-laboral-de)

[las-personas-condiscapacidad?idiom=es](#)

Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH], (2018). *Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo.*

<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/201905/Discapacidad-Protocolo-Facultativo%5B1%5D.pdf>

Cruz, M. y Cruz, J. (2012). Expectativas familiares ante el modelo educativo inclusivo con jóvenes Sordos del CONALEP del estado de Morelos, México. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, (6)1, 153-175.

Defensoría del pueblo. (2020). *Hacia un cambio de paradigma sobre la vejez en Colombia: del asistencialismo a la garantía de derechos.*

https://archivo.cepal.org/pdfs/ebooks/Informe_defensorial_vejez_colombia_agosto2020.pdf

Esquiliano, G., Méndez, I., Tello, A., & Torner, C. (2004). Daño neurológico secundario a hipoxia isquemia perinatal. *Archivos de Neurociencias*, 9(3), 143-150.

Ferrante, C. (2014). Usos, posibilidades y dificultades del modelo social de la discapacidad. *Inclusiones*, 1(3), 31-55.

Fuentes, D.M. (2019) Papel de estado en la economía. (Archivo PDF). <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2701/23.pdf>

Fundación para las Américas y el Fondo Multilateral de Inversiones, miembro del Banco Interamericano de Desarrollo. OEA, BID (2010). *Guía regional de accesibilidad para empleadores. México, el Salvador, Ecuador y Perú.* (Archivo PDF). <https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=2408>

Fong, C., Parra, Á., Soriano, L. y Teodoro, E. (2020). El estado actual de la Responsabilidad Social Empresarial en México. *Revista Academia & Negocios*, 6(1). 41-56.

Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. (2002). *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Oficina Internacional del Trabajo.* Ginebra.

Hindrichs, I. (2020). Analizar con la ayuda de plantillas: la propuesta del template analysis. En I. Hindrichs (Coord.), *Entre el campo y la teoría. Estrategias de categorización inductiva y deductiva en investigación cualitativa* (pp. 45- 63). El Colegio Mexiquense.

- Hurtado, L. (2007). La parálisis cerebral. Actualización del concepto, diagnóstico y tratamiento. *Pediatría Integral*, 11(8), 687-698.
- Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (2000). *Clasificación de Tipo de Discapacidad – Historica*. México.
- Jurado de los Santos, P., (2006). Análisis de necesidades formativas de los profesionales de centros ocupacionales y centros especiales de trabajo en Cataluña. *EDUCAR*, 38 (), 81-103.
- King, N. y Brooks, J. (2017). *Template Analysis for Business and Management Students*. Sage
- Laborada, C., Jariot, M., y González, H. (2021). Influencia de entornos laborales y prelaborales en el desarrollo de competencias en personas con discapacidad intelectual. *Revista de Educación Inclusiva*, 14(1), 200-218.
- Ley del Impuesto Sobre la Renta [LISR]. 186. DOF 01-04-2024 (México).
- Madrigal, A. (2004). *La Parálisis Cerebral*. Observatorio de la discapacidad, Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO). España.
- Mareño, S., (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. *Trabajo y Sociedad*, 25, 405-442.
- Monjarás, R., (2019). *Elaboración de un diccionario de competencias laborales específicas para mejorar la efectividad en los procesos de selección de personal de la unidad administrativas y de finanzas de la corte superior de justicia de Piura en el año 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad Señor de Sipán.
- Mora, M. (2021). *Estudios sobre los procesos de integración socio-laboral de los estudiantes con discapacidad auditiva de la unidad educativa de sordos consejo provincial de Imbabura*. (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica del norte.
- Moruno, Z.M. (2015). *Elaboración de un diccionario de competencias y perfil básico de un puesto tipo en el área de economía hacienda, personal, modernización y seguridad ciudadana del ayuntamiento de Torrent*. (Tesis de licenciatura). Universidad Politécnica de Valencia.
- Natividad, S. (2015). La justicia laboral mexicana antes los derechos humanos y la competitividad. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. 20 (), 125-142

- Oliver, M. (1998). *¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada?* En L. Barton (Ed.), *Discapacidad y sociedad* (pp. 34-58). Morata. España.
- Organización Mundial de la Salud (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud*.
<https://apps.who.int/iris/bitstreamhandle/10665/43360/9241545445spa.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas (2020). *Marco de cooperación de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible 2020-2025*.
<https://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2020/09/ONU-Mexico-Marco-de-Cooperacion-2020-2025.pdf>
- Pallisera, M., Fullana, J., y Vila, Montserrat (2005). La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción. *Revista de Investigación Educativa*, 23(2), 295-313.
- Pegalajar, P. y Xandri, M. (2015). La inclusión sociolaboral de jóvenes con discapacidad intelectual: una experiencia a partir del programa “Capacitas”. *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva*, 8(7), 59-73.
- Peña-Ochoa, M. y Durán, N. M. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222.
- Programa empresarial de promoción laboral para personaas con discapacidad “Pacto de Productividad”. (2014). *Guía para la aplicación del formato de perfilamiento basado en competencias laborales generales para personas con discapacidad*. Colombia.
http://pactodeproductividad.com/inclusion/wpcontent/uploads/2018/06/P2_Guia_para_la_aplicacion_del_formato_de_perfilamiento.pdf
- Rodríguez-Martín, A. (Comp.) (2017). *Prácticas Innovadoras inclusivas: retos y oportunidades*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Secretaría de Educación Pública [SEP] (2010). *Centro de Atención Múltiple Laboral. Atención educativa para adolescentes y jóvenes con discapacidad*. México, D.F. Dirección de Educación Especial.
https://www.academia.edu/24667144/Centro_de_atenci%C3%B3n_m%C3%BAltiples

[Laboral Atención Educativa para adolescentes y jóvenes con discapacidad](#)

Secretaría de Educación Pública [SEP] (2016). *Educación pertinente e inclusiva. La discapacidad en educación indígena*. México, D.F.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/3034/discapacidad_motriz.pdf

Secretaría de Educación Pública [SEP] (2022). *ACUERDO número 27/12/22 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa Fortalecimiento de los Servicios de Educación Especial (PFSEE) para el ejercicio fiscal 2023*.

<https://educacionespecial.sep.gob.mx/storage/recursos/PDF/oRiOboYeav-ROIn2023PFSEE.pdf>

Secretaría de Educación Pública [SEP] (2023). *Consejo técnico escolar y el taller intensivo de formación continua para docentes, ANEXO Servicios de Educación Especial*.

Secretaría de Gobernación. [SEGOB]. (2013). NORMA Oficial Mexicana NOM-012-SSA3-2012, Que establece los criterios para la ejecución de proyectos de investigación para la salud en seres humanos. 04 de enero de 2013. DOF: 04/01/2013

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2015). *La inclusión laboral en México: Avances y retos*. https://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/libro-inclusion%20laboral%20en%20mexico-avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf

Subdirección de Formación Técnica Coordinación de Orientación Educativa CONALEP Morelos. (2018). *Programa Estatal de Inclusión Educativa*. Morelos. https://www.conalepmorelos.edu.mx/PROGRAMADEINCLUSIONEDUCATIVA_.pdf

Subdirección de Vinculación y Apoyo Académico, (2018). *Gobierno de México*. Obtenido de <http://www.dgcf.semsem.gob.mx/welcome/index/submenu//8>

Tonon, G. Reflexiones latinoamericanas sobre la investigación cualitativa (comp.) https://colombofrances.edu.co/wp-content/uploads/2013/07/libro_reflexiones_latinoamericanas_sobre_investigacion_cu.pdf

Usma, A. P. (2018). *Desarrollo de competencias laborales generales en jóvenes y adultos en condición de discapacidad del proyecto sin barreras del municipio de bello antioquia*. Bogota D.C. Iberoamericana Corporación Universitaria.

A N E X O S

Anexo 1. Carta de consentimiento informado

Cuernavaca Morelos a ____ de ____ del _____

Título de la investigación: Vivencia de una persona con parálisis cerebral en un empleo formal.

Estudio de caso.

Investigador principal: L.C.H Nora Alejandra Varela Trujillo

Objetivo de la investigación: Analizar la experiencia de una persona con parálisis cerebral en su admisión a un empleo formal, así como comprobar y contrastar las habilidades adaptativas para la inclusión laboral para demostrar si es capaz de desempeñar el puesto.

Programa académico de posgrado: Maestría en Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva de la Facultad de Comunicación Humana en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Por medio de la presente, manifiesto mi consentimiento para la recolección, revisión y publicación de información necesaria referida al tema de investigación, como parte de ello, se llevará a cabo entrevistas semiestructuradas y sesiones de observación por parte de la investigadora.

Nombre: _____

SI	NO	Estoy de acuerdo en que se me realice la entrevista
SI	NO	Estoy de acuerdo en que la entrevistadora grabe el audio de la entrevista
SI	NO	Estoy de acuerdo que la investigadora tomo evidencia fotográfica durante la observación.

Hago constar que todas mis dudas fueron resueltas satisfactoriamente. Entiendo que los datos obtenidos de esta investigación podrán ser difundidos con fines científicos, manteniendo mi identidad a salvo. Por todo lo anterior, acepto participar de manera libre y voluntaria en la realización de esta investigación.

Nombre y firma del / de la participante

Nombre y firma de la investigadora

Anexo 2. Entrevista semiestructurada para la persona con parálisis cerebral

	¿Cuál es tu nombre completo?
Información personal	¿Qué edad tienes?
	¿Qué lugar ocupas en la familia?
	¿Actualmente con quien vives?
	¿Cuál es tu escolaridad?
	¿Estado civil?
	¿Ocupación?
	¿Qué discapacidad presentas?
	¿Es una discapacidad de nacimiento o adquirida?
	¿Cómo te percibes?
	¿Has encontrado dificultades en el ámbito laboral debido a tu condición?
Formación académica	¿Cuál es tu ambición en la vida?
	¿Cómo te ves de aquí a cinco años?
	Cuéntame sobre tu formación académica
	¿Qué consideras, hizo falta aprender en tu formación académica?
	¿Continúas formándote?
	¿Cómo ha sido tu experiencia laboral?
	¿Realizaste alguna valoración para saber tus habilidades laborales?
	¿Acudiste a alguna capacitación laboral?
	¿Cuántos años tenías cuando entraste a trabajar por primera vez?
	¿Cuántos trabajos has tenido?
Capacitación laboral	*¿Cuál fue tu primer trabajo?
	*¿Cómo entraste a trabajar ahí?
	*¿Qué actividades realizabas?
	*¿Cuál era tu expectativa del trabajo?
	*¿Cuál era tu horario laboral?
	*¿Cuánto te pagaban?
	*¿Qué tipo de prestaciones tenías?
	*¿Por qué decidiste salirte?
	*Estas preguntas se realizarán por cada trabajo que ha desempeñado
	¿En qué trabajas actualmente?
Inclusión laboral	¿Cómo te enteraste del trabajo?
	¿Tienes un conocido o familiar dentro de la empresa?
	¿Por qué decidiste entrar a trabajar ahí?
	¿Cómo evaluaron tu perfil?
	¿Qué proceso de selección tuviste?
	¿Te gustó el trabajo propuesto?
	¿Por qué?
	¿El trabajo propuesto es lo que realizas ahora?
	¿Evaluaron tus capacidades laborales?
	¿Recibiste capacitación para desarrollar el puesto?
¿Cada cuánto la recibes?	
¿Con quién te relacionas en el trabajo?	

**Políticas
publicas**

- ¿Realizaron alguna modificación para que pudieras laboral?
 - ¿Cuáles fueron?
 - ¿Cuál es el mayor apoyo que has tenido por parte de la empresa?
 - ¿Cuál es el mayor impedimento que has tenido por parte de la empresa?
 - ¿Qué expectativa tienes dentro de la empresa?
 - ¿Consideras que el salario es justo?
 - ¿Cuál es tu horario laboral?
 - ¿Firmaste un contrato?
 - ¿Por cuánto tiempo?
 - ¿Qué prestaciones tienes?
 - ¿Sigues algún reglamento?
 - ¿Qué código de vestimenta te solicitan?
-

Anexo 3. Entrevista semiestructurada para su madre (entorno inmediato)

Información personal	¿Cuál es su nombre completo?
	¿Qué edad tiene?
	¿Cuál es su ocupación?
	¿Cuál es su escolaridad?
	¿Estado civil?
	¿Cómo es la relación con el padre de...?
	¿Cómo es la relación con su hijo?
	¿Cómo apoya a su hijo en torno a su condición?
	¿Desde su perspectiva, cómo ha sido la inclusión laboral de su hijo?
	¿Quién se enteró del trabajo?
	¿Por qué medio?
	¿Tiene un conocido o familiar dentro de la empresa?
	¿Cuál fue su impresión a saber que su hijo entraría al trabajo?
	¿Apoyo la decisión de que entrará a trabajar ahí?
Inclusión laboral	¿Solicitaron de su apoyo para el proceso de selección/admisión de su hijo?
	¿De qué manera?
	¿Le parece adecuado el trabajo propuesto?
	¿Por qué?
	¿Conoce si recibió capacitación para desarrollar el puesto?
	¿De qué manera?
	¿Cómo percibe la relación con sus compañeros?
	¿Realizaron alguna modificación para que pudiera ser laboral?
	¿Cuáles fueron?
	¿Cuál es el mayor apoyo que ha tenido su hijo por parte de la empresa?
¿Cuál es el mayor impedimento que ha tenido su hijo por parte de la empresa?	

Anexo 4. VALORA. Modelo de valoración de habilidades adaptativas

• HABILIDADES DE AUTOCUIDADO	▪ Comida
	▪ Vestido
	▪ Higiene

• HABILIDADES DE VIDA EN EL HOGAR	▪ Ropa
	▪ Alimento
	▪ Higiene
	▪ General

• HABILIDADES DE AUTODIRECCIÓN	
• HABILIDADES DE USO DE RECURSOS DE LA COMUNIDAD	
• HABILIDADES ACADÉMICAS FUNCIONALES	
• HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	
• HABILIDADES DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	
• HABILIDADES SOCIALES	
• HABILIDADES DE TRABAJO	
• HABILIDADES DE SALUD Y SEGURIDAD	

Anexo 5. Transcripción de entrevista semiestructurada para la persona con parálisis cerebral

N: ¿Cuál es tu nombre completo?

R: Ramiro H.L

N: ¿Qué edad tienes?

R: 36 años (17 enero 1986)

N: ¿Qué lugar ocupas en la familia?

R: Ay, es un poco complicado, por un lado, soy hijo único y por otro soy hijo menor.

Tiene un hijo más grande que yo, pero mi papá tiene una hija más grande que yo, me llevo por 10 años casi.

N: ¿Actualmente con quien vives?

R: Con mi mamá, estoy con mi papá de vacaciones, pero regreso a Cuernavaca en diciembre.

Mi hermana ha de tener como 45 y mi hermano 44 y casi no convivimos, con mi hermano no hay contacto.

N: ¿Cuál es tu escolaridad?

R: Concluida la secundaria, la preparatoria no la acabe.

N: ¿Hasta qué grado te quedaste de preparatoria?

R: Como en 4to.

N: ¿Estado civil?

R: Soltero

N: ¿Ocupación?

R: Vendedor, actualmente estoy en una empresa que vende seguros de vida y tengo un negocio que es de cavas y porta tazas.

N: ¿Qué discapacidad presentas?

R: Parálisis Cerebral Atetósica de nacimiento

N: ¿Es una discapacidad de nacimiento o adquirida?

R: Nacimiento

N: ¿Cómo te percibes?

R: Pues, como una persona digamos un poco disciplinada, trato de hacer bien las cosas, las cosas salen a mis posibilidades, me gusta ser alegre, me gusta hacer sentir bien a las personas.

N: ¿Has encontrado dificultades en el ámbito laboral debido a tu condición?

R: Si, mucha, yo fui a varias empresas a dejar mi solicitud y nunca me hablaron, me acuerdo que empecé a buscar que podía hacer, de hecho eso de las cavas era negocio de mi papá y yo le dije que si podía ayudar y ahí pues, cuando le dije pum y ya inicio el negocio.

N: ¿En las empresas que tu buscabas trabajo eran personas que contrataban a personas con discapacidad?

R: No tanto así, yo buscaba que me dieran trabajo, yo buscaba trabajar, nunca buscaba inclusión laboral, nunca he querido ser incluido.

N: ¿Cuál es tu ambición en la vida?

R: Pues, seguir trabajando, tener un buen recurso para comprar una casa o un terrero y empezar a construir mi casa con mis adaptaciones.

¿Cómo te ves de aquí a cinco años?

R: Bueno, primero me veo viviendo con un cargo nuevo e ir agarrando más y mejor experiencia dentro de la empresa, porque ahorita como tal no tengo ninguna ¿Cómo se dice? ningún trabajo, ningún cargo, ninguna obligación en la empresa, pero dicen que si yo venderé seguros, pero como tal no tengo ninguna función en la empresa.

N: Cuéntame sobre tu formación académica...

R: No he sido bueno estudiado, nunca me ha gustado estudiar, estude el kínder, la primaria en un colegio que se llama el pequeño mundo y la secundaria la termine ahí en con nosotros y la preparatoria no la acabe.

N: ¿Qué consideras, hizo falta aprender en tu formación académica?

R: No buscaba trabajo por buscar, buscaba trabajo porque necesitaba cooperar en la casa, necesita comprar nuestras cosas, tú sabes que un discapacitado ocupa muchas cosas, terapia, silla de ruedas, hay quienes ocupan aparatos auditivos y eso esta... cuesta mucho dinero y una de dos, o voy a comprar algo o

puedo comprar para mí, Te voy a decir algo Nora, no quiero ser soberbio, pero ahora con mi trabajo me compre una televisión y es muy satisfactorio.

N: ¿Continúas formándote?

R: No

N: ¿Cómo ha sido tu experiencia laboral?

R: Mi experiencia laboral ha sido a la larga agarrar lo que puedo nunca había tenido un trabajo, nunca había tenido esa experiencia y luego la sensación de decir yo te invito, vamos a los tacos, yo pongo el refresco, yo pongo el algo.

N: ¿Realizaste alguna valoración para saber tus habilidades laborales?

R: No como tal, ósea, pero más que nada lo que mi jefe me ayuda, Alejandro más que nada lo que me ayuda a buscar es ¿Qué podía hacer yo en la empresa y en qué me podía enfocar?

Como dar conferencias, buscar clientes y ofrecer los servicios de la empresa, no fue tanto como una valoración o como un examen, era buscar actividades que yo pudiera hacer en la empresa.

N: ¿Acudiste a alguna capacitación laboral?

R: Anteriormente no, este es el único trabajo que he tenido, ah no miento, antes trabajaba en un O., era viene viene, mal no me iba me iba bien, agarraba buen dinero.

N: ¿Cuánto tiempo estuviste?

R: 3 meses.

N: ¿Cuántos años tenías cuando entraste a trabajar por primera vez?

R: 32 años.

N: ¿Cuántos trabajos has tenido?

R: Formales 2 el O. y este

N: ¿Y los informales?

R: El O. y ahora que estoy en “la empresa”.

N*: ¿Cuál fue tu primer trabajo?

R: Lo primero que yo hice fue vender discos.

N: ¿Dónde fue?

R: Te voy a contar algo, una vez se me metió la idea de querer hacer algo, y mi papá siempre ha vendido, entonces me dijo que vendiera discos, y ahí vendía discos, galletas. Yo no me quería quedar en los discos, yo quería que me fuera bien, por eso probaba con todo.

N: ¿Qué actividades realizabas?

R: Vender discos, galletas, etc.

¿Cuál era tu expectativa del trabajo?

R: Vender para pagar mis deudas.

N: ¿Cuál era tu horario laboral?

R: 3 a 4, mi mamá también los ofrecía, a todo le hacía publicidad.

N: ¿Cuánto te pagaban?

R: No recuerdo bien, pero no ganaba mucho, por mucho me iba ganando 500 pesos a la semana, mi mamá me ponía el fin de semana afuera de mi casa a vender.

N: ¿Cuál fue tu segundo trabajo?

R: Después de vender discos empecé a vender cavas, después empecé a vender zapatos para dama, después fue cuando me fui al O. y luego a la empresa.

N: ¿Dónde fue?

R: En el O.

N: ¿Cómo entraste a trabajar ahí?

R: Un amigo mío, no sé si conozcas al psicólogo Pedro Huerta, el caso es que yo le dije a Pedro que quería trabajar y que me apoyara a buscar algo, primero él me empezó a dar invitación a dar conferencias, era un trabajo entre comillas, me pagaban y a veces no, no era un trabajo, cuando entre al O. tampoco me pagaban, tampoco me pagaban, aunque no lo creas, ahí era lo que yo sacaba, lo que los clientes me daba, empecé a ir toda la semana, pero nos dimos cuenta de los días lunes y martes, no iba muy bien, empecé a ir de miércoles a sábado.

De miércoles a viernes entrando como a las 4 y saliendo a las 6, el sábado llegaba a las 11 y salía como a las 4.

N: ¿Qué actividades realizabas?

R: Viene viene

N: ¿Cuál era tu expectativa del trabajo?

R: Hacer algo en la computadora, vender algo, vender en caja, vender no sé, promover algunos artículos en la computadora, yo me veía en un escritorio trabajando.

N: ¿Por qué decidiste salirte?

R: Me fui unos meses a Querétaro y cuando llegue ya estaba alguien más.

Surgió La anécdota de cómo accedió a “la empresa”.

R: Cuando empezó la pandemia mi amigo Pedro hizo un grupo de Whats App para que entre amigos nos viéramos y pues en ese grupo invito a un amigo de él y a un pariente del señor Alejandro, por buena suerte le caí bien, porque me dijo que tipo de música me gustaba y ah ok, la tarea era que cada uno tenía que mostrar algo a alguien y yo por curiosidad le pregunte que ¿qué música le gustaba? No me acuerdo que me dijo la verdad, y ya salió la plática y gracias a Dios le pregunte si le gustaba la trova, me dijo que no, (inaudible) y ya él me dijo que iba a investigar, y haz de cuenta al otro día Pedro le habla a mi mamá para decirle que a Alejandro, ósea que yo le había caído muy bien, al grado de ¿qué podía hacer por mí? Y ah, pregunto qué ¿por qué hablaba, hablaba así? Ya le había explicado que yo tengo una cuerda vocal que me destruí al momento de nacer y entonces me dijo “¿investigaste alguna operación para reconstruir esa cuerda?” y él dijo si tú quieres yo te la pago, y ya investigamos bien y creo que era muy peligroso por mi edad y que no era muy seguro de que quedara bien y que pudiera reconstruir la cuerda, ok, entonces Don Alejandro dijo “¿en qué lo puedo ayudar, cómo puedo apoyarte o qué?” y ahí fue cuando me cayó el veinte de que él podía “he estado buscando trabajo... (inaudible) y él me dijo ¿por qué no te viene a trabajar a “la empresa”? Tengo una empresa que es de seguros, donde me podía meter, él dijo que lo que él quiere conmigo es ir a empresas y que yo de conferencias motivacionales.

Ahora te voy a contar algo, cuando me contrato hubo una junta en la cual me dijo “mira Ramiro, no sé si puedas estar aquí, pero a partir de hoy estás contratado” bueno me felicitaron el grupo de “la empresa” y me dijeron “es un honor que estes aquí, que no sé qué, y vamos a hacer un grupo de 15 ó 17” y todo todo un día me felicitaron, me felicitaron las chavas y algunos de los compañeros me dijeron “tú vas a ganar \$4000” y yo me quedo así con la boca abierta, y me dijeron “mira, tienes un lugar y un trabajo de lujo” y pues... “al contratarte a ti me reduces impuestos a mi” y pues “la empresa” es una empresa, la empresa de “la empresa” está abierta para ti”, bueno pues...

N: ¿Entonces ya llevas un año?

R: En febrero y entonces en agosto me llegó un comunicado que había una junta, ah pues, entrando a la junta Nora, me dice “ya estamos todos, esta junta es para abrir un fideicomiso para Ramiro” entonces no entendí bien como estuvo, el chiste es que a partir de ese día todo lo que mis compañeros vendan un porcentaje es para mí.

Tengo seguro, tengo prestaciones, cada año en diciembre me llega un regalo, una caja de galletas y sabes que me llega, me llega una tarjeta con dinero para que vaya al super, para lo que quiera.

Dice mi mamá, porque dice que, nunca pasamos hambre pero si la ocupamos, (inaudible) cuando mi papá, pues, eso fue bastante gasto y no nos quedamos en la calle pero por uno o por otro, mi mamá no tenía trabajo, o sea, si si, si nos vimos muy apretados económicamente y después yo dije “cuando yo trabaje voy a comprar, voy a ser un rico para que nunca más pasemos por esto” cuando me dieron la tarjeta del super que le digo a mi mamá “¿sabes qué? haz una lista con lo que quieras del super, vamos al super a surtirnos de lo que ocupes” otra vez dije... “tenemos que abrazarnos de alegría” y ya me corrigió “no, puedo esperarme”

Y me acuerdo, yo lo viví, jamás me quede sin comer es la verdad y ahora sí que, aunque sea frijoles comía.

N: ¿En qué trabajas actualmente?

R: Promoviendo los servicios de “la empresa”, o sea, como tal no tengo alguna función específica, pero promuevo los servicios de “la empresa”, estoy en cada junta, atiendo cada comunicado, o sea, estoy, pero no estoy.

N: ¿Cómo te enteraste del trabajo?

R: Por Pedro Huerta

N: ¿Tienes un conocido o familiar dentro de la empresa?

R: Sí, Alejandro Suárez

N: ¿Por qué decidiste entrar a trabajar ahí?

R: La verdad, porque me dieron el trabajo y pues, no estaba en posición de decir “bueno a ver si puedo, a ver si quiero” no, era de que vas o vas, y sabes que Nora, era algo que me gusta, algo que se hacer que es vender y al menos por internet.

N: ¿Cómo evaluaron tu perfil?

R: Con preguntas de que yo podía hacer, cómo podía ir...(inaudible) si sabía usar la computadora, si sabía usar el Facebook, si yo podía agarrar y publicar algo.

Te voy a contar algo, al señor Alejandro, lo conocí en persona apenas en abril, porque lo había visto a él por Zoom, no lo he podido conocer muy bien, su secretaria, le llamo a mi mamá, su secretaria es francamente es mi jefa y le llamo a mi mamá y le dijo “oye, el señor Alejandro quiere conocer a Ramiro” y él iba en plan de trabajo por un día a comer, ósea y le dijo mi mamá “yo le digo a Ramiro restaurantes”, por otro poco le digo los tacos, ya que le digo “a dónde dónde”, y le dije mejor “lo traemos a la casa” y fue como de “ah” y le dije “lo llevamos a L.C o a los tacos”.

¿Pero dije “y si lo llevo a comer a (inaudible...)?” (inaudible) me acorde que ahí G. hay lugar y de ahí, ¿cuándo, el sábado? acá ya estaba y que manda un mapa, y dijo “¿es esta?, si es esa”, pasaron que te gusta 5 minutos, manda un mensaje Montserrat y dice “si ok” entonces quedamos ahí, él quería ir a conocerme pues, a que nos conociéramos.

N: ¿El proceso fue en línea o presencial?

R: La secretaria del señor Alejandro le hablaba a mi mamá para decirle que el señor me quería conocer en persona y ver donde nos podíamos ver, y él iba a venir a Cuernavaca, fue a Cuernavaca exclusivamente a eso, fue virtual.

N: ¿El día que se vieron fue el señor Alejandro quién te valoró?

R: Aja, él y sus hijos fueron a quienes me metieron a trabajar en “la empresa” o sea, los dueños me contrataron.

N: ¿Qué proceso de selección tuviste?

R: No

N: ¿Te gustó el trabajo propuesto?

R: Si.

N: ¿Por qué?

R: Porque era algo, no te voy a decir que lo sé hacer, pero me gusta vender y ya vendí un seguro.

N: ¿El trabajo propuesto es lo que realizas ahora?

R: Si, de un inicio si, o sea, no y si, lo que dijeron es que iban a buscar un trabajo fijo, algo que yo podía hacer, que sería dar conferencias, ir a empresas a participar, pero por lo pronto es promover los servicios.

Es algo que no es mi trabajo fijo, pero bueno, es lo que (inaudible).

N: ¿Evaluaron tus capacidades laborales?

R: No, aún no, se supone que, en diciembre, no en enero empiezo una capacitación, creo que va a (inaudible).

N: ¿Recibiste capacitación para desarrollar el puesto?

R: No, todo lo que he leído, ir a las juntas, como tal no estoy capacitado.

N: ¿Con quién te relacionas en el trabajo?

R: Con mi jefa, que se llama Montserrat o con el señor Alejandro, de ahí nada más.

N: ¿Realizaron alguna modificación para que pudieras laboral?

R: No.

N: ¿Cuál es el mayor apoyo que has tenido por parte de la empresa?

R: El que hayan abierto un fideicomiso para mí, porque cuando nos vimos salió el tema de por lo pronto a qué me dedicaba, cuanto tiempo estuve ahí y por qué me tuve que salir y que no estaba haciendo nada de ejercicio como tal, entonces él me dijo “investiga cuánto cuesta una caminadora” y dije ¿cómo?, “si, o sea, investiga”, había enviado el presupuesto, pero no ha habido respuesta.

Y hasta ahora el mayor apoyo que ha tenido la empresa es que me hayan contratado, si, y que me ayuden con el fideicomiso.

N: ¿Cuál es el mayor impedimento que has tenido por parte de la empresa?

R: Es que aún no empieza la capacitación, yo le dije a Alejandro, (inaudible) estar en Cuernavaca, y en diciembre (inaudible) no he ido porque en diciembre empieza la capacitación.

N: ¿Qué expectativa tienes dentro de la empresa?

R: Espero capacitarme lo más posible, vender lo más posible y empezar generar muchos ingresos.

N: ¿Consideras que el salario es justo?

R: Si, para lo que gano al mes sí, es justo, me cae bien, para 4500 pesos.

N: ¿Cuál es tu horario laboral?

R: Como tal, no tengo un horario fijo, pero me pongo a trabajar de 9 a 4, todos los días excepto los fines de semana, ahorita que estoy aquí todos los días excepto el domingo.

N: ¿Firmaste un contrato?

R: Si.

N: ¿Por cuánto tiempo?

R: Ay no recuerdo, yo solo firme, estaba tan emocionado que ni me di cuenta.

N: ¿Qué prestaciones tienes?

R: Seguro, cada año en diciembre me llega una caja de galletas, una bufanda y una tarjeta con dinero para lo que quiera, ya que tenga más tiempo ahí me van a dar Infonavit.

N: ¿Sigues algún reglamento?

R: Hasta ahorita no, reglamento de trabajo no.

N: ¿Qué código de vestimenta te solicitan?

R: No, trato de vestirme formal en las juntas.

N: ¿Te enviaron uniforme?

R: Me dieron unas playeras, tengo 2 playeras de “la empresa”, trato de ponérmelas en las juntas, pero, o sea, como tal no es uniforme.

Anexo 6. Transcripción entrevista semiestructurada para su madre (entorno inmediato).

N: ¿Cuál es su nombre completo?

S: Sara L.V.

N: ¿Qué edad tiene?

S: 60 años.

N: ¿Cuál es su ocupación?

S: Hogar

N: ¿Cuál es su escolaridad?

S: Secundaria

N: ¿Estado civil?

S: Casada

N: ¿Cómo es la relación con el padre de Ramiro?

S: Buena, en este momento es buena. Pasamos por muy malas y con el tiempo fue mejorando.

N: ¿Cómo es la relación con su hijo?

S: Siempre ha sido muy buena, la relación con Ramiro y si me ha costado trabajo soltarlo.

N: ¿Porque la considera así?

S: Porque tenemos buena comunicación, él es una persona muy accesible, yo lo respeto mucho. Con nuestros nuestras altas y bajas

N: ¿Cómo apoya a su hijo en torno a su condición?

S: De manera física lo apoyo en lo estrictamente necesario en las cosas que él definitivamente no ha podido resolver, por ejemplo, ponerse las ortesis y los zapatos, sacarlo del baño o bañarse, templarle el agua, o sea la cosas que él no ha logrado resolver por sí solo.

N: ¿Y la otra forma?

S: Y de la otra forma, como lo apoyó... escuchándolo. Trató de darle herramientas para que él pueda resolver sus atorones, en la parte de trabajo, porque en la parte emocional cuando él tiene conflicto regularmente no recurre a mí.

N: ¿Cómo se dio cuenta?

S: Porque él tiene determinadas amistades con las que le gusta ir y yo me di cuenta porque alguna vez estaba hablando con alguien y yo me acuerdo mucho de que ese día me sentí como desplazada, como de... ¿Y por qué no me lo has contado a mí? Y lo platique con una psicóloga y ella me dijo “¿Por qué te tenía que decir todo a ti?”, me dijo: “A poco tú le contabas todo a tu mama y a veces uno recurre a los amigos estoy como pendiente de a quién recurre y estoy tranquila porque sé que son personas que lo aprecian, que le dicen sus verdades, que lo apoyan cuando hay que apoyarlo.

N: ¿Usted conoce sus amistades?

S: Sí, mira, por ejemplo, hay un psicólogo que es Pedro Huerta y cuando le aprieta mucho el zapato, que trae cosas muy personales recurre a él, aparte de ser un psicólogo es su amigo. Por otro lado, a Mónica, que también es psicóloga y más que nada, su amiga, que se va a echar chela, etc. y platica, es su espacio. Dulce fue su compañera que son amigos, uña y mugre siempre está platicando con ella. Entonces también ella, a lo mejor no se si aporte algo a su vida, pero es una manera de hablarlo y sacarlo y uno de mis hermanos, es el tío, la oveja negra de la familia, pero que jamás va a poner en riesgo a Ramiro y siempre recurre Ramiro a él, entonces estoy tranquila.

N: Desde su perspectiva, ¿cómo ha sido la inclusión laboral de su hijo?

S: No sé qué decirte, mira, ha sido muy buena en el sentido de que lo presentaron en la empresa de una manera muy profesional de una manera formal, me gusto que no fue esa parte de “Ay pobrecito” si no de vamos a ver que puede hacer, primero hicieron un estudio de ver que puede hacer, ¿Puede manejar una computadora? Si, ¿Qué sabe hacer en la computadora? Manejar el Facebook, aprendió un poco a hacer el Power Point, mandar mensajes por WhatsApp, en la escuela iba a dar conferencias, dar platicas de discapacidad”.

Entonces en la oficina se reúnen no sé con cuántas personas más, ¿“Qué podemos ofrecerle a la empresa que Ramiro pueda hacer?”, dijeron a lo mejor puede dar una plática de motivación a partir de su discapacidad.

Me pidieron videos donde él está haciendo la limpieza en la casa, donde está trabajando en el O., varios videos que tenemos por ahí, y de entrada fue muy bueno para todo el personal, son como 45 – 50 personas.

En la primera junta todos estaba como impactados, ahí el director empezó a motivar a los compañeros desde la discapacidad de Ramiro y decir “Vean, está trabajando en un O. y de viene viene, está trapeando como puede”, y todos los cuates estaban llorando las chavas, decía “las limitaciones están en nosotros”, vaya fue una junta motivacional para ellos, esa fue la entrada y después se pensó “Bueno, lo que va a hacer Ramiro es estar promoviendo los servicios de “la empresa”, “¿Qué más puede hacer?” Yo les decía: puede hacer lista de Excel de las juntas, puede hacer las listas o puede estar mandando recordatorios a los empleamos o a los clientes y dijeron “Por lo pronto lo que va a hacer Ramiro va a estar promoviendo los servicios y canalizando clientes a los a los vendedores”, es decir, alguien le dice a Ramiro, “Oye yo necesito un seguro de auto, oye x pásame tu teléfono” los pone en contacto y ya “oye mi tía necesita un seguro de gastos funerarios, llámale por qué necesita un seguro”, ese es su trabajo ahorita de Ramiro.

Pero el señor Suárez, tiene la idea de que este año (que ya se acabó y no se pudo) iban a empezar las capacitaciones para que en algún momento Ramiro pueda ser un agente vendedor, pero para eso necesita prepararse muy bien y debe tener una certificación, para eso falta mucho, pero ahorita es conocer la empresa, qué hace, cómo lo hace, cuántos estados, cuántas empresas, eso es lo que hace ahorita Ramiro, entonces fue muy buena la inserción, pero este año no hemos avanzado mucho.

N: Cuando sea vendedor... ¿La empresa ha visto una estrategia para esta situación del habla?

S: Creo que no lo han visto porque siempre que hay juntas yo estoy traduciendo, siempre estoy con él cuando son las juntas, cuando Ramiro se comunica con ellos es por escrito.

N: Entonces... ¿No han sido conscientes?

S: Yo creo que no porque además siempre estoy yo en las juntas, cuando son la juntas, y he aprendido a decir exactamente lo que Ramiro dice, no pongo de mi cosecha, lo traduzco tal cual, pero cuando se comunica con ellos es todo por escrito, que le piden documentos y él se comunica por WhatsApp en el grupo. Yo creo, no sé si soy pesimista, tanto como llegar a ser un vendedor, digo no, siempre trato de poner los pies sobre la tierra, porque se necesita certificación, yo pienso que Ramiro siempre va a ser como un gestor o una conexión y por lo que veo, creo se van a ir más por el asunto de las platica motivacionales, apoyado en imágenes y la traducción de su mamá o de alguien más.

N: ¿Se dio alguna platica motivacional?

S: Solamente los videos

N: ¿Quién se enteró del trabajo?

S: Este amigo que te digo que es Pedro Huerta, es su psicólogo y desde que, desde hace muchos años, creo que se conocieron por unidos o por parte de Julio Figueroa, la verdad es que no lo sé, pero Pedro es parte de unidos y por alguna razón le cayó bien Ramiro.

Se llevaban muy bien y le empezó a decir que desde hace años Ramiro quería trabajar, incluso yo le dije “a ti se te dan bien las ventas, porque no empiezas a vender algo” porque a mí me interesaba que él aprendiera a usar el dinero, le compré dulcesitos y cosas así, para que él empezara a conocer y mover el dinero. Compramos blancos él los estaba ofreciendo y vendiendo, porque eso es lo que le dice él y le gusta el dinero.

El caso es que en el chat se ponía a platicar con X, y le ofreció yo creo a Pedro no lo sé, y Ramiro le dijo a Pedro que le estaba buscando trabajo y que quería trabajar, un día me habla Pedro y me dice “Sara, ya está, Ramiro va mañana empieza a trabajar en el O. yo dije “¿qué?, ¿cómo?” y me dijo “Perdón no estabas enterada”, yo dije no, me comento que si no estaba lista estaba bien, pero que Ramiro le había dicho que quería trabajar y hablo en el O. de mi casa hable con el encargado, y me dijo que se fuera a trabajar ahí de viene viene, que era lo único.

Era una prueba para mí muy fuerte, era la primera vez que yo lo iba a soltar en la calle, solo en el sol, o sea, todo lo que yo pensaba y entre los carros imagínate y dije “si Ramiro puede, yo no lo voy a limitar”, siempre ha sido mi lema y entonces ya hablé con Ramiro y le dije que me hablo Pedro y dijo “Ah sí, es que ya encontré trabajo” y le dije “Pero es en el O. de viene viene, vas a estar parado, tu no aguantas mucho tiempo las ortesis” y él “si, si puedo “y dije “ok, va”.

Lo dejaba en el O. de Diana, y bajaba yo toda la corte celestial, mi hijo entre los carros, no sabes que angustia, y le dije que horario y fue de 4 a 8 ó 5 a 9, no me acuerdo.

La primera vez que fui iba yo con Karla su prima, yo veía que se paraba en un pie, se paraba en el otro bien cansado, le dije que se subiera y dice Karla “Tía me compra un jugo” y contesta Ramiro “Cómprale su jugo a mi hija, por favor” con su bolsita llena de dinero, yo lo volteo a ver y hubieras visto con que orgullo lo dijo, llegamos a la casa y le di de cenar y me dijo que estaba cansado y le dije “esto es trabajar” Traía como \$300 y además traía una coca, papas y eso le fascino.

En ese entonces me dice la mamá de Luciana, “Oye Sara, porque no llevas a Ramiro a las clases de pintura, les va muy bien, después venden sus cuadros y yo le dije a Ramiro, pero me dijo “es que no me gusta pintar mamá”, yo le dije ya ganaste un premio, es muy bueno, eres bueno, si sigues estudiando puedes ganar “no me gusta pintar, prefieres estar ahí en el O., en el sol, en medio de los carros “si”, es que vas a ganar como \$15 000, “no”, le dije de todo y siguió yendo al O.

Pero después ya no me gusto que la gente pasaba y le daba dinero, pero caritativo, incluso él lo noto, pero no me gustaba la idea de que aprendiera como a pedir limosna, no, eso me parecía, porque Ramiro se estaba esforzando realmente por un trabajo, yo ya no estaba tan contenta y él tampoco, y en ese momento se dio el caso de que se fue de vacaciones con su papá.

Cuando regresó al O. ya estaba otra persona ahí, digamos, le quitaron el puesto, pasó, pero él seguía chateando, incluso publicaba que si alguien sabía de un trabajo y su papá empezó a hacer las cava, le dijo “yo las hago y tú las vendes”, él se fascino y le encanto la idea y empezaron con ese negocio los dos, su papá se dedicaba a hacer las cavas y los porta tazas y él se dedicaba a estar vendiendo todo el día, no le fue mal, le fue bastante bien, y Pedro Huerta lo recomendaba con sus amigos, incluso lo conecto con un grupo musical y le compraron su porta tazas, veía Pedro que era muy movido y vio que seguía buscando trabajo.

No sé cómo o por qué, Pedro conoce al señor Suárez, y cierto día me habla Pedro y me dice al señor ya me habla Pedro y me dice, “oye Sara, fíjate que conozco una persona de una empresa y está interesado en conocer a Ramiro”, porque estaban en un taller, que Pedro hace los miércoles y se juntan varios amigos y hablan de diferentes cosas y Ramiro siempre está en ese chat.

Esa vez Pedro invito a Suárez, y ese día estaba diciendo ¿Qué tipo de música les gusta? Pedro le dijo, mira tengo un amigo que se llama Alejandro quiero que lo conozcas y Ramiro empezó a platicar con Alejandro y le dice ¿Bueno, y a ti qué tipo de música te gusta? Y le dice Ramiro “a mí me gusta la trova, él dijo “No conozco de trova, pero te prometo que me lo llevo de tarea”, y ahí empiezan a hacer amistad, por alguna razón Ramiro le cae bien a Suárez.

No sé si empieza a preguntarle a Pedro, no sé, entonces Pedro me llama y me dice “oye fíjate que un amigo de una empresa, el miércoles conoció a Ramiro y dice que lo quiere apoyar que le quiere dar trabajo” y yo “¿cómo cree?, dice “sí”; y ahí empezó toda la gestión de cuando nos veíamos y empezaron las videollamadas y yo dije “apoco sí”, ya después un día que me dice Pedro “te van a llamar y va a estar Alejandro junto con la directora general, la de recursos humanos y no sé qué” y ya fue la junta, fue cuando me empezaron a preguntar “tiene computadora, si, puede manejar la computadora, si, qué puede hacer o podemos ver que puede hacer en la computadora y yo sí” y le dijo Alejandro a Ramiro, “bueno, vamos a ir viendo cómo puedes apoyarnos aquí en la empresa, pero desde hoy hoy te digo que ya estas contratado en “la empresa” yo no creía y me dijo Ramiro, “mamá ya tengo trabajo”, nos abrazamos y Alejandro le dijo “Ramiro no te estoy haciendo ningún favor, nosotros vamos a aportar y tú vas a portar también a nuestras vidas, vamos hacer las primeras pláticas y vamos ir viendo cómo te vas incorporando” y ahí empezaron las entrevistas de zoom.

Ya como a los dos meses, hacen la primer junta con todos y Ramiro empieza a hablar de su discapacidad, de que ha hecho, de que empezó a vender, a ir al O., paso los videos y todos los empleados sorprendidos, entonces Suárez le dijo a Ramiro “es que es increíble que a partir de que tu estas colaborando con nosotros las ventas de los agentes empezaron a subir, porque se empezaron a motivar, eres un agente motivador en la empresa, entonces es un dar dar, yo estoy muy contento y esta padre” yo dije “le van a pagar o cómo”, y cuando me mandaron en un correo, por favor que nos firme su contrato Ramiro y ya luego su alta del seguro social y me pidieron su constancia de situación fiscal y luego, ya le mandaron una carta que tienes que irte a dar de alta en banco para que se deposite tu quincena y ya fuimos a hacer todos los trámites, entonces va en serio, maravilloso.

Y me gusta porque por lo tratan igual que a todos, le exigen, le mandaron el uniforme las playeras, el año pasado en la junta dijeron “todos van a recibir un paquete de mensajería, por favor nos avisan” y a Ramiro le llego su paquete igual que a todos sus regalos, sus tarjetas, sus cajas, o sea todo, igual que a todos, ya el año pasado empezaron a decir vamos a dar incentivos, vamos a dar vales de despensa, vales de gasolina para los vendedores y todo, “ok, gracias, gracias” que padre ¿no?

Y al ratito que nos llegan las tarjetas, tarjeta de despensa, su tarjeta de apoyo para gasolina, o sea, todo es exactamente igual.

N: ¿Cuál fue su impresión a saber que su hijo entraría al trabajo?

S: Lloré mucho, primero el día que le dijo el señor Suárez “Mira te digo que a partir de hoy tú ya estas contratado por “la empresa”, me acuerdo que ese día nos abrazamos y lloramos, y los de “la empresa” también vía Zoom, y todos “ay que bonito” y hasta ahí todo bien, pero el día que llego su tarjeta, primero llego su tarjeta de navidad, les llego una tarjeta donde les dieron \$2000 para su cena, en el grupo les dijeron “les ha va llegar un regalito de “la empresa” para todos y llego”.

Yo siempre calladita, ni le digo, pregunta si tú también, si no que ya después al otro día nos llaman y nos dicen “traje un paquete para Ramiro” salí, y ya dijimos vamos a ver, vamos a esperar a ver que nos dan de indicaciones, ya que convocan a la junto nos dijeron “¿ya todos recibieron sus detalles?” y todos si, “¿y la tarjeta?”, la tarjeta tiene \$2000 para que su cena y le dije a Ramiro “tú tarjeta tiene \$2000” y me dice “que padre” y ya nos dijeron que eran su regalo y dije “son tus primeros \$2000 chaparro, ¿qué te quieres comprar” y que me dice “haz la lista de tus despensa mamá, ve que te hace falta, vámonos al super a comprar tu despensa”, no sabes cómo llore ese día y le dije “no mi amor, ¿cómo crees? Hijito es tu dinero” y me dice “no, ándale, haz tu lista” y yo le iba a decir que no, pero me acorde una vez que me dijo Ramiro “valora lo que tu hijo te da” y dije, bueno, ya hice la lista y él se sentía como pavorreal.

Y ahora también le estoy enseñando obviamente a administrar su dinero, llega su quincena y le dije “a ver Ramiro, el dinero no es nada más para gastar, no puedes decir tengo \$4000 me los voy a gastar ahorita, te sugiero que la mitad de lo que tú ganas lo ahorres, para un terreno, algo a largo plazo, puede ser un terreno, no sé lo que tú quieras y la otra mitad te la gastes en lo que tú quieras porque para eso trabajas” y me dice “sí”.

Entonces la mitad de su dinero no se toca está en su cuenta y la otra mitad le ha dado porque, antes yo nada más trabajaba para cubrir los gastos, para gustitos no, entonces, que vemos una excursión “ay vamos a las pirámides” y me dice “ma’ ¿Podemos ir?”, agarramos de la tarjeta, si alcanza la mitad vamos, pero la otra mitad no se toca, porque me dijo “a mí me gustaría comprarme un carro” y le dije “acuérdate que tienes un objetivo la mitad no se toca y si no alcanza en esta quincena, te esperas dos quincenas, juntas y ya vamos a donde tú quieras”.

Ahora su próximo objetivo es ir a Cancún a visitar a su hermano, ok vamos a aguantarnos a lo que queda, la otra mitad es intocable y él dice “ah ok” y así para que él vaya aprendiendo a administrar su dinero, lo que él me da es los vales de despensa y la gasolina, eso es mi gasto y él quiso pagar el internet también, son \$500 y sus vales es su aportación a la casa, y ya su sueldo lo gasta, la mitad lo guarda y la mitad se lo gasta en lo que él quiere.

Pero si lloramos mucho, lloramos de felicidad.

N: ¿Solicitaron de su apoyo para el proceso de selección/admisión de su hijo?

S: Es que no lo solicitaron como de una manera formal, haz de cuenta que estábamos en el Zoom y yo solo estaba a un lado, estaba oyendo, y empezó a hablar y contestaba, el señor Suárez de repente dijo “Sara estas por ahí” y yo dije “sí, aquí estoy” y me dijo “¿nos apoyas?” así fue como yo me metí digamos, no fue de tú lo vas a apoyar todo el tiempo, no, sin o fue así como... se dio.

N: ¿De qué manera? ¿Solo fue en la parte de traducir?, ¿Le preguntaron en las entrevistas de él?

S: No, siempre fue dirigido a él, también hicieron una entrevista conmigo aparte, me acuerdo que esa vez me preguntaron si yo estaba de acuerdo, si me precia el sueldo y me preguntaron, no me preguntaron, me dijeron que por favor los apoyara en saber cómo tratar a Ramiro, como ellos podían apoyarlos, que yo les compartiera, algunas formas o técnicas de entender a Ramiro, yo me acuerdo que les dije que los único que les pedía era que... que no le gustaba que le dieran el avión si no le entienden, es algo que a Ramiro le molesta mucho, y entonces deja de hablar, ya no te hace caso porque dice “no me pela”, yo les dije si algo no le entiendan que lo repita, él va a encontrar alternativas para darse a entender, o puede escribir o repetirlo las veces que sea necesario, pero no darle el avión.

“¿y qué más podría hacer?, ¿cómo podemos apoyar a Ramiro?, ¿qué le gusta?, ¿qué no le gusta?, si podría ir a México cuando se necesitará, si yo voy a apoyar” y claro que sí, o sea solo ese tipo de cosas, pero más interesados en que ellos tuvieran una buena comunicación con Ramiro o que Ramiro estuviera cómodo.

Que ellos siempre están como muy interesados en que Ramiro se sienta a gusto y se sienta cómodo y que él pueda desarrollarse, su trabajo cada día un poco más.

N: ¿Le parece adecuado el trabajo propuesto?

S: Si, son cosas que puede hacer y creo que Ramiro puede aprender mucho más.

N: ¿Conoce si recibió capacitación para desarrollar el puesto?

S: No recibió

N: ¿Cómo percibe la relación con sus compañeros?

S: De parte como de los administrativos muy buena, de parte de los compañeros, como que todavía no saben qué onda

N: ¿Han ido a México?

S: Nunca hemos ido

Aunque yo veo, por ejemplo, por lo poco que he podido ver, en “la empresa”, se ocupan mucho de que haya mucha unión, el año pasado en navidad dijeron, vamos a hacer nuestro convivio, no va a ser presencial, citaron a todos en el Zoom, a Ramiro también obviamente, hicieron juegos, y convivieron, los regalos, eran, le tenías que dar un regalo al amigo secreto y escribir lo que pensaras de esa persona, obviamente como a Ramiro no lo conocen mucho, a Ramiro le toco el señor Suárez y Suárez a Ramiro, entonces ya Ramiro le escribió unas cosas ahí lindas Suárez igual no, pero me metí a la página y estuve viendo, y veo que si se ocupan mucho de esas convivencias, porque además “la empresa” tiene como una, otra área, que tienen una asociación y apoyan a los niños con cáncer, entonces en diciembre hacen como toda su reunión y además llevan apoyo y juguetes a la asociación.

N: ¿Realizaron alguna modificación para que pudieras laboral?

S: En este momento no, pero el asunto es que ellos piensan, que ya cuando podamos ir, este, porque le dijo el señor Suárez, “nada más que pase la pandemia nos podamos a reunir, vamos a ver de qué manera puedes colaborar más con nosotros”, pero siempre como que la idea es ir cada determinado tiempo hacer las presentaciones.

N: ¿Cuál es el mayor apoyo que ha tenido su hijo por parte de la empresa?

S: Es que lo han apoyado mucho, no sé, no sé, es que le han dado todas las prestaciones, le han facilitado todo, yo creo que el mayor apoyo que ha tenido... no sé, como que pensar en que haga lo que puede hacer, no es el clásico de que... bueno hay este puesto y si lo puede desempeñar que bueno, si no buscan todos los elementos para él pueda realizarlo

N: ¿Cuál es el mayor impedimento que ha tenido su hijo por parte de la empresa?

S: Yo no he visto ninguno, yo más bien pienso que por esto de la pandemia no se han terminado como de organizar, porque no es con Ramiro, o sea, yo veo en el grupo y por ejemplo en la última junta estaban diciendo, por decirte algo “es que fulanita dijo que nos iban a dar tarjetas, desde no sé qué fecha” y entonces dijeron “ok, en marzo están las tarjetas”, y... o sea, unos dicen una cosa, otros se quejan de otros y no ha habido un seguimiento, no se han hecho las cosas, pero básicamente creo que por esto de la pandemia, entonces por eso veo que el asunto de las capacitaciones no ha avanzado, pero no es nada más con Ramiro, es una asunto que la empresa tiene atorado.

Anexo 7. Transcripción VALORA. Modelo de valoración de habilidades adaptativas

HABILIDADES DE AUTOCUIDADO

A) Comida

Actividad	Lo logra	En proceso	No lo logra	Comentario
1) Come con la mano	x			
2) Bebe con vaso y/o taza	x			Con popote
3) Utiliza cubiertos	x			
4) Pone y retira la mesa para sí	x			Cando estoy solo
5) Sacude migajas y/o limpia líquidos comida derramada	x			
6) Saca alimentos de la despensa o del refrigerador	x			
7) Prepara alimentos sencillos para sí: 1. Fríos			x	Los movimientos dificultan la actividad
8) Calientes			x	Los movimientos dificultan la actividad

B) Vestido

Actividad	Lo logra	En proceso	No lo logra	Comentario
1) Quita ropa parte inferior	x			
2) Quita ropa parte superior	x			
3) Pone ropa parte superior	x			
4) Pone ropa parte inferior	x			
5) Abotona, acordona, utiliza cierres y/o broches			x	Los movimientos dificultan la actividad
6) Al vestirse se da cuenta de que las prendas están bien colocadas.	x			
7) Distingue ropa limpia o sucia	x			Tiene propio bote para su ropa sucia
8) Distinguen qué ropa usar según el clima	x			

B) Higiene

Actividad	Lo logra	En proceso	No lo logra	Comentario
1) Habitación	x			
2) Avisa si ensució su pañal				No aplica
3) Controla salivación		x		
4) Utiliza correctamente WC	x			
5) Realiza higiene personal	x			
6) Se baña y/o lava su pelo	x			Ayuda con regadera templar agua
7) Se maquilla y/o rasura distintas partes de su cuerpo			x	
8) Conoce los cuidados específicos de distintas partes de su cuerpo	x			
9) Conoce y/o maneja su sexualidad	x			
10) Usa condón/preservativos	x			

HABILIDADES DE VIDA EN EL HOGAR

A) Ropa

Actividad	Lo logra	En proceso	No lo logra	Comentario
1) Reconoce ropa limpia y sucia	x			
2) Lava ropa a mano			x	
3) Lava ropa a máquina		x		
4) Tiende, plancha y/o guarda la ropa		x		Solo la guarda
5) Repara la ropa			x	
6) Elige su ropa diaria (según clima)	x			
7) Compra su propia ropa (negocio y/o catálogo)		x		

B) Alimento

Actividad	Lo logra	En proceso	No lo logra	Comentario
1) Guarda en alacena, refrigerador, y/o estantes		x		
2) Prepara recetas sencillas		x		1
3) Usa distintos modos de cocción	x			Microondas
4) Reconoce el buen estado de los alimentos	x			
5) Puede balancear su dieta	x			
6) Realiza listas de mandados	x			
7) Realiza compras	x			

C) Higiene

Actividad	Lo logra	En proceso	No lo logra	Comentario
1) Barre, trapea y/o sacude	x			
2) Lava ventanas		x		
3) Lava y ordena trastes		x		Preferencia vajillas de plástico
4) Limpia la estufa y/o refrigerador		x		
5) Destiende y/o tiende la cama	x			
6) Lava muebles del baño		x		

D) General

Actividad	Lo logra	En proceso	No lo logra	Comentario
1) Utiliza el teléfono	x			
2) Utiliza aparatos eléctricos	x			
3) Reconoce y/o soluciona situaciones de riesgo	x			
4) Cambia focos y/o destapa drenajes		x		
5) Realiza cambios de la silla de ruedas a la cama y/o el inodoro	x			

HABILIDADES DE AUTODIRECCIÓN

Actividad	Lo logra	En proceso	No lo logra	Comentario
1) Tiene en su casa alguna tarea asignada (recoger, limpiar, lavar, sacudir)	x			
2) Sabe cuáles son sus actividades diarias	x			
3) Conoce su dirección particular	x			
4) Reconoce horarios y fechas	x			
5) Conoce el uso del reloj	x			
6) Regula tiempos y puntualidad	x			
7) Avisa en caso de retrasos	x			
8) Conoce su agenda semanal	x			
9) Administra su medicación	x			Por el momento no toma medicamentos
10) Maneja calendario	x			
11) Conoce y/o recuerda fechas familiares	x			
12) Realiza recorridos habituales	x			
13) Planifica sus actividades de ocio	x			
14) Organiza sus reuniones y/o salidas	x			
15) Conoce sus derechos y obligaciones	x			

HABILIDADES DE USO DE RECURSOS DE LA COMUNIDAD

Actividad	Lo logra	En proceso	No lo logra	Comentario
1) Reconoce trayectos habituales	x			
2) Se traslada a lugares cercanos y/o lejanos	x			Con apoyo de una persona para el traslado
3) Utiliza medios de transporte	x			Radio taxi
4) Conoce trayectos alternativos a los habituales	x			
5) Maneja dinero	x			
6) Realiza compras	x			
7) Reconoce centro de salud más cercano	x			
8) Conoce recursos y servicios de su comunidad	x			
9) Sabe solicitar turnos médicos	x			
10) Sabe marcar teléfonos de emergencia	x			
11) Identifica y/o previene situaciones de riesgo	x			
12) Reconoce señales viales y preventivas		x		
13) Participa en actividades de su comunidad	x			No es seguido
14) Utiliza INE vigente	x			
15) Vota	x			

HABILIDADES ACADÉMICAS FUNCIONALES

Actividad	Lo logra	En proceso	No lo logra	Comentario
1) Responde cuando escucha su nombre	x			
2) En actividades cotidianas, sigue con la mirada los objetos que se le presentan	x			
3) Es capaz de imitar gestos, sonidos y acciones	x			
4) Conoce las partes de su cuerpo, las señala, nombre o mueve e identifica su función	x			
5) Emplea nociones espaciales para contextualizarse en el entorno	x			
6) Emplea las nociones temporales para la realización de sus actividades diarias	x			
7) Hace uso de las nociones de medida para resolver problemas sencillos de la vida cotidiana	x			
8) Identifica y clasifica objetos cotidianos por tamaño, forma y color	x			
9) Realiza trazos dentro de espacios determinados				
10) Puede escribir o copiar su nombre			x	En computadora o celular
11) Escribe, sílabas, palabras y enunciados (con las reglas de separación)	x			
12) Presenta escritura espontánea			x	
13) Visualiza una imagen y le da significado	x			
14) Reconoce grafías (vocales y consonantes)	x			

15) Lee (sílabas, palabras, enunciados y textos)	x
16) Realiza la lectura de textos y los comprende	x
17) Distingue el número de las letras	x
18) Reconoce el uso de números en la vida cotidiana	x
19) Reconoce y señala números del 0 al 10	x
20) Ordena una secuencia de números	x
21) Tiene conteo uno a uno hasta el número 10 y lo aplica a la vida cotidiana	x
22) Resuelve algoritmos sencillos de 1 y 2 dígitos	x
23) Resuelve problemas de la vida diaria de adición y sustracción	x
24) Al resolver problemas, analiza la información, identifica y resuelve operaciones	x
25) Utiliza la tecnología para aplicarla en las actividades académicas	x

HABILIDADES DE COMUNICACIÓN

Actividad	Lo logra	En proceso	No lo logra	Comentario
1) Responde a estímulos V-A-T	x			
2) Presenta patrón básico de respuesta	x			
3) Expresa placer - displacer	x			
4) Reconoce y expresa emociones	x			
5) Maneja código elemental de comunicación	x			
6) Se expresa: por facies	x			
7) Movimiento ocular	x			
8) Gesticulación	x			
9) Señala	x			
10) Habla		x		Presenta dificultad articulatoria
11) Tablero de comunicación				NA
12) Lengua de señas				NA
13) Lenguaje escrito / Braille				NA
14) Expresión corporal	x			
15) Estructura enunciados	x			
16) Reconoce y respeta códigos sociales	x			
17) Reconoce bromas o absurdos	x			
18) Mantiene comunicación en distintos entornos	x			
19) Mantiene comunicación por distintos medios	x			

HABILIDADES DE OCIO Y TIEMPO LIBRE

Actividad	Lo logra	En proceso	No lo logra	Comentario
1) Sigue objetos y/o se conecta al entorno	x			
2) Presenta destrezas motrices generales		x		Dificultades por dx atetósica
3) Arrastra y/o empuja objetos	x			
4) Realiza juegos simbólicos	x			
5) Participa en juegos tradicionales ¿con quién?	x			² Entorno
6) Participa en juegos de mesa ¿con quién?	x			Entorno
7) Realiza actividades preferidas en el hogar	x			
8) Realiza actividades preferidas en el exterior	x			
9) Realiza deportes	x			Natación, gimnasio y zumba
10) Participa en actividades de arte	x			
11) Conoce la actualidad de su ciudad y/o país	x			
12) Utiliza servicios de ocio de su comunidad	x			
13) Participa en forma permanente o esporádica en actividades de su comunidad	x			Esporádica mente

HABILIDADES SOCIALES

Actividad	Lo logra	En proceso	No lo logra	Comentario
1) Presenta / responde gestos sociales básicos	x			
2) Presenta normas básicas de cortesía	x			
3) Expresa asertivamente su desagrado	x			
4) Reconoce / expresa sentimientos	x			
5) Reconoce y respeta componentes verbales y no verbales de la comunicación	x			
6) Inicia y mantiene relaciones	x			
7) Diferencia pautas sociales según grupos y entornos	x			
8) Se defiende o busca ayuda en situaciones de peligro o agresión	x			
9) Respeta y aguarda turnos	x			
10) Reconoce y respeta a autoridades	x			
11) Reconoce y repara un error y/o pide disculpas	x			
12) Organiza sus actividades sociales	x			
13) Pertenece a grupos de su edad	x			

HABILIDADES DE TRABAJO

Actividad	Lo logra	En proceso	No lo logra	Comentario
1) Sigue instrucciones simples/ complejas	x			
2) Conoce, imita o anticipa gestos profesionales	x			
3) Cuida materiales y elementos	x			
4) Mantiene orden en su ámbito y elementos	x			
5) Acepta indicaciones	x			
6) Cumple normas de trabajo	x			
7) Recuerda y/o respeta secuencias	x			
8) Presenta resistencia a la fatiga	x			
9) Atiende acorde a las demandas del empleo	x			
10) Presenta habilidades sociales necesarias: con los compañeros	x			
11) Con los superiores	x			
12) Respeta Horarios	x			
13) Avisa ante inasistencias	x			
14) Solicita autorizaciones	x			
15) Enfrenta acertadamente situaciones problemáticas y solicita ayuda	x			
16) Reconoce/previene riesgos de sus acciones	x			
17) Realiza solo el trayecto desde su casa			x	Trabajo en línea y apoyo con el traslado
18) Porta y conoce uso de la identificación				NA (no le han dado)

HABILIDADES DE SALUD Y SEGURIDAD

Actividad	Lo logra	En proceso	No lo logra	Comentario
1) Presenta reacciones instintivas ante el peligro	x			
2) Reconoce sensaciones de malestar	x			
3) Señala si se siente mal	x			
4) Identifica situaciones de peligro y las evita	x			
5) Toma medicamentos en los horarios indicados	x			
6) Templa adecuadamente el agua para el baño		x		Con apoyo
7) Denuncia las agresiones que sufre	x			
8) Dice no a propuestas inconvenientes	x			
9) Reconoce alimentos en mal estado	x			
10) Anticipa situaciones de riesgo	x			
11) Identifica situaciones de riesgo en distintos entornos	x			
12) Lee fechas de vencimiento	x			



FACULTAD DE COMUNICACIÓN HUMANA



MAESTRÍA EN ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD Y EDUCACIÓN INCLUSIVA

Cuernavaca, Morelos, a 22 de Mayo del 2024

ASUNTO: Voto aprobatorio

CONSEJO INTERNO DE POSGRADO

PRESENTE.

Certifico que la tesis "**Vivencia de una persona con parálisis cerebral en un empleo formal. Estudio de caso**" elaborada por la estudiante **Nora Alejandra Varela Trujillo**, cumple con los requisitos para obtener el grado de **Maestría en Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva**.

Atentamente
Por una humanidad culta
Una universidad de excelencia

ESTE DOCUMENTO CONTIENE FIRMA ELECTRONICA UAEM

DRA. GABRIELA LÓPEZ AYMES
COMISIÓN REVISORA

C.c.p- Archivo.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

GABRIELA LOPEZ AYMES | Fecha:2024-05-28 10:32:21 | FIRMANTE

nqbfK0+UmhANWAKJrhH0dTmLXT21wtHTJYOptLpGOcul4J18vemxq7riqRBxnn3K5kciDXpRVXX/RVRrVyA5nYBIQ1RTkJn7sEJfirD57IzMH6Xwk8dQntobLpvYma2t7nam4cs4b1BtyUJi0c10/w7AB3p0zf28l4c8U9EK51c8zG5kHqbY0QkupHTqmQdhH2MS2QaFvYNumDVO/ROo+ckjQmaidoTF1Mm0W+ocPky7zs+y0P1mMuQCmf9QOU/oZVDIjUUtPHmD enozEO6IKUzU92H7Kv1ttRWjktgB/D37nHL74wnv5MEKZrwyKz7eXHBgFG4dSG4oHf+EyzLQ==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



[cjay2K1hX](#)

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/sp9oMomDWrUo5vAl8nBiHElwnzczm5GDR>



UAEM
RECTORÍA
2023-2029



Cuernavaca, Morelos, a 22 de Mayo del 2024

ASUNTO: Voto aprobatorio

CONSEJO INTERNO DE POSGRADO

P R E S E N T E.

Certifico que la tesis "**Vivencia de una persona con parálisis cerebral en un empleo formal. Estudio de caso**" elaborada por la estudiante **Nora Alejandra Varela Trujillo**, cumple con los requisitos para obtener el grado de **Maestría en Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva**.

Atentamente
Por una humanidad culta
Una universidad de excelencia

ESTE DOCUMENTO CONTIENE FIRMA ELECTRONICA UAEM

DRA. ALMA JANETH MORENO AGUIRRE
COMISIÓN REVISORA

C.c.p- Archivo.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

ALMA JANETH MORENO AGUIRRE | Fecha:2024-05-28 12:16:22 | FIRMANTE

DGU7ihisyV98drR0cz62Z7uEnh2Ay9uPFxZQQWhO4IGnWJfvuHJLOjr4pSTJZDuKks7fSYHkwoqKMhb8zs/1oLbvBLZ+ty7mAbZP0njEcEBHlyZQjgBbhSEIV4Wxh+XyGoARTo+GXieZAuNr18vNqTP7BujVHSJiQdDjFqOQUDYXCbmvovogIQEkx/JJbZ8RfhT/fQaATJgyDpm6Lnkqk5kDLnOcTXKANscg9ExXF/4CKIB26ZeuxEen9APgBYmRWysAvQZLKMwTvTNHxjhSOzZy8QaPBuFcrGtGsZ7rGuFhJ8evio9rx9IO6HILR++01oUFya4zVuGpHhV1qdpQ==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



6p9DRxCdj

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/spjzU9sWIGym1T5SDCAG7F4NxPjzgpP>



UAEM
RECTORÍA
2023-2029



MAESTRÍA EN ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD Y EDUCACIÓN INCLUSIVA

Cuernavaca, Morelos, a 22 de Mayo del 2024

ASUNTO: Voto aprobatorio

CONSEJO INTERNO DE POSGRADO

P R E S E N T E.

Certifico que la tesis "**Vivencia de una persona con parálisis cerebral en un empleo formal. Estudio de caso**" elaborada por la estudiante **Nora Alejandra Varela Trujillo**, cumple con los requisitos para obtener el grado de **Maestría en Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva**.

Atentamente
Por una humanidad culta
Una universidad de excelencia

ESTE DOCUMENTO CONTIENE FIRMA ELECTRONICA UAEM

DRA. PATRICIA CLAUDIA BROGNA
COMISIÓN REVISORA

C.c.p- Archivo.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

PATRICIA CLAUDIA BROGNA - | Fecha:2024-05-29 06:41:41 | FIRMANTE

ds8IjEqU/Y9W0+ER3r9aOfFO6VQvp1yxEQECDkXrukA8EpqG5O3ymamE3413R2czIezE5AxvqhSG5e0bUrfm3804ltvBIBGwVUpKriQ4fbX35x8mjsATYJcabrRHF+7yIP7KnmYn+h0nVNbTpc0z/wza/OM1PwnPkaANI9wLDPIDY9mwx2Er12cGqmM/Xo/wOe9tyIR7aZ4LkaATKSGt9xU4v5IH5rvluuobiNR9pRxthHlw8Zs1mwVDg8Ke7Ocfy+KsDI889bpPW6UpL2G9WOf3DYhEL96bDeTejQEQrro0EdTEij+IXy/u4uKkNzd9oUDalWoswTxvzBtLYmhA==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



DZTo9LEYH

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/cHX4CmSWhXmitLQjLFHOYD1YDRBf4gw1>



UAEM
RECTORÍA
2023-2029



FACULTAD DE COMUNICACIÓN HUMANA



MAESTRÍA EN ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD Y EDUCACIÓN INCLUSIVA

Cuernavaca, Morelos, a 22 de Mayo del 2024

ASUNTO: Voto aprobatorio

CONSEJO INTERNO DE POSGRADO

PRESENTE.

Certifico que la tesis "**Vivencia de una persona con parálisis cerebral en un empleo formal. Estudio de caso**" elaborada por la estudiante **Nora Alejandra Varela Trujillo**, cumple con los requisitos para obtener el grado de **Maestría en Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva**.

Atentamente
Por una humanidad culta
Una universidad de excelencia

ESTE DOCUMENTO CONTIENE FIRMA ELECTRONICA UAEM

DR. LEONARDO MANRÍQUEZ LÓPEZ
COMISIÓN REVISORA

C.c.p- Archivo.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

LEONARDO MANRIQUEZ LOPEZ | Fecha:2024-05-28 11:49:57 | FIRMANTE

4SZFh6ajL2WxmldakXEN7uHSpLJS6v2idA4CtpuVaYaTWqpps5a1uZpLTCdyiUNkRnLGVwQaNthy1RR4ItOG0zGYJC9peWL5JqVQac6ggiFpEPGpDoiSdmVN+x628fs5tavBQKrY/CNe1GbAalK07JMHgYtB3zv+d/Z+UxinlkKr+TjdEo88f/VJCCssU2vAddgJpDLBUyGxn1uO3x+5bey12mRLqR2713UxNtPLKf6QeG+YwXerLlLflZVw28P8hhEqK6bITkDE3fGU230KddKY2oSKJbh4LgzTBKF9pNkFRFiTVS9NzaEwnxZuzZfzsKwNRKqVCI3gVC0uzpzg==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



[oNI2eaYs8](#)

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/1jFcJ5jNMYxcM4BisxPUXAPNBdpp6dpM>



UAEM
RECTORÍA
2023-2029



Cuernavaca, Morelos, a 22 de Mayo del 2024

ASUNTO: Voto aprobatorio

CONSEJO INTERNO DE POSGRADO

P R E S E N T E.

Certifico que la tesis "**Vivencia de una persona con parálisis cerebral en un empleo formal. Estudio de caso**" elaborada por la estudiante **Nora Alejandra Varela Trujillo**, cumple con los requisitos para obtener el grado de **Maestría en Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva**.

Atentamente
Por una humanidad culta
Una universidad de excelencia

ESTE DOCUMENTO CONTIENE FIRMA ELECTRONICA UAEM

MTRO. JORGE AMÉRICO FLORES GARZA
COMISIÓN REVISORA

C.c.p- Archivo.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

JORGE AMERICO FLORES GARZA | Fecha:2024-05-29 13:44:23 | FIRMANTE

LjpR0yDHBdfIMvT1UwrkvAs2gHszZ1FdUzBhWk6D6HEWmVWED3DJ7XWrRMv102eVaa8YdbkfWJYFkLLN/085J8L9qdzHFEkx1jjapX1yBcfZtcl9tiff/SI24kkW7zKGkUafSVIDGz3+nm7XleHodHqKIFYZSvG24PZQZSjxhhfkJyjr/2x3L0SF6TKPSLG+KYzW3tjNT2gGerJFc4jdykJjA/OdH/YuVVts/MK0JhB9AZklPnnQtErXOCgapxN9VIsHKv7FOJzmMMu0fFv9jwE0cFXcwctzyM2zHZC6WeFK/7yAzpj/qbhFu/oaWkzeVsdUHLwfssKbowoztf3tow==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



[q23yXWNdr](#)

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/pFxFUGIFraYKygyXKaxtgFO1jDxb8BFpC>



UAEM
RECTORÍA
2023-2029