



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS



Facultad de
Comunicación Humana

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS
FACULTAD DE COMUNICACIÓN HUMANA

**“ANÁLISIS DEL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL. CASO CAM # 14 EN
JUTEPEC, MORELOS.”**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRA EN ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD Y EDUCACIÓN INCLUSIVA**

PRESENTA:

FRIDA MARLENE PÉREZ RAMOS

DIRECTORA DE TESIS:

DRA. MARÍA GUADALUPE SANTOS CARRETO.

CUERNAVACA, MORELOS.

MARZO, 2018.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS



Facultad de
Comunicación Humana

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

FACULTAD DE COMUNICACIÓN HUMANA

**“ANÁLISIS DEL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL. CASO CAM # 14 EN
JUITEPEC, MORELOS.”**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRA EN ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD Y EDUCACIÓN INCLUSIVA**

PRESENTA:

FRIDA MARLENE PÉREZ RAMOS

DIRECTORA DE TESIS:

DRA. MARÍA GUADALUPE SANTOS CARRETO.

COMITÉ REVISOR:

MTRA. ELIZABETH CORTÉS GARCÍA

MTRO. HÉCTOR SANTOS NAVA

DR. ELISEO GUAJARDO RAMOS

DR. LEONARDO MANRÍQUEZ LÓPEZ

CUERNAVACA, MORELOS.

MARZO, 2018.

ÍNDICE

Resumen	1
Introducción	2
Capítulo 1. Planteamiento del problema	5
1.1. Condición y Situación	5
1.2 Objetivos	10
1.3 Justificación.....	10
Capítulo 2.- Marco Teórico.....	14
2.1. Lo histórico – social como se construye la discapacidad.	18
2.2 Educación inclusiva e inclusión laboral. ¿Mundos paralelos?	24
2.2.1 Inclusión laboral de las personas con discapacidad, desde sus derechos.....	29
2.2.2 Formación laboral de Personas con Discapacidad	31
Capítulo 3.- Repensando la inclusión	33
3.1 El proceso de inclusión	33
3.1.1.- Creando culturas inclusivas.....	35
3.1.2 Practicas inclusivas	36
3.1.3- Políticas Inclusivas.....	36
Capítulo 4.- Centro de Atención Múltiple Laboral.....	38
4.1 ¿Qué son los CAM?.....	38
4.2 Discapacidad Condición y situación	42
4.3 El adolescente con discapacidad	43
Capítulo 5.- Metodología.....	45
5.1 Descripción del contexto.....	45
5.2 Enfoque y diseño de investigación	47
5.3 Instrumentos	47
5.4 Muestra	49
Conclusiones.....	65

Discusiones	69
Convocando a la Acción. Propuesta.	71
Producto. 1	78
Referencias	79
Anexos	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dinámica Escolar CAM #14	41
Tabla 2 Tipo de discapacidad que presentan los alumnos del CAM Laboral #14.....	46
Tabla 3 Rango de edades de los alumnos del CAM Laboral #14.....	46
Tabla 4 Parte II del instrumento INDEX.....	56
Tabla 5 Categorías de Análisis.	58
Tabla 6 Categoría de Análisis Culturas Inclusivas	59
Tabla 7 Categoría de análisis. Practicas Inclusivas.....	61
Tabla 8 Categoría de análisis. Políticas Inclusivas.	63

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Empleo, desempleo y pobreza de las personas con discapacidad.	8
Ilustración 2 Dimensiones del Index.....	35
Ilustración 3 Estructura de clasificación de la CIF.	43

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Formación profesional de los participantes.	49
Gráfico 2 Sexo de los participantes.....	50
Gráfico 3 Niveles de Inclusión dentro del CAM #14 Dimensión Políticas Inclusivas.	52
Gráfico 4 Niveles de Inclusión dentro del CAM # 14. Dimensión Prácticas Inclusivas.	53
Gráfico 5 Niveles de Inclusión.	54

Gráfico 6 Niveles de inclusión dentro de la dimensión Política inclusiva en base a la formación profesional de los participantes.....55

Dedicatoria***A Dios.***

Gracias por su palabra que es la verdad, el camino y la vida. Eres luz en tiempos de oscuridad.

JEREMIAS 33:3.

A mi madre

Por su incondicional apoyo, esfuerzo, dedicación hacia mi educación y mi vida, por las enseñanzas que me ayudaron a trazar y cumplir esta meta, por ser inspiradora y enseñarme a no rendirme, tener fe, por estar a mi lado. Te amo mamá.

A mi familia

Por su cariño, apoyo, consejos, valores y palabras de aliento que me ayudan a crecer como ser humano. Por ser ejemplo de trabajo, perseverancia, y lucha.

Expreso mis agradecimientos especialmente a:

Dra. Guadalupe Santos Carreto. Directora de Tesis. Gracias por su dedicación y tiempo, por cada uno de los aportes a este trabajo de investigación y compartir sus conocimientos conmigo. Gracias por ser mi guía durante este recorrido.

Centro de Atención Múltiple Laboral #14. A todo el equipo de trabajo: Quienes de manera generosa me permitieron conocer su percepción ante la inclusión y discapacidad. Gracias por la confianza que brindaron y sobre todo por ser partícipes de esta investigación.

Alumnos del CAM #14. Gracias por ser la inspiración, y aquel faro que me llevo a vivir, sentir y percibir la discapacidad.

Dra. Dora Inés Munevar Munevar. Universidad Nacional de Colombia. Sede Bogotá. Con mucho respeto y admiración. Gracias por la dirección que brindo a mi trabajo de investigación, por llevarme a repensar y a trazar un camino en conjunto.

Mtro. Héctor Santos Carreto, Mtra. Elizabeth Cortes García. Dr. Eliseo Guajardo Ramos. Dr. Leonardo Manríquez López. Por ser el equipo que propició lo necesario para construir el camino y llegar a la meta.

A Karina Téllez Oropeza, Magally García Alarcón y Patricia Vera. Compañeras, colegas y amigas de la Maestría en Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva. Les agradezco su enorme compañía y apoyo durante este camino, gracias a ustedes el recorrido fue más sencillo, gracias por cada enseñanza.

Resumen

Son muchos los obstáculos a los que se enfrenta una persona con discapacidad para obtener, un reconocimiento, espacio, vida autónoma y ejercer un derecho en el ámbito escolar, familiar, social, postescolar, sobre todo en el laboral. De acuerdo con Díaz, (2011) es importante generar un reconocimiento explícito en las políticas educativas, sociales y laborales sobre todo a los procesos de tránsito a la vida adulta de una persona con discapacidad e indagar sobre el manejo de la contribución de sus derechos.

La presente investigación es un estudio de Caso presentado desde el Centro de Atención Múltiple Laboral # 14 en Cuernavaca Morelos, tiene como objetivo conocer el proceso de inclusión laboral, con el fin de contribuir al fortalecimiento de las políticas de inclusión laboral, a partir de un análisis de hechos concretos que permitan dimensionar y conocer los retos a vencer dentro de la institución. Se utilizó como técnica la entrevista semi-estructurada, tomando como referencia las voces del personal de esta institución.

Las categorías de análisis propuestas fueron: Culturas inclusivas, Practicas inclusivas y Políticas inclusivas. La principal conclusión, refiere a la identificación de retos, como el proceso de capacitación centrado en elementos conceptuales, que den pauta a comprender la discapacidad desde todas las áreas. A partir de las observaciones se encuentra la necesidad de crear un plan de vinculación laboral que permita generar una red de apoyo a los jóvenes con discapacidad.

Palabras Clave: Discapacidad, Inclusión laboral y Políticas Inclusivas.

Introducción

“La inclusión es una forma de vivir, no una moda educativa”

(Pearpoint y Forest, 2004).

A lo largo de la vida pasamos por diferentes transiciones, que se relacionan con la vida adulta; como lo es el trabajo. Este es un proceso complicado, para la mayor parte de los jóvenes, pero especialmente para aquellos jóvenes con discapacidad, las alternativas de formación son difíciles, pero más es el logro de objetivos relacionados con la inclusión laboral.

Arroyo (2004) señala “Que las personas con discapacidad tienen en común una historia repleta de segregación y discriminación, con actitudes sociales negativas incluyendo, instituciones educativas, profesionales y familiares, que han perpetuado la minusvaloración e incrementado barreras para desempeñar una vida normal” p.15. La inclusión actualmente, no solo es vista desde lo educativo o social, el aspecto laboral ahora es fundamental.

Estudios desarrollados por Valls y Jové (2001) y Rosselló y Verger (2008) muestran que los procesos de tránsito que conducen a las personas con discapacidad desde la escuela al mundo laboral raramente culminan en escenarios laborales. La mayoría de las personas con discapacidad una vez que abandonan el centro escolar pasan a ser alternativas específicas dentro de su hogar o funcionan en centros ocupacionales o servicios de trabajo protegido.

El Centro de Atención Múltiple (CAM) con modalidad laboral. De acuerdo a la (SEP,2011) es una oferta educativa para los jóvenes de 15 a 22 años que presentan alguna discapacidad atendiendo a las necesidades de formación propias de esta etapa, favoreciendo su desarrollo integral, autonomía y la construcción de un proyecto de vida (DEE, 2011). Busca ser una

institución impulsora de la integración educativa social y laboral, de jóvenes con discapacidad y trastorno generalizado del desarrollo, con o sin discapacidad que impacte en la calidad de vida de sus egresados.

Uno de los mayores retos a los que se enfrentan los sistemas educativos a nivel mundial es el de promover una educación de calidad, basada en la equidad de oportunidades y la eliminación o minimización de barreras para el acceso, participación y éxito en el aprendizaje, con el propósito de construir una comunidad inclusiva que respete y valore a la diversidad. Este proceso de inclusión debe de verse con los lentes de intervención pedagógica únicamente, para alcanzar a visualizarlo como un modelo de vida (Arrollo, 2004).

En el primer capítulo se mencionan las principales características en torno a la discapacidad y al proceso de inclusión. Se proporciona un paradigma general sobre la inclusión de personas en situación de discapacidad en el ámbito laboral dentro del contexto mexicano, mencionando datos estadísticos que dan cuenta de la poca inserción de los jóvenes con discapacidad al ámbito laboral. Se presenta la justificación de la investigación, las preguntas planteadas y los objetivos de la misma.

En el segundo capítulo se presentarán los antecedentes de la investigación, haciendo un breve recorrido por el desarrollo de las investigaciones en torno a la inclusión laboral. Se encuentra el inicio de los capítulos teóricos que dan vida a la investigación, se menciona también el marco legal donde se encuentran todas aquellas Leyes y Políticas públicas que hacen énfasis desde los derechos en el área laboral de las personas con discapacidad.

En el tercer capítulo se clarifican las dimensiones y los procesos de inclusión que enmarcan la investigación: Culturas Inclusivas, Políticas Inclusivas y Practicas Inclusivas, señalando algunos aspectos del INDEX para la inclusión y se describe el instrumento metodológico.

En el cuarto capítulo se establece el contexto general y específico en el que se enmarca la investigación, población y características de los participantes. Se brindan los datos generales de la institución y se narra el origen y trayectoria, junto con los procesos de este Centro de Atención Múltiple Laboral.

El quinto capítulo describe el procedimiento metodológico, el enfoque y diseño de la investigación, muestra y características de los participantes y de la comunidad del CAM los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos.

El sexto capítulo presenta el análisis de los resultados, conclusiones, discusiones y recomendaciones. En este apartado se concluye la investigación, se esclarece la problemática y se da pauta al inicio de nuevas investigaciones, todo con el fin de mejorar el proceso de inclusión laboral de jóvenes del CAM LABORAL #14, pero sobre todo para mejorar los procesos inclusivos dentro de instituciones dedicadas a la inclusión social y laboral.

En los anexos se encuentran los documentos éticos, administrativos y metodológicos que dan soporte y evidencia a la investigación. Se localizan las fotografías que muestran el trabajo de los jóvenes dentro del CAM Laboral #14. También se incluye el oficio correspondiente a la solicitud de ingreso al campo de estudio dirigido a la Dirección General de Educación Especial del Estado de Morelos.

Capítulo 1. Planteamiento del problema

El normal y el estigmatizado no son personas, sino, más bien, perspectivas.

ERVING GOFFMAN. Estigma.

1.1. Condición y Situación

De acuerdo con los Datos del Informe Mundial sobre la Discapacidad, a cargo de la Organización Mundial de la Salud, indica que más de mil millones de personas viven con alguna discapacidad; y de ellas, casi 200 millones enfrentan dificultades considerables en su funcionamiento. En todo el mundo, las personas con discapacidad muestran una menor participación económica y tasa de pobreza más alta que las personas sin discapacidad.

El número de países que recopila datos sobre la prevalencia de la discapacidad a través de censos y encuestas es cada vez mayor y en muchos casos se ha comenzado a aplicar un planteamiento basado en las dificultades de funcionamiento, en lugar de un planteamiento basado en las deficiencias (OMS, 2011), es decir, que para comenzar a mejorar la forma de vida de las personas con discapacidad, presta atención en aquellos aspectos en donde la sociedad pueda beneficiarlos, brindando un mejor servicio a la atención de salud, rehabilitación, servicios de apoyo y asistencia, la creación de entornos favorables, obstáculos en la educación y empleo; con el fin de mejorar la participación de las personas con discapacidad.

Es justo reconocer que el movimiento a favor de la inclusión de las personas con discapacidad va más allá del ámbito educativo y se manifiesta también con fuerza en otros sectores como el laboral, salud, participación social, entre otros. La preocupación entorno a la inclusión apunta claramente a la calidad de vida de las personas.

Las personas con discapacidad representan mil millones, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 % esta población se encuentra en edad de trabajar, sin embargo, su derecho es denegado. Las personas con discapacidad, en especial las mujeres se enfrentan a mayores barreras actitudinales, físicas y a la poca oportunidad de igual en el mundo laboral.

El proceso de transición a la vida adulta de una persona con discapacidad no es únicamente responsabilidad de la familia o de los profesionales de la educación, sino de las políticas educativas, sociales y laborales las cuales deben favorecer la respuesta, a las necesidades específicas del colectivo (Winn y Hay, 2009).

El papel de la escuela es un factor principal para promover la inclusión, debido a que los sujetos excluidos del sistema educativo también lo son dentro del ámbito laboral. En las últimas décadas se ha destacado que quienes no tienen una educación de calidad, entendida como la adquisición de competencias deseables formalmente iguales, no alcanzan la plena ciudadanía, al estar impedidos para ejercer plenamente sus derechos y la participación en los bienes sociales y culturales (Bolívar, 2009, p.189).

De acuerdo con el Artículo 41 de la Ley General de Educación en México publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF, 2014), se apunta que la población objeto de la Educación Especial está conformada por los estudiantes que presenta alguna discapacidad o aptitudes sobresalientes. Los servicios de educación especial en México se ofrecen básicamente en dos espacios: en las escuelas regulares, que son quienes integran el personal de las Unidades de Apoyo a la Educación Regular (USAER, en adelante ER-USAER), y las escuelas, llamadas Centros de Atención Múltiple (CAM) de la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2006).

De acuerdo a la Secretaría de Educación Pública y la Dirección de Educación Especial; (DEE, 2007) el Centro de Atención Múltiple Laboral es un servicio escolarizado de la Educación Especial, que promueve el aprendizaje, la participación y la disminución o eliminación de barreras que enfrentan las personas con discapacidad.

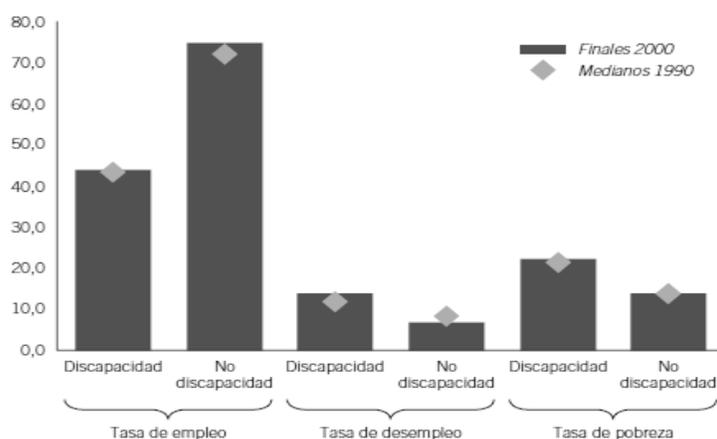
El Centro de Atención Múltiple Laboral ha realizado esfuerzos en la búsqueda continua de la calidad de su oferta y el logro de aprendizajes significativos en sus egresados en pro de responder a las diversas situaciones de la vida diaria y por supuesto al proyecto de vida de jóvenes con discapacidad. En ésta búsqueda se identifican algunos factores importantes en la transformación paulatina de la oferta (SEP, 2010):

- Considerar los requerimientos educativos de los jóvenes con discapacidad para desempeñarse en diversos escenarios de la vida adulta.
- Definir la oferta de talleres con el fin de enfocar las competencias necesarias para el mejor desempeño de los alumnos y las alumnas, planteando una organización que institucionalmente permita responder a las diversas áreas ocupacionales demandadas en el mercado.
- Priorizar el desarrollo de competencias generales y específicas, dado que se ha identificado que permiten responder de mejor manera a las actividades cotidianas. En la inclusión al trabajo, algunos alumnos y alumnas han obtenido y permanecen en el empleo por sus habilidades de adaptación, de comunicación, de interrelación, responsabilidad, disposición para el trabajo, entre otras.

- Llevar a cabo un seguimiento sistemático de los alumnos egresados para realimentar los procesos de formación.
- Fortalecimiento de las competencias docentes y del trabajo pedagógico de esta etapa escolar y reorganizar el centro educativo que permita la mejora de la oferta y la atención educativa.

Sin embargo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) reveló que en 27 países, las personas con discapacidad en edad de trabajar enfrentan serias desventajas en el mercado de trabajo en comparación con las personas sin discapacidad en edad de trabajar. En promedio, la tasa de ocupación de las personas con discapacidad (44%) equivale a más de la mitad de la de las personas sin discapacidad (75%); la tasa de inactividad es aproximadamente 2.5 veces mayor entre las personas sin discapacidad 49% y 20% respectivamente (OCDE, 2010).

Ilustración 1 Empleo, desempleo y pobreza de las personas con discapacidad.



Fuente. OCDE, (2010)

La Organización Internacional del Trabajo, calcula que en el mundo hay unos 386 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar. Son personas que tienen el potencial necesario para incorporarse al mercado laboral y contribuir al desarrollo de sus países como empleados, trabajadores independientes o empresarios, y que desean hacerlo.

Los datos estadísticos para el tema de discapacidad a nivel nacional en México, dentro del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) distribuyen de manera porcentual la población con discapacidad, según la entidad federativa; en Morelos el 1.8 % de la población presenta una discapacidad y de esa población el 46.1% presentan un nivel de asistencia escolar, la tasa de participación económica de la población con discapacidad es el 29.9%, lo que representa aproximadamente 1.6 millones de personas y es considerablemente baja esta cifra si se compara con la contraparte de personas sin dificultad (53.7%). Esta situación reporta una desventaja de las personas con limitación en cuanto a su inclusión laboral.

De acuerdo a las cifras arrojadas por INEGI en el Censo de Población y Vivienda (2010), el total de Jóvenes de 15 a 29 años que participan en la Población Económicamente Activa (PEA) el 49.6 % de jóvenes sin discapacidad contribuyen económicamente y por muy debajo de esa cifra el 33.5% de la población de jóvenes con discapacidad presentan una participación económica en donde 42.0 % son hombres y 22.0 % mujeres.

El CAM Laboral #14 busca el desarrollo de competencias y habilidades que puedan permitir al joven con discapacidad lograr una inclusión permanente dentro del ámbito social, laboral o educativo. Sin embargo existen datos Sin embargo, se tiene poca información sobre cuántos alumnos han egresado y brindan cumplimiento a la política pública y educativa de la institución

sobre se cuestiona si el desarrollo de las competencias desarrolladas, está permitiendo que estos jóvenes logren su integración social y laboral.

Lo anterior afirma una necesidad de realizar un análisis sobre los factores que podrían intervenir en el proceso de inclusión dentro del CAM Laboral de acuerdo con lo establecido surgen las siguientes preguntas de investigación:

P1: ¿Qué caracteriza el proceso de inclusión de los jóvenes con discapacidad del CAM Laboral #14?

P2: ¿Cuáles son los retos a los que se enfrenta el CAM Laboral #14 para cumplir sus objetivos dentro del proceso de inclusión laboral?

1.2 Objetivos

Objetivo general;

- Analizar el proceso de inclusión laboral en el CAM # 14 de Jiutepec, Morelos.

Objetivos específicos

- Conocer el proceso de inclusión en el CAM laboral #14
- Describir los procesos inclusivos que se desarrollan en el CAM laboral #14.

1.3 Justificación

Las escuelas inclusivas como lo es el CAM Laboral representan un marco favorable para asegurar la igualdad de oportunidades y la plena participación, contribuyen a una educación personalizada, fomentan la colaboración entre todos los miembros de la comunidad escolar y

constituyen un paso esencial para avanzar hacia sociedades más inclusivas y democráticas (Booth y Ainscow, 2002).

Es necesario conocer cuáles son los avances que han generado un cambio a la forma de trabajo y al proceso inclusivo dentro del CAM Laboral desde el año de 1985 que fue fundada la institución y conocer cuántos jóvenes lograron ser aceptados dentro del sector laboral dando cumplimiento a la política pública que se establece dentro del marco del centro educativo, de esta forma surge la necesidad de conocer cuál es la situación del CAM # ante el proceso de inclusión laboral.

Esta situación es digna de analizar, ya que formalmente de acuerdo con la DEE (2007) es el único Centro de Atención Múltiple laboral en el estado de Morelos y es donde culminan la mayoría de los jóvenes con discapacidad su preparación para la vida adulta.

La Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010, expresa que 4 de 10 personas no estarían dispuestos a permitir que vivieran personas con Discapacidad en su casa, el 70% considera que se respetan poco o casi nada los derechos de las personas en esta condición y los tres principales problemas que se consideran dentro de esta población es la falta de empleo 27.5% y el no ser autosuficientes 15.7% Conapred, (2010).

Las reflexiones en torno al tema en cuestión deben conllevar a enriquecer tanto el conocimiento, como las prácticas inclusivas de las instituciones que atienden poblaciones con discapacidad, pues aunque existen políticas inclusivas, las cuales se explicarán más adelante que invitan a vincular y a promover los derechos de las personas con discapacidad, aún existe cierto desconocimiento frente al manejo que se le debe dar a este tipo de población y que pueden verse reflejadas específicamente en las dificultades que se presentan dentro de la inclusión.

Lo verdaderamente importante es que el cambio se produzca en el pensamiento y en las actitudes, y se traduzca en nuevos planteamientos de solidaridad, tolerancia, y en nuevas prácticas inclusivas que traigan consigo una nueva forma de enfrentarse a la pluralidad y a la multiculturalidad del alumnado (Arnaiz, 1996).

En este contexto, Pallisera y Rius (2007) señalan que, desde la dimensión de valoración del trabajo en personas con discapacidad, se requiere “plantear acciones que incidan de forma significativa en distintos aspectos relacionados con la inclusión laboral” (p.16). Es necesario reafirmar esta postura dentro del CAM Laboral y conocer si existe la necesidad de plantear acciones a favor de la inclusión.

Muchos gobiernos han promulgado leyes, formulado políticas y desarrollaron programas dirigidos a promover las posibilidades de ocupación de las personas con discapacidad que buscan trabajo, a mantener en el empleo a los trabajadores que quedan discapacitados y a facilitar la reinserción laboral de los trabajadores que han perdido su empleo debido a sus discapacidades.

Ante la falta de acción de muchos gobiernos, las organizaciones representativas de personas con discapacidad han asumido labores de promoción de la inclusión laboral, conscientes de la gravedad del problema.

Sin embargo, muchas de las personas con discapacidad que pueden y quieren trabajar están desempleadas. La tasa de desempleo de personas con discapacidad es considerablemente más alta que en el total de la población activa, llegando a superar, en algunos países, el 80 por ciento.

Con frecuencia esto se debe a que los empleadores creen que las personas con discapacidad no están preparadas para el trabajo y no les dan la oportunidad de demostrar lo contrario. Otras razones son que, a menudo, las personas con discapacidad no han tenido acceso a la educación y

a la formación profesional; que los servicios de ayuda que requieren no están disponibles; que la legislación y las políticas no facilitan su incorporación al empleo y que los edificios y los medios de transporte no son accesibles para ellas Lorenzo, (2004).

Los agentes sociales y las personas involucradas en el proceso de inclusión han de comprometerse activamente en la política general de promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad y promover la puesta en marcha de programas y acciones dirigidos a la formación de estos ciudadanos, así como para vigilar el cumplimiento de las normas y disposiciones vigentes, ya que no solo desean dar cumplimiento a sus derechos, sino participar y estar dentro de una sociedad, justa, solidaria y sobre todo inclusiva.

Capítulo 2.- Marco Teórico

“La discapacidad es algo que se impone a nuestras deficiencias por la forma en que se nos aísla y excluye innecesariamente de la participación plena en la sociedad. Por tanto, los discapacitados constituyen un grupo oprimido de la sociedad”

(*Oliver, 2004, p.20*)

Cuando se habla de inclusión laboral, se encuentra la necesidad de conocer una serie de medidas y criterios que den pauta a brindar un espacio de reconocimiento del talento y de la diversidad humana. A continuación, encontramos algunos estudios realizados en torno al tema de inclusión laboral de personas con Discapacidad.

En un estudio realizado por Pallisera, (2011) en España *La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela*. Se analiza el contexto de los procesos de tránsito a la vida adulta de un joven con discapacidad mostrando las principales relaciones y discrepancias entre los distintos escenarios. Explicando que, en la escuela, los planteamientos inclusivos avanzan, no exentos de dificultades en su implementación, pero constituyendo un claro objetivo de trabajo en las distintas etapas educativas, más allá de la escuela, los centros, programas y servicios donde habitualmente reciben atención las personas con necesidades educativas especiales una vez que finalizan su escolaridad obligatoria muy pocas veces concluyen en el ámbito laboral.

Los retos más complejos de la transición es ayudar a construir proyectos de vida personales teniendo en cuenta todas las dimensiones de la vida de la persona, no sólo la laboral. Por

supuesto, el desarrollo de un trabajo es uno de los motores más poderosos para ayudar a la persona con discapacidad a construir su identidad como miembro adulto de la comunidad. Efectivamente, cuando los procesos de inserción se realizan cuidadosamente y utilizando los apoyos necesarios, el contexto laboral constituye un espacio favorecedor de crecimiento personal, de mejora de la autoestima y la satisfacción.

Dentro de la investigación se encuentra como reto el construir proyectos de vida personales, como herramienta de apoyo para lograr que el joven con discapacidad, construya su identidad y se apropie de su participación dentro de la sociedad.

De Lorenzo (2004), a través de los resultados de su investigación en España *El futuro de los discapacitados en el mundo del empleo como factor determinante para la inclusión*. Muestra un conjunto de problemas que afectan a la discapacidad a nivel mundial, desde la perspectiva de la integración y el reconocimiento pleno de los derechos inherentes a la dignidad de la persona, y desde la óptica del respeto a la diversidad, destacando dentro de la Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la cuestión concreta de la inserción laboral de las personas con discapacidad como factor determinante para una plena integración social.

Señala que a partir de esta constatación sobre la situación extraordinariamente negativa en materia de empleo, se analizan las diferentes vías o técnicas de intervención conducentes al objetivo común de la integración laboral, asimismo, se esbozan las líneas generales de una nueva estrategia para enfrentar viejos problemas describiendo sus ejes principales; enumerando los principios y criterios de actuación con carácter general; y concretando éstos en una serie de criterios específicos respecto de la inserción laboral de personas con discapacidad.

Por lo tanto, encuentra que el empleo protegido es una vía de inserción laboral todavía necesaria para muchos trabajadores con discapacidad intelectual, especialmente en los casos de discapacidad más severa. Para personas con deficiencias mentales, propone el paso por un taller protegido para comprobar sus habilidades, permitirles adquirir experiencia laboral y ver qué tipo de trabajo pueden desempeñar mejor (Lorenzo, 2004). Sin embargo, existe una modalidad adicional conocida como empleo con apoyo, la cual se desarrolló en los EE.UU y se evidencia, que existen factores sociales que condicionan, en gran medida, la satisfacción individual de personas con discapacidad intelectual.

En México, Gutiérrez (2017) realizó una investigación sobre discapacidad, vista desde los estereotipos, prejuicios y discriminación, incluyendo a las representaciones sociales como parte de su análisis. Utilizó instrumentos cuantitativos para la medición de la exclusión social, obteniendo como resultado: que la condición es una barrera entre la familia y la inclusión, el aspecto físico y la ausencia de capacidades y la construcción social del fenómeno, son barreras que llevan a rechazar o a proteger al sujeto, por lo cual queda relegado el tema de la inclusión.

Por otro lado, Velasco-Jáuregui, (2013) dentro de su investigación *El proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Un estudio comparativo entre España y México*. Tlaquepaque, Jalisco. Relata la falta de asignación de recursos en México para fomentar el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad, esto hace que a su vez los organismos públicos se vean limitados en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones estipuladas institucionalmente. La autora retoma el factor cultural, ya que cobra importancia en la configuración de las estrategias que influyen y que pueden o no, favorecer el desarrollo del bienestar social.

Dentro de las limitantes se encuentra con la necesidad de continuar estudiando diversos contextos en donde se adopten políticas sociales como una propuesta en marcha a la mejora.

Se retoma la investigación; *La formación del programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en la secretaria de protección civil del gobierno del distrito federal 2007- 2012* (Torres, 2013). Claro está que incluir significa mejorar la participación, pero también dar permanencia a los derechos de las personas con discapacidad, tener acceso a las mismas oportunidades y equidad en todos los ámbitos de la sociedad. La Universidad Autónoma de México, narra la importancia de la búsqueda en común o bien social de las políticas públicas y explica un aspecto dentro sus conclusiones: “No basta con darle empleo a las personas con discapacidad sin una plena inclusión en sus derechos, ya que esto solo resuelve problemas de la inmediatez, mas no los problemas de su desarrollo social”

Uno de los limitantes dentro de la investigación radica en la falta de tiempo y el cumplimiento de promover acciones de sensibilidad, laboral y precisar los lineamientos de contratación ya que las barreras culturales se encuentran dentro de la exclusión social.

Las vicisitudes que se muestran dentro de la investigación son la falta de un programa que explique la discapacidad desde su derecho laboral y que permita consolidar la formación de personas con discapacidad.

Por otra parte, existen países que han utilizado como herramienta de trabajo el INDEX y han diseñado programas para cubrir las necesidades de su realidad social. Uno de estos fue desarrollado por Cynthia Duk Homad y colaboradores de la Universidad Central de Chile *Llamado Modelo Inclusivo*, este modelo busca impulsar un proceso de reflexión y cambio para optimizar la respuesta de la escuela para lograr la total participación y aprendizaje de todo el

alumnado. Este modelo, al igual que el Índice, establece 3 dimensiones de análisis: la primera es la organización y la gestión escolar, que corresponde a la dimensión de políticas del Índice; la segunda es denominada procesos de enseñanza y aprendizaje, que empata con la dimensión de prácticas; y finalmente la de cultura escolar, que coincide con la dimensión del mismo nombre (Dux, 2007).

2.1. Lo histórico – social como se construye la discapacidad.

Perspectivas Históricas

De acuerdo a la historia que han vivido las personas con discapacidad, , desde los pueblos primitivos, los miembros de una tribu con menos habilidades físicas (niños, adultos, personas con dificultades sensoriales y adultos mayores), representaban un obstáculo para la supervivencia del grupo ante la falta de alimentos y enfrentamientos con otros grupos esas personas eran abandonas a su suerte. Y en otros casos en lugar de ser eliminados, eran elegidos para participar en ceremonias o rituales y se consideraban “protegidos por los dioses”. Llegando a ser adoradas y relacionadas con poderes demoniacos. Conforme transcurrió el tiempo a estas personas se les atribuyeron dotes sobrenaturales impidiendo su acceso de libertad (Capacce y Lego, 1987).

El modelo de Parsons sostiene que cuando aparece la enfermedad, los "enfermos" deberían adoptar el papel de tales. A partir del supuesto de que la enfermedad y las dolencias obstaculizan tanto las capacidades fisiológicas como las psicológicas, las personas "enfermas" quedan automáticamente privadas de cualquier expectativa y responsabilidad normales. En general se considera que no son responsables de su condición, y no se espera de ellas que se recuperen por voluntad propia. Se les incita a que vean su estado actual como "aborrecible e indeseable" y para recuperar su condición anterior, se espera que busquen la ayuda de los especialistas médicos profesionales (Parsons, 1951).

Las sociedades comenzaron a desarrollar un trato, según el tipo de discapacidad: las personas ciegas, fueron respetadas y se dice que en muchas ocasiones se les brindó educación, la sordera durante siglos fue considerada un defecto y se les atribuyó falta de entendimiento y quienes representaban problemas físicos (malformaciones/ lisiados) eran eliminados. El grupo que fue menos aceptado y recibió peor trato social fue para aquellos que presentaban discapacidad intelectual. Para Frampton y Grant (1957), estas personas eran objeto de abandono, burla, rechazo y se consideraban incapaces de aprender. Durante la Edad Media el primer grupo de personas que actúa ante las discapacidades fue la iglesia cristiana, derivando únicamente actitudes de compasión, producto de ello fue la idea de crear casas para alojarlos y brindarles protección, desde una perspectiva más social.

En el siglo XVI y XVII surge un cambio de percepción gracias a la creación de un método educativo para niños sordos y la creación de la primera escuela pública para atenderlos. Se trabaja con doce niños sordos mediante el método oral y lectura labial. Y es así, como el arduo trabajo de atender las necesidades especiales de personas con discapacidad comienza, y es posible observar como la intervención estuvo centrada únicamente en contribuir con la necesidad básica; y generar únicamente en ellos un medio de comunicación.

El abordaje médico inicia con la siguiente conceptualización; todos aquellos niños que presentaban discapacidad intelectual tenían que permanecer hospitalizados, mostrando avances clínicos. Se establece únicamente un modelo médico, definiendo la discapacidad a un término difícilmente modificable. Marchesi y Martin, (1990) afirman el inicio de pruebas e instrumentos de evaluación, las cuales mostraron que las discapacidades implicaban un tratamiento distinto y una educación diferente, separada de la escuela común.

Toledo (1981) desde una percepción pedagógica define que las personas con discapacidad podían ser educables y la respuesta a esta situación sería la apertura de escuelas especiales con la organización de una escuela regular.

La educación especial en México inicia con la fundación institucionalizada de la Escuela Nacional de Ciegos, en 1870, seguida por la fundación de la Escuela Nacional de Sordos, en 1861 (SEP, 2004). El crecimiento de la educación especial fue muy lento. Fue hasta 1970, que con la creación de la (DGEE), se detonó la formación de escuelas especiales en todo el país. La DGEE ejerció una fuerte influencia en todos los estados los cuales organizaron sus sistemas de educación especial de manera diversa. Algunos estados estaba conformada en direcciones, otras en departamentos y en institutos. Independientemente de su organización, la educación especial estaba muy a la cola en los organigramas de las Secretarías de Educación.

Los principales servicios de educación especial estaban organizados de la siguiente manera: Servicios indispensables: atendían a estudiantes que tenían alguna de las siguientes discapacidades: neuromotora, auditiva, visual e intelectual. Estos estudiantes eran atendidos en las escuelas de educación especial (específicas por discapacidad), Centros de capacitación para el trabajo y Grupos integrados (grupos de niños reprobados, con discapacidad intelectual leve o de niños sordos), que estudiaban dentro de las escuelas regulares (SEP, 2006).

Servicios complementarios: atendían a niños con problemas de aprendizaje, lenguaje y conducta, en los Centros Psicopedagógicos. Después de la firma del acuerdo nacional para la modernización de la educación básica (DOF, 1992) se produjeron grandes cambios en la estructura de la educación especial, pues en dicho acuerdo se modificó la Ley General de Educación, en cuyo Artículo 41 el país inició formalmente el proceso de integración educativa,

lo que también implicó un cambio en la orientación de los servicios, pues pasaron a trabajar desde un modelo médico a un modelo social-educativo.

Los servicios indispensables se transformaron en los Centros de Atención Múltiple (CAM) que ahora atienden a alumnos con distintas discapacidades en la misma institución. En teoría, atienden a niños con discapacidades muy severas o con discapacidad múltiple; organizan los grupos por nivel de edad y se les imparte el mismo currículo que a los alumnos de las escuelas regulares.

Los servicios complementarios se transforman en las Unidades de Servicio de Atención a la Escuela Regular (USAER). En cada unidad hay generalmente cinco profesionales: un director, un trabajador social, un psicólogo, un maestro de comunicación y un maestro de apoyo. Las USAER atienden a un promedio de cinco escuelas de manera itinerante, con excepción del maestro de apoyo, que puede permanecer en una sola escuela. Entre las principales funciones de las USAER están: realizar las evaluaciones psicopedagógicas, apoyar a los docentes en la elaboración de las adecuaciones curriculares por medio de la Propuesta Curricular Adaptada (PCA) y orientar a las familias.

Además, se crearon los Centros de Recursos para la Integración Educativa, cuya función es ofrecer orientación a los docentes con respecto al trabajo con los niños con Necesidades Educativas Especiales (NEE), organizar cursos y proporcionar bibliografía especializada y apoyo de cómputo para realizar búsquedas en Internet. La educación especial ha buscado a lo largo de la historia, mejorar la calidad de vida de personas con NEE, y brindar una mejor atención, superar las barreras conceptuales heredadas del modelo médico para entender y atender a la diversidad y todo esto implica una reestructura desde la formación docente hasta los servicios

educativos. Se plantea que es necesario superar estas barreras, pues como sucede en muchos otros países, en México la integración educativa se implementó como parte de las funciones de la educación especial, con todo y su historia.

Así, en la formación de educadores especiales se oferta un programa nacional con un tronco común y un área de especialidad para atender uno de cuatro tipos de discapacidad (lenguaje y audición, motora, intelectual y visual).

A esta estructura claramente heredada del modelo médico, se agregan otras barreras conceptuales con el mismo origen: la idea reiterada de identificar problemas o alteraciones, la necesidad de contar con un diagnóstico, además de una valoración psicopedagógica para realizar adecuaciones curriculares, la necesidad de contar con aulas de apoyo para atender a los alumnos con NEE. El programa de formación docente, además, no ofrece contenidos ni espacios curriculares específicos para desarrollar competencias para el trabajo colegiado ni para el trabajo con padres de familia, lo que ocasiona que, ya la práctica, los egresados trabajen de manera aislada y desarticulada del resto del sistema, reproduciendo el modelo segregacionista (Romero-Contreras et al. 2013).

En México las propuestas de integración educativa se plantearon en 1992 y fue hasta el año 2000 que la Secretaría de Educación pública generó un programa que supervisó la integración educativa en las escuelas regulares, bajo este modelo se vigiló la incorporación al sistema educativo de alumnos con discapacidad que presentaban necesidades específicas, ahora conocidas como (NEE), la política de integración educativa solo ofreció un espacio físico para aquellos alumnos con discapacidades, el interés por su permanencia en el sistema educativo, aunque se estableció bajo el principio de “Una escuela para todos” no se llevó a cabo de manera

formal, esta situación condujo a nuevos planteamientos internacionales que cuestionaron el modelo educativo.

La integración se centró en el respeto a las diferencias, identificó a las mismas no como un impedimento en el aprendizaje, sino como una oportunidad para enriquecer y ampliar las maneras de aprender, postuló además el derecho a la igualdad de oportunidades, priorizando la atención educativa personalizada que implicó una flexibilidad curricular, con estos planteamientos se descartó la idea de homogeneizar la enseñanza puesto que las necesidades de los alumnos resultaban siempre distintas; la integración educativa permitió marcar en primer término la calidad educativa como una máxima, sin embargo, socialmente la estigmatización de las personas con necesidades educativas especiales fue inevitable ya que la integración educativa siguió con el énfasis en ellos como fuente primordial de los problemas de acceso al currículo.

La integración educativa pretendía establecer un enfoque conductista ya que educación equivale a instrucción y aprendizaje de ciertas conductas y conocimientos previamente organizados. El modelo de integración busco cambiar la educación regular en aulas integradoras, sin embargo, fue una solución demasiado simplista de cara a la realidad, ya que el actuar no depende solamente de una sola persona, como se creía en el modelo conductista, si no por barreras de distintos tipos: social, cultural, económico, político, familiar, entre otras. Así que, aunque la persona, docente, institución etc., identifique lo que debe hacer, el cómo hacerlo sorteando todas las barreras, no está la mayoría de las veces a su alcance.

La inclusión educativa pretende que el docente confié en sus capacidades y establezca una responsabilidad compartida profesor- alumno-padres de familia e institución. Tiene como

propósito reforzar aspectos afectivos, sociales e intelectuales. Modificar en el aula las formas de organización del espacio, brindar estímulos, oportunidades en abundancia, basándose en una perspectiva socio-cultural en el aprendizaje, considerando las diferencias individuales y ampliar la gama de opciones para la comunidad en el aula. Aprender juntos mediante la construcción, pretendiendo que el profesor conceptualice las dificultades como dilemas y no como carencias del alumnado. Estos son algunos principios de los muchos que sustentan a la pedagogía inclusiva (Florián, 2013).

Los modelos educativos que atienden a las necesidades educativas especiales se han presentado, y se identifica su transcendencia a lo largo del tiempo, comprobando como es la búsqueda a nuevos enfoques, definiciones, todo en base a las necesidades sociales y educativas establecidas en políticas públicas, la perspectiva ha mejorado a través de aportaciones, científicas, teóricas y empíricas. Desde la antigüedad hasta el día de hoy, la conceptualización sobre personas con discapacidad y necesidades educativas especiales toma sentido, un mejor término y se busca brindarle una mejor atención, y otorgar un acceso dentro de la sociedad.

2.2 Educación inclusiva e inclusión laboral. ¿Mundos paralelos?

Usualmente, el término inclusión se utiliza como sinónimo de inserción para referirse a situaciones en las cuales se incorpora a un sujeto en un grupo cuando éste, por determinado motivo o circunstancia, no ha logrado ingresar en él, y se encuentra en una situación de exclusión, que lo “deja afuera” “al margen” “lejos de pertenecer” de ciertos beneficios sociales o de un grupo social.

Arnau, (2017) señala que a través de la inclusión laboral se busca comprender los estereotipos sociales, comprender que el acceso brindado a un joven con discapacidad, debe ser expresado

como calidad de trabajo y no solo visto como fuerzas productivas, sino como un espacio de socialización, esfuerzo en colaboración, creatividad y readaptación de sus expresiones.

Ahora bien, uno de los rasgos esenciales de una Educación inclusiva es el sentido cohesivo de comunidad, la aceptación de las diferencias y la respuesta a las necesidades individuales. Bajo esta perspectiva de trabajo, los apoyos se organizan y son recibidos dentro de la institución, todo con la finalidad de combatir las consecuencias negativas que se ha comprobado que ocasionan. Entre ellas, podemos destacar según Sapon-Shevin (1994):

- El mensaje “si eres distinto debes marcharte”, puede hacer que el sentimiento de seguridad en el aula o en la institución que tiene el sujeto se tambalee.
- Sacar a personas que son identificadas públicamente como diferentes hace más difícil promover la educación multicultural y una respuesta positiva ante las diferencias.
- Las comunidades cohesivas requieren una comunicación abierta sobre las diferencias. Si las diferencias no se discuten abiertamente, se puede crear un clima de desconfianza.
- Retirar a una persona del aula normal para que puedan satisfacer sus necesidades especiales pone en entredicho el sentimiento de los profesores de verse a sí mismos como responsables o capaces de enseñar a un grupo diverso.

Barton, (1998) define la inclusión como un proceso. La educación inclusiva no es algo que tenga que ver meramente con facilitar el acceso a las escuelas ordinarias a los alumnos que han sido previamente excluidos. No es algo que tenga que ver con terminar con un inaceptable sistema de segregación y con lanzar a todo ese alumnado hacia un sistema ordinario que no ha cambiado.

La inclusión social es un concepto relativo, a partir del cual la exclusión puede ser juzgada solamente comparando las circunstancias de algunas personas (o grupos o comunidades) en un determinado lugar y momento, y como un concepto normativo que pone énfasis en el derecho de las personas a “tener una vida asociada, siendo miembro de una comunidad”.

Como se menciona anteriormente la inclusión es un proceso, y entendemos proceso de acuerdo a REA como: Conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno natural o de una operación. La educación siempre estará ligada a la inclusión laboral y social de una persona con discapacidad, ya que está educa, regula y revierte la imagen negativa de las personas con discapacidad.

La inclusión laboral de (Weller, 2001) refiere a los procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos en condiciones laborales favorables o adecuadas. El componente inclusión laboral va de la mano con el concepto de inclusión social. Para la Organización Internacional del Trabajo, las dimensiones centrales que se pueden referir a la exclusión social son la económica, social y la institucional; esta implica la no participación en el mercado de trabajo, (inactividad), la falta de acceso al empleo, (desocupación) y la imposibilidad de acceso a empleos de calidad.

La inclusión laboral. Previo a la revisión del significado, e implicaciones de los conceptos de inclusión y exclusión laboral, a los que Weller (2011) identifica como conceptos gemelos, en tanto se refieren a “procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas, mientras que otra parte de la población no tiene acceso a este tipo de empleo”, es necesario enfatizar que el concepto de

inclusión laboral es un componente fundamental para alcanzar la inclusión social, o dicho en otros términos, es un factor determinante para combatir la exclusión social.

La exclusión social implica, además, la separación del individuo de la sociedad; y es esta no participación se considera problemática en la medida que impide a la persona desarrollarse normalmente dentro del sistema, es decir, tener una adecuada sobrevivencia material o un correcto desenvolvimiento social.

Se trata de un concepto que pretende considerar aspectos del fenómeno (como su carácter multidimensional, relativo y dinámico) que no estaban contemplados en otros términos empleados con anterioridad. La exclusión social no se explica con arreglo a una sola causa, ni tampoco sus desventajas vienen solas: se presenta como un fenómeno multicausal y complejo, formado por un cúmulo de circunstancias desfavorables, a menudo fuertemente interrelacionadas. La exclusión difícilmente admite de nociones segmentadas.

Existe una necesidad de comprender el acceso y calidad del trabajo no solo como una mera venta de las fuerzas productivas al mercado, sino más bien, como un espacio de socialización, esfuerzo colaborativo, creatividad y readaptación de expresiones tradicionales. La inclusión radica en las formas de convivencia humana, respecto a reconocimientos, solidaridad, interdependencia y autonomía.

Si bien es cierto el trabajo está íntimamente unido al sentimiento de utilidad, y este sentimiento de utilidad pasa por una remuneración, también contrapartidas sociales (derechos, estatus, formación, entre otros aspectos.) que definen el empleo. En lo que llamamos mercado de trabajo no sólo se intercambia un bien económico, sino también un compromiso con un reconocimiento (Redondo, 2008)

Inclusión Laboral y Educación Inclusiva ¿Mundos paralelos? En realidad, no lo son y no pueden considerarse aspectos diversos, debido a la gran relación que muestran a favor de la inclusión. Aunque sean conceptos distintos, tienen un propósito en común, ambos continúan en la búsqueda, asignación, y reconocimiento de las personas con discapacidad, para la inclusión laboral es necesario tener presente la educación inclusiva y los avances que se van generando.

2.2.1 Inclusión laboral de las personas con discapacidad, desde sus derechos.

Marco legal

DISCAPACIDAD —————> **CAPACIDAD**

“Todos somos genios, pero si juzgas a un pez por su habilidad de trepar árboles, vivirá toda su vida pensando que es un inútil”. –Albert Einstein

Los estudios sobre la participación laboral de las personas con discapacidad coinciden en que tener alguna discapacidad afecta negativamente a la participación laboral, tanto en la tasa de paro como en la de actividad, y en que estas diferencias en participación con las personas sin discapacidad no se pueden explicar completamente por diferencias en características; es decir, hay una parte debida a discriminación hacia las personas con discapacidad o a diferencias de productividad no observadas relacionadas con la discapacidad.

En México, **La Ley general para prevenir y eliminar la discriminación**, fue promulgada el 11 de junio de 2003 señala que se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas, basadas en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica y condiciones de salud, entre otras.

Estas disposiciones son de orden público y de interés social **los Artículos 11 y 13** se incluyen una serie de medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades de niños y niñas con discapacidad y de las personas con discapacidad en conjunto.

La Ley general de personas con discapacidad: Publicada el 10 de junio de 2005 en el diario oficial de la federación establece que los principios en materia de discapacidad son: artículo 5 a) la equidad, b) la justicia social, c) la equiparación de oportunidades, d) el reconocimiento de los

diferentes, e) la dignidad, f) la integración, g) el respeto, h) y la accesibilidad. Estos principios permiten evaluar la propia ley, como los programas que se promueven hacia el sector desde una perspectiva democrática.

En el ámbito del trabajo y la capacitación (Artículo 9) planea elaborar políticas para la integración laboral, la capacitación para el empleo y el desarrollo de actividades productivas, así como incorporar personas con discapacidad como servidores públicos. Fue de esta manera como se crea el programa nacional de empleo y capacitación que involucre a gobierno, empresarios, sindicatos y organismos sociales que propicien el acceso al trabajo.

Artículo 11. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral.

Para garantizar la inclusión de las personas con discapacidad, el gobierno federal cuenta con tres instrumentos: el Sistema, el Consejo y el Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

El Sistema Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad está constituido por las dependencias y entidades del gobierno federal, de las entidades federativas y de los municipios, así como las personas físicas y morales de los sectores público y privado que proporcionen servicios a las personas con discapacidad en conjunto con la Secretaría de Salud (art. 35).

En el artículo 29 se menciona que el **Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad**, (CONADIS) es el instrumento permanente de coordinación intersecretarial e interinstitucional que tiene como objetivo contribuir al establecimiento de

política de Estado en la materia, así como promover, apoyar, fomentar, vigilar y evaluar las acciones, estrategias y programas derivados de esta ley; tiene por objeto coordinar y seguimiento continuo de las acciones y mecanismos interinstitucionales, públicos y privados, que permitan la ejecución de las políticas para la inclusión de personas con discapacidad.

Todos los niveles de gobierno en conjunto con el CONADIS participan en la elaboración y la ejecución del Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (PRONADDIS) (art. 6, fracción III), cuyo objetivo general es, precisamente, contribuir al desarrollo e inclusión plena de estas personas en todos los ámbitos de la vida, en un marco de igualdad de derechos y oportunidades, sin discriminación y con perspectiva de género.

Entre las líneas de acción se encuentran, por ejemplo, la estrategia 1.1, que pretende impulsar la armonización del marco jurídico para garantizar el ejercicio de los derechos humanos de las personas con discapacidad; la 1.2 propone sensibilizar a la población general del país para generar un cambio de actitud hacia dichas personas; y la estrategia 1.3 intenta fomentar la participación de la sociedad civil en el diseño de las políticas públicas dirigidas a la población con discapacidad, entre otras (PRONADDIS, 2009).

2.2.2 Formación laboral de Personas con Discapacidad

Para las personas es importante acceder a la formación laboral que les permita involucrarse en contextos laborales. Sin embargo, requieren de los apoyos provenientes de las empresas como también de sus familias, Castilla, Cerrillos e Izuzquiza (2009), señalan que:

La formación laboral es una pieza clave, pero el plantear la incorporación al trabajo entendida como un proceso, requiere coordinar diferentes elementos tales como: la formación inicial laboral, el centro de trabajo (los compañeros y jefes han de entender

cómo se han de relacionar), las familias y el propio trabajador (Castilla, Cerrillos e Izuzquiza, 2009, p. 18-19)

De acuerdo con Zondek, (2015) el trabajo constituye una forma de aprender a convivir con los demás; es donde cada ser humano desarrolla permanencia e identidad mediante la experiencia. No importa el trabajo que se realiza este dará un sentido a la vida del individuo al tener una motivación para esforzarse y desempeñar una rutina, participando y aportando a la sociedad.

La formación debe convertirse en un indicador que cuestione el para que se está formando y cuál es el objetivo de esta formación, pero también es necesario considerar dentro de la formación aspectos que permitan favorecer la calidad de vida del joven con discapacidad, Verdugo, (2009):

- Pasar de un sistema centrado en las limitaciones de la persona a otro centrado en el contexto y en la interacción supone un enfoque ecológico.
- Pasar de un sistema centrado en la eficacia de los servicios, programas y actividades a otro que se centre en los avances en la calidad de vida y los cambios y mejoras deben reflejarse en cada persona.
- Pasar de un sistema centrado en los profesionales a otro que tenga en cuenta a la persona y a sus familiares.

Para concluir el capítulo es importante señalar que esta línea esencial dentro de la investigación ya que dirige el estudio y muestra una estrecha relación dentro de los procesos de inclusión laboral, que se viven y se presentan dentro del CAM #14.

Capítulo 3.- Repensando la inclusión

La inclusión en el Index es un enfoque basado en principios de mejora de la educación y la sociedad. Se vincula con la participación democrática tiene que ver con la coherencia en las actividades de mejora o innovación que habitualmente llevan a cabo dentro del centro escolar. La inclusión se relaciona con poner en marcha diversos aspectos como:

- Poner los valores inclusivos en acción.
- Mirar cada vida y cada muerte con el mismo valor.
- Apoyar el sentimiento de pertenencia en todos.
- Incrementar la participación de los estudiantes en las actividades.
- Reducir la exclusión, la discriminación y las barreras para el aprendizaje y la participación.
- Vincular la educación a las realidades locales y globales.
- Mirar las diferencias entre estudiantes como recursos para el aprendizaje.
- Fomentar relaciones mutuamente enriquecedoras entre los centros escolar y las comunidades del entorno.
- Reconocer que la inclusión en la educación es un aspecto de la inclusión en la sociedad.

3.1 El proceso de inclusión

El cambio en los centros escolares se transforma en una mejora inclusiva cuando se basa en valores inclusivos y que de acuerdo con el INDEX son los siguientes: Igualdad, participación, comunidad, sostenibilidad, respeto por la diversidad, honestidad, alegría, amor, optimismo, belleza, confianza, compasión y derecho.

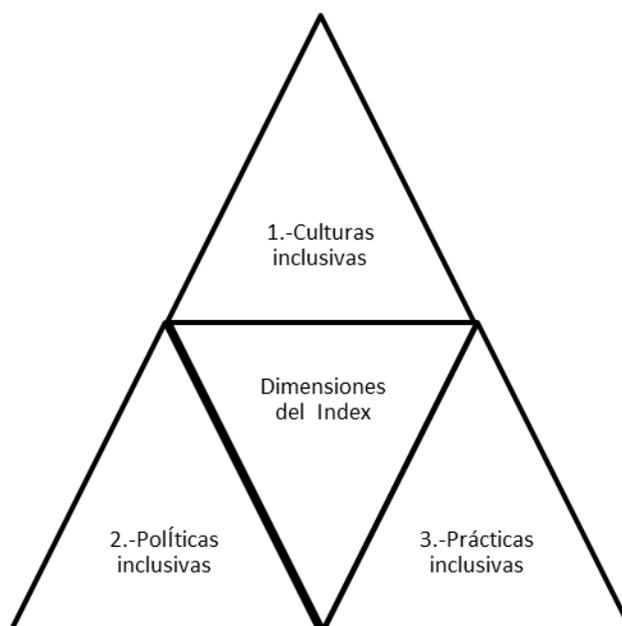
La inclusión es un proceso. Es decir, la inclusión ha de ser vista como una búsqueda constante de mejores maneras de responder a la diversidad del alumnado. Se trata de aprender a vivir con la diferencia y a la vez de estudiar cómo podemos sacar partido a la diferencia. En este sentido, las diferencias se pueden apreciar de una manera positiva y como un estímulo para fomentar el aprendizaje entre niños y adultos.

En México, el tema de inclusión laboral, trata de un nuevo enfoque que ha permitido sentar las bases para transitar de una política asistencialista a una política de derechos humanos, que facilite la incorporación efectiva de los grupos vulnerables de la sociedad en la vida social y económica del país.

El INDEX es un conjunto de materiales diseñados para apoyar a los centros educativos en el proceso de avance hacia escuelas inclusivas, teniendo en cuenta los puntos de vista del equipo docente, de los miembros del consejo escolar, del alumnado, de las familias y de otros miembros de la comunidad. Para la comprensión de las categorías de análisis fueron consideradas dimensiones del índice: 1.- Dimensión A Creando culturas, A1. Construyendo comunidad, A2. Estableciendo valores inclusivos. 2.- Dimensión B: Estableciendo políticas inclusivas, B1. Desarrollando un centro escolar para todos, B2. Organizando el apoyo a la diversidad. 3.- Dimensión C: Desarrollando prácticas inclusivas, 2. Orquestando el aprendizaje.

Hacer lo correcto implica relacionar las distintas prácticas y acciones escolares con valores. Relacionar tus acciones con tus valores. La participación implica aprender y trabajar en colaboración con otros. El proceso contribuye al desarrollo inclusivo del centro en que se realice el análisis y la reflexión sobre lo que ya se conoce, es una reflexión y evaluación se realiza en tres dimensiones (Booth y Ainscow, 2000).

Ilustración 2 Dimensiones del Index



Nota: Elaboración propia a partir del INDEX, Representa las dimensiones que forman parte del INDEX y que en su conjunto forman un marco de planificación.

3.1.1.- Creando culturas inclusivas

Dentro de esta dimensión se encuentran dos secciones específicas: A1: Construyendo una comunidad A2: Estableciendo valores inclusivos. Las culturas reflejan, el desarrollo de valores, creencias, expectativas, convivencia y resolución de problemas de manera pacífica, compartidos por todo el personal de la escuela, los estudiantes y las familias. La literatura señala que las actitudes y percepciones que tiene la comunidad frente a la educación inclusiva determinan el éxito de un proceso de inclusión en su contexto. Las culturas son formas de vida permanentes que crean y están creadas por comunidades de personas que contribuyen a la formación de identidades en las que las que la gente se ve reflejada (Booth et al, 2002).

De esta forma, Carrington y Elkins (2002) indican que la cultura tradicional es aquella que se preocupa por seguir un currículo previamente establecido y que no considera las diferencias en cada estudiante para su desarrollo. La responsabilidad en este caso se centra sobre el estudiante con necesidades particulares, siendo su deber resolverlo. Por lo tanto, la cultura inclusiva valora la diversidad y tiene un plan de acción para las habilidades de cada uno de sus estudiantes, lo cual promueve que cada uno desarrolle actividades según sus propias actividades.

3.1.2 Prácticas inclusivas

Esta dimensión tiene dos secciones, C1. Construyendo un currículum para todos C2. Orquestando el aprendizaje. Las prácticas se basan en lo que se enseña en las aulas y de que manera se enseña y como se aprende. Por su parte, la práctica inclusiva implica una actuación en la que se reflejan la cultura y las políticas de los centros educativos (Booth et al, 2002). Las prácticas de inclusión dependen al contexto en el que se desarrollan, teniendo en cuenta elementos como la heterogeneidad de los estudiantes, sus actitudes y las competencias del profesorado a la hora de innovar y de crear contextos de aprendizaje (Arnaiz, 2003).

Las prácticas inclusivas están mediadas por la imagen mental que tiene la comunidad del contexto, la cual se forma a partir de experiencias previas (Booth et al., 2002). Por ejemplo, en el estudio de Urton, Wilbert y Hennemann (2014) acerca de las actitudes y prácticas inclusivas, se encontró que existen prácticas neutrales de parte de los niños hacia los compañeros con discapacidad cuando han existido contextos de interacción cercana entre éstos.

3.1.3- Políticas Inclusivas

Las políticas tienen que ver en como gestiona el centro y con los planes o programas que en él se planifican e implementan para su mejora. Se trata de analizar hasta qué punto los valores

que impregnan la inclusión se plasman en cada una de las políticas que se llevan a cabo en el centro (Booth y Ainscow, 2000) Es decir, las decisiones curriculares y organizativas que se adoptan, los apoyos y la coordinación de los mismos o los planes de acción tutorial serán elementos fundamentales en la capacidad del centro para responder a la inclusión de sus alumnos.

Las políticas públicas pueden ser consideradas como el conjunto coherente de principios, objetivos, estrategias y planes de acción, que identifican, comprenden y abordan las problemáticas de una sociedad (económicas, políticas, sociales, culturales, ambientales, tecnológicas) o condiciones de un grupo poblacional o comunidad, con el fin de darles solución o mejorar las condiciones de vida a partir de la acción colectiva, en el marco de un proyecto democrático de sociedad.

Capítulo 4.- Centro de Atención Múltiple Laboral.

Dedicado a “los otros”, que también somos “nosotros”

Ricardo Ramírez Arreola.

4.1 ¿Qué son los CAM?

Los CAM en México

En el año de 1970, se crea la Dirección General de Educación Especial, para organizar, dirigir y desarrollar todo lo que conllevaría la formación de maestros especialistas dentro de los campos de la deficiencia mental, trastornos de audición y lenguaje, impedimentos motores y trastornos visuales. En la década de los ochenta los servicios de la educación especial se clasifican en dos:

Los de carácter indispensable y complementarios: los indispensables consistían en la intervención temprana, escuelas de educación especial y los centros de capacitación de educación especial, donde se trabaja con niños y adolescentes con discapacidad dentro de este grupo estaban integrados los niños con discapacidad intelectual leve que en las escuelas regulares (SEP, 2006). Los servicios complementarios estaban integrados por los centros psicopedagógicos y grupos integrados, donde se atendía a los alumnos inscritos en la educación básica general.

Los servicios indispensables se transformaron en CAM, el cual ofertaría atención en los distintos niveles de educación básica. El Centro de Atención Múltiple (CAM) con modalidad laboral, es una oferta educativa para los jóvenes de 15 a 22 años que presentan discapacidad

atendiendo a las necesidades de formación propias de esta etapa favoreciendo su desarrollo integral, autonomía y la construcción de un proyecto de vida (DEE, 2011).

El CAM #14 enfrenta el reto de convertir la experiencia educativa de los alumnos y las alumnas en un proceso significativo que otorgue bases para responder al mundo , ya que muchos de los alumnos y las alumnas se encuentran en transición a la vida adulta y de la misma manera que cualquier persona, le implica contar con herramientas que posibiliten el aprendizaje autónomo.

Misión

Proporcionar a los jóvenes con discapacidad y/o trastornos generalizados del desarrollo con o sin discapacidad los apoyos indispensables dentro de un marco de equidad, pertenencia y calidad para una formación que desarrolle competencias laborales (conocimientos, habilidades, actitudes y valores) necesarios para integrarse y mantenerse en el medio educativo social y laboral.

Visión

Ser una institución impulsora de la integración educativa social y laboral, de jóvenes con discapacidad y trastorno generalizado del desarrollo con o sin discapacidad que impacte en la calidad de vida de sus egresados.

En el contexto laboral, las competencias permiten a las personas asumir comportamientos acorde a la situación, función y posición en el trabajo, respetar las normas y procedimientos, contribuir a la resolución de conflictos y apoyar un ambiente positivo en la relación con sus pares y autoridades, cuidar los bienes ajenos que le sean encomendados, cumplir los compromisos,

participar activamente y generar sentido de pertenencia con su organización, establecimiento o actividad donde labora.

Reseña Histórica del Centro Escolar

EL CAM laboral anteriormente funciono como Centro de Capacitación de Educación Especial, hasta que surge la necesidad y demanda de alumnos egresados de un CAM básico. La gestión de la institución inicia cuando la SEP hace el trámite para la clave, como centro de trabajo del Centro de atención multiplex laboral (CAM laboral), no se tiene documentada la fecha de inicio de fundación, pero de acuerdo a la información tiene aproximadamente 33 años. La plantilla inició con un director, un psicólogo, una secretaria, una trabajadora social y 3 instructores de taller.

Los primeros talleres que se ofertados a nivel nacional fueron; electricidad, herrería, carpintería, corte y confección cultura de belleza, cocina, y cuidado de viveros. El espacio en donde se encuentra establecido el CAM, fue otorgado, en ese lugar se encontraban carros y piezas de coches sin uso e inservibles, el proceso de construcción fue por secciones, primero el edificio donde actualmente se encuentran los talleres.

El CAM es el espacio en donde el adolescente recibe una instrucción integral, lo laboral no solo es en la elaboración de productos, como mazapán, galletas, mermeladas, chiles o frutas en conserva, también participan en todo el proceso desde el peso de los ingredientes, hasta la venta al consumidor.

Tabla 1 Dinámica Escolar CAM #14

Horario Escolar	8am- 4pm Lunes a Viernes			
Distribución de alumnos por talleres	Taller	Hombres	Mujeres	Total
	Mantenimiento	11	0	11
	Repostería	6	5	11
	Frutas y Hortalizas	6	5	11
	Procesamiento de semillas	6	5	11
Dinámica Escolar	<p>Los jóvenes ingresan al CAM #14 a las ocho de la mañana, son puntuales y llegan con energía, la mayoría llega acompañado de sus padres y el traslado de casa al CAM es junto con ellos. Al llegar conocen la dinámica escolar y se dirigen a sus talleres sin ninguna complicación. Solo cuatro jóvenes logran transportarse por sí solos. Durante cada semana se asigna un grupo para la preparación de alimentos dentro del comedor, se inicia con la elaboración de ellos desde muy temprano, se trata de involucrar a todos los jóvenes, algunos preparan la mesa, colocan cubiertos, otros se encargan de la bebida, y otros de los alimentos.</p> <p>Mientras eso sucede el resto de los grupos se encuentra en sus talleres, algunos días en la producción de mermeladas, granola, flan, cuidado de jardines.</p>			

	<p>A las 12 de la tarde es la llamada para asistir a los comedores, los alumnos se asean las manos y forman una fila para recibir sus alimentos, otros llevan lunch. Todos se mantienen tranquilos, en convivencia, al finalizar colocan su plato en el lugar indicado y se preparan para continuar clases, cuidan su aseo personal, lavan sus manos, dientes y regresan a sus talleres.</p> <p>El grupo encargado del área de comedores, limpia el lugar.</p> <p>A las 2 de la tarde todos los jóvenes toman actividades extras: Taller de arte y pintura y futbol.</p> <p>A las 4 de tarde llegan los padres y los chicos se van emocionados de ver a sus familias y otros esperando el día de mañana.</p>
--	--

Nota: Elaboración propia a partir de la información obtenida del CAM #14.

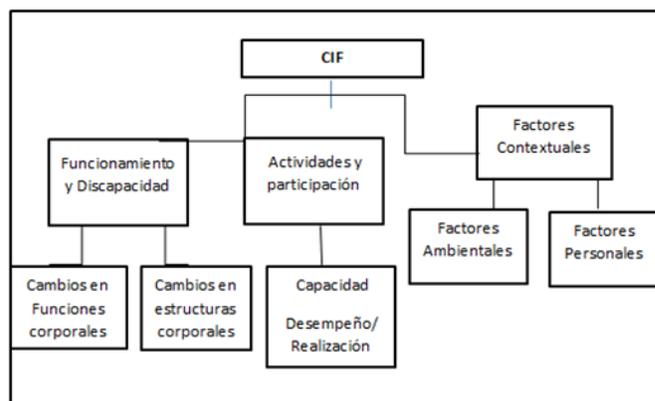
4.2 Discapacidad Condición y situación

La OMS, (2001) “Define discapacidad como “un término genérico utilizado para todas las dimensiones: deficiencias en las funciones o estructuras corporales; limitaciones en la actividad y restricciones en la participación y son considerados los factores contextuales” (p.51).

De acuerdo con la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social; La Discapacidad se define como una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. Egea y Sarabia Sánchez, (2001) presentan de manera gráfica la estructura de la clasificación de la CIF explicándola de la siguiente manera: se encuentra dividida en dos

aspectos funcionamiento, discapacidad y los factores contextuales, que contienen diferentes niveles de categorías.

Ilustración 3 Estructura de clasificación de la CIF.



Nota.: Elaboración propia a partir del CIF. La discapacidad, factores contextuales y de funcionamiento

4.3 El adolescente con discapacidad

La adolescencia es una etapa de vida complicada y si a eso le añadimos que la persona con discapacidad se convierte en una situación más compleja ya que a sus limitantes se agrega la falta de experiencia que se le niega sistemáticamente, ya sea por sus padres, maestros, y familiares, donde por un cierto tiempo de escolaridad estuvo fortaleciendo sus limitantes, donde todo alrededor está enfocado en hacer más fuerte al hijo en las áreas donde se ubica la discapacidad y se resta valor a lo emocional.

Es importante mencionar que el adolescente en esta etapa presentará un desarrollo físico natural y el hecho que tenga una discapacidad no consiste en que el cuerpo no se desarrolle con normalidad. En esta etapa el adolescente se redescubre, las mujeres observan crecimiento de pechos y ensanchamiento de caderas, aparición de vello en axilas y zona de pelvis, en los hombres la voz se hace gruesa, crecimiento de vello en cara, pecho, axilas, pelvis y muchos

cambios que presentan son hormonales que en gran medida determinan el humor que conduce al adolescente.

En el libro de Núñez se menciona a Kaplan (2000) refiriendo esta; una etapa activa de construcción, desconstrucción y reconstrucción; un periodo en el que el pasado y futuro se vuelven a entretelar y enhebrar con hilos de fantasías y deseos que no sigue necesariamente las pautas de la cronología lineal (Núñez, 2007).

Capítulo 5.- Metodología

5.1 Descripción del contexto

El CAM Laboral cuenta con cuatro talleres: repostería, procesamiento de semillas, mantenimiento de jardines, procesamiento de frutas y hortalizas. La infraestructura se compone de cuatro edificios. El edificio principal, cuenta con área médica, un salón para la clase de artes, un espacio para la oficina de supervisión escolar, una recepción, el área administrativa, el área psicológica, el área de trabajo social y la dirección. En el segundo edificio, se encuentran dos baños asignados para cada sexo, área de cocina y comedores; donde se cuenta con: un refrigerador, parrilla, lavadora, lookers, barra, sillas y mesas, horno de microondas e instrumentos de limpieza y preparación de alimentos. Se encuentra la biblioteca escolar, sala de juntas y bodega.

En el tercer edificio, se encuentran distribuidos los cuatro talleres en aulas didácticas: 1.- Grupo de repostería, 2.- Grupo de procesamiento de semillas 3.- Grupo de procesamiento de frutas y hortalizas y 4. Grupo de Mantenimiento de jardines. Cada aula cuenta lookers y los talleres de repostería, procesamiento de semillas y procesamiento de frutas y hortalizas, cuentan con: refrigerador, horno, parilla, instrumentos para producción de alimentos y limpieza, lavabo, mesa principal y sillas. Además, se encuentra el taller de habilidades adaptativas donde se aprende todo el quehacer de la vida diaria, desde tender una cama, hasta la preparación de alimentos. En el cuarto edificio, se encuentra el aula de proyectos, salón de usos múltiples. Se cuenta con jardín, área deportiva, plaza cívica, y la mayoría de los edificios cuentan con rampas para un mejor acceso.

El CAM Laboral # 14 se ubica en Avenida Jiutepec N. 4, Colonia Atlacomulco en la ciudad de Cuernavaca, Morelos. México. Atiende a 44 alumnos con Discapacidad intelectual, Discapacidad Múltiple y Trastorno Generalizado del Desarrollo (ver tabla 1). Los estudiantes muestran un rango de edad de 15 a 35 años (ver tabla 2).

Tabla 2 Tipo de discapacidad que presentan los alumnos del CAM Laboral #14.

<i>Tipo de Discapacidad</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
<i>Discapacidad Intelctual</i>	10	16	26
<i>Discapacidad Multiple</i>	3	10	13
<i>Transtorno Generalizado del Desarrollo</i>	0	5	5

Nota: Elaboración propia de acuerdo a la información dentro de documentos oficiales del CAM Laboral, las discapacidades más frecuentes en los estudiantes.

Tabla 3 Rango de edades de los alumnos del CAM Laboral #14

<i>Rango de Edad</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
<i>15-20</i>	11	17	28
<i>21-25</i>	1	11	12
<i>26-30</i>	1	1	2
<i>31-35</i>	0	2	2
<i>Total.</i>	13	31	44

Nota: Elaboración propia a partir de la documentación oficial del Cam Laboral.

5.2 Enfoque y diseño de investigación

La investigación se centra en el enfoque cualitativo ya que busca la comprensión de la realidad humana y social; pretende analizar el proceso de inclusión laboral dentro del CAM #14 , practicas inclusivas, políticas inclusivas y culturas inclusivas , en palabras de Martínez (2011): “se busca examinar la realidad tal como otros la experimentan, a partir de la interpretación de sus propios significados, sentimientos, creencias y valores” (pág. 17). La investigación tiene en cuenta la perspectiva histórica y dinámica, pues al estudiar se comprende, reconstruye el pasado y el contexto.

El alcance de la presente investigación de tipo descriptivo ya que buscó especificar y conocer los perfiles y características de un grupo de personas para su posterior análisis “En un estudio descriptivo son seleccionadas una serie de cuestiones y se recolecta información, para así describir lo que se investiga” (Hernández et al., 2003, p. 118).

Se plantea como un estudio de caso, al enfocarse específicamente en la población de una institución. Como señala Stake, (2007) el estudio de *caso* trata de estudiar un individuo, un grupo de alumnos, de profesionales, pero el caso es uno entre muchos en el que se concentra el análisis.

5.3 Instrumentos

5.3.1 Encuesta de indicadores de inclusión –INDEX. Para la medición de las variables cultura, prácticas inclusivas y políticas inclusivas se utilizó el Índice de Inclusión de Booth et al. (2002), instrumento validado por la UNESCO para América Latina. El índice mide la situación actual de las instituciones educativas en torno a las prácticas, la cultura y las políticas inclusivas (Ver anexo 4). El instrumento cuenta con dos apartados: El primero refiere a 17 preguntas

dividas en dimensiones y escalas, las cuales consisten en afirmaciones frente a las cuales los participantes indicaron su opinión en una escala Likert impar de cinco opciones (Nunca = 5, Casi nunca = 4, Algunas veces = 3, Casi siempre = 2 y Siempre = 1), (Ver anexo 3) y la segunda parte consiste en preguntas abiertas que permiten dar voz a los participantes de forma complementaria sobre los aspectos que les gustaría mejorar de la institución.

5.3.2 Observación participante: La observación participante es un proceso para establecer relación con una comunidad y aprender a actuar al punto de mezclarse con la comunidad y de esta manera sus miembros actúen de forma natural, y luego salir del escenario o de la comunidad para sumergirse en los datos y comprender lo que está ocurriendo, ser capaz de escribir acerca de ello (Bernard, 1994, p.113).

Desde que inicio el trabajo de campo, se elaboró una guía de observación en relación con las dimensiones del INDEX (ver anexo 5.) con el propósito de identificar las practicas inclusivas, políticas inclusivas y culturas inclusivas. La forma de convivencia fue interactiva, y de apoyo para los instructores, directivo y personal de apoyo en la mayoría de las actividades. Posteriormente se observaron diferentes datos para la descripción de los alumnos del CAM #14, entre ellos, listas de registro escolar.

5.3.3 Entrevista: Las entrevistas fueron semiestructuradas, se realizaron dos guiones de entrevistas uno dirigido para personal, instructores y equipo de apoyo (ver anexo 6) y el otro únicamente para directivos, (ver anexo 7). La entrevista se define como una interacción verbal cara a cara constituida por preguntas y respuestas orientadas a una temática u objetivos específicos”, cuando “la indagación mantiene un espacio abierto de comunicación, permite que

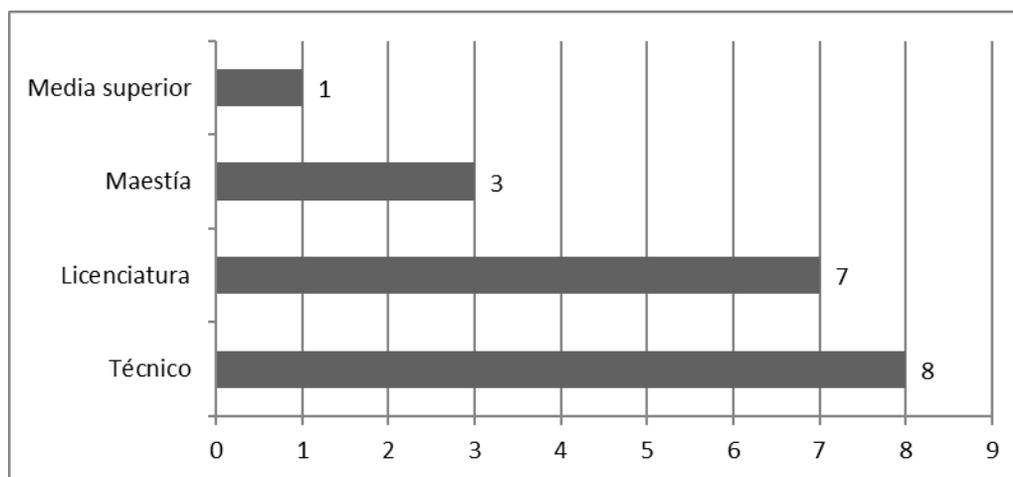
el entrevistado hable libremente, controlando tiempos y temáticas abordadas y expresando su motivaciones, creencias y sentimientos sobre el tema” (Pérez y Cristóbal, 2014, p 115).

Notas de campo: Se realizó un registro de los diferentes momentos de observación. Se consideró, la descripción del contexto, los participantes, las acciones desarrolladas, los mecanismos de comunicación y la *reflexividad*. Se realizaron estas notas en el momento en el que se estará llevando a cabo la observación, con el objetivo de que la evidencia se convierta en lo más fresca posible (O’Hanlon, 2009).

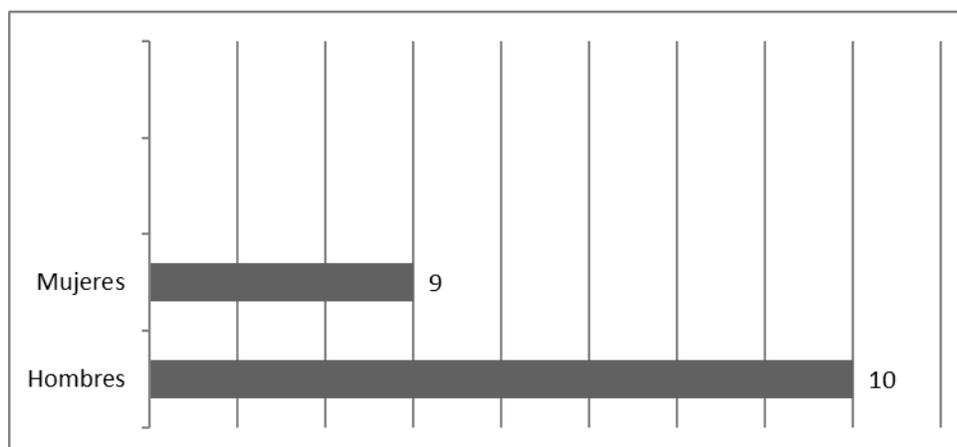
5.4 Muestra

La muestra estuvo comprendida por 19 participantes, los cuales se dividen de la siguiente forma: 9 instructores de talleres, 1 directivo, 4 personas dentro del equipo de apoyo, 3 en administración y 2 personas de la supervisión escolar (ver tabla 3 y 4).

Gráfico 1 Formación profesional de los participantes.



Nota: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Gráfico 2 Sexo de los participantes.

Nota: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Procedimiento:

Fase 1: Se solicitó permiso en el Departamento de Educación Especial del Estado de Morelos, mediante un oficio dirigido a la Mtra. Ermila Luna Vara, jefa del Depto. de EE para el acceso al Campo de Estudio. Una vez aceptado el permiso, se visitó el Centro de Atención Laboral (CAM) #14 de Jiutepec, Morelos. A la llegada se entregó el oficio dirigido a la Directora y al supervisor de la zona escolar #2 -ya que ambos se ubican en la misma institución- donde se dio la aprobación y visto bueno a dicha investigación.

El día 10 de Enero del 2018 se accede por primera vez al campo de estudio y se inicia con la presentación y vinculación con el personal de la institución, desde esta fecha inicio la Observación Participante y la redacción de descripciones en notas de campo de forma constante considerando una visita de tres veces por semana en un periodo de tiempo de seis meses en un horario de nueve a catorce horas.

Fase 2: Del 8 de Febrero al 14 de Marzo del 2018 se aplicó del Index, considerando un horario por la mañana y los tiempos libres del personal, así mismo se consideraron días de

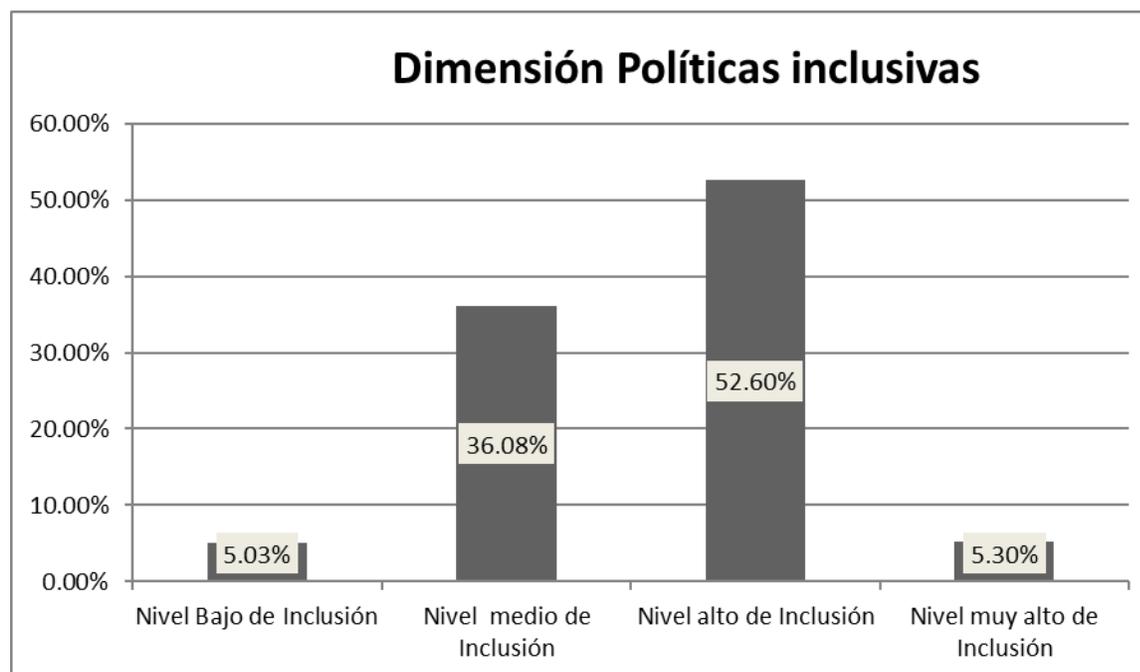
consejo técnico ni horarios que afectasen las horas de clase, respetando así el convenio hecho en dirección.

Se entregó en formato impreso (lápiz y papel) el instrumento a cada uno de los participantes, señalando que lo que se respondiera en ese momento, la aplicación fue auto dirigida y se apoyó en las dudas que se presentaron, por ejemplo: ¿es necesario considerar la respuesta de los tres aspectos que me gustaría mejorar de la institución?

Fase 3: Del 26 de abril al 4 de junio se aplicaron las entrevistas semi-estructuradas al personal del CAM, considerando nuevamente sus tiempos disponibles y el horario matutino. Las entrevistas fueron grabadas con consentimiento de los informantes y posteriormente transcritas para su análisis.

Fase 4: Para el manejo y captura de los datos del Index se utilizó el programa Statistical Package for the Social Science (SPSS 18). Los resultados fueron asignados dentro de categorías: Nivel muy bajo de inclusión, Nivel bajo de inclusión, Nivel medio de inclusión, Nivel alto de inclusión y Nivel muy alto de inclusión. Como primer momento se observa la (Figura 4), que representa la segunda parte del instrumento, se resume en una tabla descriptiva, que señala 3 aspectos que les agrada de su centro escolar y 3 que les gustaría mejorar.

Gráfico 3 Niveles de Inclusión dentro del CAM #14 Dimensión Políticas Inclusivas.

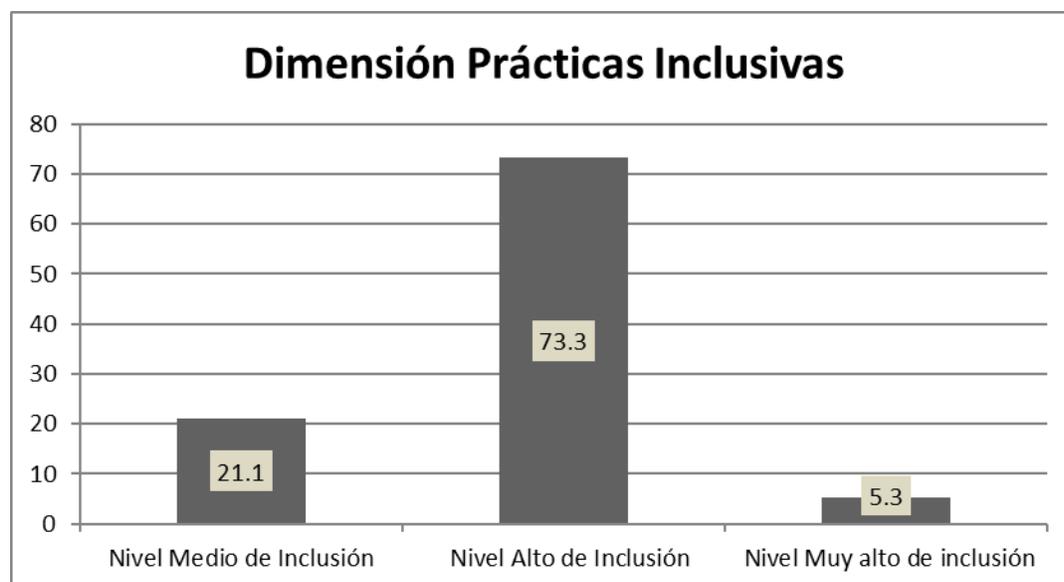


Nota: Representa los porcentajes en niveles de inclusión en la Dimensión Políticas Inclusivas respecto al INDEX.

Se presenta el porcentaje en niveles de inclusión de la dimensión Políticas Inclusivas, donde se evidencia que el 5.03% de la población se encuentra en un nivel bajo de inclusión, el 36.08% se localiza en un nivel medio de inclusión, el 52.60% en un nivel alto de inclusión y por ultimo un 5.03% de la población se encuentra en un nivel de inclusión en cuanto a la puesta en práctica, desarrollo y establecimiento de las políticas inclusivas dentro de la institución. Esta dimensión se observa un matiz entre los resultados necesita ser reforzada y trabajar en propuestas a favor de un desarrollo de estas políticas, todo con la finalidad de que exista una buena inclusión dentro de la institución.

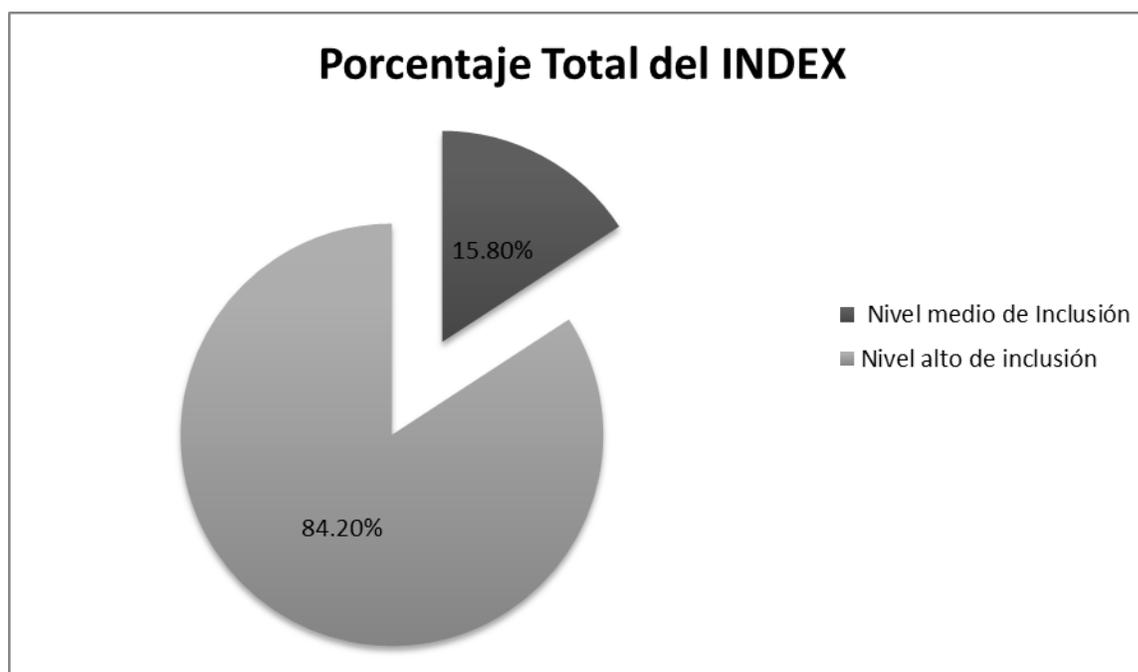
Dimensión Prácticas inclusivas. Dentro de la dimensión se encuentra la forma de organización institucional, las interacciones que se desarrollan entre todos los agentes educativos a nivel organizativo influyen en las acciones implementadas.

Gráfico 4 Niveles de Inclusión dentro del CAM # 14. Dimensión Prácticas Inclusivas.



Notas: Representa el porcentaje de niveles de inclusión de la dimensión Prácticas inclusivas.

La gráfica representa el porcentaje de la Dimensión Prácticas inclusivas, donde observamos que el 21.1% de la población se encuentra en el nivel medio de inclusión, el 73.3% en un nivel alto de inclusión y el 5.3% en un nivel muy alto de inclusión por lo que observamos que es importante reforzar los lineamientos que conforman esta dimensión y mejorar las formas de organización y oportunidades de apoyo a los estudiantes y entre personal.

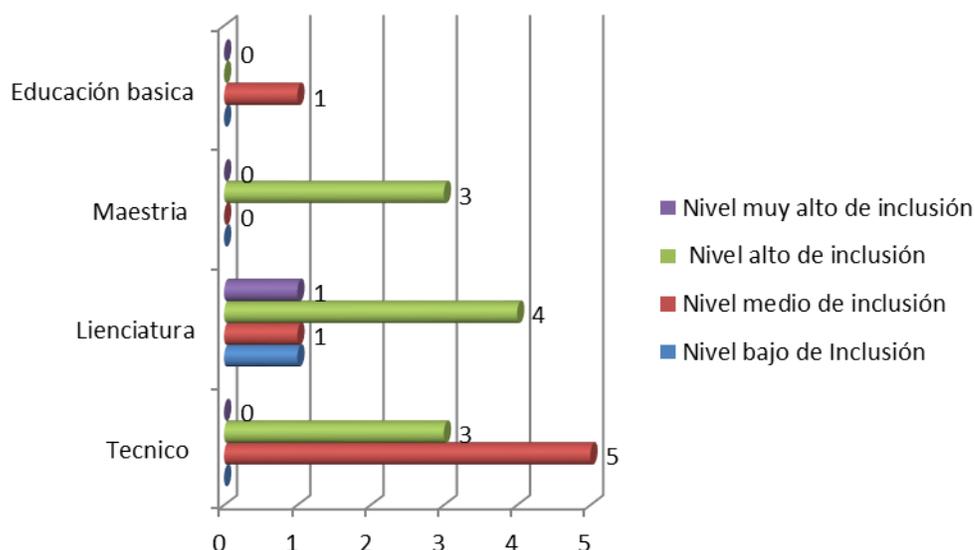
Gráfico 5 Niveles de Inclusión.

Nota: Elaboración propia a partir del análisis del instrumento INDEX, representa el porcentaje total por dimensiones.

La grafica nos muestra el porcentaje total en general, dividido en categorías, señalando que el 15.8% de la población se encuentra en un nivel medio de inclusión y el 84.2% en un nivel alto de inclusión. Es importante señalar que el nivel alto de inclusión no es el máximo dentro de la escala, esto nos permite observar que no se alcanza un muy alto nivel de inclusión.

En general, los participantes identifican que la cultura educativa es inclusiva y se vive frecuentemente. En relación con las prácticas inclusivas, se identificó que la institución percibe que con frecuencia éstas se desarrollan. Sin embargo, se identificaron diferencias en la población que se encuentra en nivel medio de inclusión, con esto justifico reforzar esta dimensión, para que la institución logre estar dentro de un nivel óptimo de inclusión.

Gráfico 6 Niveles de inclusión dentro de la dimensión Política inclusiva



Nota: Elaboración propia representa la relación entre el perfil profesional de los participantes dentro de los niveles de inclusión

Es importante señalar que solo un participante se encuentra en el nivel muy alto de inclusión y pertenece a la formación de licenciatura, tres personas de formación técnica se encuentran en constante cambio y movimiento dentro de la política de inclusión, y cinco formación técnica en un nivel medio de inclusión, además, los niveles de inclusión dentro del CAM #14, tienen relación con la formación profesional. Sería importante realizar un trabajo colaborativo, donde el intercambio de saberes y experiencias ante la discapacidad aporte un crecimiento como institución y se busque tener el mismo nivel de inclusión.

Tabla 4 Parte II del instrumento INDEX

Tres cosas que me gustan del centro escolar	Tres cosas que me gustaría mejorar del centro escolar
Colaboración	Vinculación institucional
Cordialidad	Trabajo en Equipo
Estrategias establecidas	Comunicación con padres de familia
Las Instalaciones	Unificar y capacitar al personal
Atención a los alumnos	Comunicación entre el personal
Optimismo y Disposición	Relación alumno escuela
Organización escolar	Compromiso en las actividades.
	Prácticas en escenarios reales

Nota: Elaboración propia a partir del análisis realizado de la segunda parte del instrumento INDEX.

La figura anterior representa aquellas voces de los participantes que hablan sobre los aspectos que les gusta del CAM #14 y de aquellos que les gustaría mejorar para transformar una institución diferente y con mayor oportunidad de crecimiento para colocarse como una institución inclusiva para todos y todas. De forma resumida y considerando las respuestas más frecuentes, se muestran todas aquellas sugerencias de mejora por parte de los 19 participantes. Cada uno de los aspectos que son señalados sobre todo la parte de vinculación institucional y las prácticas en escenarios reales muestran una relación ante la mejora del proceso de inclusión laboral y la necesidad de crear espacios para ser incluidos laboralmente y que aunque existan propuestas y estrategias dentro de la institución aun es necesario trabajar y dar apertura a todos los jóvenes con discapacidad.

Resultados

Culturas Inclusivas se examinó información relacionada con discapacidad inclusión laboral y educativa, es decir, como el personal de la institución conceptualiza la discapacidad y de qué manera justifica sus prácticas, considerado los aspectos contextuales, y las características que giran en torno a esta problemática. Así mismo, se indagó sobre los procesos de inclusión específicamente laboral, identificando la conceptualización de inclusión, las dificultades dentro de este proceso.

Para reflexionar en la unidad de *Prácticas inclusivas* se recopiló información que evidenciara el tipo de prácticas desarrolladas dentro de la institución, con el propósito de ver la congruencia entre el discurso que expresan los participantes y la puesta en acción. Entre los elementos que se examinaron, se encuentra. Oportunidades, apoyo a los estudiantes y entre personal, formas de intervención y colaboración.

Finalmente, la unidad de *Políticas Inclusivas*, se divide en 2 componentes: Organización del equipo escolar, Vinculación Laboral. Proceso de intervención y establecimiento de políticas inclusivas. En la primera se abordan las formas de organización institucional, con la certeza de que las interacciones que se desarrollan entre todos los agentes educativos a nivel organizativo influyen enormemente en las acciones implementadas. Se hizo énfasis en los procesos de establecimiento de políticas inclusivas. En el segundo elemento se analizaron la vinculación laboral. El análisis de esta última categoría es el más importante y en el que desglosa la gran parte de esta investigación, es el referente principal que da pauta a nuevas investigaciones. Las categorías de análisis, fueron distribuidas en componentes, subcomponentes y dieron seguimiento a la investigación.

Tabla 5 Categorías de Análisis.

Categoría de análisis	Componente	Sub componente
Culturas inclusivas	1.1 Discapacidad Inclusión laboral.	1.1.1 Definición 1.1.2 Características 1.1.3 Factores contextuales
Prácticas inclusivas	2.1 Forma de Intervención	2.1.1 Formas de organización 2.1.2 Oportunidades, apoyo a los estudiantes y entre personal
Políticas Inclusivas	3.1 Organización del equipo escolar 3.2 Vinculación Laboral.	3.1.2 Proceso de colaboración 3.1.3 Proceso de intervención y establecimiento de políticas.

Nota: *Elaboración propia en base a las categorías de análisis; algunas dimensiones son retomadas del: Índice para la Inclusión*

Los elementos a analizar en esta primera temática son:

Tabla 6 Categoría de Análisis Culturas Inclusivas

Unidad de análisis	Componente	Sub-componente
Culturas inclusivas	Conocimiento y percepción sobre	Definición
		Características
	Discapacidad	Aspectos contextuales
	Inclusión laboral	Conceptualización de inclusión, e inclusión laboral.
		Dificultades en el proceso de inclusión laboral
Bondades del proceso de inclusión laboral.		

El análisis de esta unidad se centró en la identificación del concepto de discapacidad y la percepción que cada uno de los participantes asume de manera consciente (declarativa) y guía el desarrollo de sus prácticas. Así mismo, se indagó en las creencias que manifiestan los participantes en relación al proceso de inclusión que vivencian actualmente en la institución donde laboran. El objetivo fue identificar la congruencia entre el discurso que manifiesta cada uno de los participantes y el desarrollo de su práctica diaria; por lo que la unidad de creencias y prácticas está estrechamente relacionada.

Componente	Rasgos del componente	Hallazgos
Conocimiento y percepción sobre Discapacidad	<p><i>Participante #1: Discapacidad... pues es la disminución de la función de un órgano.</i></p> <p><i>Participante #3: Discapacidad; la asocio mucho con algo que no puedes hacer o sea cuando no puedes hacer por ti mismo las cosas y tienes un problema visual, auditivo, cognitivo que tiene relación con el intelecto, que no reúnes todos los elementos o los procesos para entender las cosas.</i></p>	<p>La mayoría de los participantes responden con seguridad ante la definición de discapacidad, la minoría muestra dificultades para definir este concepto.</p> <p>Dentro de la institución se percibe de una forma correcta la comunicación y trato para los alumnos con discapacidad, un aspecto positivo es la convivencia diaria con los alumnos hace que se tenga una forma más normalizada dentro de la percepción ante la discapacidad.</p>
Inclusión Laboral	<p><i>Participante #7: la inclusión laboral debería ser compartida 50% familia, y 50% la institución, la institución podría capacitar al personal d la fábrica o el lugar de trabajo.</i></p>	<p>La mayoría de los integrantes de la comunidad educativa está a favor del proceso de inclusión laboral de los estudiantes, manifiestan que este es el principal propósito del CAM son conscientes de los grandes beneficios que aporta a la vida de todos como comunidad y sobre todo para el desarrollo y crecimiento personal del joven con discapacidad, Sin embargo mencionan no tener un registro formal de los jóvenes que egresan, mucho menos un seguimiento de los jóvenes que tienen oportunidades laborales más adelante.</p>
Educación Inclusiva	<p><i>Participante #2: Inclusión es ver como iguales a personas con discapacidad, adultos mayores, es vernos como seres humanos.</i></p>	

-Las principales dificultades hacia la inclusión que percibe el personal de la institución son: falta de equipamiento en los talleres que imparten.
-Particularmente los maestros de clases especiales expresan sentirse totalmente excluidos de este proyecto educativo.

Nota: Elaboración propia a partir del análisis, hallazgos y rasgos del componente.

La siguiente unidad es Prácticas inclusivas, y los elementos para analizar en el siguiente apartado son:

Tabla 7 Categoría de análisis. Practicas Inclusivas.

Unidad de Análisis	Componente	Subcomponente
Prácticas Inclusivas	Formas de Intervención	- Oportunidades, apoyo a los estudiantes y entre personal

Componente	Rasgos del componente	Hallazgos
Formas de intervención	<i>Participante #1: Mi aporte con el tema de inclusión es abrir espacios, considero que para mejorar la institución y ofertar una mayor oportunidad a los jóvenes sería un incremento de personal.</i>	La mayoría de los participantes responden que su aporte con referencia al tema de inclusión con los alumnos es el desarrollo de autonomía y el desarrollo de sus derechos.

	<p><i>Participante #3: Si considero que el CAM ayuda a vincular laboralmente, por historia he sabido que varios han sido incluidos.</i></p>	<p>La mayoría del personal considera que el CAM LABORAL ayuda a los estudiantes a ser incluidos laboral y socialmente y aseguran que es el propósito principal dentro de la institución.</p> <p>La mayoría de los estudiantes reciben apoyo por parte del personal, uno de los argumentos que se consideran para adecuar las actividades.</p>
<p>- Oportunidades, apoyo a los estudiantes y entre personal</p>	<p><i>Participante #15: el alumno recibe orientación principalmente por parte del instructor, equipo de apoyo. Por parte de la dirección recibimos orientación y apoyo. También depende si los alumnos e instructores se acercan a pedir apoyo.</i></p>	<p>Cuando hablamos del personal y los apoyos y oportunidades que se establecen dentro de la institución a mayoría refiere que son buenos y se trabaja con objetivos y tratan de cumplirlos. Sin embargo la mayoría del personal refiere que el CAM necesita mejorar en diversos aspectos; comunicación, intercambio de estrategias, romper estereotipos, continuar en capacitaciones que les permitan ser una institución de otro nivel.</p>

Nota: Elaboración propia a partir del análisis, hallazgos y rasgos del componente.

El análisis de esta unidad está centrado en la forma de intervención y oportunidades de apoyo entre el personal y para los estudiantes desarrollado dentro de las prácticas Inclusivas que se establecen dentro del CAM. El objetivo fue conocer y describir los procesos inclusivos,

identificar los retos a vencer y todas aquellas áreas de oportunidad que necesitan ser fortalecidas, con la finalidad de mejorar el proceso de inclusión

El análisis de la siguiente unidad pretende profundizar aspectos dentro del marco laboral, es uno de los más esenciales dentro de la investigación, ya que se basa en las políticas inclusivas, que rigen la institución y, sobre todo, la vinculación laboral que se establece dentro de la institución.

Los siguientes elementos para analizar son:

Tabla 8 Categoría de análisis. Políticas Inclusivas.

Unidad de Análisis	Componente	Subcomponente
Políticas Inclusivas	- Vinculación Laboral -Establecimiento de Políticas Publicas	- Proceso de colaboración - Proceso de intervención
Componente	Rasgos del componente	Hallazgos
Vinculación laboral	<i>Participante #4: “Si, o sea a nivel social si definitivamente, a nivel laboral yo creo que nos falta mucho, hay mucho que hacer en ese sentido; me incluyo, buscar espacios este relacionarse, nos falta hacer más”</i>	-La mayoría de los integrantes de la comunidad educativa está a favor de la inclusión laboral de los estudiantes, manifiestan que este es el principal propósito del CAM son conscientes de los grandes beneficios que aporta a la vida de todos como comunidad y sobre todo para el desarrollo y crecimiento personal del

Participante #1: El CAM ayuda a los jóvenes a ser incluidos laboralmente en la medida de sus posibilidades. La dificultad es que no existe una cultura de aceptación de la discapacidad.

joven con discapacidad, Sin embargo mencionan no tener un registro formal de los jóvenes que egresan, mucho menos un seguimiento de los jóvenes que tienen oportunidades laborales más adelante.

Participante# 3: El alumno siempre recibe orientación laboral.

Establecimiento Políticas Publicas

Participante #13: La industria familiar, es una actividad propuesta dentro del CAM #14 en ella se involucra a los familiares para la producción de mazapán, granola y cacahuate. - Aquí se tiene un programa de obtención y retención de empleo.

Pero no tenemos un seguimiento de los alumnos egresados, solo hay dos en este momento que se encuentra a prueba.

Los estudiantes que egresan del CAM Laboral:
Las principales dificultades hacía la inclusión que percibe el personal de la institución son: falta de equipamiento en los talleres que imparten.
-Particularmente los maestros de clases especiales expresan sentirse totalmente excluidos de este proyecto educativo.

De acuerdo con testimonios, algo que delimita el objetivo de la inclusión laboral de los estudiantes con discapacidad: Ámbito Familiar, El lenguaje, La sociedad, Poca vinculación dentro de espacios laborales, Falta de seguimiento y acompañamiento de alumnos egresados.

Nota: Elaboración propia a partir del análisis, hallazgos y rasgos del componente.

Conclusiones

Los resultados de esta investigación nos invitan a reflexionar ante el que hacer del modelo inclusivo que se relaciona con el aspecto social y laboral de las personas con discapacidad, genera un panorama que puede direccionar el diseño de un plan de trabajo. El objetivo del CAM es: proporcionar a los jóvenes con discapacidad apoyos indispensables dentro de un marco de equidad y pertenencia, una formación que desarrolle competencias laborales necesarias para integrarse y mantenerse en el medio educativo, social y laboral. El CAM #14 cumple con la mayor parte de los objetivos, brinda herramientas y competencias, muy cercanas a lo que se vive dentro de un ambiente laboral. Sin embargo se identifican retos:

Naturalmente cuando hablamos de inclusión se requiere hacer una reflexión en los medios, en el ambiente, en los apoyos que logran dar apertura y accesibilidad. A pesar de los esfuerzos realizados por las políticas institucionales es importante hablar de la orientación que visibiliza el desarrollo de las políticas de inclusión y de los derechos humanos de las personas con discapacidad, se desconoce el número de los jóvenes que han logrado ser incluidos laboralmente esto talvez se debe a que no existe un seguimiento y acompañamiento, brindar un registro ayudaría a mantener datos precisos sobre el cumplimiento de objetivos que mantiene el CAM #14.

Quizá a pesar de todas las fortalezas que existen dentro de la institución, aún hay cosas que pueden realizar con la finalidad de potenciar el trabajo y contribuir en la política de inclusión sobre todo a construir una cultura para el trabajo que lleve a repensar y actuar en las posibles ofertas de trabajo, a trazar un camino en conjunto y considerar a profesionales, familia y la comunidad. pallisera, (2011), cuando los procesos de inclusión se realizan en conjunto se

construye un espacio favorecedor de crecimiento personal, de mejora de la autoestima y de satisfacción. Una posible alternativa sería la creación de una dirección de extensión y vinculación que permita dar apertura y accesibilidad a los jóvenes con discapacidad que se encuentran en la búsqueda de oportunidades laborales.

El grupo de capacitación laboral, el cual es encargado de generar un acercamiento al trabajo y producción de alimentos entre padres e hijos y sobre todo del desarrollo de habilidades y la puesta en práctica de lo aprendido dentro de los talleres, es una excelente opción para dar continuidad a los saberes, pero sobre todo para una iniciativa de autoempleo, o el inicio de una empresa familiar, a pesar del cumplimiento con la normatividad, tenemos que partir al análisis de la misión y visión donde se establece el propósito del CAM. El transitar al modelo inclusivo no solo refiere a la capacitación en un oficio, sino al desarrollo social, Verdugo, (2009).

Es necesario establecer convenios de colaboración y gestionar la creación de un departamento que brinde acompañamiento a los jóvenes que culminan su formación; que inicie en el periodo de egreso, y de continuidad al proceso de inclusión dentro del ámbito laboral y crear programas de capacitación tanto institucional, empresarial, entre otros, así como proyecto de vida. (Torres, 2013). Claro está que incluir significa mejorar la participación, pero también dar permanencia a los derechos de las personas con discapacidad, tener acceso a las mismas oportunidades y equidad en todos los ámbitos de la sociedad

Se rescata que la formación profesional del personal de la institución es esencial para el avance dentro de la política de inclusión, hace falta un trabajo colaborativo, dentro de las practicas inclusivas nos percatamos que a pesar de las estrategias establecidas aún no se realiza un intercambio de saberes.

Desde la política educativa es solicitado el perfil de técnico para asumir el rol de instructor sin embargo se requiere un intercambio de información, experiencias, una capacitación que informe sobre discapacidad que permita establecer conceptos próximos, es necesario trabajar de manera conjunta si bien es cierto un obstáculo podría ser la falta de recursos ante un plan de capacitación, sin embargo el gestionar un convenio con alguna institución o universidad que brinde una capacitación mensual, semanal entre otras, se podría trazar un camino en conjunto y buscar el mismo nivel de inclusión ante la discapacidad. El personal del CAM #14 asume su rol de forma precisa y con dedicación, sin embargo, es necesario mejorar aspectos, como equipo de apoyo, tener en cuenta las opiniones y contribución de todo el personal.

Es de vital importancia la puesta en marcha de medidas en profundidad y políticas públicas específicas Velasco-Jáuregui, (2013) elaborar un modelo para favorecer la inserción laboral para personas con discapacidad en Morelos. La evidencia investigativa internacional como en algunos países de América latina y España nos está trazando un camino que lleva más de veinte años de experiencia y que apuestan ante la participación de personas con discapacidad en el ámbito educativo, social y laboral.

Los espacios de reflexión son esenciales en la concientización de conceptos que se manejan no solo frente a la inclusión y la discapacidad, sino de manera general frente al quehacer cotidiano; si bien dichos factores tienen relación con los aspectos culturales y sociales pueden ser replanteadas a través del intercambio de saberes y experiencias que aportan mejores maneras de comprender, orientar y llevar a cabo pedagogías que tengan como punto de partida el enfoque diferencial.

Las políticas inclusivas señalan el camino a recorrer, estas siempre vienen acompañadas de señalamientos. Las que permanecen dentro del CAM tienen que replantear la misión y visión, a partir de ello derivar estrategias para favorecer el proceso de inclusión laboral, ante esta situación se da inicio a la elaboración de una propuesta que lleva por nombre; Convocando a la Acción que nos lleve a repensar y trazar caminos ante la inclusión social y laboral.

La investigación pone en evidencia la participación de jóvenes con discapacidad teniendo a 13 estudiantes del sexo femenino y 31 estudiantes del sexo masculino. Algo que me gustaría plantear es el tema de creencias que pertenece a la categoría de Culturas inclusivas en la cual señala la parte social de las familias, en este imaginario colectivo se piensa que las personas con discapacidad no van a trabajar, aprender o independizarse. Estas creencias limitan la inserción laboral, sobre todo la del sexo femenino por miedo a enfrentarse abusos, violencia, entre otras, en donde la familia no apuestan ante los procesos de inclusión, sin embargo una alternativa es la movilización de padres de familia, a través de la gestión de apoyos en coparticipación con las instituciones públicas ante el cuidado, vigilancia y permanencia de mujeres con discapacidad dentro de la sociedad. Es importante no delegar la responsabilidad únicamente a instituciones, políticas, públicas, entre otras, Gutiérrez (2017), si no transformarnos en actores activos ante la inclusión.

Finalmente es necesario remplazar y desprender los estereotipos que nos rodean, es continuar en la lucha de la inclusión y no solo dar lugar a quienes por alguna razón están allí. Considerar, el interés, su sentir y aquellas emociones que ellos demuestran, implementar nuevas estrategias, que señalen el camino y lleven a repensar que la inclusión no solo es dar un lugar, ceder un asiento, estar y pertenecer a un salón de clases. Posicionar al CAM #14 como una institución que

busca mirar más allá del quehacer que se realiza día con día y no solo como una institución que busca la normalidad y cumplir la mayor parte de sus objetivos.

Discusiones

Las personas con discapacidad participan y tienen una contribución en el mundo del trabajo, sin embargo muchos de ellos no tienen la misma oportunidad de hacerlo, enfrentándose a numerosos obstáculos. Los resultados de la investigación guardan relación con lo que señala Fawcett (2016) porque, aunque el discurso este presente dentro de la institución, si no se lleva a cabo en la práctica y dentro de la cotidianidad, pierde fuerza.

Se concuerda con el estudio de Pallisera (2011) quien afirma que uno de los retos es crear un proyecto de vida personal para el joven con discapacidad, considerando dentro de su formación no solo el ámbito laboral, si no otras esferas, como la construcción de su identidad, autoestima y por su puesto la calidad de vida.

La investigación sostiene relación con el estudio de Torres (2013), quien expresa que incluir significa mejorar la participación, pero también dar permanencia a los derechos de las personas con discapacidad, tener acceso a las mismas oportunidades y equidad en todos los ámbitos de la sociedad.

Por otra parte, la visión y misión de la institución se identifican bajo el modelo de integración siendo este uno de los factores que impiden el desarrollo de los procesos de inclusión que, aunque buscan aspectos positivos ante la integración. Se concuerda con Booth y Ainscow, (2002) quienes sostienen que las escuelas inclusivas representan un marco favorable para

asegurar la igualdad de oportunidades y la plena participación, contribuyen a una educación más personalizada, fomentan la colaboración entre todos los miembros de la comunidad escolar y constituyen un paso esencial para avanzar hacia sociedades más inclusivas y democráticas.

Por otro lado si comparamos los resultados de la investigación de Velasco-Jáuregui, (2013), observamos que hay similitud y que existe la falta de asignación, recursos, planeación y estrategias en México para fomentar el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad, esto hace que a su vez los organismos públicos se vean limitados en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones estipuladas institucionalmente.

Esperamos que este estudio sea un punto de partida para la política de inclusión, que otorguen a las instituciones la información necesaria para la sustentación y seguimiento de un plan de acción que impacte en la creación de ambientes inclusivos, a través de procesos sistematizados. Este mismo modelo puede ser retomado y modificado de acuerdo a las necesidades o características de la institución que lo requiera.

La investigación no se concluye, se continuará dando apertura en otros espacios investigativos y dar continuidad al plan de acción que a continuación se presenta. Finalmente, se plantean dos preguntas que pueden incitar al desarrollo de nuevas líneas de investigación:

¿De qué manera el proceso de análisis de una institución puede materializarse en las prácticas?

¿Cómo sistematizar un proceso de seguimiento que apunte a la vinculación laboral?

Convocando a la Acción. Propuesta.

A través del análisis realizado se plantea el inicio de un plan de acción, que da vida a una propuesta de trabajo.

Convocando a la acción



**UNIVERSIDAD NACIONAL
DE COLOMBIA. SEDE
BOGOTÁ.**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DEL ESTADO DE
MORELOS.**

Convocando a la acción, busca estimular la reflexión sobre el quehacer ante la inclusión de una persona con discapacidad. Significa repensar sobre aquellas rutas posibles que logren favorecer la acción de una institución, que busca una transformación y no solo llegar a la normalización.

Contenido

- Presentación
- Síntesis, Análisis del proceso de Inclusión laboral. Caso CAM#14 en Cuernavaca, Morelos.
- Objetivos
- Retos a reforzar
- Ejes de Convocando a la Acción
 - Calidad de Vida
 - *Creando Culturas Inclusivas*
 - *Prácticas Inclusivas*
 - *Políticas inclusivas*
- Plan Estratégico



Presentación

Las personas con discapacidad representan mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 % esta población se encuentra en edad de trabajar, sin embargo, su derecho es denegado. Las personas con discapacidad, en especial las mujeres se enfrentan a mayores barreras actitudinales, físicas y a la poca oportunidad de igual en el mundo laboral.

Convocando a la acción surge de los principales hallazgos de la investigación; Análisis del proceso de inclusión laboral, caso CAM #14 en Cuernavaca, Morelos. La finalidad de este plan de acción es repensar en el quehacer actual, abordar el tema de reconocimiento e inclusión laboral de jóvenes con discapacidad.

La exclusión social implica, además, la separación del individuo de la sociedad; y es esta no participación la que se considera problemática, en la medida que impide a la persona desarrollarse normalmente dentro del sistema, es decir, tener una adecuada sobrevivencia material o un correcto desenvolvimiento social.

Es importante reconocer que el movimiento a favor de la inclusión de las personas con discapacidad va más allá del ámbito educativo y se manifiesta también con fuerza en otros sectores como el laboral, salud, participación social, entre otros. La preocupación entorno a la inclusión apunta claramente a todas las esferas que de algún modo tienen que ver con la calidad de vida de las personas.

Inclusión de la discapacidad

Significa promover y garantizar la participación de las personas con discapacidad en la educación, la formación y el empleo y en todos los aspectos de la sociedad, así como brindar los apoyos necesarios y ajustes razonables a dichas personas para permitir su plena participación.

Análisis del proceso de inclusión laboral. Caso CAM #14 en Cuernavaca, Morelos.

Son muchos los obstáculos con los que tropieza una persona con discapacidad para obtener, un reconocimiento, espacio, vida autónoma y ejercer un derecho en el ámbito escolar, familiar, social, postescolar, sobre todo en el laboral. De acuerdo con Díaz (2011). Es importante, generar un reconocimiento explícito en las políticas educativas, sociales y laborales sobre todo a los procesos de tránsito a la vida adulta de una persona con discapacidad e indagar sobre el manejo de la contribución de sus derechos.

El trabajo de investigación es un estudio de Caso presentado desde el Centro de Atención Múltiple Laboral # 14 en Cuernavaca Morelos, el objetivo fue conocer el proceso de inclusión laboral, con el fin de contribuir al fortalecimiento de las políticas de inclusión laboral, a partir de un análisis de hechos concretos que permitieron dimensionar y conocer los retos a vencer dentro de la institución. Se utilizó como técnica la entrevista semi-estructurada, tomando como referencia las voces del personal de esta institución.

Las categorías de análisis propuestas fueron las siguientes: Culturas inclusivas, Prácticas inclusivas y Políticas inclusivas. La principal conclusión, refiere a la identificación de retos, como el proceso de capacitación centrado en elementos conceptuales, que den pauta a comprender la discapacidad desde todas las áreas. A partir de las observaciones se encuentra la necesidad de crear un plan de vinculación laboral que permita generar una red de apoyo a los jóvenes con discapacidad.

Objetivo General

- Generar la participación y reconocimiento de las personas con discapacidad desde sus derechos dentro del ámbito laboral.

Objetivo específico

- Definir estrategias profesionales
- Movilizar el pensamiento y el actuar ante la inclusión laboral.
- Establecer lenguaje común



¿Qué retos vamos a reforzar?

- 1.- Reivindicación de derechos fundamentales para personas con discapacidad como derechos de ciudadanía. Este reforzamiento de derechos será la base de actuación, en todos los momentos de la vida de las personas con discapacidad o del desarrollo y un medio de reivindicar la plena inclusión verdadera en cada momento del ciclo vital de la persona y acompañando a las familias en temas de Salud, Educación, Empleo, Envejecimiento, Formación y empoderamiento de las personas con discapacidad.
- 2.- Generar en conjunto un plan de vinculación por la inclusión laboral en un marco de colaboración que posibilite cambios y adaptaciones para los jóvenes con discapacidad.
- 3.- Repensando en la inclusión laboral y social. Este aspecto permitirá comprender la discapacidad y tener un mejor manejo ante los criterios de actuación, estrategias, que propicien información, educación y la ruptura de estereotipos.
- 4.- Apuesta por nuevas fórmulas de vinculación al empleo, empleo con apoyo, autoempleo y más recursos para personas con discapacidad pero adaptados a sus capacidades e intereses.

Ejes de Convocando a la Acción.

Estos retos resumidos están contemplados en los principales hallazgos y se convierten en los principales objetivos a perseguir dentro del plan de acción y se diseñan como guía dentro de la principal estrategia y como soporte de Convocando a la acción.



Nota. Elaboración propia. Representa los hallazgos principales dentro de la investigación análisis del proceso de inclusión laboral. Caso CAM#14 en Cuernavaca, Morelos.

Producto. 1

ENTRE EL DISCURSO Y LA ACCIÓN: CAMINOS RECORRIDOS POR MORELOS Y BOGOTÁ

Frida Marlene Pérez Ramos

Gilma Leonor Velasco Ospina

María Guadalupe Santos Carreto.

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo, generar algunas reflexiones y socializar experiencias situadas en dos instituciones que se encargan de apoyar los procesos de preparación para la vida laboral e incorporación laboral de personas o jóvenes con discapacidad. Una de estas instituciones es Enseñanza, ubicada en el Estado de Morelos, México, la segunda, es Iniciando Caminos en Bogotá, Colombia. A través del texto se presentan algunas cifras que dan lugar a una breve caracterización y contextualización. En un segundo momento, se comparten experiencias desde los propios actores. Las reflexiones se generan desde el concepto de cultura del trabajo. Finalmente, se generan algunas conclusiones y propuestas, desde los protagonistas de estos procesos de formación y laboral.

Palabras clave: cultura del trabajo, caminos recorridos, experiencias laborales, jóvenes con discapacidad.

Referencias

- Arnaiz, P. (2005). Atención a la Diversidad. Programa curricular. Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia
- Arnaiz, P. (2003). Educación inclusiva: una escuela para todos. Madrid: Algibe.
- Arnau, M^a.S. (2017). El modelo de asistencia sexual como derecho humano al auto erotismo y el acceso al propio cuerpo: un nuevo desafío para la plena implementación de la filosofía de vida independiente. *Intersticio Revista sociología de pensamiento crítico*; 11(1): 19-37
- Arroyo, Juan. (2004). El derecho a la salud de personas con discapacidad: estado de la cuestión. Informe final, comisión de estudios de discapacidad (Ceedis) Congreso de la República del Perú, Lima. P.15
- Ainscow, M., Booth, T. y Dyson (2006). *Improving Schools, Developing Inclusion*. Nueva York. Routledge.
- Barton, L. (1998). *Discapacidad y sociedad*. Madrid: Morata.
- Bernard, H. Russell (1994). *Research methods in anthropology: qualitative and quantitative approaches* (segunda edición) Walnut Creek, CA: Alta Mira Press p.110- 115
- Bolívar Botía Antonio (2009) *Equidad Educativa y Teorías de la Justicia*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- Booth, T. & Ainscow. M. (2002). *Index for inclusion (2nd ED). Developing leaning and participation in schools (2^aed)*. Manchester: CSIE [trad. Guía para la evaluación y mejora de la educación inclusiva. Madrid: Consorcio Universitario para la Educación Inclusiva. consorcio.educacion.inclusiva@uam.es.
- Bowles, S. y Gintis, H (1983): *La educación como escenario de las contradicciones en la reproducción de la relación capital- trabajo*. Educación y sociedad, N^o2. Madrid, pags 7/23
- Bowles, S. y Gintis, H (1985): *La instrucción escolar en la América capitalista*. Madrid: siglo XXI.

Capacce, N. y lego.N. (1987) Integración del discapacitado. Una propuesta socioeducativa Argentina; Humanitas.

Carmen Liliana Ávila Rendón* Lida Maritza Gil Obando* Alexandra López López* Consuelo Vélez Álvarez*. (2011). Políticas públicas y discapacidad: participación y ejercicio de derecho. INVESTIGACIONES ANDINA, 14, 130p.

Castilla, R.; Cerrillo, R.; y Izuzquiza, D. (2009). La inclusión de discapacitados intelectuales en el mundo laboral: Análisis cualitativo. Estudio de un caso. Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva, 27-46

Coll, C. y Martín, E. (2006) Vigencia del debate curricular. Aprendizajes básicos, competencias y estándares. Ponencia presentada en el contexto de la Segunda Reunión del Comité Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe(PRELAC).Recuperado de: <http://www.juntadeandalucia.es/>

CONAPRED. Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010. CONAPRED-UNAM, México 2010.p.38

DeWalt, Kathleen M. & DeWalt, Billie R. (1998). Participant observation. In H Russell Bernard (Ed.), Handbook of methods in cultural anthropology (pp.259-300). Walnut Creek: AltaMira Press.

Darmstadter, A Zondek (2015). Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad.De la deficiencia a la competencia” Registro de Propiedad Intelectual: 260.823 ISBN: 978-956-362-090-0

Diario oficial de la Federación (2014). Artículo 41 de la ley federal de educación ACUERDO por el que se delegan facultades en el Coordinador General de Educación Básica y en el Coordinador General de Servicios Educativos para el Distrito Federal

Diario oficial de la Federación (1992). ACUERDO por el que se delegan facultades en el Coordinador General de Educación Básica y en el Coordinador General de Servicios Educativos para el Distrito Federal

Diario Oficial de la Federación el 20 de mayo de 2013 se aprobó el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018

Dolores Redondo Toronjo, (2008) El Papel de la población en las dinámicas territoriales: Op. cit., p. 36.

E. Goffman, Estigma, Amorrortu Editores, Buenos Aires, 2001.

Echeita, G., y Ainscow, M. (Marzo de 2011). La educación inclusiva como derecho. Marco de referencia y pautas de acción para el desarrollo de una revolución pendiente. La educación inclusiva, 26-45.

Egea, C., y Sarabia Sanchez, A. (2001). Universidad de Murcia. Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. Recuperado el 9 de febrero de 2014, de www.um.es/discacif/metodologia/egea-sarabia-clasificaciones.pdf

Frampton, M y Grant, R.H. (1957). La educación de los impedidos. México, SECRETARIA DE LA EDUCACION PÚBLICA.

Fawcett, B. (2016). Children and disability: Constructions, implications and change. *International Social Work*, 59, 224-234. doi: 10.1177/0020872813515011

Foucault, M. (1977): *Discipline and Punish: The Birth of the Prison*. Londres, Allen Lane. (Trad. cast.: *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*. Madrid, Siglo XXI, 1986, 5.º ed)

Foucault, Michel (1964) *Historia de la locura*, tomos I y II, Fondo de cultura económica, México.

Gartner, A., y Lipsky, D. K. (1987). Beyond special education: Toward a quality system for all students. *Harvard Educational Review*, 57, 367-395.

Hernández Sampieri, Fernandez Collado , & Baptista Lucio, (2010) *Metodología de la investigación* , pág. 85

Hammersley M y Atkinson P. (1983). *Ethnography. Principles in practice*, London: Tavistock

Informe Mundial sobre la Discapacidad 2011, OMS / Banco Mundial, p. 29.

INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010. Base de datos de la muestra

Jürgen Weller, Procesos de exclusión e inclusión laboral: La expansión del empleo en el sector terciario, Santiago de Chile, CEPAL-ECLAC, 2001, p. 13

Lani Florian, Jennifer Spratt. (2013). Aplicar los principios de la pedagogía inclusiva en la formación inicial del profesorado: de una asignatura en la Universidad a la acción en el aula. *Revista de Investigación en Educación*, N° 11 (3), pp. 141-149.

Marchesi, A y Martín, E, (1990) del lenguaje del trastorno a las necesidades educativas especiales, en Coll, C, Palacios, J y Marchesi A, (Comp) *Desarrollo psicológico y educación III. Necesidades educativas especiales y aprendizaje escolar*. Madrid Alianza.

María Palliser Díaz. (2011). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela. *Sistema de Información Científica Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 70, 185-200.

Miras, M. (2001). Afectos, emociones, atribuciones y expectativas: el sentido del aprendizaje escolar. En C. Coll, C., J. Palacios y A. Marchesi. (Comps.), *Desarrollo psicológico y educación. II Psicología de la educación escolar* (2ª ed.) (pp. 309-329). Madrid: Alianza

Mike Oliver (2004), "Unión de los discapacitados físicos" (Union of the physically impaired against segregation- UPIAS) y la "Alianza de los discapacitados" (Disability alliance Len Barton. *Disability Studies Today*

Neuman (1994) *social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (2ª. Ed) Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.

O'Hanlon, C. (2009). *Inclusión educacional como investigación-acción. Un discurso interpretativo*. Bogotá: Magisterio Editorial.

PARSONS, T (1951): *The Social System*. Nueva York. Free Press. (Trad. test: *El Sistema social* Madrid, Alianza, 1988, 3.º ed) PARSONS, T (1951): *The Social System*. Nueva York. Free Press. (Trad. test: *El sistema social* Madrid, Alianza, 1988, 3.º ed)

- Pearpoint, J., & Forest, M. (2004). Significado real de la inclusión. En S. Stainback, & W. Stainback, Aulas inclusivas. Un nuevo modo de enfocar y vivir el currículo (págs. 15-18). Madrid: Narcea.
- Poupart, Deslauriers, Groulx, Laperrière, Mayer, Pires. (1997). La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques. Montreal. Gaëtan Morin
- Pronaddis (2009). "Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2009-2012. Por un México incluyente: Construyendo alianzas para el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad", Ciudad de México: Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad. Disponible en:
http://www2.sep.df.gob.mx/aula_2010/materiales_apoyo/pronaddis_2009_2012.pdf
- Rafael de Lorenzo García. (2004). El futuro de las discapacidades en el mundo. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración,, N° 50,, págs. 73-90 Idioma: español.
- Rodríguez, N. (2004) El clima escolar. Revista digital "Investigación y educación "Revista N° 7, volumen 3 marzo. Extraído el 28 de enero del 2010 desde
WWW.c.sif.es/andalucía/modules/mod_sevilla/archivos/revistaense/n7v3/ clima.PDF
- Romero-Contreras, S., García-Cedillo, I. y Fletcher, T.(2013).The Challenge of Curriculum Coherency and Relevance in Pre-service Teacher Training for Inclusive Education in Mexico. En P. Jones (Ed.), Bringing Insider Perspectives into Inclusive Teacher Learning: Potentials and challenges for educational professionals. Nueva York: Routledge.
- Sanderson, H., Sholl, C. y Jordan, L. (2008). "Person centred transition". En J. Thompson, J. Kilbane, H. Sanderson y H. Person, Centred Practice for professionals (pp. 189-211). Londres: Open University Press/McGraw Hill
- Stake, R. (2007). Investigación con estudio de casos. Madrid: Ediciones Morata S.L.
- Secretaria de Educación Pública (2006) Educación Especial en México

- Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. A Synthesis of Findings Across OECD Countries, París, Organization for Economic Co-operation and Development, 2010. Citado en: Informe Mundial sobre la Discapacidad 2011
- Schalock, R.L. y Verdugo, M.A. (2002). The concept of quality of life in human services: A handbook for human service practitioners. Washington, DC: American
- Soto Martínez, M. A. (2011). La discapacidad y sus significados: notas sobre la injusticia. *Política y Cultura*, 35, 209-239.
- Association on Mental Retardation. [Traducción al castellano en 2003, Alianza Editorial]
- Suria, R., Bueno, A., y Rossier, A. (2011). Prejuicios entre los estudiantes hacia las personas con discapacidad: reflexiones a partir del caso de la Universidad de Alicante. *Revista Alternativas*, No. 18, Año 2011
- UNESCO (1994) Declaración de Salamanca: Marco de acción ante las necesidades educativas especiales. París: UNESCO.
- UNESCO (2009). Directrices sobre políticas de inclusión en educación. Paris: UNESCO.
- UNESCO (2010). EPT Informe de seguimiento 2010. Llegar a los marginados. París: UNESCO
- Urton, K., Wilbert, J., & Hennemann, T. (2014). Attitudes towards inclusion and self-efficacy of principals and teachers. *Learning Disabilities: A Contemporary Journal*, 12, 151-168.
- Verdugo, M., & Parrilla, Á. (2009). Aportaciones actuales a la educación inclusiva. *Revista de educación*. 15-22.
- Verdugo, M.A. 2009 (dir.). *Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación (2ª edición)*. Amarú Ediciones, Salamanca
- Valls, M.J. y JOVÉ, G. (2001). “El estudio de los itinerarios escolares y post-escolares como pauta de reflexión la construcción de una escuela y una sociedad para todos” *Revista de Educación*, 325, 283-297.

Weller, J. (2001) Procesos de exclusión e inclusión laboral: La expansión del empleo en el sector terciario. Santiago de Chile, CEPAL-ECLAC.

Winn, s & Hay I. (2009). Transition from school for youths with a disability: issues and challenges. *Disability and society*, 24(1), p.103-115

Wilson (2000). *TECNICAS DE INVESTIGACION* 111-130

Anexos

Anexo.- 1



Cuernavaca, Morelos; a 07 de diciembre de 2017

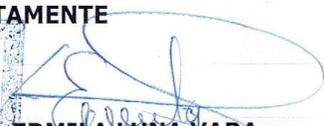
LIC. CASTRO VALDOVINOS MA. DEL ROSARIO
DIRECTORA DEL CAM N° 14
PRESENTE

Por medio del presente le solicito a usted, brinde las facilidades a la alumna **Frida Marlene Pérez Ramos** de la UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MORELOS, de la Facultad de Comunicación Humana del Programa de Maestría en Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva, para realizar un **Proyecto de investigación: Análisis del Proceso de inclusión laboral** en el Centro de Atención Múltiple N° 14; presentándose a partir del día **10 de enero del 2018**.

Deberá presentar su credencial de elector, en caso de llegar a presentarse alguna anomalía tendrá que reportarse inmediatamente a su escuela donde pertenece y a su vez informar al jurídico del I.E.B.E.M.

Sin más por el momento reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE


MTRA. ERMILA LUNA VARA
JEFA DEL DEPARTAMENTO
DE EDUCACIÓN ESPECIAL

C.c.p.- Lic. García Jurado Jorge.- Supervisor de la Zona Escolar N°.02
 C.c.p.- Archivo.


 INSTITUTO DE LA EDUCACIÓN
 BÁSICA DEL ESTADO DE MORELOS
 CENTRO DE ATENCIÓN MÚLTIPLE
 No. 14
 CLAVE: 17DML0017F
 ATLACOMULCO, JUITEPEC, MOR.



Anexo.- 2



FACULTAD DE COMUNICACIÓN HUMANA
Privada del Tanque No. 10, Los Volcanes, Cuernavaca,
Morelos, México



C.P. 62350. Tel. (777) 3 29 70 00 ext 2409

Cuernavaca, Morelos a 13 de septiembre de 2017
FCH/JPEP/0681/2017

PSIC. JORGE GARCÍA JURADO
SUPERVISOR DE LA ZONA #2 DE EDUCACIÓN
ESPECIAL DEL ESTADO DE MORELOS
PRESENTE

ASUNTO: Realizar trabajo de investigación

Por medio del presente me dirijo a Usted, con la finalidad de solicitar su autorización para realizar la investigación de campo del trabajo de tesis que tiene por título tentativo "ANÁLISIS DEL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL EN EL CENTRO DE ATENCIÓN MÚLTIPLE LABORAL # 14" que desarrollara la alumna **Frida Marlene Pérez Ramos** como estudiante de la Maestría en Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva (MADEI) y que se imparte en la Facultad de Comunicación Humana (FCH) de la UAEM. Esta investigación será realizada bajo la dirección de la Dra. Ma. Guadalupe Santos Carreto, profesor Investigador de tiempo completo de la UAEM.

Este trabajo tiene como objetivo conocer el proceso de inclusión laboral que se desarrolla en la institución en el desarrollo del Modelo Educación para la Vida y el Trabajo con el propósito de determinar las potencialidades, las áreas de oportunidad que puedan delimitar una propuesta de un plan de acción acorde a las necesidades de los sujetos para una mejor inclusión social.

Esperando acceda a la solicitud, envió saludos cordiales.



ATENTAMENTE
Por una Humanidad Culta

DRA. LAURA PADILLA CASTRO
DIRECTORA DE LA
FACULTAD DE COMUNICACIÓN HUMANA



C.i.p. Archivo
LPC/NOF/jbd



Anexo.-3

 <p>MORELOS PODER EJECUTIVO</p>	<p>Instituto de la Educación Básica del Estado de Morelos</p>	<p>Di Dirección: Dirección Elemental U. U. Admva: Educación Especial Of Oficio No.: DEE /1275/2017- 2018</p> <p>"Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos".</p>
---	--	---

Cuernavaca, Morelos; a 07 de diciembre de 2017

LIC. CASTRO VALDOVINOS MA. DEL ROSARIO
DIRECTORA DEL CAM N° 14
PRESENTE

Por medio del presente le solicito a usted, brinde las facilidades a la alumna **Frida Marlene Pérez Ramos** de la UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MORELOS, de la Facultad de Comunicación Humana del Programa de Maestría en Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva, para realizar un **Proyecto de investigación: Análisis del Proceso de inclusión laboral** en el Centro de Atención Múltiple N° 14; presentándose a partir del día **10 de enero del 2018**.

Deberá presentar su credencial de elector, en caso de llegar a presentarse alguna anomalía tendrá que reportarse inmediatamente a su escuela donde pertenece y a su vez informar al jurídico del I.E.B.E.M.

Sin más por el momento reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE



MTRA. ERMILA LUNA VARA
JEFA DEL DEPARTAMENTO
DE EDUCACIÓN ESPECIAL



INSTITUTO DE LA EDUCACIÓN
BÁSICA DEL ESTADO DE MORELOS
CENTRO DE ATENCIÓN MÚLTIPLE
No. 14
CLAVE: 17DML0017F
ATLACOMULCO, JIUTEPEC, MOR

*Recibí Original
10/12/17*



C.c.p.- Lic. García Jurado Jorge.- Supervisor de la Zona Escolar N° 02
C.c.p. Archivo.



**VISIÓN
MORELOS**

www.morelos.gob.mx



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Anexo 4. INDEX



Facultad de
Comunicación Humana

89

FACULTAD DE COMUNICACIÓN HUMANA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS.

MAESTRÍA EN ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD Y EDUCACIÓN INCLUSIVA

EL presente instrumento tiene como propósito recolectar información respecto a la inclusión educativa y laboral de jóvenes con Discapacidad. La persona que aplicara este instrumento es alumna de la Maestría en atención la diversidad y educación inclusiva. Su participación es voluntaria, anónima y absolutamente confidencial.

Datos generales

Nombre:

Formación Profesional:

Sexo: Femenino

Masculino

Función Laboral:

Años de servicio:

Instrucciones: Lea las siguientes preguntas y marque con una X la opción que se adecúe más a su realidad.

5.- Siempre 4.- Casi Siempre 3.- Algunas veces 2.- Muy pocas veces 1.-Nunca

N°	Dimensiones e indicadores	5	4	3	2	1
1.	¿A todo el mundo se le llama con respeto, por el nombre que desean y con la pronunciación correcta?					
2.	¿El equipo ve en los estudiantes seres humanos como ellos y no seres inferiores?					
3.	¿Están todos los miembros del centro escolar comprometidos con la igualdad de valores para todas las personas y con la participación de todos?					
4.	¿Se entiende que las implicaciones de algunos valores, como la búsqueda de la equidad para todos y todas, así como alentar la esperanza en el futuro de los niños y las niñas, son deberes profesionales de todo el equipo educativo?					
5.	En el centro escolar se fomenta la creencia de que todo el mundo tiene derechos y los tiene por igual?					
6.	¿Se entiende la inclusión como un principio basado en la mejora de todos los aspectos de un centro escolar, así como de la educación y de la sociedad de una forma más amplia?					
7.	¿Se entiende inclusión como algo que tiene que ver con todas las personas, no solo con los estudiantes con discapacidades o con los que clasifican como “con necesidades educativas especiales”?					

8.	¿El concepto de barreras para el aprendizaje y la participación se entienden como un impulso para mejorar las relaciones, las metodologías de enseñanza y actividades de aprendizaje, así como las circunstancias sociales y materiales?					
9.	¿Los estudiantes sienten que su trabajo y sus opiniones son importantes desde el primer día en el centro escolar?					
10.	¿Las actividades de desarrollo profesional ayudan a aprovechar al máximo las oportunidades de aprendizaje fuera del aula?					
11.	¿Los miembros del centro escolar reflexionan sobre la manera en que la cultura del centro escolar, puede impedir y promover la inclusión?					
12.	¿Las clases desarrollan comprensión de las similitudes y diferencias entre las personas?					
13.	¿El equipo educativo propicia las condiciones necesarias para la participación de los estudiantes con discapacidad?					
14.	¿Se fomenta que los estudiantes confíen en que son capaces de aumentar su capacidad de aprender de manera autónoma?					
15.	¿El apoyo que se da a los estudiantes permite que avancen en su aprendizaje, construyéndose sobre los conocimientos y habilidades que ya poseen?					
16.	¿Se involucra a los estudiantes en la búsqueda de alternativas para superar sus propias barreras de aprendizaje y la de otros compañeros?					
17.	¿Se toma conciencia de que la exclusión es un proceso que puede comenzar en las aulas y/o en los patios con una experiencia negativa, y que					

	puede continuar cuando un niño o adulto sale del centro escolar?					
--	--	--	--	--	--	--

Segunda parte del instrumento.

Estas son las tres cosas que más me gustan de este centro escolar

1. _____

2. _____

3. _____

Estas son las tres cosas que más me gustaría mejorar de este centro escolar

1. _____

2. _____

3. _____



FACULTAD DE COMUNICACIÓN HUMANA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS.

MAESTRÍA EN ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD Y EDUCACIÓN INCLUSIVA

Anexo.- 6 Guía de preguntas para la entrevista, instructores y equipo de apoyo

La guía de entrevista dependerá de las características de la población, es decir un cuestionario respectivamente para; Instructores y equipo de apoyo, otro para el directivo, y otro para la familia.

.

Perfil profesional

¿Cuál es su formación profesional?

¿Qué motivos tuvo para la elección de su carrera inicial?

1.- ¿Cómo define la discapacidad?

2.- ¿Cómo define inclusión laboral?

3.- ¿Cuál es su aporte con referencia al tema de inclusión en sus alumnos?

- 4.- ¿Considera que el CAM Laboral ayuda a los estudiantes a ser incluidos laboral y socialmente?
- 5.- ¿Que delimita o facilita el objetivo de la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad?
- 6.- ¿El alumnado con discapacidad recibe acciones de orientación laboral a lo largo de su escolarización en el centro? ¿Cuáles son sus características? ¿La familia participa en estas acciones?
- 7.- ¿El alumnado con discapacidad del centro trabaja contenidos de formación socio-laboral?
- 8.- ¿Qué habilidades se consideran para elegir los talleres que se imparten dentro del CAM?
- 9.- ¿En qué consiste el taller que imparte?
- 10.- ¿El material que utilizan los alumnos, es proporcionado por la institución?
- 11.- ¿Cómo son seleccionados los alumnos para ser asignados a un taller?
- 12.- ¿Qué argumentos son considerados para adecuar las actividades a realizar?
- 13.- ¿Cómo considera usted que puede ayudar a una persona con discapacidad para ser incluido social y laboralmente?
- 14.- ¿Qué considera que necesita mejorar el CAM Laboral para convertirse en una mejor institución?



FACULTAD DE COMUNICACIÓN HUMANA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS.

MAESTRÍA EN ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD Y EDUCACIÓN INCLUSIVA

Anexo 7.- Guía de preguntas para la entrevista, Directivo

Perfil profesional

¿Cuál es su formación profesional?

¿Qué motivos tuvo para la elección de su carrera inicial?

¿Ha trabajado en un nivel educativo diferente al que ahora labora o en otra área?

Sí _____ No _____

¿En cuál?

1.- ¿Cómo define la discapacidad?

2.- ¿Cómo define inclusión laboral?

3.- ¿Cuál es su aporte con referencia al tema de inclusión en sus alumnos?

4.- ¿Considera que en CAM Laboral ayuda a los estudiantes a ser incluidos laboralmente?

- 5.- ¿Que delimita o facilita el objetivo de la inclusión laboral de los estudiantes con discapacidad?
- 6.- ¿El alumnado con discapacidad recibe acciones de orientación laboral a lo largo de su escolarización en el centro? ¿Cuáles son sus características? ¿La familia participa en estas acciones?
- 7.- ¿El alumnado con discapacidad del centro trabaja contenidos de formación socio-laboral?
- 8.- ¿Qué habilidades se consideran para elegir los talleres que se imparten dentro del CAM?
- 9.- ¿Actualmente existe algún trabajo, proyecto o vinculación relacionada con la inclusión laboral de los jóvenes?

Anexo.- 8 Evidencias de trabajo del Centro de Atención Múltiple Laboral

TALLER DE PROCESAMIENTO DE FRUTAS Y HORTALIZAS



TALLER DE REPOSTERÍA



TALLER DE MANTENIMIENTO DE JARDINES



TALLER DE SEMILLAS





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS



Facultad de
Comunicación Humana

FACULTAD DE COMUNICACIÓN HUMANA

Secretaría de Docencia

Jefatura de Programas Educativos de Posgrado

Cuernavaca, Morelos, a 12 de diciembre de 2018

ASUNTO: Voto aprobatorio

**CONSEJO INTERNO DE POSGRADO
P R E S E N T E**

Certifico que la tesis "**Análisis del proceso de inclusión laboral. Caso CAM # 14 en Jiutepec, Morelos**", elaborada por la alumna **Frida Marlene Pérez Ramos** cumple con los requisitos para obtener el grado de Maestría en Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva.

ATENTAMENTE
"Por una humanidad culta"

MTRA. ELIZABETH CORTES GARCIA
COMISIÓN REVISORA

c.i.p.- Archivo



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS



Facultad de
Comunicación Humana

FACULTAD DE COMUNICACIÓN HUMANA

Secretaría de Docencia

Jefatura de Programas Educativos de Posgrado

Cuernavaca, Morelos, a 12 de diciembre de 2018

ASUNTO: Voto aprobatorio

**CONSEJO INTERNO DE POSGRADO
P R E S E N T E**

Certifico que la tesis "**Análisis del proceso de inclusión laboral. Caso CAM # 14 en Jiutepec, Morelos**", elaborada por la alumna **Frida Marlene Pérez Ramos** cumple con los requisitos para obtener el grado de Maestría en Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva.

ATENTAMENTE
"Por una humanidad culta"

DR. ELISEO GUAJARDO RAMOS
COMISIÓN REVISORA

c.i.p.- Archivo



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS



Facultad de
Comunicación Humana

FACULTAD DE COMUNICACIÓN HUMANA

Secretaría de Docencia

Jefatura de Programas Educativos de Posgrado

Cuernavaca, Morelos, a 12 de diciembre de 2018

ASUNTO: Voto aprobatorio

**CONSEJO INTERNO DE POSGRADO
P R E S E N T E**

Certifico que la tesis "**Análisis del proceso de inclusión laboral. Caso CAM # 14 en Jiutepec, Morelos**", elaborada por la alumna **Frida Marlene Pérez Ramos** cumple con los requisitos para obtener el grado de Maestría en Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva.

A T E N T A M E N T E
"Por una humanidad culta"



DR. LEONARDO MANRIQUEZ LÓPEZ
COMISIÓN REVISORA

c.i.p.- Archivo



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS



Facultad de
Comunicación Humana

FACULTAD DE COMUNICACIÓN HUMANA

Secretaría de Docencia

Jefatura de Programas Educativos de Posgrado

Cuernavaca, Morelos, a 14 de diciembre de 2018

ASUNTO: Voto aprobatorio

**CONSEJO INTERNO DE POSGRADO
P R E S E N T E**

Certifico que la tesis "**Análisis del proceso de inclusión laboral. Caso CAM # 14 en Jiutepec, Morelos**", elaborada por la alumna **Frida Marlene Pérez Ramos** cumple con los requisitos para obtener el grado de Maestría en Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva.

ATENTAMENTE
"Por una humanidad culta"

DRA. MARIA GUADALUPE SANTOS CARRETO
COMISIÓN REVISORA

c.i.p.- Archivo



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS



Facultad de
Comunicación Humana

FACULTAD DE COMUNICACIÓN HUMANA

Secretaría de Docencia

Jefatura de Programas Educativos de Posgrado

Cuernavaca, Morelos, a 12 de diciembre de 2018

ASUNTO: Voto aprobatorio

**CONSEJO INTERNO DE POSGRADO
P R E S E N T E**

Certifico que la tesis "**Análisis del proceso de inclusión laboral. Caso CAM # 14 en Jiutepec, Morelos**", elaborada por la alumna **Frida Marlene Pérez Ramos** cumple con los requisitos para obtener el grado de Maestría en Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva.

ATENTAMENTE
"Por una humanidad culta"

MTRO. HECTOR SANTOS NAVA
COMISIÓN REVISORA

c.i.p.- Archivo