



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA
DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

TESINA
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:
PAOLA KARINA ALVARADO ARANA

DIRECTORA
DRA. SOFÍA RIVERA ARAGÓN

COMITÉ TUTORIAL:

Dr. Rolando Díaz Loving
Mtra. Miriam Camacho Valladares
Lic. Nancy Montero Santamaría
Lic. Pedro Wolfgang Velasco Matus





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Agradecimientos

A la Universidad Nacional Autónoma de México por ser mi casa desde la preparatoria y abrirme nuevamente sus puertas en la universidad, siendo ésta testigo de mi crecimiento personal y profesional.

A la Facultad de Psicología por llenarme de sabiduría y hacerme un agente de cambio en la sociedad.

A la Dra. Sofía Rivera Aragón por ser mi guía durante este camino, confiando en mí a veces más que yo misma, y guiarme con gran compromiso y entrega.

A Sandra Alemán por abrirme la visión en el tema de inclusión laboral y motivarme para realizar éste proyecto.

A CONFE por mostrarme que lo normal es un trato normal.

Al Comité Tutorial Dr. Rolando Díaz Loving, Mtra. Miriam Camacho Valladares, Lic. Nancy Montero Santamaría, Lic. Pedro Wolfgang Velasco Matus por confianza en éste proyecto.

A la División de Educación Continua por hacer de éste proceso un camino más claro y en especial a Juan Manuel Gálvez Noguez por compartir su conocimiento en la elaboración de la tesina.

A PRONABES por el apoyo financiero para cursar mis estudios de licenciatura y poder terminar mi proyecto de tesina.

Y agradezco a todas las personas que de una u otra forma estuvieron conmigo en éste proceso y que aportaron su granito de arena, es por eso que a todos y cada uno de ellos les dedico mi esfuerzo, sacrificio y tiempo invertido en este proyecto.

Dedicatorias

A Dios por ponerme en el momento indicado con las personas indicadas.

A mis padres por ser pilares fundamentales en mi vida...

A ti papa por enseñarme el valor del estudio y apoyarme en todo momento para culminar esta etapa tan importante en mi vida.

A ti mamita por ser una ejemplo a seguir y una mujer admirable, por tu amor incondicional, por tus cuidados y estar al pendiente de mí. Por haberme formado con buenos sentimientos y valores durante todos éstos años y confiar en que podía llegar a ser una gran profesionista. Te amo mamita.

A ti hermana mi compañera de infancia por enseñarme la importancia de superar los retos y luchar por tus sueños a pesar de todas las adversidades.

A Mauricio, gracias amor bonito por ser como eres, por permitirme formar parte de tu vida, por presionarme y motivarme para terminar este trabajo y darme fortaleza cuando ya no la tenía, gracias por siempre creer en mí. Te amo

A mi familia a mis tíos y tías, a mis primas y primos en realidad hermanas y hermanos, a mis abuelitos (Victorina, Manuel y Heleodora) por ser personas tan importantes en mi vida y enseñarme día con día lo afortunada que soy por tener una familia tan unida.

A mis amigos de la vida Edith, May, Cynth, Zyan, Rafa, Lalo, Elsa, Perla por compartir tantas experiencias y risas, y siempre estar echándome porras para terminar éste proyecto.

INDICE

Resumen	3
Abstract	3
Introducción	4
1 Capítulo I: Antecedentes de la discapacidad intelectual.....	6
1.1 Historia de la Discapacidad Intelectual.....	6
1.1.1 Historia de la Discapacidad en México	13
1.2 ¿Qué es la discapacidad?	15
1.3 Tipos de Discapacidad.....	18
1.4 Discapacidad Intelectual.....	22
1.4.1 Definición	22
1.4.2 Dimensiones de la discapacidad intelectual	24
1.4.3 Evaluación de la discapacidad intelectual	29
1.4.4 Clasificación.....	32
1.4.5 Etiología de la discapacidad intelectual.....	36
1.4.6 Tratamiento.....	38
1.5 Discapacidad Intelectual en México	40
2 Capítulo II: Inclusión Laboral de personas con discapacidad	43
2.1 Introducción a la inclusión laboral	43
2.1.1 De la Normalización a la Inclusión	44
2.2 Inclusión laboral de personas con Discapacidad	46
2.2.1 Barreras vs. Accesibilidad	48
2.3 Calidad de vida Laboral	52
2.4 Integrantes para la Inclusión Laboral.....	56
2.4.1 Persona con discapacidad.....	56
2.4.2 Familia	57
2.4.3 Empleo con apoyo	58
2.4.4 Sector Empresarial	59
2.5 Inclusión Laboral de personas con discapacidad en México.....	61

2.6	Marco jurídico de las personas con discapacidad	64
2.7	Ventajas de la inclusión laboral de personas con discapacidad	67
3	Propuesta:Manual para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual	70
3.1	Justificación	70
3.2	Objetivo	70
3.3	Paso 1: Compromiso y asignación de responsabilidades.....	71
3.4	Paso 2: Colaboración con Instituciones especializadas en el apoyo al empleo de personas con discapacidad intelectual.....	73
3.5	Paso 3: Análisis de Perfiles de competencia para el puesto	74
3.6	Paso 4: Sensibilización	76
3.7	Paso 5: Reclutamiento y Selección.....	78
3.8	Paso 6: Inducción y Capacitación	80
3.9	Paso 7: Seguimiento y Plan de carrera	82
	Anexos	
	Referencias	

Resumen

Todos los miembros de la sociedad aspiran a encontrar un empleo como parte de su realización personal y profesional, situación que no es diferente para las personas con discapacidad intelectual. En México las personas con ésta discapacidad participan en diferentes actividades, sin embargo son la mayoría las que no tienen la oportunidad de hacerlo, pues aún se ven restringidas por la falta de investigación en la temática, falta de infraestructura accesible, políticas de inclusión y sobre todo por la falta de sensibilización a todos los niveles. Es por eso que esta investigación pretende informar sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en nuestro país y a través de una propuesta sensibilizar y a su vez guiar a las empresas en este proceso.

Palabras Clave: inclusión laboral, discapacidad intelectual, sensibilización

Abstract

Every person in society aspires to find employment as part of their personal and professional fulfillment; this situation is no different for people with intellectual disabilities. In Mexico this minority population participates in different activities, however most of them do not have the opportunity to do it because they are still restricted by the lack of research in the field, lack of accessible infrastructure and inclusion policies, but mainly because there's a lack of sensitization. That is why this research aims to inform on the workplace inclusion of people with intellectual disabilities in our country, sensitizing and giving companies information to guide them throughout the process.

Key Words: workplace inclusion, intellectual disability, sensitization

Introducción

La nueva perspectiva de la discapacidad está basada en los derechos humanos y desde un enfoque ecológico, el cual sugiere que las limitaciones de una persona se convierten en discapacidad sólo como consecuencia de la interacción de la persona con un ambiente que no le proporciona el adecuado apoyo para reducir sus limitaciones funcionales.

Uno de los ambientes importantes para cualquier persona tenga o no discapacidad es el hecho de contar con un empleo que satisfaga sus expectativas y necesidades, sin embargo esta es una situación aún lejana para muchos países en el mundo donde esta población aún se enfrenta a muchos problemas de discriminación.

En México existen 5 millones 739 mil 270 personas donde únicamente 25 de cada 100 personas de éste colectivo tienen la oportunidad de contar con un empleo, el cual no siempre es en igualdad de condiciones y derechos que el resto de la población.

Lo anterior es el reflejo de una cultura asistencialista arraigada durante años, la cual sólo brinda a las personas con discapacidad solución superficial a sus problemas, sin darles la oportunidad de ser independientes y de hacer valer sus derechos.

Es por eso que el presente trabajo tiene como objetivo principal brindar información sobre los diferentes tipos de discapacidad y su inclusión en el ámbito laboral mediante el empleo con apoyo de profesionales como lo es el psicólogo. Pero haciendo énfasis en la discapacidad intelectual ya que como lo menciona Alba y Moreno (2004) a diferencia de las personas con discapacidad motriz o sensorial que en muchas ocasiones pueden conseguir y mantener un empleo mediante adaptaciones del entorno laboral relativamente sencillas, las personas

con discapacidad intelectual requieren en la mayoría de los casos, adaptaciones y cambios más profundos.

El **Capítulo Uno “Inclusión de personas con discapacidad”**, tiene como objetivo mostrar la forma en la que ha evolucionado la forma de hacer partícipe en la sociedad a las personas con discapacidad, habla sobre las barreras a las que se han enfrentado pero también la forma en la que se puede hacer el ambiente más accesible para ellos. Posteriormente se expone de manera puntual los integrantes para lograr una inclusión efectiva y con calidad para las personas con discapacidad. La parte final hace énfasis en la situación que se vive en México, el marco jurídico actual y las ventajas para las empresas que decidan incluir a esta población a su fuerza de trabajo.

El **Capítulo Dos “La discapacidad intelectual”** hace un recorrido por la historia de la discapacidad y los diferentes tipos de discapacidad. Y como propósito principal tiene profundizar en la discapacidad intelectual, su definición, dimensiones, evaluación, etiología y tratamiento, así como la situación que vive esta población en México.

Por último se encuentra la Propuesta **“Manual de procedimientos para la inclusión de personas con discapacidad”** que basada en el estudio del arte plantea siete pasos para la inclusión de personas con discapacidad intelectual en las empresas.

1 Capítulo I: Antecedentes de la discapacidad intelectual

1.1 Historia de la Discapacidad Intelectual

La discapacidad intelectual (DI) no es un fenómeno reciente dentro de la humanidad, al contrario este ha estado presente desde la misma aparición del hombre (Gonzalez, 2003). Y a lo largo de la historia, los seres humanos, han reaccionado de distintas formas ante ella, y es por esto mismo es de igual manera el concepto de discapacidad ha ido evolucionando de acuerdo a la opinión de la sociedad y a las diferentes investigaciones y diagnósticos (Pablo-Blanco & Rodríguez, 2010).

Época Primitiva

En esta época no existe información por escrito que permita hacer un recuento fiel de lo que sucedió, sin embargo se cuenta con evidencias arqueológicas y pictóricas a través de las cuales se puede deducir cómo abordaban este tema las culturas existentes (Planella, 2006).

Fernández (2009) en su artículo Historia, Discapacidad y Valía menciona varios casos de descubrimientos de personas con alguna discapacidad, por ejemplo, comenta que en el año 1908 Marcellin Boule descubre en *La Chapelle-aux-Saints*, al sur de Francia el más célebre neandertal con discapacidad, con una antigüedad de 35.000 a 45.000 años.

El “Anciano” que recibió este apelativo por haber superado en edad, inusual en aquellos tiempos, a sus congéneres que no vivían más allá de los 30 años, tenía artritis, un mal articular degenerativo que afectaba a cráneo, mandíbula, columna vertebral, cadera y pies, así como una fractura de costilla y pérdida generalizada de dientes, acompañado todo ello de abscesos (acumulación de pus en los tejidos

orgánicos internos y externos, provocando inflamación y dolor). La forma de andar y moverse obedecía más a su discapacidad que a cualquier otro motivo.

Lo importante de este caso es que; si bien, prevalecía la supervivencia del más apto, se han encontrado elementos que indican que había preocupación por tratar de incluir a las personas a su contexto social (Aguilar, 2011) ya que en estas condiciones hubiera sido imposible para varios sobrevivir y llegar a la vejez sin la ayuda del resto de individuos del clan. Lo que ha llevado a los expertos a concluir que en ocasiones los neandertales alimentaban y cuidaban a sus miembros con problemas de salud o de edad (Fernández, 2009).

En general de esta época se puede deducir que para que los hombres primitivos pudieran sobrevivir era importante que todos y cada uno de sus miembros desarrollaran una función: cazadores, cuidadores de la cueva, maestros artesanos curtidores las pieles etc. Por lo que las personas con discapacidad también eran útiles para el grupo y desarrollaban “otras capacidades” en beneficio de la comunidad, lo que hacía que pudieran integrarse a la comunidad.

Grecia

Ya desde la literatura griega empiezan a aparecer menciones sobre la discapacidad intelectual. Como un antecedente se puede hacer mención del médico griego Almacenon de Crotón que en el año 500 a.C. aproximadamente describió al cerebro como el órgano encargado de generar e intercambiar ideas, sensaciones y conocimiento. Si bien no profundiza en las funciones de este, es de reconocer su agudeza al descubrir su importancia. Es Hipócrates (460-337 a.C.) el que desarrollan esta idea, cuando dice que existe relación entre las enfermedades del cerebro y los desórdenes mentales (Carlos de Pablo-Blanco, 2010) (Pablo-Blanco & Rodríguez, 2010)

En la actualidad se conoce que las leyes de Esparta y Roma contenían leyes que defendían el exterminio de los niños severamente retrasados (Montes de Oca, 2005). Por otro lado en Oriente, líderes asiáticos importantes como el persa Zoroastro (628-551 a.C.) y el filósofo chino Confucio (551-479 a.C) defendían un trato humano para los retrasados mentales (Pablo-Blanco & Rodríguez, 2010).

Edad Media

Para la edad media, las guerras fueron consecuencia para el estancamiento de la ciencia: la caída del imperio romano y la destrucción de la cultura griega llevaron a la propagación del oscurantismo y de la superstición características de esta época, donde los enfermos mentales eran considerados como criaturas poseídas por el demonio y donde la única cura posible era la tortura o la hoguera. (Pablo-Blanco & Rodríguez, 2010) pero a pesar de ser marginados socialmente la religión los obliga a hacerse cargo de ellos (Montes de Oca, 2005) e incluso si deciden abandonarlos ahora se les exige que se haga delante de las iglesias y no en el campo o en las montañas (Inzua, 2001).

En esta época solo se podían considerar “afortunados” las personas con discapacidad que sirvieron como bufones en la corte (Pablo-Blanco & Rodríguez, 2010) muchos de los cuales se diagnosticarían hoy con discapacidad intelectual Ingalls (1982 en González 2003).

En el año de 1324 sale la Ley *King's Act*, esta ley diferenciaba personas lunáticas de “idiotas”, la primeras eran aquellas personas que pasaban por un periodo transitorio, en cambio las segundas presentaban un estado congénito sin posibilidad de remisión; cuando la persona era catalogada en este segundo rubro, se decía que era incompetente para manejar sus propios negocios por lo que sus propiedades pasaban a la corona, perdiendo para siempre sus posesiones (Pablo-Blanco & Rodríguez, 2010).

A pesar de toda esta situación, ya en esta época *Avicena* (980-1037), el más célebre de los médicos árabes, plantea una clasificación de las enfermedades mentales, en la cual incluye el término *amencia*, para designar el retraso mental (Portuondo, 2004).

Renacimiento

A finales del siglo XIV y principios del siglo XV inicia la época del Renacimiento, en donde regresa el impulso al desarrollo científico y en donde impera fundamentalmente la filosofía humanista. Este giro ayudará a la imposición de un modelo antropocentrista frente al modelo Teo centrista de la Edad Media (Planella, 2006) Constituyéndose el ser humano en el principal objeto de estudios desde la observación y experiencia (Pablo-Blanco & Rodríguez, 2010).

En esta época las definiciones legales del retraso mental incluían actividades de la vida cotidiana de la persona para indicar su nivel de retraso, es por eso que en 1534 Sir Anthony Fitzherbert define a la persona idiota de nacimiento como “aquella persona incapaz de contar o numerar veinte peniques ni decir quien fue su padre o su madre ni su edad...con lo que puede parecer que no tuviere entendimiento de lo provechoso o nocivo para él” , además de crear una lista de habilidades aptitudinales y socioculturales que toda persona adulta que se sometiese a la prueba debía superar (Pablo-Blanco & Rodriguez,2010).

Entre los primeros en utilizar medidas de observación en relación con los enfermos mentales se encuentra Felix Platter (1536-1617) a quien se le otorga el mérito de clasificar todas las enfermedades, incluidas las mentales y de introducir el término de imbecilidad mental con diferentes categorías.

Tiempo después Thomas Wills (1621-1675) anatomista reconocido por sus estudios sobre el cerebro, introduce el termino *morosis* para denominar el Retraso Mental y lo diferencia de la demencia o de la insania (Portuondo, 2004)

Otro acontecimiento importante dentro de esta época fue la aportación de John Locke (1632-1704) filósofo y médico inglés, quien en 1689 por primera vez diferenció el retraso mental de otras enfermedades mentales (Portuondo, 2004).

Siglo XIX

El siglo XIX supuso un cambio en la comprensión de las personas con discapacidad intelectual ya que antes de 1800 los estudios sobre el tema eran de índole biológica u orgánica en donde no se diferenciaba de otros trastornos, como deficiencias sensoriales o enfermedades mentales. Incluso en ocasiones no se diferenciaba del sordomudo, criminal, epiléptico o loco (Pablo-Blanco & Rodriguez, 2010).

Este cambio de paradigma hace que surjan personalidades como Phillipe Pinel quien siguiendo la idea de Locke, inicia una transformación cuando libera de sus cadenas a los pacientes del hospital Bicetre en 1793, elevándolos a la categoría de enfermos, además de motivar a otros autores como William Cullen y Esquirol para proponer los primeros intentos de clasificación de las enfermedades mentales, lo que tiene un gran mérito ya que estas fueron base para las clasificaciones actuales.

Los primeros ensayos surgen de jóvenes que vieron la discapacidad con otros ojos, entendiendo una forma más humana de tratar a las personas con discapacidad e influyendo en el desarrollo de nuevas actitudes e ideas. Por lo que ha esta etapa se le ha denominado “La era del progreso” Sheerenberger (1984 en Pablo-Blanco & Rodriguez, 2010). Entre estos jóvenes entusiastas cabe citar a Itard, Seguin y Howe.

Jean- Gaspard Itard (1775-1838) médico francés, es uno de los primeros en desarrollar aproximaciones habilitadoras y educativas con personas con alguna

discapacidad, guiado por las ideas de Jhon Locke quien defendía que todo lo que un hombre llega a ser está determinado por el ambiente, siendo la base el conocimiento la experiencia. A Itard le fue confiado un niño de 12 años que un grupo de cazadores encontró en los bosques de Aveyron al cual decidió nombrar Víctor, por el interés que mostraba por la letra “o”. Víctor era un niño que no daba muestras de haber recibido alguna educación o de haber tenido contacto humano, por lo que durante 5 años Itard se encargó de educar los sentidos a través de un entrenamiento sistemático. A pesar de que no logro que Victor hablara, Itard pudo comprobar que un niño diagnosticado como “idiota” puede adquirir habilidades sociales si es sometido a un programa educativo. Si bien no obtuvo el resultado que él esperaba este estudio tuvo grandes repercusiones y sin duda constituyó una de las primeras experiencias rehabilitadoras en el campo de la educación de personas con discapacidad intelectual (Gonzalez, 2003).

En 1846 su discípulo Edoard Seguin publica el primer trabajo sobre discapacidad: *“La instrucción fisiológica y moral de los idiotas”* donde explica que es posible entrenar a las personas con discapacidad intelectual a través de un sistema educativo llamado “método fisiológico”. También fundó escuelas y centros para personas con discapacidad, en los cuales demostró que con un entrenamiento apropiado estas personas podían aprender más de lo que se pensaba que fuera posible (Pablo-Blanco & Rodriguez, 2010).

Otro joven entusiasta fue Samuel Howe quien impulso el movimiento institucional en Estados Unidos y en 1850 fundó la primera escuela experimental para discapacitados, la *“Massachusetts School for Idiotic and Feeble-minded”* que fue el impulso para la creación de muchas más instituciones en Europa y Estados Unidos destinadas a “curar” y educar a los discapacitados, pero lamentablemente las escuelas se masificaron y empezaron a aceptar personas severamente discapacitadas, lo que cambió el objetivo principal de estas instituciones convirtiéndose en instituciones de cuidado permanente (Gonzalez, 2003)

Siglo XX

A principios de este Siglo las cosas se complicaron un poco para las personas con discapacidad intelectual, ya que esta población se convirtió en el blanco principal del movimiento eugenésico, que basado en la teoría de Charles Darwin “Darwinismo Social” apoyaban el planteamiento de la selección natural, donde se afirmaba que los discapacitados resultarían destructivos para la especie humana y contrarios a la evolución, por lo que debería permitirse que se extinguieran para que no siguieran degenerando la calidad de la especie humana. Esta teoría fue seguida por Volsin (1893) y más adelante por Goddard, que con sus investigaciones alertaron a la población sobre el peligro del incremento de las personas discapacitadas. Esto tuvo consecuencias negativas para las personas con discapacidad; por un lado el aislamiento y por otro lado la esterilización (Gonzalez, 2003; Lazcano, Rangel & Kats, 2010; Pablo-Blanco & Rodriguez, 2010).

En este siglo también comienza el auge de las pruebas psicométricas con Alfred Binet (1857-1911), cuando en Francia la educación pasa a ser obligatoria para todos los niños del país y le es nombrado para la elaboración de un sistema que midiera la inteligencia y de esta forma se pudiera separar a los niños con algún retraso de los que no presentaban ninguna dificultad de aprendizaje (Lazcano et al., 2010). Para esta tarea Binet se asocia con Teodoro Simon y junto crean la primera escala para la medida de la inteligencia (Escala Binet-Simon). Esta prueba estaba compuesta por una serie de problemas de la vida cotidiana que requerían de un proceso de razonamiento, las cuales estaban organizadas por orden de dificultad ascendente y cada una de estas estaba ligada a la edad, lo cual posteriormente dio lugar al surgimiento del concepto de edad mental y posteriormente al de Coeficiente Intelectual (CI) introducida por William Stern. (1871-1938).

Es así como se puede ver que las primeras décadas del siglo XX no se distinguieron por el progreso en el trato dado a los discapacitados intelectuales, y no es hasta después de los años treinta, como consecuencia de la Grand

Depresión americana cuando cambio el modo de pensar sobre el tema y a regresar la idea de la responsabilidad del gobierno para proporcionar ayuda a los más necesitados y eso incluía a los discapacitados (Romero, 2007).

Pero no fue hasta los años 50 cuando se empieza a notar el cambio de actitud hacia las personas con discapacidad. Se crean asociaciones y organizaciones de padres de niños con alguna discapacidad intelectual, en los cuales se organizan clases especiales y programas específicos (Gonzalez, 2003).

En la década de los 60 el trabajo de Niels Erick Bank– Mikklesen, líder de los servicios daneses para el retardo mental sirvió de gran impulso para la promulgación de la primera ley a favor de las personas con discapacidad en Dinamarca, la cual dio lugar a una política que apoyaba la idea de que las personas con discapacidad intelectual debían lograr una existencia lo más aproximada a la normal (Lazcano et al., 2010).

Para la década de los 70 se reafirma que las personas con discapacidad intelectual tienen los mismos derechos que los demás ciudadanos y por lo tanto a todos los servicios incluyendo la atención médica, psicológica y educativa. A partir de esta década y siguientes se introduce una palabra que representa la orientación actual sobre la discapacidad en general “normalización”, (concepto que se abordará en el capítulo siguiente) lo que significa normalización de servicios y tratamientos para que la vida de las personas con alguna discapacidad sea semejante a la de cualquier otra persona (Gonzalez, 2003).

1.1.1 Historia de la Discapacidad en México

De este lado del mundo, la historia de la discapacidad es totalmente distinta, quienes la padecían eran considerados divinidades y eran sujetos de todo tipo de privilegios y culto religioso por lo que no se limitaba su participación en la sociedad; incluso la discapacidad se le atribuía a fenómenos astrológicos, mitos y castigos divinos

(Montes de Oca, 2005) .Dicho conocimiento se refleja en los vestigios del periodo prehispánico que muestran personas con discapacidad. (Rivero & Tanimoto, 2009).

Durante el Siglo XIX tal vez como consecuencia de la conquista española, se perdió el sentido mítico o mágico otorgado a la discapacidad (Montes de Oca, 2005), en consecuencia, quienes la padecían eran como objeto de diversión callejera, modificándose de manera importante la forma de ver a las personas con discapacidad, dando lugar a nueva estructura social.

Para la época colonial y en el México independiente, las cosas mejoraron un poco y las instituciones de beneficencia principalmente religiosas, atendieron a ciegos, paralíticos y enfermos crónicos, estas acciones obedecían más que a necesidades de los desprotegidos a motivos éticos o ideológicos (INEGI, 2004).

Durante el Siglo XX, se abren hospitales como el Hospital Juárez y General de México con nuevas tendencias en la atención a enfermos con tratamiento más integrales y el manejo particular de sus secuelas. Pero fue hasta mediados del siglo donde las epidemias de poliomielitis obligaron a establecer servicios específicos para las personas con discapacidad, y es por esto que se inician los servicios de rehabilitación funcional (INEGI, 2004).

En 1914 se fundó en Guanajuato la primera escuela para atender a niños con deficiencia mental (Aguilar, 2011).

En el periodo de 1919-1927 comenzaron a laborar en el Distrito Federal grupos de capacitación y experimentación pedagógica para la personas con discapacidad intelectual en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). DGEE-SEP (1985 en Domínguez, 2002)

Para el año de 1935 fue institucionalizada la Educación Especial en México, gracias al Dr. Roberto Solís Quiroga gran promotor de la Educación Especial en América Latina, como resultado de esta propuesta se creó un apartado en la Ley Orgánica de Educación, la cual protegía los derechos de los “deficientes mentales”. En este mismo año se crea el Instituto Pedagógico para atender a niños con Discapacidad Intelectual (Dominguez, 2002) , lo que dio pie a que en 1943 se creará la Escuela Normal de Especialización, permitiendo la formación de nuevos docentes en la materia (Aguilar, 2011).

En 1978 se forma Confederación Mexicana de Organizaciones a favor de las personas con discapacidad intelectual (CONFE), el cual se formó por la inquietud de padres de familia y profesionistas con el interés de formar una red de apoyo y servicios de y para personas con discapacidad y sus familias.

Actualmente el pensamiento y la actitud hacia las personas con discapacidad intelectual se ha reflejado hacia la información y apoyo más tangible en pro de estas personas (Dominguez, 2002).

A través de la historia se puede ver que las personas con discapacidad han sido objeto de discriminación y han tropezado con obstáculos que han impedido su participación en la vida social, económica, política y cultural. Actualmente el pensamiento y la actitud hacia las personas con discapacidad intelectual se ha reflejado en un apoyo más tangible en pro de estas personas sin embargo el cambio de actitud aún no es total, ya que la sociedad aún no está completamente preparada para integrar a las personas que presentan alguna diferencia evidente.

1.2 ¿Qué es la discapacidad?

El CONADIS (Consejo Nacional para el desarrollo y la inclusión de personas con discapacidad) coincide en la definición que propone la (*Convención sobre los*

Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU).¹ (ONU, 2006) en su artículo 1 en el cual reconoce que una persona con discapacidad es aquella que tenga alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

La Clasificación Internacional de la Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía (ICIDH), define a la discapacidad como cualquier restricción o falta de capacidad (aparecida como consecuencia de una anomalía) para llevar a cabo una actividad determinada.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS 2011) plasmado en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud CIF (2001) la discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación.

Para este trabajo se tomará en cuenta esta última definición, ya que a diferencia de la definición de la Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía (ICIDH) versión anterior del CIF enfatiza el hecho de que los factores ambientales juegan un papel importante en la discapacidad.

De acuerdo a la CIF los problemas del funcionamiento humano se categorizan en tres áreas interconectadas mencionadas anteriormente:

Deficiencias: Se refieren a problemas en la función corporal o alteraciones en la estructura corporal, por ejemplo, parálisis o ceguera.

¹ La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo fueron aprobados el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, y quedaron abiertos a la firma el 30 de marzo de 2007. La Convención se concibió como un instrumento de derechos humanos con una dimensión explícita de desarrollo social. En ella se adopta una amplia clasificación de las personas con discapacidad y se reafirma que todas las personas con todos los tipos de discapacidad deben poder gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Limitaciones a la actividad: Es la dificultad en ejecutar actividades, por ejemplo, caminar o comer.

Restricciones a la participación: Son problemas que involucran cualquier área de la vida, por ejemplo, ser discriminados en el empleo o en el transporte.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

Estas definiciones no hacen énfasis en la discapacidad como las deficiencias físicas, mentales, sensoriales o intelectuales permanentes sino a las barreras físicas y de actitud que la sociedad impone. Son estas más que cualquier discapacidad las que limitan a las personas a que participen libremente en todas las actividades en igualdad de condiciones (IMSS, 2013).

El presente trabajo pretende apoyar la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual; por eso es importante familiarizarse con el uso del término apegado a la Convención: **personas con discapacidad**. (STPS, 2012) es por eso que debe evitarse usar términos como:

Discapacitado: Este término excluye a la persona, y una persona lo sigue siendo independientemente de su discapacidad, edad, origen étnico o cualquier otra condición.

Inválido: Este término es peyorativo, ya que al usarlo se hace referencia a que la persona no tiene valor alguno.

Impedido: Este término fue utilizado por la OIT cuando se terminó la Primera y la Segunda Guerra Mundial haciendo referencia a que una discapacidad impedía a la persona satisfacer sus necesidades. Pero esto ya no aplica con el nuevo paradigma donde las barreras se encuentran en el contexto y no en la persona.

Minusválido: La etimología de esta palabra puede implicar infravaloración: minus: menos y validus valor: Menos Valor.

Incapacitado: Este término en el contexto de la seguridad social está relacionado con incapacidad. Una persona puede estar de incapacidad sin que sea una persona con discapacidad en la concepción actual, además visto desde la etimología puede ser peyorativo decir que alguien no está capacitado para hacer algo.

Persona con capacidades diferentes o capacidades especiales: Este término puede pensarse como el más apropiado o “políticamente correcto” sin embargo todas las personas tienen capacidades diferentes independientemente de presentar o no una discapacidad. Además de acuerdo a la concepción actual donde el contexto juega un papel muy importante, en este nombre se le da más peso a la persona.

1.3 Tipos de Discapacidad

De acuerdo con el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de personas con Discapacidad (CONADIS, 2012) nos encontramos en un proceso de transición en el que la atención de las personas con discapacidad debe dejar de ser un tema de atención médica únicamente y obedecer a una perspectiva de derechos humanos, con el fin de lograr su plena inclusión en todos los ámbitos.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) adopta esta nueva visión por lo que utiliza un lenguaje totalmente neutral y no distingue entre tipo y causa de discapacidad.

Sin embargo para dar un ejemplo amplio de las discapacidades que pueden existir tomaremos en cuenta las definiciones mencionadas en el Glosario de Términos sobre discapacidad (2008) las cuales pueden servir para entender las diferencias entre las distintas deficiencias y las discapacidades que originan.

Estas definiciones obedecen a un modelo exclusivamente médico de la discapacidad y debajo de cada una de ellas se explicará la manera adecuada de dirigirse a cada una de las personas con discapacidad de acuerdo al Programa Institucional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad del IMSS; con la finalidad de que esta clasificación constituya una herramienta útil para plantear la intervención dentro de las actividades empresariales.

Discapacidad Física o Motriz

Es la secuela de una afección en cualquier órgano o sistema corporal. Una persona con discapacidad motriz puede tener ausencia o parálisis de uno, dos o las cuatro extremidades.

De acuerdo IMSS (2013) la manera adecuada para dirigirse a una persona con discapacidad motriz es:

Si la persona con discapacidad motriz usa muletas, bastón o andadera:

- Preguntarle si necesita ayuda, si la acepta, pídele que te explique lo que debes hacer y cómo.
- No tocar sus muletas o andadera, a menos que te lo pida.
- No tomarlo de los brazos cuando se traslade, a menos que lo pida.
- No apresurarlo, hay que evitar empujones. Nunca separarlo de sus muletas.
- Darle preferencia en filas, ya que resulta cansado esperar por un largo rato.

Si la persona con discapacidad motriz usa silla de ruedas:

- Preguntar si quiere ayuda.
- En caso de tener que cargar la silla, (lo que no es lo más adecuado, debe haber accesibilidad para todos) debe de hacerse entre dos o más personas y en la forma que la persona con discapacidad lo indique.
- No dejar objetos encargados o colgados en su silla, no es un mueble.
- No empujar a la persona en silla de ruedas, a menos que ella o él lo pida.

Discapacidad Mental

Las personas con discapacidad mental presentan una alteración o deficiencia en el sistema neuronal que afecta su forma de pensar, sus sentimientos, su humor, su habilidad de relacionarse con otros y su comportamiento (Depresión, esquizofrenia, trastornos generalizados del desarrollo, Trastorno Obsesivo Compulsivo (TOC), entre otros.

La manera adecuada para dirigirse a una persona con discapacidad mental es:

- Dirigirse a la persona con discapacidad mental con respeto.
- Saludarla de la manera habitual.
- Hacerle preguntas cortas.
- Confirmar que entendió lo que se le dijo.
- Siempre tomar en cuenta su opinión y como se siente

Discapacidad Sensorial

La discapacidad Sensorial se refiere a la discapacidad Auditiva y discapacidad visual.

Discapacidad Auditiva

Es la restricción en la función de la percepción de los sonidos externos. Si la persona no percibe ningún sonido se le llama persona con sordera total. Si la pérdida de la audición es de superficial a moderada se les denomina persona hipoacúsica, estas personas tienen la posibilidad de utilizar aparatos auditivos para mejorar su recepción de sonidos.

La manera adecuada para dirigirse a una persona con discapacidad auditiva es:

- Poner atención y tratar de comprender lo que dice.
- Hablar de frente y articular las palabras en forma clara y pausada.
- Evitar taparse la boca o voltear cuando la persona con discapacidad auditiva está tratando de leer los labios.
- Si no se entiende lo que la persona con discapacidad auditiva está tratando de decir, pedirle que lo repita, no pretender como que se entiende.

Discapacidad Visual

Es la deficiencia del sistema de la visión, las estructuras y funciones asociadas con él. Es una alteración de la agudeza visual, campo visual, motilidad ocular, visión de los colores o profundidad, que determinan una deficiencia de la agudeza visual, y se clasifica de acuerdo a su grado.

La manera adecuada para dirigirse a una persona con discapacidad visual es:

- Usar regularmente las palabras ver, mirar, observar, etc. No existen palabras tabú para las personas con discapacidad visual.
- Cuando la persona con discapacidad visual tenga perro guía, no lo separarlo de éste, ya que representa sus ojos y su seguridad.
- Prestar ayuda, siempre y cuando esta sea pedida por la persona.
- Eliminar obstáculos para crear ambientes sin riesgos (puertas semi-abiertas, objetos tirados en el suelo, cables de corriente, macetas, entre otros).

Discapacidad Múltiple

Presencia de dos o más discapacidades física, sensorial, intelectual y/o mental. En este caso la persona requiere el apoyo conjunto de las discapacidades que presente para que pueda adaptarse a su entorno.

1.4 Discapacidad Intelectual

Las personas con discapacidad intelectual son el tema central de este trabajo por lo que se ahondará en este tipo de discapacidad; su definición, dimensiones, evaluación, etiología, clasificación y tratamiento.

1.4.1 Definición

De acuerdo con la Asociación Americana del Retraso Mental (AARM, 2002) denominada hasta hace pocos años Asociación Americana de discapacidades Intelectuales y de Desarrollo (AAIDD), la discapacidad intelectual se caracteriza por “limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa que se manifiesta en habilidades adaptativas: conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años” (pág. 57).

La definición anterior indica que para que una persona pueda ser considerada con discapacidad intelectual debe cumplir los siguientes tres criterios (Gonzalez, 2003):

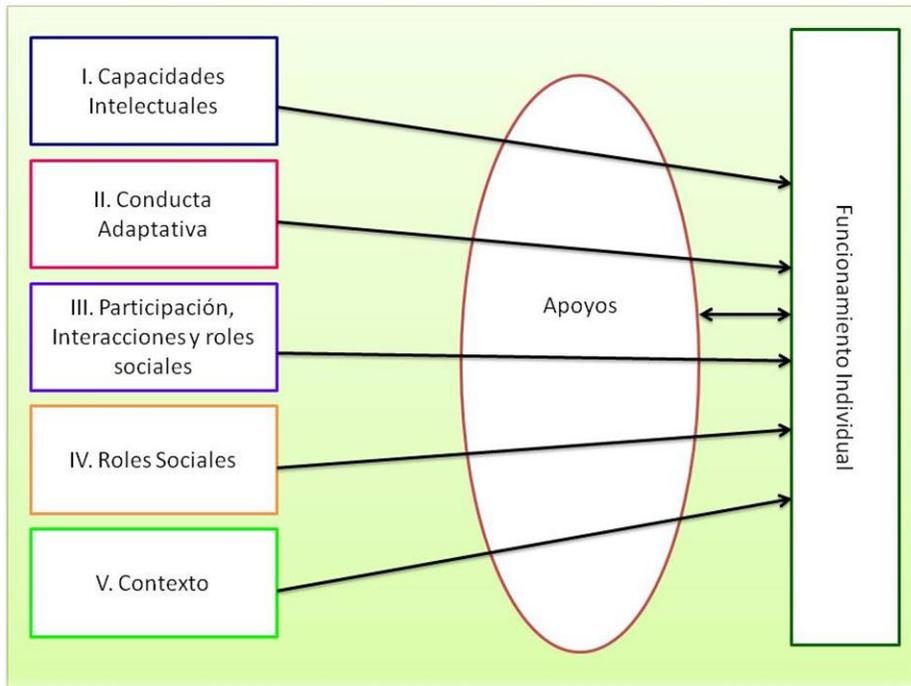
- ❖ Limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual: El funcionamiento intelectual se determina de acuerdo al nivel de Coeficiente Intelectual (CI) el cual se obtiene a través de uno o varios *tests* de inteligencia, los cuales deben de tener en cuenta el contexto cultural, lingüístico y social de la persona evaluada. Además de que esta debe ser contrastada con pruebas adicionales de distinta procedencia.

- ❖ Limitaciones en la conducta adaptativa: Un funcionamiento intelectual limitado no es suficiente para el diagnóstico, este debe coexistir con limitaciones en habilidades adaptativas.
- ❖ La discapacidad se manifiesta antes de los 18 años de edad.

Esta definición cambia la concepción de discapacidad intelectual, donde está ya no es contemplada como un rasgo absoluto de la persona si no que es una expresión de la interacción de la persona, con sus capacidades intelectuales y sus habilidades adaptativas y su entorno (Gonzalez, 2003), además de lograr que la definición no sea, simplemente, una forma de clasificación sino un concepto dinámico y abarcador que abra las puertas a un trato incluyente (Dominguez, 2002).

El modelo teórico de la Discapacidad intelectual actualmente está formado por cinco dimensiones, ya que debido a este cambio de perspectiva, con la que coinciden la Asociación Internacional para el Estudio Científico sobre la Discapacidad Intelectual (IASSID) Y la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la discapacidad y Salud (CIF), en la última revisión (Luckasson R. et al., 2002) se aumentó una Quinta dimensión que integra la participación, interacción y red social, (Katz & Lazcano-Ponce, 2008) la cual refleja la comprensión actual de multidimensionalidad del retraso mental y el rol fundamental que desempeñan los apoyos en el funcionamiento de la persona, como muestra la (Figura 1) cada una de las dimensiones tiene una influencia sobre la persona, la cual está mediada por los apoyos de los que la persona disponga; y a su vez la necesidad de apoyos puede recíprocamente influenciar en el funcionamiento (AARM, 2002).

Figura 1. *Modelo Teórico del Retraso Mental*



Fuente: (AARM, 2002)

1.4.2 Dimensiones de la discapacidad intelectual

El enfoque multidimensional de la AARM (2002) ayuda a tener una perspectiva más amplia, ya que esta abarca la conceptualización de la discapacidad intelectual, el reconocimiento de la multidimensionalidad de la conducta, y lo más importante hace énfasis en las necesidades de apoyo del individuo.

Las cinco dimensiones actuales son las siguientes:

1.- Dimensión I: Capacidades Intelectuales

Evaluar la inteligencia es algo fundamental en el diagnóstico de la discapacidad intelectual. Luckasson R. et al., (2002) definen la inteligencia como la capacidad mental general, que incluye el razonamiento, la planificación, la solución de problemas, el pensamiento abstracto, la comprensión de ideas complejas, la rapidez de aprendizaje y el aprender de la experiencia. Dicha definición dice que la inteligencia no es simplemente lo que aprendemos en la escuela o en los libros sino una que es una capacidad más amplia y profunda de conocer nuestro entorno (AARM, 2002).

Como se mencionó anteriormente el criterio que se utiliza para medir el funcionamiento intelectual sigue siendo el de CI inferior a dos desviaciones típicas por debajo de la media obtenidos por instrumentos de evaluación apropiados. Pero este criterio no es suficiente para el diagnóstico, es necesario que se considere en relación con las otras cuatro dimensiones.

2.- Dimensión II: Conducta Adaptativa

La conducta adaptativa es el conjunto de habilidades conceptuales, sociales o prácticas que han sido aprendidas por las personas para funcionar en su vida diaria (Luckasson R. et al., 2002). Como se mencionó en la definición; para poder diagnosticar a una persona con discapacidad intelectual deben de existir limitaciones en alguno o en los tres dominios de habilidades adaptativas (Ver Tabla 1), la cual determinará el funcionamiento real de la persona, tomando en cuenta que las limitaciones en esta capacidad son las que más impacto van a tener en su funcionamiento, puesto que determinarán qué tan capaces pueden ser para responder a las demandas impuestas por el entorno o imprevistos que puedan presentarse (Pablo-Blanco & Rodriguez, 2010).

Es importante mencionar que la evaluación debe ser tanto de las capacidades como de las limitaciones que presenta el individuo en los tres dominios

(conceptual, social y práctico), además de tener en cuenta los ambientes comunitarios, culturales y los estándares existentes de acuerdo a su edad (Ver Tabla 2).

Tabla 2.

Ejemplos de habilidades conceptuales, sociales y prácticas

Conceptual	Social	Práctica
<ul style="list-style-type: none"> • Lenguaje (receptivo y expresivo) • Lectura y escritura • Conceptos de dinero • Autodirección 	Interpersonal Responsabilidad Autoestima Credulidad (probabilidad de ser engañado o manipulado) ingenuidad Sigue las reglas Obedece las leyes Evita la victimización	Actividades de la vida diaria * Comida * Transferencia / movilidad * Aseo * Vestido Actividades instrumentales de la vida diaria Preparación de comidas * Mantenimiento de la casa * Transporte * Toma de medicinas * Manejo del dinero * Uso del teléfono Habilidades ocupacionales Mantiene entornos seguros

Fuente: Verdugo, 2003

3.- Dimensión III: Participación, Interacciones y Roles Sociales

Esta dimensión es clave para este trabajo ya que habla de la importancia del entorno y la manera en la que una persona con discapacidad intelectual se desenvuelve en ellos.

Como entorno se entiende aquellos lugares específicos donde la persona, actúa, aprende, se desarrolla y socializa (Pablo-Blanco & Rodríguez, 2010) entre más

positivo sea este entorno, más fácil le será al individuo crecer, desarrollarse y tener mayor bienestar. (AARM, 2002). Para las personas con discapacidad intelectual un ambiente así, debe ser con personas de su misma edad, consistentes con la diversidad cultural y lingüística, ya que es en lugares con estas características donde pueden sentirse incluidos, con roles sociales apreciados y con relaciones e interacciones sociales normalizadas.

Otro concepto importante dentro de esta dimensión es la participación, la cual se define como: *“la capacidad real y efectiva, del individuo o de un grupo de tomar decisiones sobre asuntos que directa o indirectamente afectan a sus actividades en la sociedad y, específicamente, dentro del ambiente en que trabaja”* Gymarmati (1992 en Pablo-Blanco & Rodriguez, 2010 pag.48). Esto quiere decir que la participación implica el que la persona con discapacidad se sienta parte de algo, que tenga la oportunidad de intervenir en las actividades que sean de su interés, y no sólo como parte de un método, si no como un derecho que poseen todas las personas.

Por último el rol social se entiende como aquella conducta que se espera de las personas de acuerdo a su edad, estatus y el contexto en el que se desenvuelve, por lo que tener un rol social valorado dentro del puesto de trabajo, escuela, diversión, comunidad, supone un objetivo para cualquier persona tenga o no discapacidad.

La interacción y participación activa del individuo en las actividades de su vida cotidiana, se evalúan a través de la observación, la falta de ellas puede deberse a que no exista disponibilidad y accesibilidad de recursos, acomodaciones y servicios, lo que muy probablemente limitará el logro de roles sociales valorados. (AARM, 2002).

4.- Dimensión IV: Salud (Física, mental, etiología)

Según la (OMS, 2013) salud es “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Esto es relevante debido a que la salud física y mental tiene influencia de manera importante en las otras cuatro dimensiones, además la (AARM, 2002) menciona que las personas con discapacidad intelectual pueden tener dificultad para reconocer problemas físicos o mentales, comunicar síntomas y sentimientos, gestionar su atención y comprender planes de tratamiento.

La etiología se analiza desde una perspectiva multifactorial, compuesta por cuatro factores de riesgo: biomédico, social, comportamental y educativo. Y se relaciona con tres niveles de prevención: primaria, secundaria y terciaria.

5.- Dimensión V: Contexto (Ambientes y cultura)

Esta dimensión al igual que la Dimensión III tiene una gran relevancia para el tema que nos ocupa, ya que habla acerca del contexto en el que vive y se desarrolla diariamente la persona con discapacidad intelectual.

El contexto es el conjunto de situaciones interrelacionadas que las personas viven en su vida cotidiana, y de acuerdo al Manual de la AARM, el cual se basa en la teoría de Bronfenbrenner, el contexto engloba al menos tres niveles diferentes en base al grado de proximidad:

- **Microsistema:** Se refiere al ambiente social inmediato, incluyendo a la persona, la familia y/u otras personas cercanas.
- **Mesosistema:** Hace referencia al vecindario, comunidad o las organizaciones que proporcionan servicios o apoyo.

- **Macrosistema:** Se refiere a los valores culturales y políticos de una sociedad, poblaciones amplias, del país, los modelos económicos.

Un entorno saludable debe proveer a la persona con DI apoyos y oportunidades (Educación, empleo, vivienda, servicios de ocio y la oportunidad de acceder a aprendizajes funcionales significativos) siempre basados en los principios de inclusión y equidad y de esta manera mejorar su bienestar, y promocionar su estabilidad (AARM, 2002).

El concepto de apoyos es básico en esta dimensión, ya que el ambiente tiene gran influencia en el individuo, y si esta dota al individuo de apoyos centrados en la persona, ayudaría significativamente a la reducción de limitaciones funcionales y de la actividad.

En resumen, cada una de las dimensiones trabaja en conjunto, así que cada una de las cinco dimensiones deben de ser consideradas a la luz de las otras cuatro, y la relevancia de cada una de ellas dependerá si son consideradas con propósitos de diagnóstico, clasificación o planeación de apoyos.

1.4.3 Evaluación de la discapacidad intelectual

Para cualquier evaluación es importante medir de manera sistemática los logros que se vayan obteniendo de una determinada intervención de acuerdo a los criterios prefijados (Pablo-Blanco & Rodríguez 2010).

Evaluar es fundamental, ya que permite adaptar, agregar o modificar estrategias, con el objetivo de satisfacer las necesidades específicas de cada persona, siempre teniendo en cuenta su cultura, edad y grupo de pertenencia.

De acuerdo con González (2003) desde el nuevo enfoque de evaluación, se evita que el CI tenga un valor exagerado para determinar el nivel de discapacidad, y a su vez que se centre más la atención en la relación de las necesidades personales y los tipos e intensidad de apoyos adecuados. Para hacer un adecuado diagnóstico es importante seguir un proceso de tres fases diferentes: diagnóstico, clasificación y planificación de apoyos.

Fase 1: Diagnóstico

Establece un diagnóstico diferencial de la discapacidad intelectual, para lo que son necesarios los siguientes criterios (Verdugo, 2003).

- Limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual (CI menor de 70-75)
- Limitaciones significativas en la conducta adaptativa
- Aparición de ambas condiciones antes de los 18 años.

Fase 2: Clasificación y Descripción

En esta fase se identifica y describe a la discapacidad de acuerdo a los puntos fuertes y debilidades en cada una de las cinco dimensiones, con el principal objetivo de establecer apoyos que favorezcan el óptimo funcionamiento de la persona como individuo específico dentro de un contexto concreto (Verdugo, 2003).

- Dimensión I : Capacidades intelectuales
- Dimensión II: Conducta adaptativa
- Dimensión III: Participación, Interacción y Roles Sociales
- Dimensión IV: Salud (física, mental y etiología)
- Dimensión V: Contexto (ambiental y cultural)

Fase 3: Planeación de apoyos

A esta tercera fase, se le dará más énfasis, ya que de acuerdo al capítulo 1, la inclusión laboral de personas con discapacidad, está influida en gran medida por la cantidad de apoyos que reciba, los cuales pueden provenir de diferentes fuentes, ya sea uno mismo, otras personas, la tecnología o los servicios, es por eso que esta última fase de evaluación termina con la identificación de los apoyos necesarios, la intensidad de los mismos y la persona responsable de proporcionar el apoyo que se requiere en cada una de las nueve áreas de apoyo. El proceso de evaluación y planificación de los apoyos se compone de cuatro pasos.

1.- Identificar ¿Qué áreas son relevantes de apoyo para cada persona entre las nueve áreas?

- Desarrollo Humano
- Enseñanza y Educación
- Vida en el Hogar
- Vida en la comunidad
- Empleo
- Salud y Seguridad
- Conductual
- Social
- Protección y defensa

2.- Identificar ¿Qué actividades de apoyo son relevantes para cada una de las áreas identificadas anteriormente?

3.- Valorar el nivel e intensidad de las necesidades de apoyo

4.- Escribir un plan individualizado de apoyos.

Realizar un perfil de apoyo es muy importante, ya que brinda la información necesaria para diseñar programas que permitan que la persona participe en el mayor grado posible en actividades educativas, sociales, recreativas y laborales, lo que favorecerá su inclusión (Gonzalez, 2003). Y al igual que se evalúa las capacidades y limitaciones de la persona, de igual manera debe de ser evaluado el entorno que proporciona los apoyos y detectar si estos están siendo facilitadores que fomenten estabilidad o inhibidores que restrinjan el bienestar. (Pablo-Blanco & Rodríguez, 2010).

En la actualidad hay una creciente creencia de que una acertada aplicación de los apoyos puede mejorar las capacidades funcionales de las personas con discapacidad intelectual, ya que prometen proporcionar bases más naturales, eficientes y continuadas para mejorar los resultados personales. (AARM, 2002) y esto repercute en todos los ámbitos de su vida: educación, familia, empleo y vida en comunidad.

1.4.4 Clasificación

La discapacidad intelectual es fluida, continua, y cambiante dependiendo de las limitaciones funcionales de la persona y de los apoyos disponibles en su entorno (AARM, 2002). Por lo que su clasificación debe ser cuidadosa y no considerarse como inamovible.

En la actualidad es importante que los sistemas de clasificación de la DI se utilicen con el objetivo de **“favorecer el progreso en diferentes ámbitos en los que las personas con discapacidad viven: educación, empleo, servicios de salud mental y otros”** Fidler y Hodapp (1998 en Navas, Verdugo & Gomez, 2008) (pag.145), de lo contrario se podría caer en el error de etiquetar a la persona, insinuando que la discapacidad intelectual es una cualidad estática de la persona, lo que podría limitar las posibilidades de mejora (Gonzalez, 2003), es por eso que Navas et al. (2008), recomiendan reducir el empleo de las clasificaciones a los

contextos en los que sea estrictamente necesario y colocar a la persona en primer plano y desde ahí abordar los problemas que se deriven de su discapacidad.

La (AARM, 2002) para apoyar la idea de la discapacidad como una condición multidimensional, además de tomar en cuenta la clasificación en base al CI, también desarrollo un sistema de clasificación basado en cuatro niveles de intensidad , dependiendo de los apoyos requeridos para mejorar el funcionamiento de la persona con discapacidad intelectual. Las clasificaciones son las siguientes:

A) Clasificación según el nivel de Coeficiente Intelectual

La Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales del Desarrollo (AAIDD), la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud (CIE-10), y el Manual de Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-IV); coinciden los siguientes cuatro niveles basados en el grado de insuficiencia Intelectual:

- Discapacidad intelectual leve: (CI de 70 a 50/55), Constituye el grupo más numeroso con 85% de toda la población con discapacidad intelectual. La mayoría de las personas alcanzan una independencia completa para el aseo de su persona, aunque su desarrollo suele ser más lento de lo normal. Algunas personas suelen presentar algunas dificultades en las actividades escolares, aprendiendo actividades académicas hasta 6to de Primaria. En la vida adulta pueden adquirir habilidades sociales con una autonomía mínima para integrarse en el mundo laboral y solo necesitar orientación y supervisión cuando se encuentren sometidos a situaciones de estrés, pero en general pueden vivir satisfactoriamente en la comunidad sin que se le note su discapacidad.
- Discapacidad Intelectual moderada: (CI de 50/55 a 40/35), Afecta a un 10% de la población con discapacidad intelectual. Suelen adquirir habilidades durante los primeros años de niñez, atender su propio cuidado personal y

desplazarse independientemente por lugares familiares, aunque su desarrollo suele ser muy pobre. Durante la etapa escolar progresan hasta alcanzar el 2do o 3ero de primaria. En el ámbito laboral pueden realizar trabajos prácticos semicualificados, si las tareas están cuidadosamente estructuradas y tienen supervisión de otras personas. Al igual que en las personas con discapacidad leve suelen requerir orientación bajo situaciones de estrés, pero la mayoría de ellos se adaptan bien a la comunidad.

- Discapacidad Intelectual Grave: (CI de 40/35 a 25/20) Incluye del 3- 4% de las personas con discapacidad. Tienen un desarrollo motor y del lenguaje expresivo mínimo. En el ámbito escolar generalmente aprenden a hablar y adquieren habilidades de higiene, autoprotección e independencia personal. Laboralmente pueden realizar tareas simples con una supervisión estrecha. En su mayoría si no presentan alguna otra discapacidad asociada, pueden adaptarse bien a la comunidad.
- Discapacidad Intelectual Profunda: (CI Inferior a 20/25) Representan el 1-2% de la población con discapacidad intelectual. La mayoría cuenta con una enfermedad neurológica identificada que explica su discapacidad. Tienen un mínimo funcionamiento sensoriomotor por lo que necesitan ayuda para realizar cualquier actividad de la vida cotidiana. Necesitan un ambiente sumamente estructurado con ayudas y supervisión constante. En el ámbito escolar pueden mejorar su desarrollo motor, habilidades de comunicación y el cuidado personal. En la edad adulta pueden realizar tareas simples en centros protegidos y con estrecha supervisión.

Es importante hacer énfasis en que dentro de los niveles existe gran variabilidad, y aunque se intenten clasificar en un nivel, cada persona con discapacidad intelectual cuenta con diferentes aptitudes y habilidades, ninguna persona con o sin discapacidad intelectual es idéntica a otra (Gonzalez, 2003).

Roberto Martín I, un ciudadano neozelandés, miembro del consejo de Inclusión Internacional y Federación mundial de organizaciones de personas con discapacidad intelectual y sus familias y auto-defensor con discapacidad intelectual lo define de manera clara y sencilla. (Samaniego, Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica, 2006):

Yo soy una persona con discapacidad, pero la discapacidad no define quien soy yo.

Yo soy

Un esposo

Un amigo

Un empleado

Un contribuyente

Un miembro del directorio

A) Clasificación según la intensidad de apoyos necesarios

Según la AARM (2002) los apoyos son: **“recursos y estrategias destinados a promover el desarrollo, la educación, los intereses y el bienestar personal, ya incrementar el funcionamiento individual”** (pag.179), los cuales no son directamente comparables con los niveles de discapacidad, ya que estos se basan en las posibilidades y limitaciones de las personas en las nuevas áreas (de las que ya se habló anteriormente), estos apoyos son modificables y reevaluables. (Gonzalez, 2003).

La intensidad de apoyos varía en función de las personas, las situaciones y fases de la vida.

Se distinguen cuatro tipos de apoyo (ILEG):

- **Intermitente:** Apoyo “cuando sea necesario”. Se da de manera episódica, generalmente durante transiciones difíciles de la persona, pero estos son de duraciones cortas. Pueden ser de alta o baja intensidad.
- **Limitados:** Estos apoyos se caracterizan por tener consistencia a lo largo del tiempo, son por tiempo limitado pero sin naturaleza intermitente, puede ser para (preparación para el empleo, transición de escuela a vida adulta, etc.).
- **Extensos:** Este tipo de apoyos se caracterizan por su regularidad en al menos algunos ambientes y sin limitación temporal.
- **Generalizados:** Apoyos caracterizados por su constancia, elevada intensidad y provisión en diferentes ambientes; pueden durar toda la vida.

1.4.5 Etiología de la discapacidad intelectual

La (AARM, 2002) señala que la etiología es un constructo multifactorial, en donde cuatro categorías (biomédicos, sociales, conductuales y educativos) interactúan a lo largo del tiempo, tomando en cuenta tanto la vida del individuo como entre generaciones de padres e hijos. La etiología tiene como objetivo describir todos los factores de riesgo que contribuyen al funcionamiento del individuo, estas a su vez pueden ser factor causal en diferentes momentos: prenatal, perinatal y posnatal.

Los cuatro factores causales son los siguientes:

Biomédicos

Están relacionados con procesos biológicos como lo son trastornos genéticos, hereditarios.

Los trastornos genéticos están asociados a alteraciones cromosómicas; la más común es la que presentan las personas con Síndrome de Down, causado por

trisomía del cromosoma 21 o por translocación de los cromosomas 21 y 15. Pero también existen otras condiciones cromosómicas menos frecuentes como el Síndrome del cromosoma "X" frágil, síndrome de Rett; entre otras patologías de muy escasa frecuencia (Katz & Lazcano-Ponce, 2008).

Los factores hereditarios pueden ser causados por condiciones como la fenilcetonuria, enfermedad por depósito de glucógeno, galactosemia, enfermedad de Tay-Sachs entre otras, las cuales pueden ser diagnosticadas fácilmente si se realiza el tamiz metabólico neonatal, de lo contrario hay riesgo importante al no detectar estos factores causales de la discapacidad intelectual (Katz & Lazcano-Ponce, 2008).

También pueden ser factor de riesgo biomédico, la malnutrición, trastornos degenerativos, Lesiones al momento del nacimiento, trastornos metabólicos, tóxicos o infecciosos, complicaciones en el embarazo, edad parental, entre otros.

Sociales

Son los factores que se relacionan con la interacción social y familiar. (Katz & Lazcano-Ponce, 2008) Katz & Lazcano Ponce (2008) defienden que existe una relación significativa entre pobreza y discapacidad intelectual, la cual puede deberse a dos procesos distintos. La primera hace la asociación con pobreza y la exposición a una gama amplia de factores ambientales y psicosociales como lo son: desnutrición, falta de acceso a cuidados prenatales, perinatales y postnatales, inestabilidad familiar, mala calidad en la atención natal por parte de cuidadores o profesionales de la salud, bajo nivel de estimulación, maltrato infantil. Y la segunda es que las personas con discapacidad intelectual incrementan los gastos en la familia de manera importante por lo que puede ser un factor importante para alcanzar niveles de pobreza.

Si bien la condición socioeconómica no es determinante, un nivel socioeconómico bajo aumenta las probabilidades de que esta se convierta en causa y consecuencia de la discapacidad intelectual.

Conductuales

Son los factores que se relacionan con posibles comportamientos causales como lo son: uso de drogas por los padres, inmadurez parental, rechazo parental de cuidados, abandono parental del niño, abuso infantil, violencia doméstica (AARM, 2002).

Educativos

Este factor está relacionado con la disponibilidad de apoyos educativos que promuevan el desarrollo mental y de habilidades adaptativas. Los factores de riesgo son: Falta de apoyos para la paternidad, Discapacidad cognitiva sin apoyo por parte de los padres, falta de información sobre servicios de intervención después del alta médica, deficiencias parentales, diagnóstico tardío, inadecuados servicios de intervención temprana, inadecuados servicios educativos especiales e inadecuado apoyo familiar (AARM, 2002).

La etiología es muy importante para el diagnóstico y la clasificación de la discapacidad intelectual, y entre otras cosas el conocer los factores causales de esta puede permitir una intervención apropiada para reducir o prevenir el retraso mental.

1.4.6 Tratamiento

La discapacidad intelectual no es una enfermedad, por lo tanto no es algo que “se cure”(FEAPS). así que el tratamiento deberá ir enfocado a reducir las limitaciones

funcionales y de la actividad, a través de apoyos centrados en la persona (AARM, 2002).

También es fundamental tomar en cuenta su nivel intelectual, la capacidad que tenga para adaptarse al medio ambiente, y de mayor importancia: la forma en la que los padres reaccionen ante la situación, ya que por ser una alteración del desarrollo; entre más temprana sea la intervención, existe mayor probabilidad de que la persona alcance su máximo potencial (Katz & Lazcano-Ponce, 2008).

Ninguna persona con discapacidad es igual a otra, lo que lleva a la necesidad de una Planificación Individualizada de Apoyos (PIA) para hacer frente a las necesidades específicas de cada persona. En este programa primero se evalúa de manera general cada una de las nueve áreas de apoyo y posteriormente se seleccionan las habilidades más significativas para incluirlas en el PIA, la cual incluye las habilidades que se van a abordar, la modalidad de apoyo de acuerdo a cuatro parámetros (intensidad, tipo, frecuencia y tiempo) para finalmente establecer acciones o programas que se deben implementar y quien las llevará a cabo. (Pablo-Blanco & Rodríguez, 2010), es por ello que en esta planeación deben intervenir tanto las instituciones u organismos a los que pertenezca la persona con discapacidad intelectual, como la propia persona, familia y amigos (AARM, 2002).

De acuerdo con la Asociación Europea para la Salud Mental en la Discapacidad Intelectual (2010) la persona y su entorno son el punto central de tratamiento, por un lado los apoyos enfocados en la persona enfatizan el crecimiento personal, las elecciones, decisiones y metas individuales, y por el otro lado el enfoque ecológico subraya la importancia de la interacción persona- ambiente (AARM, 2002).

En resumen, la mejora de una persona con discapacidad intelectual depende tanto de la propia persona como de lo facilitador que pueda ser el entorno en el que se desenvuelve. Entre menos barreras u obstáculos existan, menos apoyos necesitará la persona y menor será su discapacidad (FEAPS).

“No solamente se trata de normalizar individuos sino entornos”

Wolfenseberger (1980 en Montero, 2003).

De acuerdo a la Real Academia Española (RAE, 2013) el apoyo; hace referencia a un “favor, auxilio o protección” que se brinda a alguien, es por eso que a continuación se añade la manera correcta de actuar ante ellas, y de esta manera brindarle de la manera más natural el apoyo que necesita:

- Adoptar una manera de hablar natural y sencilla.
- No ignorarlas. Saludar y despedirse de ellas como con cualquier otra persona
- Dirigirse a la persona con discapacidad intelectual no a su acompañante
- Responder a sus preguntas, asegurándonos de que nos ha comprendido. hay que tener paciencia, sus reacciones pueden ser lentas y tardar en comprender lo que se le dice.
- Facilitar su relación con otras personas.
- Limitar la ayuda a lo necesario, procurando que se desenvuelva sola en el resto de las actividades.

Estos dos últimos no son exclusivos de las personas con discapacidad, estos deben ser aplicados para todas las personas con alguna discapacidad, ya que “Lo normal es un Trato Normal” (CONFES).

1.5 Discapacidad Intelectual en México

De acuerdo a los resultados del cuestionario ampliado utilizado en el Censo de Población y Vivienda 2010, en México habitan alrededor de 112 millones de personas; de las cuales 5 millones 739 mil 270 (5.1% de la población total) tienen alguna discapacidad.

De esta última cifra, las personas con discapacidad intelectual suman 252 492, las cuales representan el 4.4%. (INEGI, 2010). Aunque estas cifras no reflejan necesariamente la cantidad real de personas con DI, ya que en muchas ocasiones la gente los “oculta” o niegan tener este problema en casa, debido a la cantidad de tabúes sociales que aún existen respecto a las personas con discapacidad intelectual (Katz G. , 2011).

Es importante mencionar que en este último censo 2010, a diferencia del censo 2000, se basaron en la CIF para decidir quién debía contarse como persona con discapacidad intelectual. Si bien esto refiere un avance significativo en la medición para esta población, en México, la falta de información oportuna y confiable es uno de los mayores desafíos, debido a que pocas encuestas abordan el tema y las que lo hacen tienen dificultad para ponerse de acuerdo en la definición de discapacidad, las metodologías para la recolección de datos no es la más adecuada y además únicamente se enfocan en la prevalencia de ésta (ENADIS, 2012).

Por lo anterior, Sarmaniego (2006) menciona la importancia de no dejar todo en manos de las cifras estadísticas y también tomar en cuenta la cultura. En este último sentido Lazcano E. (2011) señala que México sigue siendo un país paternalista el cual solo brinda apoyo a las personas con discapacidad intelectual a través de la asistencia social y la caridad, reflejo de que esta discapacidad no figura ni en la Carga Global de Enfermedades del Banco Mundial, de la Organización Mundial de la Salud ni en estimaciones de gastos en nuestro país.

En México, la problemática está en que la discapacidad intelectual no despierta interés en la política, la ciencia, la salud ni en la comunidad (Lazcano E., 2011), por lo que, sin importar el estrato social; esta población encuentra pocas oportunidades para desarrollarse. Para empezar, no existe un diagnóstico y mucho menos un tratamiento oportuno, faltan políticas públicas y servicios

enfocados a las personas con discapacidad intelectual, y mayores recursos humanos y económicos (Lazcano, Rangel, & Kats, 2010).

En resumen la mayoría de las personas con discapacidad intelectual vive sin acceso a los servicios de salud e integración social, y la red de asociaciones civiles y servicios gubernamentales y privados que existe en México todavía no es suficiente para atenderlos e incluirlos a la sociedad de manera digna y efectiva (CONFE).

Por lo que el reto se encuentra en cambiar la concepción asistencialista hacia un enfoque basado en derechos, diseñar sistemas de información adecuados y consistentes con las actuales necesidades y acciones (Vasquez, 2011), sensibilizar a la población sobre ésta discapacidad (Facio, 2013) crear políticas públicas y de salud enfocadas en la integración a la comunidad y a la independencia económica de las personas con discapacidad intelectual (Katz & Lazcano-Ponce, 2008) a través de la evaluación de los programas de vida independiente existentes y la creación de nuevos (Lazcano E. , 2011).

Si bien es cierto que México ha tenido hecho cosas en términos de promoción, reconocimiento y defensa para atender a la discapacidad en general, en el tema de los derechos de las personas con discapacidad no ha tenido un avance sustancial (Katz G. , 2011). En este sentido los instrumentos internacionales sobre derechos ofrecen grandes posibilidades, pero estos no han sido utilizados lo suficientemente, ni con la frecuencia necesaria, ni con un fin centrado en la discapacidad para obligar a los Estados su cumplimiento. (Samaniego, Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica, 2006), por lo que aún queda mucho por hacer, y el cambio de actitud es el primer paso para empezar a derribar las barreras existentes.

Sólo el conocimiento y la aceptación de la diferencia del otro abren el camino a la comprensión, cooperación y simpatía (Wulf C.)

2 Capítulo II: Inclusión Laboral de personas con discapacidad

2.1 Introducción a la inclusión laboral

Cuando se habla de discapacidad, se vuelve casi automática la confusión de conceptos que incluyen derechos, privilegios y caridad; esto sucede porque durante muchos años las personas con discapacidad fueron segregadas de la sociedad, y la imagen más común que se tenía de ellas era como personas pobres merecedoras de compasión y de ayuda material (Agencia Global de Noticias, 2010).

Es hasta este último siglo donde surge una nueva forma de conceptualizar a la persona con discapacidad, dejando atrás viejas concepciones y tomando cartas en el tratamiento, educación e inclusión con plenos derechos en la sociedad (Egea & Sarabia, 2004).

Los derechos de las personas con discapacidad pasaron de una práctica de segregación al modelo de integración y, finalmente, en la actualidad, al concepto de sociedad inclusiva.

En la actualidad se busca la inclusión basada en los derechos humanos, en donde todas las personas tengan o no discapacidad puedan gozar de los mismos derechos y oportunidades con la certeza de poder desarrollarse personal social y laboralmente (STPS, 2010). Y para esto necesitan diferentes servicios para gozar de una situación que los habilite para desempeñarse como ciudadanos activos y participantes (Amate & Vázquez, 2006; Parra, 2004).

Este camino no ha sido fácil y aún falta mucho por recorrer pero éste no estará completo hasta que todos los individuos independientemente de su discapacidad estén completamente incluidos en la sociedad (Corporation for National and Community Service, 2004).

2.1.1 De la Normalización a la Inclusión

Hoy en día algunos eventos importantes y las necesidades descubiertas en diferentes países, fueron dando lugar poco a poco, a cambios y transformaciones encaminadas a que las personas con discapacidad gocen de los mismos derechos y obligaciones que las demás personas; no sólo en el área laboral sino también en la escolar y en su comunidad (Solis & Hernández, 2001).

El concepto de normalización nace en Escandinavia cuando a finales de los 50's Bank-Mikkelsen introduce el termino de normalización y lo define como: *“la posibilidad de que el deficiente mental desarrolle un tipo de vida tan normal como le sea posible”*. Diez años después Bengt Nirje profundiza en este principio formulándolo como: *“Hacer accesibles a los deficientes mentales las pautas y condiciones de vida cotidiana que sean tan próximas como posibles a las normas y pautas del cuerpo principal de la sociedad”* (Pablo-Blanco & Rodríguez, 2010).

Desde los países escandinavos, este principio se extiende por toda Europa y alcanza los Estados Unidos y Canadá, desde donde W. Wolfensberger reformula el principio integrando tanto la importancia del resultado como de los medios necesarios definiendo la normalización como: *“Normalización es la utilización de medios culturalmente normativos (familiares, técnicas valoradas, instrumentos, métodos, etc.), para permitir que las condiciones de vida de una persona (ingresos, vivienda, servicios de salud, etc.) sean al menos tan buenas como las de un ciudadano medio, y mejorar o apoyar en la mayor medida posible su conducta (habilidades, competencias, etc.), apariencia (vestido, aseo, etc.), experiencias (adaptación, sentimientos, etc.), estatus y reputación (etiquetas, actitudes, etc.)”*

El principio de normalización empieza a tener una fuerte presencia en formulación de políticas de intervención sobre discapacidad, influyendo claramente en el

documento conocido como *“Informe de Warnock”*, el cual plantea el principio de **“integración”** afirmando que *“todos los niños tienen derecho a asistir a la escuela ordinaria de su localidad sin posible exclusión”*. Esta nueva perspectiva cuestiona que las personas con discapacidad intelectual recibieran una educación separada del resto, por lo que denuncia cualquier tipo de actitud segregacionista hacia una persona por el mero hecho de tener alguna discapacidad. Y es así como el principio de integración es definido como: *“la personas con discapacidad han de poder acceder a un ambiente normativo lo menos restrictivo posible en todos sus ámbitos de funcionamiento”* (Egea & Sarabia, 2004; Samaniego, 2006).

Este nuevo concepto traspasa la esfera escolar para introducirse en lo laboral y social, sin embargo más adelante será cuestionada por que induce a creer que la sociedad es quien decide que personas son consideradas preparadas para convivir en los sistemas sociales generales. Es decir; preparadas para expresarse, trabajar o moverse por las calles de la ciudad, ya que los ajustes al entorno son mínimos, lo que permite que sólo aquellas personas preparadas para ello puedan integrarse (Agencia Global de Noticias, 2010).

En junio del año 1994, la UNESCO celebró en Salamanca (España) la Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales, es aquí cuando se produce un progreso más en la concepción de la discapacidad, pasando de la normalización a la **inclusión**. En esta Conferencia se enmarcan las diferencias respecto a la anterior etapa; donde se siguen con los principios de no discriminación contemplando una enseñanza *“general y ordinaria”*; sumando la importancia de proveer a *“todos”* las mejores condiciones y oportunidades e involucrar a todos en las mismas actividades de acuerdo a su edad (Egea & Sarabia, 2004).

2.2 Inclusión laboral de personas con Discapacidad

Existen diferentes formas de inclusión, y en específico diferentes formas de inclusión laboral. En este capítulo la atención se centra en la inclusión dentro del ámbito laboral de personas con discapacidad, siendo la obtención de un empleo una de las mayores preocupaciones de cualquier miembro de la sociedad. Y si esto es relevante para una persona sin discapacidad mucho más para las personas que cuentan con alguna; ya sea intelectual, física o sensorial (Hernández Castilla, Cerrillo & Izuzquiza, 2009; Ibañez & Jose, 2007).

La inclusión laboral de personas con discapacidad puede ser definida como:

“El empleo integrado en empresas normalizadas. Un empleo exactamente igual y en las mismas condiciones, tareas, sueldo, y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.” (Jordán de Urries, 2003).

Otra definición más completa sobre la inclusión laboral la da Parra (2004) quien menciona que la inclusión laboral debe ser entendida como:

El proceso por medio del cual la persona con discapacidad logra ubicarse, según su posibilidades, intereses y expectativas, en un cargo en condiciones de pre-requisitos y desempeño con base en las garantías convencionales laborales para la población en general y aquellas especiales según las características de discapacidad, en el continuo leve, moderado, severo. Todo lo anterior como resultado de unos procesos relacionados con el individuo como son la rehabilitación ,capacitación o formación y experiencias, así como la gestión y receptividad de los empresarios o instituciones públicas o privadas que ofrecen trabajo y a la adaptación de espacios, equipos o herramientas de los cargos a ocupar (pag. 32).

Es importante describir la diferencia entre inclusión e integración, ya que si bien semánticamente, incluir e integrar tienen significados muy parecidos, para el tema de interés, estos representan filosofías totalmente diferentes (Alemany, 2009).

Para ejemplificar se toma como referencia a Arnaiz (2003) que habla de la diferencia entre inclusión e integración en el ámbito educativo. Para fines de este trabajo se adecuará al ámbito laboral.

Tabla 1

Diferencia entre integración e Inclusión en el ámbito laboral basada en Arnaiz 2003

Integración	Inclusión
El colaborador únicamente realiza actividades de relleno	El colaborador pone a prueba sus habilidades con supervisión.
Dirigida a la : Educación especial (Capacitación individual)	Dirigida a la : Educación en general (capacitación con todos los colaboradores)
Basada en principios de igualdad y competición	Basada en principios de equidad, cooperación y solidaridad (valoración de las diferencias como oportunidad de enriquecimiento de la sociedad)
La inserción es parcial y condicionada	La inserción es total e incondicional
Exige transformaciones superficiales.	Exige rupturas en los sistemas (transformaciones profundas)
Se centra en el colaborador (se ubica al colaborador en programas específicos)	Se centra en el área de trabajo (apoyo en el centro de trabajo).
Tiende a disfrazar las limitaciones para aumentar la posibilidad de inserción.	No disfraza las limitaciones, porque ellas son reales.

Integración	Inclusión
Defiende los derechos de las personas con discapacidad.	Defiende los derechos de las personas con o sin discapacidad.
Tendencia a tratar a las personas con discapacidad como un bloque homogéneo (ejemplo: los sordos se concentran mejor, los ciegos son buenos masajistas, etc.)	Valoriza la individualidad de las personas con discapacidad (Pueden o no ser buenos funcionarios, pueden ser o no cariñosos).

En resumen; incluir es una actitud, un sistema de valores (Arnaiz, 2003) y la creencia de que todos tienen derecho de participar activamente en la sociedad. Como parte de su ideología, la inclusión es para todos porque todos somos diferentes.

2.2.1 Barreras vs. Accesibilidad

Son muchas las barreras que ponen a las personas con discapacidad en una posición débil al momento de competir por un puesto de trabajo. Por un lado, la capacitación que reciben suele diferir a las exigidas por el mercado laboral, o bien la formación no ha sido ajustada a las oportunidades de empleo existentes. Pero la mayor dificultad proviene de las barreras físicas y psicológicas de la empresa, la sociedad y por las mismas personas con discapacidad (Palomo, 2012).

2.2.1.1 Barreras desde la sociedad

La discriminación es una barrera de gran peso, la cual generalmente está asociada a prejuicios heredados a lo largo de la historia, sobre las capacidades y conductas que supuestamente tienen las personas con discapacidad, los cuales determinan las expectativas que se generan de ellas (Acción RSE, 2005).

La discriminación puede ser positiva; la cual está relacionada con la sobreprotección, una discriminación inconsciente que a final de cuentas no permite a la persona valerse por sí misma.

La discriminación nociva, que implica tratar a las personas con discapacidad de manera diferente de manera intencional.

Y por último la discriminación sistemática, de impacto adverso o indirecto. Esta es más compleja y consiste en calificar a la persona con discapacidad como a cualquier otra persona. Por ejemplo; que la empresa determine un examen oral para los candidatos a un puesto determinado, lo cual perjudicaría a aquellos con discapacidad auditiva.

Este tipo de barrera también puede ser aplicada a la actitud que toman los compañeros en un lugar de trabajo. Lo que implica que deben tratar a sus colaboradores de forma equitativa; no igualitaria, tomando en cuenta las diferencias e integrarlas, de manera que puedan trabajar en igualdad de condiciones.

2.2.1.2 Barreras desde la empresa

Algunas empresas tienen una imagen desajustada de las personas con discapacidad; teniendo los siguientes prejuicios. (Acción RSE, 2005; Palomo 2012):

- Mayor ausentismo laboral
- Las personas con discapacidad corren más riesgo de tener un accidente.
- Necesitan adaptar el puesto de trabajo
- La productividad será menor
- Invertir en herramientas y maquinarias especiales
- Pueden incomodar a los clientes

Lo mencionado anteriormente es un mito con respecto a la contratación de personas con discapacidad, ya que la realidad es que estos, están asociados a su condición física, mental o sensorial y no a sus posibilidades reales de ejercer alguna actividad.

2.2.1.3 Barreras desde la persona con discapacidad

En ocasiones la barrera proviene de la misma persona con discapacidad, en parte por la actitud ante el trabajo y en parte por las posibilidades que se le ofrecen desde antes de su inclusión.

En la primera, las personas con discapacidad se sienten incapaces de competir con otros trabajadores, tienen temor de ser rechazados por las empresas por su situación o apariencia física, se sienten inseguros a no poder cubrir las expectativas del puesto, falta de confianza en sí mismos para encontrar un empleo, no conocen las técnicas de búsqueda o bien tienen expectativas desajustadas sobre el mercado laboral, las cuales son infundidas desde la sociedad; empezando por la familia.

Y en la segunda, las oportunidades que se les brindan a las personas con discapacidad aún son limitadas, por lo que el problema viene desde el nivel de educación que tengan. El hecho de no conseguir un empleo digno proviene de los huecos educacionales lo que a futuro se refleja en una escasa cualificación profesional, que no cuenten con experiencia laboral previa o que no tenga un proyecto formativo definido (Palomo, 2012).

2.2.1.4 Accesibilidad

La accesibilidad es la otra cara de la moneda, y un elemento clave para la inclusión laboral efectiva, la cual se define como:

La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de diseño para todos y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse (Fundación ONCE).

De acuerdo con el consultor Kazumi (2009) para poder decir que un lugar es accesible, debe cumplir con seis requisitos básicos:

- **Accesibilidad arquitectónica:** Existe cuando no hay barreras físicas en edificios, espacios, banquetas y medios de transporte individual o colectivo.
- **Accesibilidad comunicacional:** Cuando no existen barreras en la comunicación interpersonal, en la comunicación escrita y comunicación virtual.
- **Accesibilidad metodológica:** Existen técnicas de estudio, de trabajo, de acción comunitaria, medios de comunicación para todas las personas.
- **Accesibilidad instrumental:** Existe cuando no hay barreras en los instrumentos, los utensilios y las herramientas de estudio de trabajo y recreación.
- **Accesibilidad Programática:** Se da cuando no existen barreras invisibles impregnadas en las políticas públicas, normas o regulaciones.
- **Accesibilidad de actitud:** Cuando no existen preconceptos, estigmas, estereotipos y discriminaciones de las personas en General.

Kazumi (2009) hace la aclaración sobre la accesibilidad tecnológica la cual no constituye otro tipo de accesibilidad, si no que esta debe permear los descritos anteriormente excepto la accesibilidad de actitud.

Una empresa puede llamarse inclusiva cuando logra implementar medidas efectivas para que exista accesibilidad en los seis contextos antes descritos; de

esta manera demuestra su interés por incluir a toda la diversidad de modos de ser y de existir presentes en la especie humana (Agencia Global de Noticias, 2010).

2.3 Calidad de vida Laboral

La calidad de vida en el trabajo está sumamente relacionada con la inclusión laboral, ya que no solo se trata de la inserción de personas con discapacidad a una empresa, sino se trata también de que ésta ofrezca a todos sus colaboradores tengan o no discapacidad las mejores condiciones.

El concepto de calidad de vida laboral tiene dos vertientes, por un lado la parte relacionada con el entorno laboral de las personas; la cual tiene como meta mejorar la calidad de vida laboral mediante el logro de las metas organizacionales, y por otro lado; la calidad de vida laboral psicológica del colaborador, donde ésta se mide a través de la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador, anteponiendo sus intereses individuales a los de la organización (Flores, Jenaro, González-Gil & García, 2010).

Ambas vertientes son igual de importantes, ya que la calidad del entorno laboral influye en la calidad de vida laboral psicológica que experimenta el colaborador, y de esta manera se desarrolla una relación interactiva entre ambos.

En el ámbito de la discapacidad la relación entre empleo y calidad de vida laboral, se pone de manifiesto en diferentes aspectos. Se ha demostrado que las personas con discapacidad pueden desempeñar con éxito un trabajo y que contribuir a la sociedad, mejora su autoestima y la valoración social de estas personas (De Jesus, Girón, & García, 2009) además Jordan de Urries y Verdugo (2003 en De Jesus, Girón & García, 2009) mencionan que las personas con discapacidad en entornos laborales adecuados manifiestan satisfacción laboral y mayor calidad de vida percibida en cuanto a control ambiental, participación en la comunidad y percepción del cambio personal.

Además de la satisfacción laboral que se dará por la obtención de un nuevo empleo, para que una persona con discapacidad realmente tenga una calidad de vida laboral, también es necesario que exista semejanza entre las condiciones de trabajo de personas sin discapacidad, el ambiente de trabajo que experimente el colaborador, la flexibilidad de ambiente y el adecuado equilibrio entre las características de la tarea y las habilidades del trabajador (Flores, Jenaro, González-Gil & García, 2010).

La calidad de vida laboral y las empresas tienen su conjunción en el concepto de Responsabilidad Social Empresarial, la que de acuerdo con AliarSE² se define como:

El compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común (pag. 4) (CEMEFI).

Para que una empresa logre ser socialmente responsable debe seguir cuatro líneas estratégicas, las cuales tienen su fundamento en el Pacto Mundial³:

- Ética y Gobernabilidad Empresarial
- Calidad de vida en la empresa
- Vinculación y Compromiso con la comunidad y su desarrollo
- Cuidado y Preservación del Medio Ambiente.

² La Alianza por la Responsabilidad Social Empresarial en México (AliarSE) es la primera en su tipo y agrupa a 19 organizaciones con importantes antecedentes de trabajo en la promoción del tema en responsabilidad social en nuestro país. Cemefi (Centro Mexicano para la filantropía) es promotor y miembro fundador de AliarSE, junto con otros cinco organismos.

³ Iniciativa voluntaria propuesta por Kofi Annan. En el cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas. Dicho pacto propone servir de puente entre el Sector Privado, los gobiernos y la Sociedad Civil con fines de realizar la visión de una economía global más sustentable, incluyente y humana.

Las organizaciones deberán basarse en estas líneas estratégicas para asumir acciones socialmente responsables, las cuales estarán orientadas coherentemente con los principios de la empresa y con el cumplimiento integral de la visión que se haya establecido tanto a nivel interno como a nivel externo (Aguilera & Puerta, 2012).

La calidad de vida laboral es uno de los aspectos más relevantes a la hora de gestionar la dimensión social de las empresas y lograr mejoras internas en su política de recursos humanos (Deloitte, 2013). El tema de inclusión laboral para personas con discapacidad, la calidad de vida laboral supone ser un referente para la empresa en materia de conciliación e igualdad, favoreciendo el desarrollo de estrategias y herramientas innovadoras que permitan un mayor equilibrio persona-familia-empresa-sociedad.

En México; el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) cuenta con el Distintivo de ESR; el cual busca no sólo agregar valor a la marca y rentabilidad; si no también acreditar a las empresas ante sus empleados, inversionistas, clientes, autoridades y sociedad en general, como una organización comprometida voluntaria y públicamente con una gestión socialmente responsable como parte de su cultura y estrategia de negocio. De acuerdo con Alejandro Ruiz (2013) coordinador encargado de esta acreditación, este reconocimiento es otorgado a las empresas después de evaluar 143 indicadores divididos equitativamente en las cuatro líneas estratégicas anteriores.

Dentro del reconocimiento; existen algunos indicadores asociados con la inclusión laboral de personas con discapacidad en el trabajo. Los cuales se desprenden de la línea estratégica de Calidad de Vida en la empresa.

Los indicadores son preguntas simples; y en temas de inclusión existen tres preguntas relacionadas con el tema; dos de ellas se encuentran dentro del sub ámbito “Condiciones de trabajo y protección social”:

- ¿La empresa considera la igualdad de trato en cuanto género, orientación sexual, edad, discapacidad, condición social y origen étnico dando las mismas oportunidades a todos en la contratación, promoción y remuneración?
- ¿La empresa proporciona a sus colaboradores condiciones laborales para el desempeño de sus actividades laborales?

Y la última pregunta se desprende del sub ámbito “Salud y seguridad laboral” la cual interroga:

- ¿La empresa cuenta con condiciones laborales y de seguridad especial para grupos vulnerables?

Además del Distintivo ERS, existen otros reconocimientos que promueven la Inclusión laboral. Por ejemplo; La Secretaría de Trabajo y Previsión Social tiene el Distintivo de Empresa incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” el cual busca reconocer a las empresas que contratan a personas con discapacidad con todas la prerrogativas de ley y que cuentan con las condiciones necesarias para el desarrollo de actividades en los procesos de trabajo con el cual van a promover esta igualdad de oportunidades y la no discriminación (STPS, 2010) y aunque con el cambio de gobierno se ha detenido la promoción, sigue siendo un incentivo para que las empresas adopten el modelo de inclusión.

Este tipo de reconocimientos impulsan cada vez más, a que las empresas muestren interés por sumar a personas con discapacidad a su fuerza de trabajo, en un ambiente laboral sano, de inclusión y lleno de posibilidades.

Cuando una empresa decide conducirse por una filosofía de responsabilidad empresarial debe comprometerse y realizar cambios profundos. En tema de RSE y discapacidad, la inclusión laboral es el medio a través del cual se pueden lograr

cambio en la empresa; que a largo plazo se reflejará en fortaleza, productividad, coherencia y desde luego una imagen positiva hacia todos sus públicos (Pérez, 2011).

2.4 Integrantes para la Inclusión Laboral

Para que la inclusión laboral de personas con discapacidad sea oportuna y eficaz debe de existir la unificación de criterios entre los participantes que hacen posible éste proceso.

De acuerdo a la línea de investigación planteada, son cuatro los actores principales que intervienen en el proceso de inclusión laboral: la persona con discapacidad (de la que se habla con mayor profundidad en el primer capítulo), su familia, el sector empresarial y el empleo con apoyo (Parra, 2004; Pérez, 2011; Montero, 2005).

2.4.1 Persona con discapacidad

El papel de las personas con discapacidad debe ser activo. De manera que se sientan protagonistas de su propio desarrollo, participando activamente en los procesos que le competen.

Para lograr lo anterior, es necesario que adquieran consciencia de su discapacidad, de su propio potencial y de las oportunidades que el entorno les ofrece (Montero, 2005).

La persona con discapacidad es el personaje principal en la inclusión laboral, pero durante este camino no se encontrará solo. La colaboración de la familia y los profesionales será imprescindible para que éste proceso pueda concluir de manera exitosa.

2.4.2 Familia

De acuerdo con Montero (2005) la familia debe jugar un papel favorecedor en el proceso de inclusión laboral facilitando la vida independiente y la autonomía de la persona con discapacidad. Caleidoscopia (1997 en Vals, Vila & Pallisera, 2004) afirma que si la familia colabora en el proceso; existen mayores posibilidades de que la inclusión laboral se realice con éxito.

Además la familia tiene el poder de colaborar desde la casa en aspectos que posteriormente se verán reflejadas en la realización de un trabajo; en cuestiones como: la puntualidad, control de higiene, seguridad en sí mismos, independencia etc. (Vals, Vila & Pallisera, 2004).

También existe la opinión de que el contacto con la familia es totalmente innecesario, debido a que el proceso debe dar paso a la independencia y autonomía. Pero básicamente estas opiniones están basadas en instituciones que trabajan con personas con discapacidad motriz o sensorial y no con aquellas que tienen alguna discapacidad intelectual o mental.

Pero lo que es cierto es que la familia tendrá un impacto enorme en la formación de la persona con discapacidad, es por eso que Vals, Vila y Pallisera (2004) proponen lo siguiente:

- La familia debe abordar las necesidades psicosociales de todos los miembros de la familia y no únicamente de la persona con discapacidad.
- La familia debe tener claridad sobre las posibilidades y limitaciones de la persona con discapacidad para no crear falsas expectativas sobre su inclusión.
- Es importante que la familia busque apoyo en instituciones que cuenten con profesionales que puedan apoyarlos en el conocimiento de la discapacidad y en la forma de poder desarrollarlos al máximo.

Es importante mencionar que en muchas ocasiones la familia será el enlace entre la persona con discapacidad y la organización no gubernamental.

2.4.3 Empleo con apoyo

Las organizaciones no gubernamentales o también llamadas el tercer sector, son todos aquellos movimientos que surgen como reacción ante alguna necesidad sin cubrir, y que debido a la falta de atención por parte del estado deciden accionar por ellas mismas y buscar soluciones a su problemática (Pérez, 2011).

Para fines de este trabajo se tomará como organización no gubernamental a las instituciones que se dedican al empleo con apoyo, las cuales tienen como finalidad que las personas con discapacidad puedan acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con los apoyos profesionales y materiales que sean necesarios, ya sean éstos requeridos de forma puntual o permanente (Cerrillo & Camina, 2009).

El empleo con apoyo es un sistema de apoyo individualizado, que consiste en brindar a la persona con discapacidad únicamente la ayuda imprescindible y no más, de modo que pueda desarrollar por ella misma una actividad laboral.

La Asociación Española de Empleo con Apoyo (2008) menciona que las fases para para la inclusión laboral mediante el empleo con apoyo son las siguientes:

- Preparar a la persona con discapacidad al mercado laboral, mediante la elaboración de un perfil, información sobre las organizaciones, normativa laboral, etc., orientación laboral en relación a la búsqueda de trabajo, y apoyo en el desarrollo de actitudes y aptitudes laborales.

- Ayudar en la búsqueda de trabajo personalizado, asegurando un puesto de trabajo adecuado a cada persona mediante la difusión del programa. Además asesorar y estimular a las empresas en el análisis de puestos de trabajo, condiciones laborales y compatibilidad entre el candidato y el lugar de trabajo.
- Apoyar a la persona con discapacidad en la adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo, de modo que se logre la inclusión total a la empresa. En ocasiones puede existir un preparador laboral de la institución o puede ser asignado dentro de la empresa de modo que se le brinden apoyos que se le irán retirando progresivamente hasta lograr la inclusión plena.
- Seguimiento a la persona con discapacidad después de la inclusión en temas de evaluación preventiva, detección de situaciones conflictivas, y aplicación de medidas correctivas.

Estas asociaciones sirven como un puente perfecto entre la persona con discapacidad y las empresas; sirviendo de guía en el proceso de inclusión laboral y eliminando barreras.

2.4.4 Sector Empresarial

Hoy en día la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas es parte de una estrategia en la toma de decisiones y objetivos sustentada en el modelo de negocio y reflejada en sus valores, lo que hace que diversas empresas hayan comenzado a asociarlos a productividad y ganancias, asumiendo políticas y estrategias para generar instancias de igualdad de oportunidad y equidad. Lo cual le permite tener una ventaja competitiva frente al mercado y, en definitiva, mejorar la calidad de sus empleados y acercarse en forma más efectiva a estos potenciales miembros de su organización (Acción RSE, 2005).

Es por eso que trabajando en conjunto con las organizaciones especializadas en brindar empleo con apoyo, tendrá la tarea de brindarle a las personas con discapacidad que ingresen a su fuerza de trabajo lo siguiente (Montero, 2005):

- Sensibilizar a todo el personal de la empresa incorporando una perspectiva de la discapacidad al quehacer institucional
- Definir políticas institucionales que concuerden con las políticas nacionales en discapacidad.
- Establecer relación con organizaciones de personas con discapacidad para recibir asesoría en temas de inclusión laboral.
- Reestructurar la oferta de apoyos en función de las necesidades de todos los posibles usuarios, no sólo de aquellos que no tienen discapacidades.
- Visualizar la discapacidad como una característica más entre todas las fortalezas y debilidades que conforman al ser humano, de modo que los procesos evaluativos que se apliquen, evidencien las capacidades, recursos personales, y sobre todo las necesidades para mejorar su calidad de vida laboral.
- Propiciar, efectuar y desarrollar opciones metodológicas y adecuaciones curriculares para garantizar el acceso a todas las personas interesadas en los servicios de capacitación.
- Dar un adecuado seguimiento al proceso de inclusión laboral, para poder ofrecer un desarrollo personal y profesional dentro de la empresa.

Lo anterior es relevante porque en la actualidad se sabe que el factor humano es un capital vital para que una empresa tenga éxito en los negocios, por lo que ésta será sostenible y perdurable en el tiempo en la medida en la que se comprometa con su gente y genere vías de acceso que favorezcan la diversidad laboral. Parte esencial de lo anterior es la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo. (Acción RSE, 2005).

2.5 Inclusión Laboral de personas con discapacidad en México

Las mujeres y los hombres con discapacidad pueden y quieren ser miembros productivos de la sociedad.

Tanto en los países desarrollados como en los que están en vías de desarrollo promover una sociedad inclusiva y crear oportunidades de empleo para las personas con discapacidad exige la mejora del acceso a la educación básica, formación profesional pertinente a las necesidades del mercado de trabajo y empleos con las adaptaciones necesarias y adecuados a sus intereses y habilidades (OIT, 2013).

Las OIT (2012) menciona que las personas con discapacidad constituyen el grupo más importante del mundo minoritario, lo que representa el 15 por ciento de la población, o un estimado de mil millones de personas, en donde al menos 785 millones de ellos están en edad de trabajar.

Lo anterior no es la excepción en México; y el desempleo es el principal obstáculo que no permite la autosuficiencia de las personas con discapacidad, las cuales suman aproximadamente 5 millones 739 mil 270 en nuestro país (INEGI, 2010).

Por su parte, la Encuesta Nacional de Discriminación en México 2010 (ENADIS, 2012) aporta información valiosa sobre la situación laboral de las personas con discapacidad:

- De cada 100 personas con discapacidad, 95 viven y dependen de su familia.
- Únicamente 25 de cada 100 personas con alguna discapacidad cuentan con un empleo.
- Sólo el 19.1% de las personas con discapacidad considera que sus ingresos son suficientes para cubrir sus necesidades básicas.

- Cerca de 40% ha percibido un salario menor por desempeñar un trabajo similar al de una persona sin discapacidad.
- Al 42% de las personas con discapacidad en México les ha sido negado un trabajo debido a su condición.
- Para casi 83% de la población con discapacidad, la discriminación hacia su condición se asocia con menores oportunidades laborales por el temor de las empresas a disminuir su productividad.
- Las personas con discapacidad son el grupo que se considera como el más discriminado en el trabajo, con 53.4%. Le siguen las personas homosexuales y adultos mayores con 40.1% y 25.1%, respectivamente.

Según Emilio Álvarez Icaza, ex-presidente de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), de cada 100 personas con discapacidad que trabajan:

- 14% no percibe ingreso
- 23% gana menos de 1 salario mínimo
- 28% gana entre 1 y 2 salarios mínimos (COAMEX)

Esto sucede porque en México el mercado de trabajo se encuentra dominado por actividades económicas terciarias e informales, donde las protecciones sociales están ausentes o tienen una presencia débil (Vite, 2012). Pero el hecho de encontrar a tantas personas desempleadas o subempleadas es la misma razón que en las personas sin alguna discapacidad. La mayoría tiene un gran rezago en materia de educación y formación profesional, no existen condiciones de accesibilidad, físicas y de transporte, que faciliten su incorporación al empleo entre otras causas. Esta situación impide que las personas con discapacidad encuentren un trabajo que les permita ganarse dignamente la vida, atender las necesidades básicas de su familia y contribuir a la economía nacional (CONADIS, 2009).

Es por ello que en México la discapacidad aún sigue siendo un tema complejo, con gran repercusión a nivel social y económico. Y gran parte de la problemática se encuentra en que no existen datos fehacientes al respecto, esto debido a que hay pocos estudios estadísticos, estos están desactualizados o no profundizan en la temática, lo que repercute de manera importante en la inclusión laboral de personas con discapacidad. Porque si no existe investigación no pueden haber políticas o programas adecuados para una consciencia social sobre la forma de aceptar la diversidad (Amate & Vasquez, 2006).

En nuestro país existen diversas organizaciones dedicadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad, sin embargo la mayoría de estas visualizan el problema desde la persona con discapacidad y no logran ver que el entorno y la aceptación de cambios a través del ambiente es pieza clave para la inclusión.

Un ejemplo de éxito en México es la Confederación Mexicana de Organizaciones en favor de las personas con discapacidad intelectual A.C (CONFE) que a diferencia de las demás instituciones comprende que; sensibilizar y ayudar al entorno a comprender la discapacidad es una de sus funciones principales, esto lo logra a través de la creación de vínculos con diferentes organizaciones, creando centros de información, capacitación al empresario, entre otras.

Es evidente que aún queda mucho camino por recorrer en temas de inclusión laboral de personas con discapacidad, aún existen empresarios que piensan que las personas con discapacidad no están preparadas para el trabajo y no les dan oportunidad de demostrar lo contrario, sin embargo hay otros tantos ya empiezan a descubrir el potencial de las personas con discapacidad (CONADIS, 2009).

La percepción ya ha cambiado en las últimas décadas, pero para el cambio total se necesita de la conciencia general para dismantelar diversas barreras: haciendo que el entorno físico sea más accesible al igual que herramientas y formatos de trabajo, pero sobre todo mejorando la actitud y suposiciones erróneas acerca de las personas con discapacidad.

2.6 Marco jurídico de las personas con discapacidad

En México, las personas con discapacidad aún tienen dificultades para ejercer con plenitud sus derechos, debido a que existen diversos obstáculos sociales y culturales. Es por eso que se han creado lineamientos para hacer consciencia sobre la igualdad de derechos y obligaciones laborales con los que cuentan, los cuales promueven y protegen los derechos humanos de las personas con discapacidad y su plena inclusión en la sociedad para que puedan desarrollarse en condiciones de igualdad y dignidad (COPRED, 2011).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

- Artículo 1: En éste artículo prohíbe la discriminación a grupos vulnerables en los que se encuentran las personas con discapacidad.
- Artículo 123: Todas las personas tienen derecho al trabajo digno y socialmente útil (<http://www.ordenjuridico.gob.mx/constitucion.php>).

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

- Artículo 8: “Promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral” (pag. 9)
- Artículo 27: “Las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad” (pag. 22)

Ley Federal del Trabajo

- Artículo 3: El trabajo es un derecho y un deber social.
- Artículo 56: Las condiciones de trabajo deben de estar basadas en los principios de igualdad y en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley Federal del Trabajo.
- Artículo 86: “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” (pag 20). Es decir no importan las características de las personas, si los resultados son iguales, los salarios y prestaciones serán los mismos (<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>).

Ley General de las personas con discapacidad

Artículo 9; “Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad” (pag. 5). Para lograrlo este artículo propone ciertas medidas que deberán seguir las autoridades pertinentes:

- Establecimiento de políticas en pro de la integración laboral de personas con discapacidad.
- Desarrollar programas de capacitación para el empleo y desarrollar actividades productivas para las personas con discapacidad.
- Instrumentar el programa nacional de trabajo y capacitación para personas con discapacidad a través de convenios con los sectores empresariales, instituciones de gobierno, organismos sociales, entre otros. Que propicien el acceso al trabajo.
- Asistir en materia técnica a los sectores social y privado, en materia de discapacidad, cuando lo soliciten (<http://dsia.uv.mx/bolsadetrabajo/documentos/LEY-GENERAL-PERSONAS-CON-DISCAPACIDAD.pdf>).

Ley General para la inclusión de personas con discapacidad

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.” (pag.7). Para el logro de lo anterior en términos de inclusión laboral, se propone las siguientes acciones:

- Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional y asegurar condiciones de trabajos accesibles, seguros y saludables.
- Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en el sector público o privado, que protejan la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad.
- Fomentar la capacitación y sensibilización al personal que trabaje con personas con discapacidad en el sector público o privado (<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>).

Ley Federal para prevenir y eliminar la discapacidad

Artículo 4: En esta ley se entiende por discriminación a toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, talla pequeña, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas (pág. 2) (Párrafo reformado DOF 12-06-2013).

Artículo 9: - “Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades” (pág. 2) donde se considera conducta discriminatoria:

III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo.

V. Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional (<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf>).

Estas leyes suponen un avance para las personas con discapacidad, aunque es importante mencionar que aún existen muchos vacíos en ellas, algunos aún contienen errores de definición que no corresponden a la Convención de la ONU, es limitada y asistencialista.

Además en México a diferencia de otros países como España, no existe cuota en la Ley Federal del Trabajo, ni disposición que obligue a las empresas a incluir a personas con discapacidad. A excepción de las leyes mencionadas anteriormente, sólo existen disposiciones relacionados a estímulos fiscales u otros incentivos.

2.7 Ventajas de la inclusión laboral de personas con discapacidad

De acuerdo con la OIT (2013) y Acción RSE (2005) la inclusión laboral de personas con discapacidad brinda beneficios a todos los integrantes que toman parte del proceso, favoreciendo en distintos aspectos a la persona con discapacidad, a sus familiares, a la empresa y a la sociedad en la que se desenvuelven.

Beneficios para la persona con discapacidad y su Familiar

- Mejora la autonomía e independencia de la persona con discapacidad intelectual.
- Impacto positivo en la economía personal y familiar, ya sea porque aporta a los ingresos de la casa o bien porque autofinancia sus necesidades y de esta manera mejorar su calidad de vida.
- Aumenta la autovaloración sintiendo que contribuyen a la sociedad.
- La familia gana tiempo y dinero que antes destinaba al cuidado de la persona con discapacidad.
- Mejoran la relación con los demás y asimilan y ejecutan códigos sociales que guían la convivencia humana.

Beneficios para la empresa que contrata a personas con discapacidad

- Contribuye en la motivación de otros colaboradores, causando sentimiento de orgullo respecto a la empresa y percibiéndola como un mejor lugar para trabajar.
- Permite desarrollar un valor competitivo frente a sus clientes y a la sociedad en general.
- Tiene un efecto positivo en las relaciones internas del equipo o la organización, de manera que todos los colaboradores se adaptan a la diversidad; creando un mejor clima organizacional.
- Las personas con discapacidad suelen ser más puntuales y productivos que los demás.

También existen algunos estímulos fiscales que el Gobierno de México a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SCHP) creó para impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad y así promover una cultura de aceptación a la diversidad (COAMEX).

- La Ley del impuesto sobre la renta en el artículo 32 Fracción XII autoriza la deducción del 100% en caso de realizar adaptaciones en las instalaciones con la finalidad de facilitar el acceso a las personas con discapacidad. También en el artículo 186 se establece que el patrón que contrate a personas con discapacidad motriz, mental, auditiva o de lenguaje en un 80% o más de la capacidad normal, o tratándose de invidentes, podrá deducir de sus ingresos un monto equivalente al 100% de la renta sobre el trabajador (<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>).

La Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público en su artículo 14 señala que en caso de concursar para la adquisición de bienes o servicio se les dará preferencia a las empresas que tengan contratadas a personas con discapacidad, las cuales deben sumar por lo menos un 5% de la totalidad de la plantilla de empleados y que su antigüedad no sea inferior a seis meses (<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/14.pdf>).

Es importante aclarar que no todos los estímulos fiscales son acumulables; en ocasiones, para evitar doble beneficio, la SHCP permite la elección de una única opción.

Beneficios para la sociedad

- Aumenta la masa productiva del país, al disminuir la dependencia forzada que provoca discriminación y barreras de diversa índole.
- Cambia la perspectiva de la sociedad hacia las personas con discapacidad
- Aumenta la valoración social de la diversidad
- Cambia positivamente el modo colectivo de convivir
- El gobierno puede reasignar los recursos que gastan en pensiones para las personas con discapacidad en algo que favorezca su inclusión en la sociedad.

3 Propuesta: Manual para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual

3.1 Justificación

El trabajo es la manera más efectiva de romper el círculo vicioso de pobreza, dependencia y exclusión. Todas las personas tengan discapacidad o no, aspiran a un trabajo como medio de realización personal, el cual que les permita ser más independientes, desarrollar su talento y creatividad, aumentar su autoestima entre otras cosas.

Pero obtener un empleo no es nada sencillo y mucho menos para las personas con alguna discapacidad. Es por eso que este manual es una referencia útil para cualquier empresa que busque convertirse en generadora de empleos para personas con discapacidad y desarrollarse como mediadores entre el trabajo y la discapacidad que durante mucho tiempo se han considerado mutuamente excluyentes.

Los pasos no son exclusivos para personas con discapacidad intelectual, simplemente se profundizará en ejemplos para esta población ya que de acuerdo a estudios y estadísticas las personas con discapacidad intelectual tienen aún más desventaja para ser contratados en un empleo.

3.2 Objetivo

La siguiente propuesta está compuesta por 7 pasos que buscan brindar a las empresas una línea a seguir en la inclusión de personas con discapacidad intelectual, con el objetivo de facilitar y orientar su decisión en temas como: El compromiso y definición de responsabilidades, colaboración con instituciones, análisis de perfil de puesto, sensibilización, reclutamiento y selección, inducción y capacitación, seguimiento y plan de carrera.

Es importante mencionar que cada empresa decidirá en qué paso necesita iniciar el proceso, y deberá tomar en cuenta que cada uno de estos implica un gran compromiso de modo que el resultado final sea una empresa completamente inclusiva.

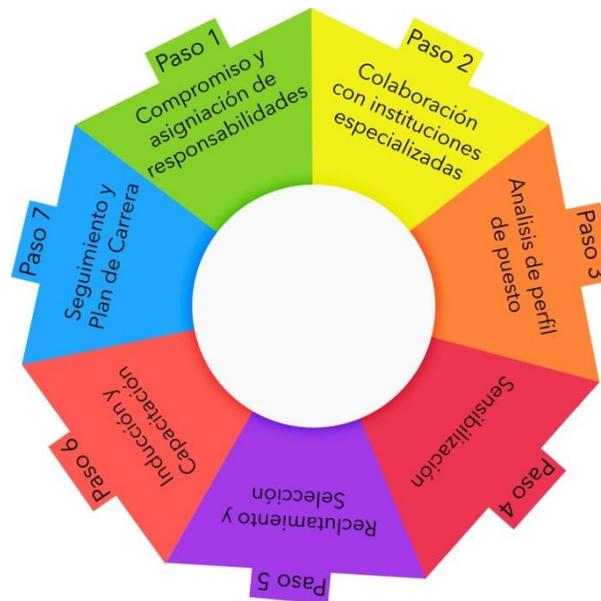


Figura2. 7 Pasos para la inclusión laboral de personas con discapacidad

3.3 Paso 1: Compromiso y asignación de responsabilidades

La consciencia tiene que empezar desde las esferas más altas, ya que serán ellos los que darán luz verde a que se realicen modificaciones tanto de actitud como estructural.

Es por eso que el primer paso consiste en que los directivos se comprometan con el proceso y den a conocer a todos los colaboradores su visión y lo que esperan de cada uno de ellos. Otras acciones pueden ser:

- Implementar políticas y procedimientos con perspectiva de no discriminación y de aceptación a la diversidad que defiendan la equidad e igualdad de oportunidades.
- Integrar la inclusión laboral como parte de la visión estratégica de la empresa (Empresa Socialmente Responsable).
- Transmitir a todo el personal la importancia de valorar a las personas por lo que son y por lo que pueden aportar; sus competencias; no por sus limitaciones.
- Asignar responsabilidades.

Una inclusión exitosa será responsabilidad de todos; sin embargo se deben asignar personas (aliados internos) para permear esta filosofía en toda la empresa.

De igual manera debe de existir un comité interno (integrado por un representante de las áreas clave) para gestionar las actividades e iniciativas que promoverán la inclusión. El equipo de Recursos Humanos participará obligatoriamente en el proceso ya que es donde se encontrarán psicólogos u otros especialistas más sensibilizados con la temática, y ellos serán los encargados de acompañar, capacitar y darle seguimiento a las personas con discapacidad.



Figura 2a: Paso 1 Compromiso y asignación de responsabilidades

3.4 Paso 2: Colaboración con Instituciones especializadas en el apoyo al empleo de personas con discapacidad intelectual

Es importante que la empresa busque colaborar con fundaciones o asociaciones especializadas en la inclusión de personas con discapacidad, las cuales orientarán a los responsables sobre cómo se debe llevar a cabo el proceso; y lo principal, aportarán toda su *expertiz*, ayudando a analizar el contexto de la empresa y de esta forma existe mayor probabilidad de que la inclusión sea exitosa.

En el Distrito Federal existen diversas asociaciones que pueden ayudar en éste tema (ver Anexo1) las cuales pueden brindar ayuda:

- Facilitando el reclutamiento de la persona con discapacidad de acuerdo al perfil del puesto y de la empresa.
- Dando seguimiento a la persona con discapacidad una vez contratada.
- Asesoramiento en adaptaciones del lugar de trabajo, planeación de actividades, estructura de manuales, etc.
- Brindar asesoría sobre el análisis de puestos y la adecuación de los mismos.
- Asesoría para la promoción a puestos superiores así como acciones para la permanencia en el empleo.

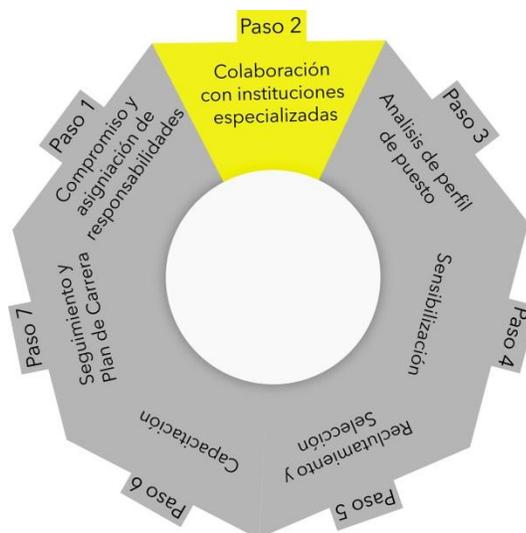


Figura 2b: Paso 2 Colaboración con instituciones especializadas

3.5 Paso 3: Análisis de Perfiles de competencia para el puesto

La empresa junto con la institución especializada deben analizar que puestos dentro de la empresa pueden ser viables para personas con discapacidad intelectual, por lo que es necesario analizar las competencias reales que requiere un determinado cargo y dejar a un lado funciones que no tengan relación directa con el desempeño de una función, de esta manera las exigencias estarán basadas en los requisitos del puesto de trabajo, las habilidades de la persona y la motivación que tiene para desempeñarlo.

Esto no quiere decir que se van a crear puestos específicos para las personas con discapacidad y de esta manera realizar una discriminación positiva, si no mantener un criterio normalizado y de equidad.

Para analizar los puestos de trabajo se requiere:

- Descripción de tareas
- Exigencias físicas o intelectuales
- Capacitación requerida
- Requerimientos iniciales (habilidades, nivel de estudios, conocimiento de herramientas o maquinaria etc.)

Las personas con discapacidad intelectual suelen ser metódicas y constantes, lo que quiere decir que son competentes para actividades rutinarias; cuando estas personas pasan la curva de aprendizaje e interiorizan por completo el proceso, difícilmente comenten algún error (Ver Tabla 3).

Tabla 3

Ejemplo de análisis de puesto para personas con discapacidad intelectual

Nombre del puesto	Discapacidad requerida	Descripción de tareas	Exigencias físicas/psíquicas	Capacitación requerida	Nivel de calificación
Auxiliar de Limpieza	Discapacidad Intelectual leve	Limpieza y mantenimiento de inmuebles	Requiere estar de pie y caminar en grado significativo. Motricidad Fina y Gruesa, pulcritud en el trabajo, atención.	Entrenamiento cercano durante un mes. Lenguaje breve y simple, establecer rutinas, Comunicación, Retroalimentación	Destreza normal, Poca experiencia laboral, conocimiento bajo/medio del puesto de trabajo, Responsabilidad media, Atención a los detalles.
Auxiliar de Oficina	Discapacidad Intelectual leve	Apoyo en actividades administrativas propias de oficina como: fotocopiar, archivar, archivar, documentos, mensajería interna.	Formación del lenguaje, cálculo básico, Movilidad de extremidades superiores e inferiores.	Entrenamiento cercano durante un mes. Lenguaje breve y simple, establecer rutinas, Comunicación, Retroalimentación	Poca experiencia laboral, conocimiento bajo/medio del puesto de Trabajo, Responsabilidad media, Habilidades de socialización media.

Para recolectar esta información se puede recurrir a entrevistas con empresarios, trabajadores del mismo puesto o incluso a la observación directa de las actividades realizadas en el puesto de trabajo.

Para el éxito del desempeño laboral también es importante tomar en cuenta lo que requiere la persona con discapacidad para llegar a su empleo y posteriormente identificar las modificaciones en el puesto de trabajo como: ajustes en el entorno físico, modificación de manuales para la comprensión total, entre otras cosas.

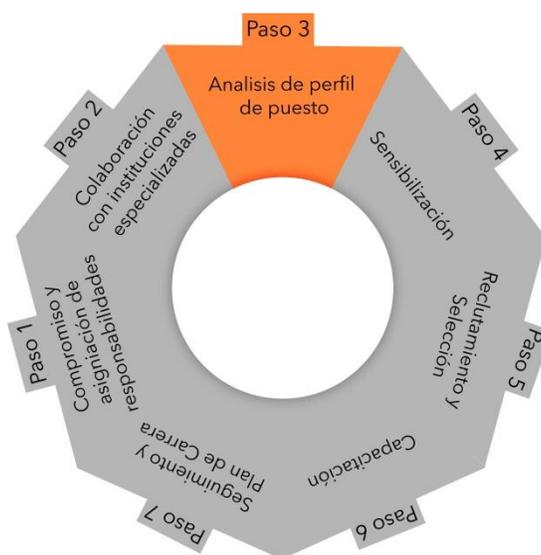


Figura 2c: Paso 3 Análisis de Perfil de Puesto

3.6 Paso 4: Sensibilización

Una vez definidos los puestos que se ocuparán y se haya tomado la decisión definitiva de incluir a personas con discapacidad a la empresa, es importante que se desarrollen estrategias de sensibilización las cuales servirán para que todos colaboradores de la empresa perciban a las personas con discapacidad no como alguien dependiente que necesita sobreprotección si no como alguien que contribuyente y que tiene la capacidad para realizar actividades por sí mismo.

La sensibilización debe hacerse para todo el personal pero principalmente a los directivos, a las personas de recursos humanos y a las personas que estarán trabajando directamente con las personas con discapacidad.

Para una sensibilización exitosa se necesita:

- Transmitir información clara y concreta sobre la discapacidad intelectual
- Realizar actividades en la que los colaboradores experimenten de manera vivencial la discapacidad
- Enfatizar la importancia de conocer, reconocer y aceptar las diferencias y descubrir que cosas tienen en común.
- Fomentar actitudes positivas de respeto, igualdad y cooperación
- Enseñar la forma correcta de tratar a las personas con discapacidad (ver Anexo 2)

Para llevar a cabo la sensibilización del personal se puede hacer uso de diversas técnicas y actividades como:

- Talleres, pláticas o conferencias
- Actividades vivenciales con personas con discapacidad
- Sesiones informativas
- Divulgación sobre la temática a través de medios de comunicación interna (intranet, correo electrónico, tableros de comunicación, boletín interno etc.)
- Dinámicas grupales (juegos de roles, lluvia de ideas, panel, debate etc.)
- Asistencia a jornadas y congresos
- Comunicación de casos de éxito en inclusión laboral

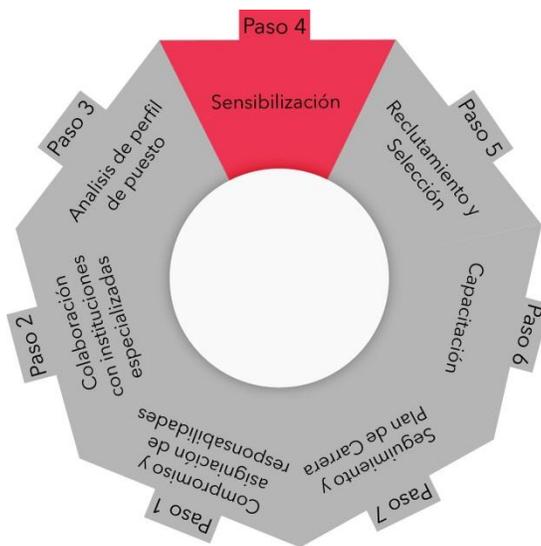


Figura 2d: Paso 4 Sensibilización

3.7 Paso 5: Reclutamiento y Selección

Crear alianzas con instituciones y/o fundaciones hará el reclutamiento de personas con discapacidad mucho más sencillo ya que en ellas se capacita y prepara a las personas con discapacidad para el empleo, además cuentan con una amplia cartera de candidatos que puede presentar a la empresa para que ésta elija la que se adecúe mejor al perfil solicitado.

Para el reclutamiento y la selección es importante tomar en cuenta lo siguiente:

- Para la entrevista tomar en cuenta la accesibilidad; de modo que la persona con discapacidad pueda llegar sin ningún obstáculo.
- El procedimiento a seguir debe contener los mismos requerimientos usados para personas sin discapacidad, pero siendo más flexibles en la elección de las pruebas, o actividades para la medición de competencias. Lo importante es medir las competencias que realmente usará en el puesto del trabajo, y de este modo elegir las pruebas; adecuarlas y hacerlas más accesibles para el candidato.

- La entrevista la debe realizar un psicólogo o algún especialista que posea las competencias y habilidades necesarias para adaptarla al tipo de discapacidad y que realmente pueda estimar el potencial de la personas, además está debe estar enfocada únicamente a las competencias que posee el candidato (ver Anexo 3).
- Entrevista con la familia para medir el compromiso para ser facilitadores del proceso; en esta entrevista se abordan temas como: la disposición de la familia a otorgar independencia al candidato, actitud de la familia hacia el trabajo, identificación con la empresa, dudas sobre el proceso, capacidades y limitantes que ellos consideran posee la persona, motivación.
- En caso de que la persona con discapacidad intelectual sea contratada se deberán adecuar las técnicas para informarle los derechos, obligaciones y prestaciones las cuales no diferirán de las de cualquier otro colaborador. Es importante que se encuentre presente su tutor por si surge alguna duda que se quiera aclarar. Además también se hablara del horario, salario, cumplimiento de normas, Asistencia, información general sobre seguridad e higiene; entre otras cosas.

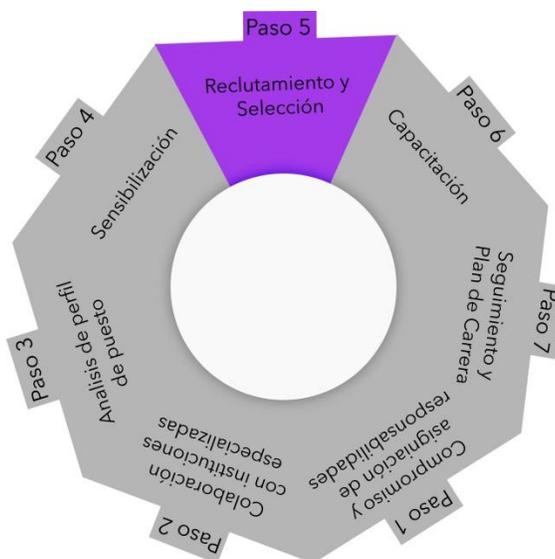


Figura 2e: Paso 5 Reclutamiento y Selección

3.8 Paso 6: Inducción y Capacitación

La inducción será el primer acercamiento que tendrá la persona con discapacidad intelectual con su nuevo empleo en donde el objetivo es que se familiarice con su nuevo equipo de trabajo, las instalaciones y con el entorno con el que tendrá que interactuar diariamente.

Después vendrá la capacitación en actividades propias del trabajo en donde es importante que el diseño y planificación se den en conjunto con la persona que será la encargada directa.

Para la capacitación exitosa de las personas con discapacidad intelectual es necesario tomar en cuenta lo siguiente:

- Asignar únicamente una figura de autoridad a la que le reporte, pregunten dudas, etc.
- Asignar a una persona que llevará la capacitación; ésta puede ser el jefe directo; o alguien de recursos humanos. Siempre y cuando la persona esté totalmente sensibilizada con el tema.
- Utilizar un lenguaje breve y claro; por lo que es importante evitar palabras demasiado rebuscadas o muy técnicas. A la personas con discapacidad les es difícil entender el lenguaje abstracto, por lo que utilizar palabras precisas hará que entiendan mejor lo que se espera de ellos.
- Es importante demostrar la tarea a realizar y pedir a la persona con discapacidad intelectual que repita la tarea. (establecer rutinas, facilitará el entendimiento del proceso que deben de seguir).

- La comunicación es primordial, hacerle saber que hacer; a quien recurrir en caso de duda, o en donde buscar algún material que requiera. Se sugiere hacer un manual con imágenes que ilustren los pasos para realizar una tarea.
- Como con cualquier otro colaborador, es valorada la retroalimentación. Reforzar el procedimiento correcto de manera verbal hará que mejore diariamente.
- Plantear claramente las normas implícitas de la sociedad, y especificar en que momentos se permite la convivencia social; de esta manera se evita puedan confundir o malinterpretar momentos y puedan comportarse de manera inadecuada.

Para este paso es importante tomar en cuenta que el tiempo de inducción y capacitación probablemente será más largo del acostumbrado; pero una vez que aprenden la tarea la realizan bajo los parámetros esperados.

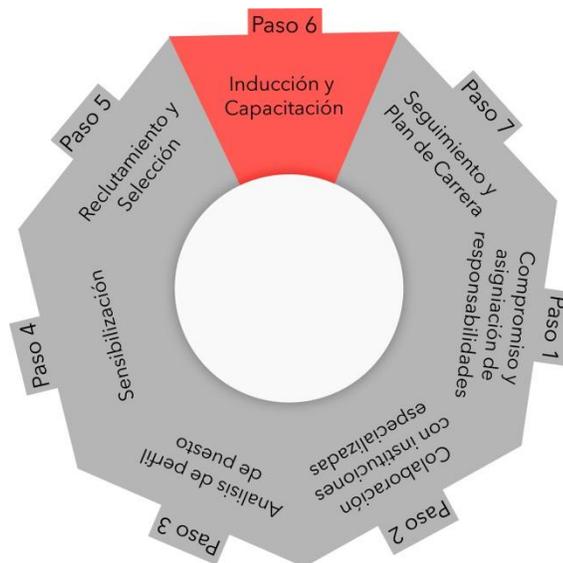


Figura 2f: Paso 6 Inducción y Capacitación

3.9 Paso 7: Seguimiento y Plan de carrera

Después de un tiempo es importante darle seguimiento al proceso que ha llevado la persona con discapacidad dentro de la empresa y de esta forma evaluar cómo ha percibido el trabajo desde su inclusión, ya que al igual que cualquier otro colaborador tiene aspiraciones de mejora, evolución, o pueden aburrirse después de realizar la misma actividad durante mucho tiempo y tener deseos de tener nuevas experiencias.

Aquí se aprovecha para preguntar necesidades, inconformidades, peticiones etc. y no sólo por parte de la persona con discapacidad sino también por parte de la empresa.

Al igual que en los pasos anteriores aquí también puede intervenir la asociación especializada, la cual generalmente siempre sigue al pendiente de la persona con discapacidad intelectual una que vez que ha sido incluida a la institución, esto para asesorar con cualquier eventualidad que se pueda presentar y en la que ellos puedan aportar su *expertiz* para darle solución.

Es recomendable que de manera mensual se realice una pequeña reunión para el seguimiento, en el cual es importante:

- Mantener una escucha activa sobre lo que perciben de su nuevo empleo
- Preguntar la forma en la que han interactuado con sus compañeros y superiores.
- Cómo perciben el salario que reciben
- Preguntar si se sienten satisfechos con el tipo de trabajo que realizan; si se sienten escuchados
- Preguntar si se sienten útiles y que están jugando un papel activo dentro de su trabajo.
- Evaluar su conducta laboral: puntualidad, ausentismo, cumplimiento de tareas, ritmo de trabajo, calidad del trabajo. Etc.

Esta evaluación se puede hacer a través de un pequeño cuestionario, para contar con evidencia del seguimiento dado.

Plan de desarrollo

Parte del seguimiento, es ofrecer a la persona con discapacidad crecimiento dentro la empresa una vez que ha pasado un tiempo considerable dentro de algún un puesto específico.

Existen dos tipos de crecimiento dentro de la organización: vertical y horizontal.

El primer tipo de crecimiento es el más usual para cualquier colaborador. Este consta en el ascenso a un puesto de mayor nivel y más responsabilidades. Sin embargo esto en ocasiones no es posible para las personas con discapacidad intelectual, por lo que para ellos se plantea el desarrollo horizontal; el cual consiste en brindarle al empleado algún puesto de la misma jerarquía en donde pueda desarrollar otras habilidades.

Aunque un plan de desarrollo no necesariamente debe de implicar un cambio de puesto; se puede ofrecer al colaborador:

- Aumento de sueldo
- Capacitación
- Oportunidades para su desarrollo en temas de educación.
- Coaching

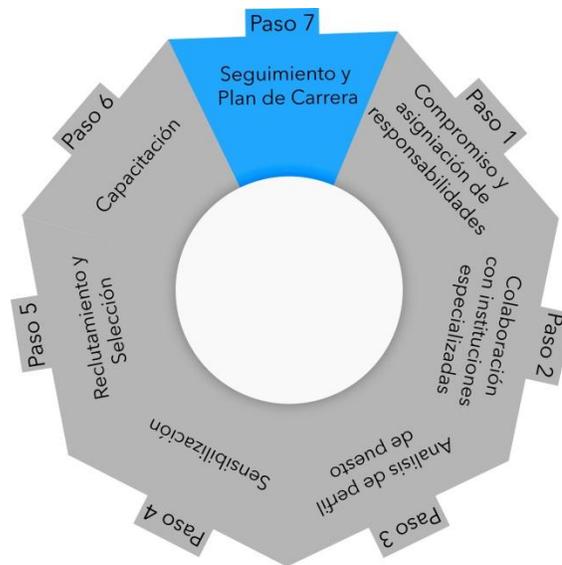


Figura 2g: Paso 7 Seguimiento y Plan de Carrera

Manual para la inclusión para las personas con discapacidad intelectual

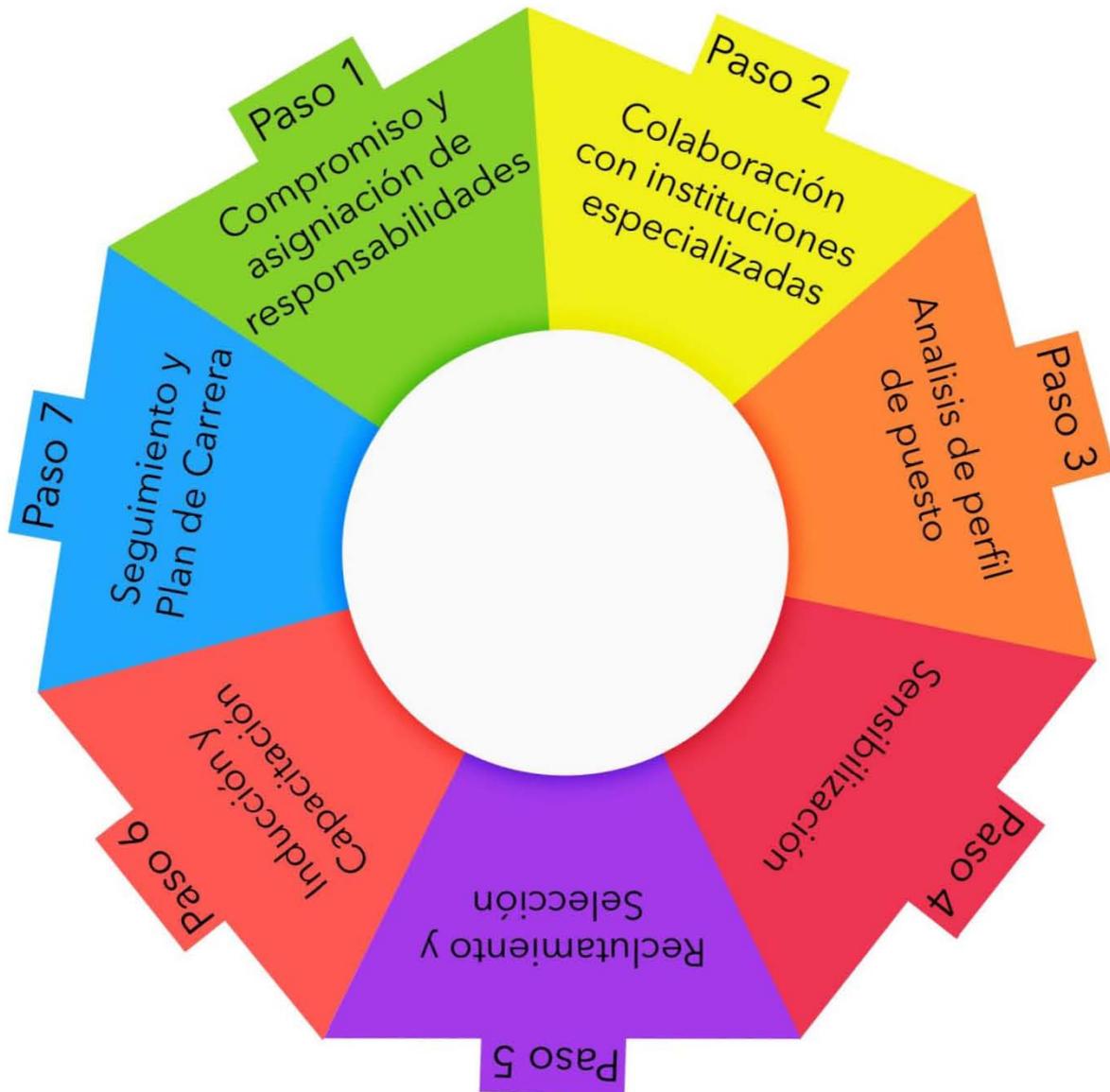


Figura2. 7 Pasos para la inclusión laboral de personas con discapacidad

Conclusión

A lo largo de la historia, la sociedad ha dado pasos pequeños pero no irreversibles a favor de las personas con discapacidad. Sin embargo son aún muchos los problemas no resueltos que obstaculizan que estas personas puedan acceder a la educación, la salud, la cultura, pero sobre todo a un empleo en igualdad de condiciones que otras personas.

Es importante saber qué detrás de frías estadísticas se encuentran rostros, nombres y familias. Siendo trascendental marcar la diferencia, empezando por llamarlas “personas con discapacidad” que antepone a la persona antes que su condición, lo que nos recuerda su dignidad y valor.

De igual manera, el entender que el nivel de discapacidad va en función de los apoyos que la sociedad le brinde, es primordial para hacer consciencia en la responsabilidad que tenemos cada uno de nosotros para disminuir los obstáculos a los que se enfrentan día con día, y la inclusión laboral es una forma de brindar apoyo permitiéndoles mostrar el potencial que tiene cada uno de ellos.

De ahí, que este proyecto contenga una propuesta en forma de manual para sensibilizar y hacer consciencia sobre la importancia de incluir a las personas con discapacidad intelectual al mundo laboral e invitando a la acción a través del desafío de aceptar, respetar e incorporar a las personas con cualquier discapacidad en el ámbito laboral, brindándole los apoyos necesarios para reducir al máximo su discapacidad.

Es importante entender que sólo llegaremos a ser una sociedad completamente humana, hasta que las diferencias y capacidades humanas no sean motivo de discriminación ni exclusión, cuando todas las personas se sientan parte de todas las actividades de la sociedad, y que los gobiernos, empresas e instituciones se unan a éste cambio a través de sus leyes, procedimientos y actividades.

"La peor discapacidad es la de no darse cuenta que somos iguales."

Anexos

Anexo 1

Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de las personas con Discapacidad Intelectual. (CONFE)

Dirección: Carretera México Toluca # 5218 Col. El Yaqui, C.P. 05320

Teléfono: 5292 1390 y 5292 1392

Correo electrónico: informacion@confe.org.mx

Página Web: <http://www.confe.org.mx>

Servicios que proporciona: capacitación de personas con discapacidad intelectual, agencia laboral, sensibilización a empresas, seguimiento, entre otras.

Fundación Paralife

Dirección: Fundación ParaLife México A.C. Blvd. Adolfo López Mateos 379-1piso San Angel Inn C.P. 01160, México, DF

Teléfono: 5377246

Página Web: <http://www.fundacionparalife.org.mx/>

Servicios que proporciona: pláticas de sensibilización, bolsa de trabajo para personas con discapacidad física, asesoría a empresas, seguimiento, entre otras.

Fundación Teletón México A.C

Dirección: Av. Gustavo Baz No. 219 - Col. San Pedro Barrientos C.P. 54010. Tlalnepantla, Estado de México

Teléfono: 56992137

Correo electrónico: inclusionlaboral@teleton.org.mx

Página web: <https://teleton.org/te-ayudamos/inclusion-laboral>

Servicios que proporcionan: Bolsa de trabajo para personas con discapacidad, capacitación laboral, asesoría a empresas.

Daunis: Gente Excepcional A.C

Dirección: San Luis Potosí # 101-a Col. Roma Norte Del. Cuauhtémoc D.F.

Teléfono: 5574-11-22

Página web: <http://www.daunis.org.mx>

Servicios que proporcionan: Bolsa de trabajo para personas con discapacidad, capacitación laboral.

Centro de adiestramiento Personal y Social (CAPYS)

Dirección: Pilares No. 310, Col. Del Valle.

Teléfono: 55-59-68-92

Página web: <http://www.capys.org.mx>

Servicios que proporcionan: Sensibilización, acompañamiento, valoración, bolsa de trabajo, seguimiento laboral.

Anexo 2

Fundación Teletón propone “**10 Reglas de etiqueta para personas con discapacidad**”, que tienen como objetivo presentar reglas o consejos para saber cómo actuar ante personas con discapacidad.

1.- La persona es primero: La persona se antepone a la discapacidad, ya que antes de cualquier cosa es un humano con los mismos derechos y obligaciones que los demás.

2.- Actuar con naturalidad: Tratar a la persona con discapacidad como se trataría cualquier persona, respetando su discapacidad y aceptándola como parte de la diversidad.

3.- Preguntar siempre antes de actuar: Preguntar antes de ayudar a la persona con discapacidad; si ésta acepta la ayuda también preguntar cómo se le puede ayudar.

4.- Respetar el espacio de las personas con discapacidad: Respetar el espacio vital de las personas con discapacidad; ya que esto puede provocar inseguridad o pérdida de equilibrio. En el caso de las personas con discapacidad física; la silla de ruedas se considera una extensión de su cuerpo.

5.- Ser incluyente: La persona con discapacidad conoce sus habilidades y limitaciones por lo tanto no excluirla sólo por pensar que no podrán realizarlas. Ejemplo: Si hay una fiesta invitarlo; la persona decidirá si asistirá o no.

6.- Responder con amabilidad y una sonrisa a las peticiones de las personas con discapacidad: Todos necesitamos de todos, así que recibir al recibir una petición de ayuda es importante hacerlo con amabilidad. Y sobre todo evitar burla o lástima lo que sólo dañará el autoestima de la persona.

7.-Evitar términos degradantes, negativos o diminutivos: Evitar términos que puedan hacer menos a las personas con discapacidad.

8.- Respetar mobiliario y equipo especial: Evitar utilizar rampas, baños, teléfonos específicos para las personas con discapacidad. De igual manera respetar el equipo como: sillas de ruedas, bastones, andaderas etc. Y en cuanto a los perros guías no alimentarlos ni acariciarlos ya que están trabajando.

9.- Mantener la confidencialidad: Es normal tener curiosidad o interés sobre lo que le sucedió a la persona con discapacidad pero es importante respetar su privacidad y en caso de que cuente lo que le sucedió, también es importante respetarlas manteniendo la confidencialidad.

10: Ser paciente: Es probable que las personas con discapacidad realicen ciertas actividades más lento que otras personas; es importante tener paciencia, no interrumpir o hacer que se entendió cuando no fue así, es mejor preguntar lo que no quedo claro. Si la persona no entiende alguna instrucción hay que repetirla o buscar el método más adecuado para que lo entienda.

Fuente: <https://teleton.org/te-ayudamos/sistema-crit/abc-de-la-discapacidad/reglas-de-etiqueta-para-personas-con-discapacidad> 30/03/2014 “**10 Reglas de etiqueta para personas con discapacidad**”

Anexo 3

Entrevista para las personas con discapacidad intelectual

¿Qué hacer?	¿Qué no hacer?
<ul style="list-style-type: none">• Aplicar las 10 reglas de etiqueta para personas con discapacidad• Utilizar un tono de voz normal al recibir a la persona entrevistada• Ofrecer ayuda con dignidad y respeto.• Utilizar un lenguaje conciso y utilizando frases sencillas• Tomarse el tiempo para escuchar a la persona y asegurarse de realmente entender lo que está diciendo• Si va acompañada de otra persona, dirigirse a la persona entrevistada	<ul style="list-style-type: none">• Expresar extrema simpatía• Mirar fijamente o evitar el contacto visual.• Dar por hecho que necesita ayuda.• Centrarse en la discapacidad y no en las competencias.• Ahondar en temas sobre la discapacidad que no influyan en el trabajo• Realizar preguntas de carácter médico que no tengan relación con el puesto de trabajo.

Referencias

- AARM. (2002). *Retraso Mental: Definición, Clasificación y Sistemas de Apoyo*. (M. A. Verdugo, Trad.) Washington: Alianza
- Acción RSE. (Septiembre de 2005). *Integración Laboral para personas con discapacidad: Guía práctica para empresas*. (B. Calderón, Ed.) Chile: Acción RSE
- Agencia Global de Noticias. (marzo de 2010). *Global Infancia*. (A. G. noticias, Ed.) Recuperado el 01 de 18 de 2014, de Medios de comunicación y discapacidad: un aporte para la cobertura periodística sobre inclusión social: <http://www.globalinfancia.org.py/agenciaglobal/pdfs/medios-discapacidad.pdf>
- Aguilar, M. I. (2011). *Evaluaciones de las Personas con Discapacidad al ambiente laboral*. Tesis Licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México
- Aguilera, A., y Puerta, D. (Enero-Junio de 2012). Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. *Pensamiento y Gestión* (32), 1-26.
- Aleman, C. (2009). Integración e Inclusión: dos caminos diferenciados en el entorno educativo. *EduMed.net*, 1(2). Recuperado el 14 de enero del 2013 <http://www.eumed.net/rev/ced/02/cam5.htm>
- Amate, A., y Vasquez, A. (2006). Discapacidad: lo que todos debemos saber. En A. Vasquez, *La discapacidad en America Latina* (págs. 9-23). Washington D.C: Organización Panamericana de la Salud.
- American Psychological Association. (2010). Manual de estilo de publicaciones de la American Psychological Association (2ª ed. Adaptada para el español por la editora El Manual Moderno). México: El manual moderno.
- Arnaiz, P. (2003). *Educación Inclusiva, una escuela para todos*. Málaga: Achidona Aljibe.
- Asociación Española de Apoyo con Empleo. (2008). Recuperado el 15 de marzo de 2014, de El empleo con apoyo: <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>
- CEMEFI. (s.f.). *Centro Mexicano para la Filantropía*. (CEMEFI, Ed.) Recuperado el 1 de Febrero de 2014, de El concepto de la Responsabilidad Social Empresarial: http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Cerrillo, R., & Camina, A. (2009). La inclusión social y Laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *REOP*, 20(2), 135-146.

- COAMEX. (s.f.). *Coalición México por los derechos de las personas con discapacidad*. Recuperado el 2014 de marzo de 3, de Por qué sí dar trabajo a una persona con discapacidad: <http://coalicionmexico.org.mx/discapacidad6.html>
- COAMEX. (s.f.). *Coalición México por los derechos de las personas con discapacidad*. Recuperado el 2014 de Marzo de 8, de La discapacidad en México: <http://coalicionmexico.org.mx/discapacidad4.html>
- CONADIS. (2009). *Consejo Nacional para las personas con Discapacidad 2009-2012*. Recuperado el 2014 de 8 de 2014, de Programa Nacional para el desarrollo de las personas con discapacidad: http://www.educacionespecial.sep.gob.mx/pdf/issuu/pronaddis_2009_2012.pdf
- CONADIS. (2012). *Presentación del Glosario de términos sobre discapacidad*. Boletín 166, Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de Personas con Discapacidad, México, D.F.
- Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos. (2008). *Glosario de terminos sobre discapacidad*. Recuperado el 22 de octubre del 2013 de Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de personas con discapacidad : http://www.conadis.salud.gob.mx/descargas/pdf/glosario_terminos_sobre_discapacidad.pdf
- CONFED. (n.d.). *Confederacion Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual* . Recuperado el 28 de Octubre del 2013 de http://www.confed.org.mx/red/1_1_4_sobre_historia.htm
- COPRED. (2011). *Consejo para prevenir y eliminar la discriminación de la Ciudad de Méxioc*. Recuperado el 18 de Febrero de 2014, de Discriminación por discapacidad: http://www.copred.df.gob.mx/wb/copred/personas_con_discapacidad
- Corporation for National and Comunity Service. (January de 2004). *National Services Sources*. Recuperado el 9 de Febrero de 2014, de Inclusión: Creatin an Inclusive Environment: A Handbook for inclusión of people with disabilities in National an Community Service Programs: <https://www.nationalserviceresources.gov/filemanager/download/inclusion/inclusion.pdf>
- De Jesus, A., Girón, I., & García, G. (2009). Relación entre modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve. *Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 22(2), 1-49.

- Deloitte. (2013). *Calidad de vida laboral*. Recuperado el febrero de 23 de 2014, de Sustentabilidad y cambio climático: https://www.deloitte.com/assets/Dcom-Chile/Local%20Assets/Documents/Brochures%20ERS/ERS_SCC_CalidadVidaLaboral.pdf
- Dominguez, M. S. (2002). *Utilización y Capacitación en la Computadora para el desarrollo de habilidades y destrezas académicas en adolescentes con discapacidad intelectual*. Tesis Licenciatura. Univesidad Nacional Autónoma de México
- Egea, C., & Sarabia, A. (2004). Visión y Modelos conceptuales de la discapacidad. *Polibea*(73), 29-42.
- ENADIS. (2012). *Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación*. Recuperado el 2014 de Marzo de 8, de Encuesta Nacional sobre discriminación en México 2010: <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-PCD-Accss.pdf>
- Facio, C. (2 de Diciembre de 2013). Debe garantizarse la inclusión de individuos con discapacidad . *Boletín UNAM-DGCS-718*.
- FEAPS. (s.f.). *Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual*. Recuperado el 5 de diciembre de 2013, de <http://www.feaps.org/conocenos/sobre-discapacidad-intelectual-o-del-desarrollo.html>
- Fernández, J. L. (2009). Historia, Discapacidad y Valía. *La imagen social de las personas con discapacidad*. En *La imagen social de las personas con discapacidad* (177-194) Madrid: Cinca
- Flores, N., Jenaro, C., González-Gil, F., & García, P. (Junio de 2010). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. *Zerbitzuan*(47), 95-107.
- Fundacion ONCE. (s.f.). *Guía de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad de la Fundación ONCE*. Recuperado el 03 de Febrero de 2014, de <http://rsed.fundaciononce.es/glosario.html>
- Gonzalez, J. (2003). *Discapacidad Intelectual: Concepto, Evaluación e intervención psicopedagógica*. Madrid, España: CSS.
- Hernández Castilla, R., Cerrillo, R., & Izuzquiza, D. (2009). La inclusión de Discapacitados Intelectuales en el Mundo Laboral: Análisis Cualitativo. Estudio de caso. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 2(3), 27-43.
- Ibañez, P., & Jose, M. M. (2007). *Integración Sociolaboral: Trabajadores con discapacidad intelectual en centros especiales de empleo*. Madrid: Dykinson.

- IMSS. (2013). *Programa Institucional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad del IMSS*. Recuperado el 9 de diciembre de 2013, de <http://www.imss.gob.mx/programas/discapacidad/Pages/default.aspx>
- INEGI. (2010). *Censo de Población y Vivienda 2010*. Recuperado el 17 de 12 de 2013, de Población con discapacidad: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/default.aspx?c=27303&s=est>
- INEGI. (2004). *Las personas con discapacidad en México: Una visión censal*. Recuperado el 22 de Octubre de 2013, de Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática: http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2000/discapacidad/discapacidad2004.pdf
- Inzua, V. (2001). Una conciencia histórica y la discapacidad. *Revista de Trabajo Social Nueva Época*, 6 (3), 77.
- Jordán de Urries, F. (2003). *Empleo con apoyo, empleo integrado*. Madrid: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Universidad de Salamanca.
- Katz, G., & Lazcano-Ponce, E. (2008). Intellectual disability: definition, etiological factors, classification, diagnosis, treatment and prognosis. *Salud Pública de México*, 50 (su2), 132-141.
- Kazumi, R. (Marzo-Abril de 2009). *Inclusión: la accesibilidad en el ocio, el trabajo y la educación*. Recuperado el 3 de Febrero de 2014, de Diario Nacional de Rehabilitación: <http://www.apabb.org.br/admin/files/Artigos/Inclusao%20-%20Acessibilidade%20no%20lazer,%20trabalho%20e%20educacao.pdf>
- Lazcano, E. (2011). 14 Congreso de Investigación en Salud Pública. En P. Médico (Ed.), *Discapacidad intelectual, un desafío mundial sin resolver* (pág. 3). Mexico: Secretaría de Salud.
- Lazcano, E., Rangel, G., & Kats, G. (2010). *Discapacidad Intelctual*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Luckasson, R., Borthwick-Duffy, S., Buntix, W.H.E., Coulter, D.L., Craig, E.M., Reeve, A (2002). *Mental Retardation. Definition, classification and systems of supports* (10th ed.). Washington, DC: American Association on Mental Retardation. [Traducción al castellano de M.A. Verdugo y C. Jenaro (en prensa). Madrid: Alianza Editorial].
- Montero, D. (2003). Conducta Adaptativa y discapacidad aquí y ahora: algunas propuestas para la mejora practica profesional. *Revista Española sobre Discapacidad Intelectual: Siglo Cero*, 34(206), 68-77.

- Montero, C. G. (2005). *Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad*. Costa Rica, San José: EUNED.
- Montes de Oca, L. (2005). *La anomia para personas con discapacidad*. Tesis de Licenciatura. Universidad de la Américas Puebla
- Navas, P., Verdugo, M., & Gómez, L. (2008). Diagnóstico y clasificación en discapacidad intelectual. *Intervención Psicosocial*, 17(2), 143-152.
- OIT. (19 de June de 2012). *International Labour Organization*. Recuperado el 08 de february de 2014, de Employers make the case for hiring people with disabilities: http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_183673/lang--en/index.htm
- OIT. (January de 2013). *Decent Work for People with Disabilities* . Recuperado el 8 de February de 2014, de Inclusion of People with Disabilities in Zambia: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_115100.pdf
- OIT. (2013). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 3 de marzo de 2014, de Estudio: Factores para la inclusión laboral de personas con discapacidad: <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-2013.pdf>
- OMS. (2013, Noviembre 12). *Definición de Salud*. Retrieved from Organización Mundial de la Salud : http://www.who.int/topics/mental_health/es/
- ONU. (Diciembre de 2006). *Organización de las Naciones Unidas*. Recuperado el febrero de 24 de 2014, de Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Pablo-Blanco,C y Rodriguez , M. J. (2010). *Manual Practico de discapacidad Intelectual*. Madrid, España: Sintesis.
- Palomo, J. J. (13 de Julio de 2012). *Confederación Coordinadora Estatal de Minusvalidos de España*. Recuperado el 22 de Febrero de 2014, de La inseción laboral de las personas con discapacidad: <http://www.larediberoamericana.com/wp-content/uploads/2012/07/LA-INSERCI%C3%93N-LABORAL-DE-LAS-PCD.pdf>
- Parra, C. (2004). *Derechos Humanos y discapacidad* (Primera Edición ed.). Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Pérez, M. (2011). La inclusión laboral como estrategia para la responsabilidad social corporativa interna. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México.

- Planella, J. (2006). *Subjetividad, disidencia y Discapacidad Practicas de Acompañamiento Social*. Madrid: Fundación once.
- Portuondo, M. (2004). Evolución del concepto social de discapacidad intelectual . *Revista Cubana de Salud Pública*, 30 (4). Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662004000400006&script=sci_arttext
- RAE. (2013). *Real Academia Española*. Recuperado el 4 de Diciembre de 2013, de Diccionario de la Lengua Española: <http://lema.rae.es/drae/?val=apoyo>
- Rivero, Octavio; Tanimoto Miguel. (2009). *El ejercicio de la medicina en la Segunda Mital del Siglo XX: Tercera Parte*. México: Siglo XXI.
- Romero, E. (2007). *Integración Laboral de Personas con discapacidad física*. Tesis Licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Ruiz, A. (2013). *Empresa Socialmente Responsable y la Inclusión Laboral en México*. UNAM, Coordinación Psicología Organizacional , Mexico D.F.
- Samaniego, P. (2006). *Aproximación a la realidad de personas con discapacidad en Lationamerica* . Madrid: Comité Español de Representantes de personas con discapacidad.
- Solis, N., & Hernández, S. (2001). *La Integración y Aceptación Social de las personas con Discapacidad Intelectual: un Programa de Sensibilización con adolescentes de Secundaria Regular"*. Mexico, DF: Tesis.
- STPS. (2010). *Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de personas con Discapacidad*. Recuperado el 20 de Enero de 2014, de Programa Nacional del Trabajo y Capacitación para personas con discapacidad 2010-2012: http://www.conadis.salud.gob.mx/descargas/pdf/Anexo_10_Programa_Nacional_de_Trabajo_y_Capacitacion_para_PCD_2010_2012.pdf
- STPS. (2012). *Guía para la inclusión laboral de personas adultas mayores, personas con discapacidad, y personas con VIH 2012*. (S. d. Laboral, Ed.) Mexico D.F: Secretaría del Trabajo y Previsión Social .
- Vals, J., Vila, M., & Pallisera, M. (2004). La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia. *Revista de Educación*, 1(334), 99-117.
- Vasquez, A. (2011 de Marzo de 2011). *14 Congreso de la Investigación en Salud Pública*. Obtenido de Secretaría de Educación Pública: <http://www.insp.mx/centros/salud-poblacional/prensa/1653-discapacidad-intelectual-un-desafio-mundial-sin-resolver-505.html>
- Vite, M. A. (2012). La discapacidad en México desde la vulnerabilidad social. *POLIS*, 18(2), 153-173.

Verdugo, M. A. (2003). Análisis de la definición de la discapacidad intelectual de la Asociación Americana sobre el retraso mental 2002. *Siglo Cero*, 34 (1) (205), 1-17.

La autora es Psicóloga por la Universidad Nacional Autónoma de México y es posible contactarla en el correo electrónico: pola891@hotmail.com

© *Todos los derechos reservados. Se autorizan la reproducción y difusión total y parcial por cualquier medio, indicando la fuente.*

Forma de citar:

Alvarado, P.A. (2014). *Manual de procedimientos para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México.