



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE  
MEXICO**

---

---

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
CUAUTITLAN**

**ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN Y  
ADIESTRAMIENTO PARA LAS PERSONAS CIEGAS Y  
DÉBILES VISUALES**

**TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION**

**PRESENTA:**

**AMAYRANI RAMIREZ RUIZ.**

**ASESOR: L. P MIGUEL ROJAS VAZQUEZ**

**CUAUTITLÁN IZCALLI ESTADO DE MÉXICO A 07 DE MAYO DEL 2019**



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN  
SECRETARÍA GENERAL  
DEPARTAMENTO DE EXÁMENES PROFESIONALES

U. N. A. M.  
FACULTAD DE ESTUDIOS  
SUPERIORES CUAUTITLÁN

ASUNTO: VOTO APROBATORIO

M. en C. JORGE ALFREDO CUÉLLAR ORDAZ  
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLÁN  
PRESENTE

ATN: I.A. LAURA MARGARITA CORTAZAR FIGUEROA  
Jefa del Departamento de Exámenes Profesionales  
de la FES Cuautitlán.



Con base en el Reglamento General de Exámenes, y la Dirección de la Facultad, nos permitimos comunicar a usted que revisamos el: Trabajo de Tesis

ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA LAS PERSONAS CIEGAS Y DÉBILES VISUALES

Que presenta la pasante: AMAYRANI RAMÍREZ RUIZ

Con número de cuenta: 41409046-2 para obtener el Título de la carrera: Licenciatura en Administración

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

ATENTAMENTE  
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"  
Cuautitlán Izcalli, Méx. a de de 2019.

PROFESORES QUE INTEGRAN EL JURADO

	NOMBRE	FIRMA
PRESIDENTE	Mtra. Isabel Ortega Mondragón	
VOCAL	L.P. Miguel Rojas Vázquez	
SECRETARIO	Mtro. Juan Sergio Cortes Urban	
1er. SUPLENTE	Mtro. Gustavo Armando Rodríguez Medina	
2do. SUPLENTE	L.A. Alejandra Torres Aguilar	

NOTA: los sinodales suplentes están obligados a presentarse el día y hora del Examen Profesional (art. 127).

LMCF/javg

## Agradecimientos.

*Quiero agradecer a mis padres **Rosario y Adrián**, por estar conmigo en todo momento y hasta la culminación de mi carrera profesional, enseñándome que los límites me los pongo yo misma, que soy capaz de cumplir todos los objetivos que me plantee, independientemente de mi condición, gracias también por estar a mi lado en los momentos complicados que he tenido que enfrentar en mi vida, en los que he pensado en renunciar a mis sueños, haciéndome sentir que sin importar nada, no debo sentirme sola, ya que siempre podre contar con ustedes de manera incondicional, y sobre todo que no debo permitir que ningún momento malo, ni nadie deben hacer que claudique de todo aquello que me he planteado, agradezco también los momentos en los que se desvelaron conmigo en la realización de distintas actividades que tuve que llevar a cabo en el transcurso de mi carrera profesional, también les agradezco por esos instantes en los que los metía en apuros, cuando les hacía preguntas que de manera general, pueden parecer cosas muy simples y comunes, sin embargo para una persona con deficiencia visual, no son situaciones fáciles de explicar, y sin importar nada han hecho su mayor esfuerzo para que esas mismas situaciones se volvieran un poco más sencillas, por todo esto y muchas cosas más les doy las gracias, dedicándoles con mucho orgullo y emoción uno de los logros más importantes de mi vida que es el término exitoso de mi licenciatura, comprometiéndome también a que siempre buscare el seguirme superando, tanto a nivel personal y profesional sin conformarme .*

*Agradezco a mi hermano menor **Omar Ramírez Ruiz** por compartir conmigo, tanto momentos alegres y tristes en los que él también me ha demostrado que puedo contar con él sin condición alguna, también le agradezco su comprensión, ya que entiendo que no tuvo una infancia común y que en distintos momentos tuvo que adecuarse a las circunstancias existentes, sin embargo, él ha estado conmigo y desde luego le dedico con mucha emoción este momento tan significativo para mí.*

Quiero agradecer a una persona muy especial para mí, ya que desde mi etapa de educación media superior me ha demostrado su apoyo totalmente incondicional, haciendo a un lado los prejuicios de que no se puede trabajar con una persona con capacidades diferentes, gracias profesor **Fernando García Urbina** por enseñarme que por más difíciles o complicadas las circunstancias que se puedan presentar, mientras se tenga la disposición y la actitud de realmente querer apoyar, no hay imposibles, también le agradezco por estar conmigo aconsejándome durante tanto tiempo y compartiendo, tanto alegrías y tropiezos, gracias por estos casi nueve años de brindarme su ayuda incondicional, honesta y sincera, por esto y mucho más le doy las gracias haciéndolo participe en este momento tan especial y significativo para mí que es la culminación de mi carrera profesional, comprometiéndome a seguir superándome día a día.

Agradezco de manera especial a mis sinodales:

Maestra. **Isabel Ortega Mondragón.**  
Asesor L. P. **Miguel Rojas Vázquez.**  
Maestro. **Juan Sergio Cortes Urban.**  
Maestro. **Gustavo Armando Rodríguez Medina.**  
L. A. **Alejandra Torres Aguilar.**

Por haber confiado y creído en mí, haciéndome sentir orgullosa de todos y cada uno de mis logros.

Agradezco a todos aquellos que pusieron en duda mi capacidad de seguir luchando por mis sueños, a los que también de cierta forma han representado algún obstáculo en mi vida, tanto personal, académica y ahora profesional, ya que estos mismos obstáculos han sido para mí pruebas completamente enriquecedoras, enseñándome que definitivamente lo que no nos mata, nos vuelve más fuertes y sobre todo me han enseñado a fortalecer mi carácter.

Por ultimo agradezco a **Dios** a la vida por todas estas pruebas vividas, ya que estas mismas me comprometen a aplicar todo lo aprendido a nivel personal y ahora profesional, comprometiéndome también a apoyar a los que están a mí alrededor dentro de mis posibilidades.

## INDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>OBJETIVO</b> .....	2
<b>JUSTIFICACIÓN</b> .....	2
<b>HIPÓTESIS</b> .....	3
<b>CAPÍTULO 1 TEORÍA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO</b> .....	4
<b>FASES DE PROCESO ADMINISTRATIVO</b> .....	4
La fase mecánica comprende las siguientes etapas.....	4
La fase dinámica incluye las etapas:.....	4
<b>LA ETAPA DE PREVISIÓN</b> .....	4
La etapa de previsión tiene tres momentos:.....	5
<b>LA ETAPA DE PLANEACIÓN</b> .....	5
Esta etapa cuenta con diferentes momentos.....	5
Los momentos de la etapa de planeación son:.....	5
<b>LA ETAPA DE ORGANIZACIÓN</b> .....	5
<b>LA FASE DINÁMICA COMPRENDE LAS SIGUIENTES ETAPAS:</b> .....	6
<b>LA ETAPA DE INTEGRACIÓN DE RECURSOS SE DEFINE COMO:</b> .....	6
Los momentos de la Integración son:.....	6
<b>LA ETAPA DE DIRECCIÓN</b> .....	7
<b>ETAPA DE CONTROL</b> .....	7
<b>CAPÍTULO 2 ANTECEDENTES DE LAS UNIDADES DE APOYO A CIEGOS Y DÉBILES</b>	
<b>VISUALES</b> .....	9
<b>MODELO ÁGORA</b> .....	9
ÁGORA suministra a los beneficiarios:.....	9
<b>FUNDACIÓN DESTELLOS DE LUZ</b> .....	9
<b>SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF</b> .....	10
<b>ESTANCIA INFANTIL “GOTA DE LECHE”</b> .....	11
<b>HOGAR INFANTIL ISABEL DE CASTILLA</b> .....	11
<b>INSTITUTO DE PROTECCIÓN A LA INFANCIA DEL ESTADO DE MÉXICO</b> .....	12
<b>CENTRO DE REHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL</b> .....	13
<b>OAXACA CENTRO PARA CIEGOS Y DÉBILES VISUALES</b> .....	15

ESCUELA NACIONAL PARA CIEGOS, “IGNACIO TRIGUEROS” .....	16
CEGUERA Y DISCAPACIDAD VISUAL: DATOS Y CIFRAS 11 DE OCTUBRE DE 2018 SEGÚN LA OMS (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD).....	18
DEFINICIONES DE DEFICIENCIA VISUAL.....	19
Deficiencia de la visión de lejos:.....	19
Deficiencia de la visión de cerca:.....	19
Estimaciones.....	20
Causas.....	20
Estrategias para tratar la visión deficiente.....	21
Respuesta de la OMS.....	21

### **CAPÍTULO 3 PRECEPTOS LEGALES QUE AMPARAN LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

<b>LABORAL</b> .....	23
CONCEPTOS BÁSICOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.....	23
La capacitación.....	23
El adiestramiento.....	23
DIFERENCIAS ENTRE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.....	23
MARCO LEGAL.....	25
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	25
ARTICULO 153 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	25
ARTÍCULO 153-B.....	26
ARTÍCULO 153-C.....	27
ARTÍCULO 153-D.....	27
ARTÍCULO 153-M.....	28
ARTÍCULO 153-S.....	28
ARTÍCULO 153-U.....	28
LEY GENERAL PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	29
ARTÍCULO ÚNICO.....	29
LEY GENERAL SOBRE LA INCLUSIÓN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	29
ARTÍCULO 4.....	29
ARTÍCULO 1º DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS..._	30
ARTÍCULO 5º DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS..._	30

<b>CAPÍTULO 4 EL PROCESO ADMINISTRATIVO APLICADO A UNA PROPUESTA DE CENTRO DE APOYO PARA PERSONAS CIEGAS Y DÉBILES VISUALES</b> .....	32
ETAPA DE PREVISIÓN.....	32
ETAPA DE PLANEACIÓN.....	32
ETAPA DE ORGANIZACIÓN.....	33
LAS SUB ÁREAS QUE COMPONEN ESTE ASPECTO SON:.....	34
FASE DINÁMICA.....	34
LA ETAPA DE DIRECCIÓN.....	35
ETAPA DE CONTROL.....	35
ÁREAS DE CAPACITACIÓN.....	35
Enseñanza del sistema Braille.....	35
Uso y manejo del bastón y desplazamiento.....	36
Terapias psicológicas (individuales, familiares y grupales).....	36
Asesorías legales.....	36
Enseñanza del idioma inglés en sistema Braille (lectura y escritura).....	37
Terapias ocupacionales.....	38
<b>ANÁLISIS COMPARATIVO</b> .....	40
<b>CASO PRÁCTICO</b> .....	41
MISIÓN.....	41
VISIÓN.....	41
NUESTRO LEMA:.....	42
SERVICIOS:.....	42
ANÁLISIS FODA.....	42
OBJETIVOS GENERALES.....	43
VALORES.....	43
FILOSOFÍA.....	43
PIRÁMIDE DE MASLOW:.....	44
SEGURIDAD:.....	44
RECONOCIMIENTO:.....	44
AUTORREALIZACIÓN:.....	44
DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	44
ENSEÑANZA DEL SISTEMA BRAILLE.....	44
USO Y MANEJO DEL BASTÓN Y DESPLAZAMIENTO.....	46

TERAPIAS PSICOLÓGICAS.....	47
ASESORÍAS LEGALES.....	49
ENSEÑANZA DEL IDIOMA INGLES EN SISTEMA BRAILLE.....	50
ENSEÑANZA DE COMPUTACIÓN CON SOFTWARES QUE FACILITEN EL APRENDIZAJE.....	52
TERAPIAS OCUPACIONALES.....	53
INTRODUCCIÓN.....	55
SERVICIOS.....	55
ESTRATEGIA DE MERCADOTECNIA.....	60
REDES SOCIALES.....	60
CARTELES:.....	61
ANÁLISIS BRIEF.....	61
PROBLEMÁTICA EN MÉXICO:.....	62
JUSTIFICACIÓN:.....	63
OBJETIVOS:.....	63
ALCANCE:.....	63
ACTIVIDADES RELEVANTES:.....	63
ESTUDIO FINANCIERO.....	63
MATERIALES.....	64
AVANCES DEL PROYECTO.....	65
CONCLUSIONES.....	65
ANEXOS:.....	67
Glosario.....	67
RECONOCIMIENTOS.....	69
MUNICIPAL.....	69
ESTATAL.....	70
CONCLUSIONES FINALES.....	73
LISTA DE REFERENCIAS.....	75
LISTA EN INTERNET.....	75

# INTRODUCCIÓN

En el siguiente trabajo de investigación se presentará, información y posturas acerca de la problemática preocupante sobre la discriminación hacia las personas con capacidades diferentes, en específico para las personas ciegas y débiles visuales que se suscita en nuestro país, así como también se expondrá la propuesta sobre la creación de un centro de rehabilitación, el cual implementará un plan de capacitación y adiestramiento estratégico en favor de las personas con algún grado de deficiencia visual con la finalidad de favorecer su desarrollo físico e intelectual, permitiéndoles lograr tener una mejor calidad de vida, ya que aunque existen instituciones, tanto públicas y privadas que atienden a este sector de la población, es una realidad que solamente cubren ciertos aspectos básicos, como por ejemplo:

Enseñanza del sistema Braille (lectura y escritura), movilidad, estimulación temprana, terapias psicológicas, y en algunos casos brindan asesorías legales; sin embargo, dado el ritmo de vida que se tiene en la actualidad, falta que se atiendan otros aspectos que les permita incorporarse al campo laboral de manera más digna, y por consecuencia logren ser lo más independientes posible.

Gracias a que se ha llevado a cabo una investigación precisa acerca de las carencias que existen para atender a las personas con deficiencia visual en muchos aspectos, y la experiencia que he vivido al ser una persona débil visual, me ha llevado a exponer esta propuesta, la cual fue reconocida por el gobierno municipal de Cuautitlán Izcalli el pasado 31-08-2017 con el segundo lugar del premio municipal de la juventud, en la categoría de educación, así como también fue reconocido por el gobierno del Estado de México, el pasado 23-08-2018 con el premio estatal de la juventud en la categoría de superación de jóvenes con discapacidad, así que se pretenderá poder convertir en realidad dicha propuesta, con los aspectos que se plantearán sobre capacitación y adiestramiento en favor de las personas con discapacidad visual, con el objetivo de mejorar su calidad de vida.

## **Objetivo.**

Proponer la creación de un centro de rehabilitación enfocado a personas ciegas y débiles visuales que implemente de manera estratégica, un plan de capacitación y adiestramiento, el cual les permitirá incorporarse al campo laboral de forma digna.

## **Justificación.**

Es importante que se cree un centro de rehabilitación integral que atienda a las personas con algún grado de deficiencia visual, implementando un plan de capacitación y adiestramiento estratégico funcional que les permita desarrollarse en el campo laboral de manera digna, ya que en los últimos años en México según la OMS (Organización Mundial de la Salud) , la tasa de ciegos y débiles visuales ha ido en aumento de forma acelerada y preocupante debido a distintos factores, como por ejemplo enfermedades, accidentes, diabetes en sus diferentes etapas, glaucoma, retinopatía en sus diferentes etapas, etc., y aunque existen unidades de rehabilitación, tanto públicas, así como privadas, es una realidad que solo se concentran en atender rubros básicos, como es la enseñanza del sistema Braille, movilidad, y en algunas ocasiones terapias psicológicas, sin embargo, ignoran otros aspectos importantes de inclusión social, como el aprendizaje de otros idiomas, actividades integradoras, orientación sobre sus derechos y obligaciones, etc., y debido al ritmo de vida que tenemos en la actualidad, es necesario que estas unidades de rehabilitación existentes, así como las que se pretendan crear a futuro, deberán innovar aún más en favor de las personas con deficiencia visual en México.

## **Hipótesis.**

Si se crea un centro de rehabilitación que implemente un programa de capacitación y adiestramiento integrador para personas ciegas y-o débiles visuales en México, entonces este sector de la población podrá tener mayor accesibilidad a un puesto laboral más digno en comparación de los que actualmente les son ofertados, y lograrán alcanzar un nivel de mayor competitividad, así como también se verá reducida la tasa de discriminación actual.

# Capítulo 1 Teoría del proceso administrativo

Proceso Administrativo según Agustín Reyes Ponce.

Es el conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficiencia en las formas de estructurar y manejar un organismo social

## Fases de proceso administrativo

El precursor de la administración moderna en México, Agustín Reyes Ponce, dividió el proceso administrativo en dos fases; la fase mecánica y la dinámica:

**La fase mecánica comprende las siguientes etapas:**

- La previsión
- La planeación
- La organización

**La fase dinámica incluye las etapas:**

- La integración de recursos
- La dirección
- El control.

Descripción de las etapas del proceso administrativo, según Reyes Ponce:

### ***La etapa de previsión***

Es el elemento de la administración en el que, con bases en las condiciones futuras en que una empresa habrá de encontrarse, reveladas en una investigación técnica, se determinan los principales cursos de actuación que nos permitirán realizar los objetivos de la misma, la etapa de previsión responde a la pregunta ¿Qué puedo hacer?

La etapa de previsión tiene tres momentos:

- Definición del propósito
- La investigación
- El desarrollo de alternativas

## ***La etapa de planeación***

Consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo y las determinaciones de tiempos y recursos, necesarios para su realización.

Esta etapa de planeación responde a la pregunta ¿Qué voy a hacer?

Esta etapa cuenta con diferentes momentos:

- Momento de fijación del objetivo
- Momento de definición de políticas
- Momento de fijación del presupuesto respectivo

En la etapa planeación, el administrador Reyes Ponce no maneja propósitos si no decisiones, es decir, el objetivo que se busca, con el cual se definen las guías generales de acción para el cumplimiento de metas.

**Los momentos de la etapa de planeación son:**

- ▶ El siguiente paso de la planeación es la proyección del objetivo en los tiempos fijados para cumplir las etapas necesarias.
- ▶ Se requiere finalmente establecer un presupuesto de recursos financieros, con una entrega de dinero necesaria, hasta este momento concluiría la etapa de planeación.

## ***La etapa de organización***

Una vez que se ha concluido la etapa de Planeación, Reyes Ponce, como casi todos los autores clásicos, establece la Organización a la que define así:

“Es la estructura técnica de las relaciones que deben existir: funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados”.

La etapa de organización responde a la pregunta, ¿Cómo le voy a hacer?

El proceso de Organización contempla estructuras y sistemas. Las estructuras definen las relaciones de autoridad y comunicación en cuanto a funciones, niveles, jerarquías y puestos de los responsables.

Los sistemas definen los procedimientos y métodos que deben seguirse.

## **La fase dinámica comprende las siguientes etapas:**

### ***La etapa de Integración de recursos se define como:***

“La obtención de los elementos materiales y humanos que la organización y planeación señalan como necesarios para el adecuado funcionamiento de un organismo social”.

Los momentos de la Integración son:

- Reclutamiento
- Selección
- Introducción
- Adiestramiento y desarrollo de habilidades
- Capacidades o actitudes favorables al cumplimiento del fin perseguido.

La etapa de Integración de recursos, responde a la siguiente pregunta: ¿Con quién lo voy a hacer?

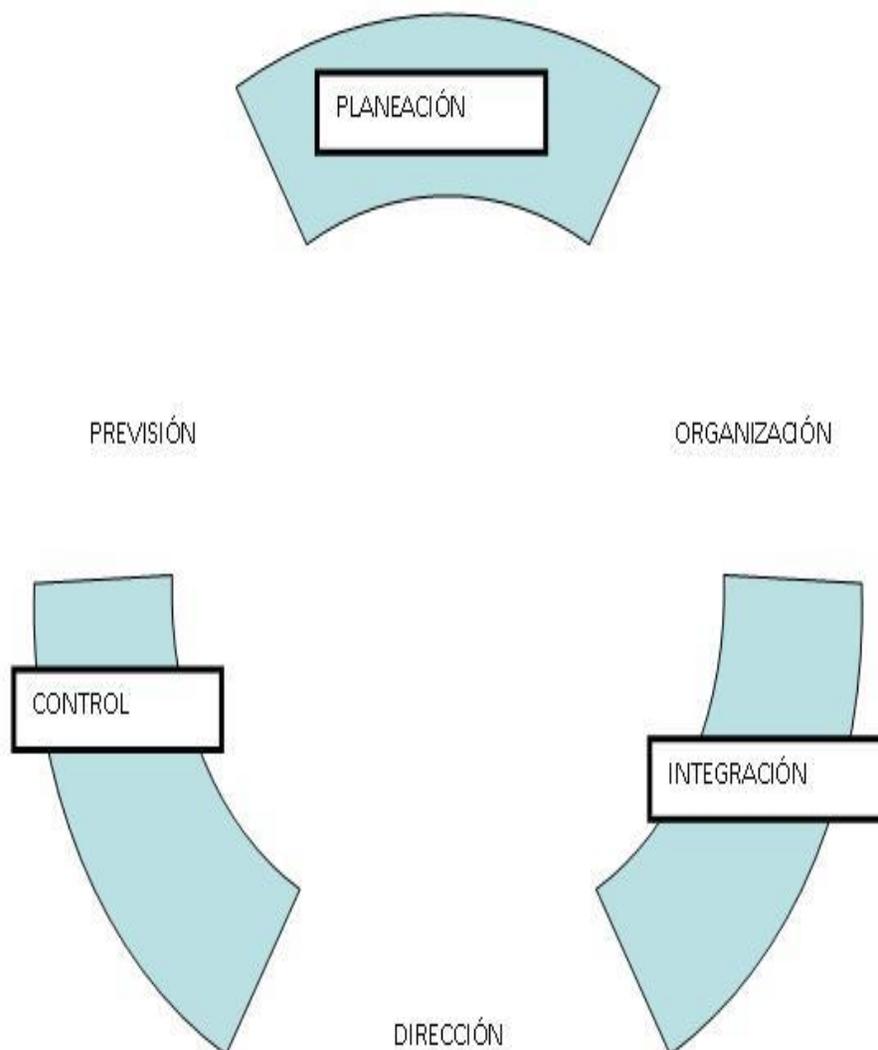
## **La etapa de dirección**

Se define como el elemento de la Administración en el que logra la realización efectiva de todo lo planteado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sean tomadas directamente, ya con más frecuencia, delegando dicha autoridad y se vigila simultáneamente que se cumplan de la forma adecuada todas las órdenes emitidas. Esta etapa de dirección contesta a la pregunta: ¿Se está haciendo?, y señala que, en una buena Dirección, se requiere saber comunicarse, saber delegar, ejercer un liderazgo basado en la razón y no solamente en la autoridad, y motivar a la acción y cumplimiento de la meta.

## Etapa de control.

Consiste en el establecimiento de sistemas que nos permitan medir resultados actuales y pasados en relación con los esperados, con el fin de saber si se han obtenido los resultados esperados o si debemos corregir, mejorar y reformular planes.

La etapa Control responde a la pregunta ¿Qué se hizo?, es decir, comprende el análisis de los resultados.



**Figura 1.** Fases del proceso administrativo.

Tomado de: "<https://docplayer.es/72242295-Administracion-basica-plan-2012-autores-clave.html>"

## **Capítulo 2 Antecedentes de las unidades de apoyo a ciegos y débiles visuales**

Como principal apoyo para las personas ciegas o débiles visuales en México y Latinoamérica, se cuentan con los siguientes Centros e Instituciones que se mencionan a continuación:

### **Modelo ÁGORA<sup>1</sup>**

“El modelo ÁGORA funciona mediante unidades de asesoramiento, formación e intermediación laboral para incorporar al tejido productivo a las personas con discapacidad visual. Este modelo está implantado en 14 países latinoamericanos: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua, Paraguay, República Dominicana y Uruguay.

#### **ÁGORA suministra a los beneficiarios:**

- Orientación profesional y laboral.
- Cursos y talleres de formación.
- Bolsa de trabajo, a partir de la intermediación laboral con entidades que ofertan empleo.
- Prácticas profesionales.
- Atención a las necesidades básicas de adaptación de puestos de trabajo.
- Apoyo al emprendimiento, desde el diseño hasta la búsqueda de financiación, y seguimiento de la fase inicial de un negocio.”

---

<sup>1</sup> Fundación ÁGORA “<https://fundacionagora.com>”

## **Fundación Destellos de Luz**

“Entre los años 1976 a 1997, un grupo de amigas encabezadas por la Sra. Emily Canavati de Assad se unieron para trabajar como Comité de Damas Voluntarias en beneficio de los invidentes de la asociación “Invidentes Unidos de Monterrey”, apoyándolos con cirugías generales, lentes, despensas, fuentes de trabajo, gastos administrativos y remodelación de sus instalaciones, entre otras actividades.

Ante la realidad de que la demanda de cirugías visuales era cada vez mayor, nace en este Comité de Damas la inquietud de constituir una asociación en donde todo invidente o débil visual de escasos recursos pudiera encontrar apoyo. Es así como se hace realidad la fundación de Destellos de Luz en octubre de 1997.”<sup>2</sup>

## **Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia DIF**

“El DIF del Estado de México es un organismo público descentralizado del gobierno estatal que cumple con el objetivo de impartir asistencia social a los sectores más desfavorecidos y grupos vulnerables.

La preocupación del sector público por proteger y asistir en forma institucionalizada a la mujer, al niño y a la familia, surgió en el Estado de México en el último cuarto del siglo XIX, al crearse un organismo mixto denominado Patronato de beneficencia.

El 5 de febrero de 1871 y el 28 de abril de 1872 se crearon el Asilo para Menores Huérfanos y el Hospicio para Pobres, respectivamente.

## **Estancia infantil “Gota de leche”**

El 5 de abril de 1904 el general José Vicente Villada inauguró oficialmente la Estancia Infantil “Gota de Leche”, brindando atención médica gratuita y suministrando medicamentos necesarios. Esta institución benefactora fue sostenida durante muchos años por la iniciativa privada.

---

<sup>2</sup> Destellos de Luz, “[www.destellosdeluz.org](http://www.destellosdeluz.org).”

La señora Carmen Cardoso de Villada, esposa del general José Vicente Villada, fue la primera mujer que se hizo cargo de la beneficencia pública.

La estancia infantil “Gota de Leche” se sumó al establecimiento de otros servicios como el Hospicio para Niños Pobres, la Casa Hogar para Niñas Huérfanas y los doce hospitales edificados en el mismo periodo, entre ellos, el Primer Hospital de Maternidad e Infancia.

Durante los años treinta, una vez superados los reajustes derivados de la Revolución Mexicana, la señora Eleazar Hernández de Gómez, esposa del entonces gobernador Filiberto Gómez, convocó a las damas de Toluca, para integrar la Asociación Local de Protección a la Infancia y el Centro Pro-Infancia de Toluca.

En 1936 dio inicio la labor de proteger y educar al sector femenino de escasos recursos con el establecimiento de la Escuela Técnica.

### **Hogar Infantil Isabel de Castilla**

La señora Rita Gómez de Labra instituyó el Comité Voluntario de Asistencia Social Infantil, impulsando de esta manera la creación de diversas guarderías infantiles; la primera y más importante fue el Hogar Infantil Isabel de Castilla, que funcionó en coordinación con la Casa de Mujeres sin Trabajo.

En 1942, por disposición del general Manuel Ávila Camacho, entonces Presidente de la República, el apoyo que se brindaba a la Gota de Leche se transformó en desayunos escolares y se crearon los comités respectivos.

La atención al menor, a la mujer y a la familia en el estado quedó formalmente establecida en 1954, cuando la Legislatura local, a iniciativa del gobernador Salvador Sánchez Colín, promulgó el decreto por el cual se aprobó el Código de Protección a la Infancia por el Estado de México, primer acontecimiento jurídico en su tipo a nivel nacional y el segundo en América Latina.

## **Instituto de Protección a la Infancia del Estado de México**

De 1957 a 1963, siendo presidenta del Instituto de Protección a la Infancia del Estado de México (llamado entonces IPIEM), la señora Elena Díaz Lombardo de Baz, consolidó las acciones a favor de la mujer, y especialmente para la educación de los niños. No obstante, fue hasta 1968, en el periodo del gobernador Juan Fernández Albarrán, cuando se estableció la Ley Protectora de la Infancia y la Integración Familiar.

Esta nueva ley fundamentó la obra realizada por la señora Consuelo Rodríguez de Fernández Albarrán, quien durante su gestión al frente del IPIEM en 1963, construyó el complejo arquitectónico del organismo que hoy alberga las oficinas del (DIF del Estado de México) DIFEM, que incluyó los hospitales para el Niño y la Mujer, las oficinas centrales, una escuela primaria y un jardín de niños.

Durante su gestión, la señora Consuelo Rodríguez Albarrán llevó a cabo la construcción del Teatro Morelos, el Albergue Temporal Isabel Negrete, los centros de Orientación Familiar y el edificio administrativo o comercial del entonces IPIEM.

El 10 de diciembre de 1970, durante la administración del gobernador Carlos Hank González, la Gota de Leche se fusionó con el Instituto de Protección a la Infancia del Estado de México, convirtiéndose después en estancia infantil para la atención de los hijos de madres trabajadoras, donde se proporcionaba a los niños servicios asistenciales, educativos, médicos y psicológicos.

El 31 de marzo de 1975 se aprobó la nueva Ley de Asistencia a la Niñez y de Integración Familiar, presentada por el gobernador Hank González, quien apoyó ampliamente la labor de su esposa, profesora Guadalupe Rhon de Hank, como presidenta de la institución.

En el periodo de 1969 a 1975, las actividades artísticas y culturales de la entidad estuvieron a cargo del IPIEM, que en su seno vio el nacimiento de la Orquesta Sinfónica del Estado de México.

## **Centro de Rehabilitación y Educación Especial**

De la amplia gama de servicios médicos emprendidos por el Hospital del Niño derivó la creación del Centro de Rehabilitación y Educación Especial (CREE) el cual, junto con los nuevos edificios del Albergue Temporal Infantil, Villa Hogar y la Escuela de Enfermería, fueron obras iniciadas por la señora Guadalupe Rhon de Hank, posteriormente equipadas y puestas en funcionamiento durante la gestión de la señora Luisa Isabel Campos de Jiménez Cantú.

En 1977, el IPIEM se transformó en el Sistema para el Desarrollo Integral de la familia del Estado de México; un año después, se creó el patronato Estatal de Promotores Voluntarios. La señora Campos de Jiménez Cantú llevó a cabo la instalación de centros para el Desarrollo Infantil y centros de Desarrollo para la Comunidad que, sumados al Programa Huertos Familiares, reforzaron la impartición de la asistencia social en todo el territorio estatal.<sup>3</sup>

Para 1981, la señora Carmen Maza de Del Mazo fortaleció la tarea realizada por sus antecesoras con la creación de los albergues Temporal de Rehabilitación Infantil y Familiar, extendió la instalación de Casas de Cultura y la conformación legal de los Sistemas Municipales DIF, acciones que consolidó la señora Lucía Sáenz de Baranda, presidenta del DIF estatal de 1986 a 1987.

El 31 de diciembre de 1986 se aprobó la Ley de Asistencia Social del Estado de México, ordenamiento jurídico que rige actualmente la actividad de esta institución.

En el periodo de 1987 a 1989, la señora Gloria Leal de Beteta instauró el Banco de Córneas y el Banco de Sangre para el Niño e inició la remodelación de la Unidad de Actividades Artísticas del DIFEM, para instalar servicios de salud, a fin de mejorar la atención médica para las familias mexiquenses.

Los trabajos se concluyeron durante la gestión de la profesora Julieta Lechuga de Pichardo (1989-1993) quien, con el apoyo del gobierno estatal y las Unidades de

---

<sup>3</sup> “difem.edomex.gob.mx. antecedentes”

Promoción Voluntaria, remodeló y modernizó el Hospital para el Niño, en ocasión de su 25 aniversario. A ella también se debe la fundación de la Biblioteca Infantil y Juvenil.

Siguiendo las directrices del Sistema DIF Nacional, se operó una nueva estructura programática que incluía las Cocinas Populares, la Atención a los Adolescentes y a los Menores en Situación Extraordinaria, creando para tal efecto el primer Club de la Calle en la ciudad de Toluca.

Tras el compromiso institucional de proteger a niños huérfanos y abandonados, se creó el Albergue Villa Juvenil como una extensión de la Villa Hogar, para albergar a varones de 9 a 18 años de edad.

En 1991 inició la remodelación del Hospital de Ginecología y Obstetricia el cual, por su noble labor en beneficio de las madres de escasos recursos, logró en 1994 el reconocimiento del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia como Hospital Amigo del Niño y de la Madre.

De 1993 a 1995, la licenciada Olga Soto de Chuayffet impulsó la participación ciudadana al constituir la Junta de Asistencia Privada y el Patronato del DIFEM; construyó parques recreativos de integración familiar en diversas comunidades, remodeló el Albergue Temporal Infantil e instaló la Comisión Coordinadora Estatal del Programa de Alimentación y Nutrición Familiar.

Durante su administración también se establecieron las Agencias del Ministerio Público Especializadas, la Clínica de Prevención del Maltrato, 16 delegaciones regionales de la Procuraduría de la Defensa del Menor y la Familia y catorce Coordinaciones Regionales. Además, la señora Soto de Chuayffet promovió la descentralización de los Sistemas DIF Municipales, a fin de constituirlos en organismos públicos descentralizados con personalidad jurídica y patrimonio propios, logro alcanzado en 1995, con la licenciada María Eugenia San Martín de Camacho. En el periodo a cargo de la licenciada Maude Versini de Montiel se creó la Coordinación Estatal de Adultos Mayores y Pueblos Indígenas con la finalidad de brindar atención integral a estos sectores de la población.”

## Oaxaca centro para ciegos y débiles visuales<sup>4</sup>

“SAN BARTOLO COYOTEPEC, Oax. - El Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) Oaxaca inauguró el 23 de marzo de 2018 el Centro de Atención Integral para Ciegos y Débiles Visuales (CECYD), en el municipio de San Bartolo Coyotepec.

Este centro médico, el sexto de su tipo a nivel nacional, tiene como objetivo brindar atención médica de calidad y mejorar las condiciones de salud de todas las personas que presenten una discapacidad visual.

La presidenta Honoraria del DIF estatal, Ivette Morán de Murat, indicó que para la materialización del proyecto se contó con una inversión de siete millones de pesos por parte del DIF Nacional y dos millones de pesos del gobierno estatal, se informó en un comunicado.

Acompañada por el director general del DIF Oaxaca, Christian Holm Rodríguez, la esposa del gobernador Alejandro Murat Hinojosa destacó que este centro permitirá brindar servicios integrales a un sector de la población que tanto lo necesita.

El Centro de Atención Integral para Ciegos y Débiles Visuales cuenta con taller de cómputo, biblioteca y audio teca, área de oftalmología, área de actividades de vida diaria y taller de cocina; taller de música, área de braille, estenografía, ábaco y Perkins, además del área de estimulación básica, orientación y movilidad.”

### **Escuela Nacional para Ciegos, “Ignacio Trigueros”**

“La Escuela Nacional para Ciegos que existe en México se fundó el 20 de septiembre de 1870. La idea fue crear un espacio especial para que las personas invidentes pudieran desenvolverse en una realidad que no los contemplaba y, además, contar con personal capacitado que entendiera sus dificultades cotidianas y que los ayudara a desarrollar sus habilidades intelectuales y académicas.

---

<sup>4</sup> [“www.comunicacionsocial.oaxaca.gob.mx”](http://www.comunicacionsocial.oaxaca.gob.mx)

Durante mucho tiempo, **la ceguera fue considerada como una de las peores enfermedades que una persona podía tener.** De hecho, a quienes padecían este problema, se les estimaba como “eternos incapacitados”; a tal grado que el ingeniero, científico y escritor Manuel Rivera, mencionó en su obra “*México pintoresco, artístico y monumental*”, que los invidentes estaban condenados a mendigar y a permanecer en la ignorancia. Es decir, y que se le negaba el acceso a la educación.<sup>5</sup>

Sin embargo, esto cambió cuando Ignacio Trigueros se convirtió en gobernador de la actual Ciudad de México. Lo primero que creó -por consejo del francés Eduardo Huet Merlo- fue la Escuela Municipal de Sordomudos en 1866. No obstante, cuando Benito Juárez llegó al poder, Trigueros fue juzgado como traidor y destituido de su cargo.

Tiempo después, Ignacio fue absuelto y pudo regresar al poder para continuar con su labor altruista. Como resultado, en 1870, fundó la Escuela Nacional para Ciegos, la cual lleva su nombre.

Esta escuela se creó a base de mucho esfuerzo. No había fondos ni especialistas por lo cual, Trigueros tuvo que aprender a leer y escribir en sistema braille para después enseñarlo

## **El esfuerzo continúa en México**

Actualmente, las puertas de la Escuela Nacional para Ciegos continúan abiertas y forma parte de la Secretaría de Educación Pública (SEP). Aquí se enseña a que los estudiantes sean independientes, puedan conducirse con ayuda de un bastón, cocinar, artes e incluso se brinda la opción de estudiar los niveles de primaria, secundaria e incluso de tomar carreras técnicas como maso terapia.

Cabe señalar que, para la enseñanza, se emplean sistemas como los de braille, ábaco y computacional.

La escuela cuenta con 34 aulas para clase, áreas deportivas, una sala de cómputo, sanitarios, internet y muchos otros servicios.”

---

<sup>5</sup> “[www.mexicodesconocido.com.mx](http://www.mexicodesconocido.com.mx)”

## **Ceguera y discapacidad visual: Datos y Cifras 11 de octubre de 2018 según la OMS (Organización Mundial de la Salud)**

- “A nivel mundial, se estima que aproximadamente 1300 millones de personas viven con alguna forma de deficiencia visual.
- Con respecto a la visión de lejos, 188,5 millones de personas tienen una deficiencia visual moderada, 217 millones tienen una deficiencia visual de moderada a grave y 36 millones son ciegas.
- En cuanto a la visión de cerca, 826 millones de personas tienen una visión de cerca deficiente.
- A nivel mundial, las principales causas de la visión deficiente son los errores de refracción no corregidos y las cataratas.
- Aproximadamente el 80% de todos los casos de visión deficiente a nivel mundial se consideran evitables.
- La mayoría de las personas con visión deficiente tienen más de 50 años.

### **Definiciones de deficiencia visual**

La Clasificación Internacional de Enfermedades de octubre de 2018, clasifica la deficiencia visual en dos grupos según el tipo de visión: de lejos y de cerca.

#### **Deficiencia de la visión de lejos:**

- Leve: agudeza visual inferior a 6/12
- Moderada: agudeza visual inferior a 6/18
- Grave - agudeza visual inferior a 6/60
- Ceguera - agudeza visual inferior a 3/60

#### **Deficiencia de la visión de cerca:**

- Agudeza visual de cerca inferior a N6 o N8 a 40cm con la corrección existente.

La experiencia individual de la visión deficiente varía dependiendo de muchos factores diferentes, entre ellos la disponibilidad de intervenciones de prevención y tratamiento, el acceso a la rehabilitación de la visión (incluidos los productos de asistencia como gafas o bastones blancos), y el hecho de si la persona tiene problemas debido a la inaccesibilidad de los edificios, los medios de transporte y la información.

### **Estimaciones**

A nivel mundial, se calcula que aproximadamente 1300 millones de personas viven con alguna forma de deficiencia de la visión de lejos o de cerca.

Con respecto a la visión de lejos, 188,5 millones de personas tienen una deficiencia visual moderada, 217 millones tienen una deficiencia visual de moderada a grave y 36 millones son ciegas. Por otro lado, 826 millones de personas padecen una deficiencia de la visión de cerca.

El crecimiento y envejecimiento de la población aumentarán el riesgo de que más personas se vean afectadas por una deficiencia visual.

### **Causas**

A nivel mundial, las principales causas de la visión deficiente son:

- Errores de refracción no corregidos
- Cataratas
- Degeneración macular relacionada con la edad
- Glaucoma
- Retinopatía diabética
- Opacidad de la córnea
- Tracoma.

Las causas varían de un país a otro. Por ejemplo, la proporción de deficiencia visual atribuible a las cataratas es mayor en los países de ingresos bajos y medianos que en los de ingresos altos. En los países de ingresos altos, las enfermedades como la retinopatía diabética, el glaucoma y la degeneración macular relacionada con la edad son más frecuentes.

Entre los niños, las causas de la visión deficiente varían considerablemente de un país a otro. Por ejemplo, en los países de ingresos bajos, las cataratas congénitas son una de las causas principales, mientras que, en los países de ingresos altos, la principal causa es la retinopatía del prematuro.”

### **Estrategias para tratar la visión deficiente**

Aproximadamente el 80% de los casos de visión deficiente a nivel mundial se consideran evitables. Existen intervenciones eficaces disponibles para prevenir y tratar las enfermedades oculares. Por ejemplo, el error de refracción no corregido se puede corregir con gafas, mientras que la cirugía de las cataratas puede restaurar la visión. La rehabilitación de la visión también es eficaz para mejorar el funcionamiento de las personas con una deficiencia visual irreversible.

### **Respuesta de la OMS**

La labor de la OMS se guía por el plan de acción denominado Salud ocular universal: un plan de acción mundial para 2014-2019, que fue acordado por medio de una resolución en la Asamblea Mundial de la Salud de 2013.

- Salud ocular universal: un plan de acción mundial para 2014-2019

En los últimos años, la OMS ha elaborado y puesto en práctica varios instrumentos para ayudar a los países a evaluar la prestación de servicios de atención oftalmológica:

- Instrumento de evaluación de los servicios de atención oftalmológica
- Instrumento de evaluación de la diabetes y la retinopatía diabética
- Instrumento de evaluación de los servicios y sistemas de rehabilitación

La OMS también está elaborando un informe mundial sobre la visión. En el informe se ofrecerán recomendaciones, entre las que se incluirán algunas centradas en garantizar una atención oftalmológica integral e integrada en los países. Se espera que el informe ayude a dar forma al programa mundial sobre la visión, incluida la asistencia a los Estados Miembros para reducir la carga de las enfermedades oculares, mejorar la vida de las personas con visión deficiente y alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.”<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> [www.who.int/oms/informacion](http://www.who.int/oms/informacion)

## **Capítulo 3 Preceptos legales que amparan la capacitación y adiestramiento laboral <sup>7</sup>**

### **Conceptos básicos de capacitación y adiestramiento**

#### **“La capacitación**

Tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes y puestos de nueva creación.

Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básicos, medio o superior.

#### **El adiestramiento.**

- I. Tiene por objeto actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas;
- II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo.

La palabra puede ser sinónimo de guiar y encaminar, en especial a una persona ciega.”

#### **Diferencias entre capacitación y adiestramiento.**

Finalmente tenemos que la diferencia entre capacitación y adiestramiento radica que en la primera es la obligación del patrón de proporcionar a los trabajadores las habilidades para ocupar mejores puestos dentro de la misma empresa y la segunda

---

<sup>7</sup> Artículo 153 A -153 B- 153 C. Ley Federal del trabajo.

(adiestramiento) consiste en la obligación del patrón de proporcionar conocimientos al trabajador para que pueda operar el equipo; entender los servicios que a sus clientes y operar en forma correcta la maquinaria que utiliza.

El lugar donde se realizará dicha capacitación o adiestramiento puede ser en las instalaciones de la empresa o sucursal fuera de ella en instituciones, escuelas u organismos especializados, el requisito para optar por esta última es que la institución, escuela u organismo deberá estar autorizada para realizar la misma (Registrada ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social).

El lapso de tiempo en el cual se debe realizar la capacitación o adiestramiento obliga al patrón que sea dentro de la jornada de trabajo so pena de generarse tiempo extraordinario.

La norma refiere que la finalidad de la capacitación es preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, esto es obtener una mejora continua para el desarrollo de sus actividades laborales, lo cual va a generar que el perfil del trabajador se adecua al perfil de conocimientos, habilidades y aptitudes requeridos en un puesto de trabajo.

Nuestro derecho al trabajo tiene como una de sus finalidades el propiciar el trabajo digno y decente en todas las relaciones laborales (trabajadores) y a su vez define como trabajo digno o decente a aquellas conductas y/o condiciones de trabajo que adquiere el patrón frente a sus trabajadores y buscan el respeto pleno de la dignidad humana; evita cualquier acto discriminatorio, permite el acceso a la seguridad social; otorga un salario remunerador; proporciona capacitación continua para incrementar la productividad; y cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

En este sentido y de acuerdo a uno de los ejes de nuestro ordenamiento laboral se establece como obligación del patrón sin excepción y a la totalidad de sus trabajadores:

La capacitación o el adiestramiento que le permita elevar su nivel de vida, competencia laboral y su productividad.

## **Marco Legal.**

### **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

“El derecho de los trabajadores a ser capacitados y adiestrados emana de artículo 123 apartado “A” fracción XIII de la constitución general de la República tal como quedo modificada por el decreto publicado en el Diario Oficial de la federación con fecha del 9 de enero de 1978, que dispone “las empresas cualquiera sea su actividad están obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas o procedimientos conforme los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.”<sup>8</sup>

### **Artículo 153 Ley Federal del Trabajo.<sup>9</sup>**

“Artículo 153-A. Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al párrafo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

Las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

---

<sup>8</sup> Artículo 123 apartado “A” fracción XIII. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

<sup>9</sup> Artículo 153 A-153 B-153 C-153-D-153 M-153 S-153 U. Ley Federal del Trabajo.

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, así como los programas para elevar la productividad de la empresa, podrán formularse respecto de cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

La capacitación o adiestramiento a que se refiere este artículo y demás relativos, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

(Artículo reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012).

#### **Artículo 153-B.**

La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.

Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básicos, medio o superior.

(Artículo reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012).

#### **Artículo 153-C.**

El adiestramiento tendrá por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas;

II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;

III. Incrementar la productividad; y

IV. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.

(Artículo reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012).

#### **Artículo 153-D.**

Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;

II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y

III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.

(Artículo reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012).

#### **Artículo 153-M.**

En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

(Artículo adicionado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1978).

#### **Artículo 153-S.**

Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de conservar a disposición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, en los términos del artículo 153-N, o cuando dichos planes y programas no se lleven a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

(Artículo reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012).

#### **Artículo 153-U.**

Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad mediante el correspondiente certificado de competencia laboral o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia respectivo. En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la constancia de competencias o de habilidades laborales.

## **Ley general para la inclusión de las personas con discapacidad.**

"EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA:  
SE CREA LA LEY GENERAL PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD.

### **Artículo Único.**

“Se crea la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.  
Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad Título Primero  
Capítulo Único Disposiciones Generales Artículo 1. Las disposiciones de la presente  
Ley son de orden público, de interés social y de observancia general en los Estados  
Unidos Mexicanos. Su objeto es reglamentar en lo conducente, el Artículo 1o. de la  
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estableciendo las condiciones  
en las que el Estado deberá promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los  
derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad,  
asegurando su plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, igualdad y  
equiparación de oportunidades. De manera enunciativa y no limitativa, esta Ley  
reconoce a las personas con discapacidad sus derechos humanos y mandata el  
establecimiento de las políticas públicas necesarias para su ejercicio.”<sup>10</sup>

## **Ley General sobre la Inclusión para las personas con discapacidad.**

### **Artículo 4.**

“Las personas con discapacidad gozarán de todos los derechos que establece el  
orden jurídico mexicano, sin distinción de origen étnico, nacional, género, edad, o un  
trastorno de talla, condición social, económica o de salud, religión, opiniones, estado  
civil, preferencias sexuales, embarazo, identidad política, lengua, situación migratoria  
o cualquier otro motivo u otra característica propia de la condición humana o que  
atente contra su dignidad. Las medidas contra la discriminación tienen como finalidad  
prevenir o corregir que una persona con discapacidad sea tratada de una manera  
directa o indirecta menos favorable que otra que no lo sea, en una situación

---

<sup>10</sup> EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA: SE CREA LA LEY GENERAL PARA LA  
INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

comparable. Párrafo reformado DOF 12-07-2018 Las medidas contra la discriminación consisten en la prohibición de conductas que tengan como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona, crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo, debido a la discapacidad que ésta posee. Las acciones afirmativas positivas consisten en apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, social y cultural. La Administración Pública, de conformidad con su ámbito de competencia, impulsará el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, a través del establecimiento de medidas contra la discriminación y acciones afirmativas positivas que permitan la integración social de las personas con discapacidad. Será prioridad de la Administración Pública adoptar medidas de acción afirmativa positiva para aquellas personas con discapacidad que sufren un grado mayor de discriminación, como son las mujeres, las personas con discapacidad con grado severo, las que viven en el área rural, o bien, no pueden representarse a sí mismas.”

### **Artículo 1º de la constitución política de los estados unidos mexicanos**

“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.<sup>11</sup>

### **Artículo 5o. de la constitución política de los estados unidos mexicanos**

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.”<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Artículo 1º, Artículo 5º. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

## **Capítulo 4 El proceso administrativo aplicado a una propuesta de centro de apoyo para personas ciegas y débiles visuales**

### **Etapa de previsión**

De acuerdo al proceso administrativo propuesto por Agustín Reyes Ponce, señala que la primera etapa es la previsión, la cual responde a la pregunta, ¿qué puedo hacer? y de acuerdo al tema de investigación expuesto, y conforme a datos, los cuales señalan que en los últimos años, la tasa de ciegos y débiles visuales ha aumentado de manera bastante preocupante, y por consecuencia, la problemática de la discriminación se ha agudizado para este sector de la población en muchos aspectos, y por lo tanto esta situación les ha restringido gozar de las mismas oportunidades para que puedan tener una mejor calidad de vida, y logren integrarse a la sociedad de manera mucho más incluyente, así que se propone la creación de un plan estratégico e innovador enfocado a las personas ciegas y-o débiles visuales de capacitación y adiestramiento, el cual les resultará de gran importancia para que les lleve a tener un puesto de trabajo digno, sin importar las condiciones en las que se encuentren, y por lo tanto logren satisfacer sus necesidades, tanto económicas, físicas e intelectuales, alcanzando de esta manera el cumplimiento de sus propias metas y objetivos individuales .

### **Etapa de planeación**

Responde a la pregunta ¿qué voy a hacer? , y conforme a este trabajo de investigación, se propone diseñar un programa de capacitación y adiestramiento (incluyente ), enfocado a la población ciega y o débil visuales apegado a los preceptos legales, los cuales protegen y amparan a las personas que tengan cierto grado de deficiencia visual, estableciendo, tanto derechos y obligaciones, tanto de las personas que contraten a gente con esta discapacidad, así como también de las personas que tengan dicha condición, estableciendo las políticas necesarias para poder ejecutar dicha estrategia de manera exitosa .

En el caso de la fijación de presupuestos correspondientes, se puede considerar una situación bastante compleja, ya que al tratarse de un tema relativamente nuevo, y la falta de cultura sobre inclusión social en favor a las personas con discapacidad visual, aunque existen leyes que amparen a este sector de la población, desafortunadamente es una realidad, que tanto existen ciertas lagunas en las leyes de nuestro país, nos hace falta realizar acciones concretas que favorezcan a la gente que tienen esta condición, y realmente se logre que tengan un mejor desarrollo en distintos aspectos, y respecto a la parte sobre el presupuesto resulta muy complicado fijarlo, ya que también se requiere de más atención de nuestras autoridades y de esta forma plantear áreas concretas para que se logre entender sus necesidades internas, y por lo tanto se puedan destinar los recursos necesarios para el cumplimiento de sus objetivos internos y externos.

### **Etapas de organización**

Correspondiente a este proceso administrativo, responde a la pregunta cómo le voy a hacer, la cual, para efectos de este trabajo de investigación, se propone plantear siete áreas principales en dicho programa de capacitación y adiestramiento, las cuales son:

- Enseñanza del sistema Braille (escritura y lectura)
- Uso y manejo del bastón y desplazamiento.
- Terapias psicológicas a nivel individual, grupal y familiar, así como también atención médica en caso de ser necesario para los beneficiarios que la requieran.
- Asesorías y apoyo legal, tanto a nivel individual, así como grupal, con el objetivo principal de proteger y evitar la violación de sus derechos.
- Enseñanza del idioma inglés en sistema Braille (lectura y escritura).
- Enseñanza de computación con programas (softwares), los cuales permitirán de manera simple el proceso de aprendizaje a las personas con cierto grado de deficiencia visual.
- Terapias ocupacionales, las cuales van encaminadas a las personas ciegas y-o débiles visuales de edad adulta con el propósito principal de que aprendan un oficio, haciéndolos ser más independientes (estrategia de autoempleo), así como también puedan practicar actividades de integración social, haciéndolos sentir que no son los únicos en dichas condiciones.

### **Las sub áreas que componen este aspecto son:**

- a) Práctica de danza folclórica mexicana.
- b) Talleres sobre defensa personal.
- c) Repostería.
- d) Manualidades.
- e) Impartición de clases de música (enseñanza de canto o aprendizaje de algún instrumento musical).
- f) Cursos de maso terapia.
- g) Tejido.

De esta manera planteando los sistemas o áreas necesarias para lograr el cumplimiento de este programa de capacitación y adiestramiento, y por lo tanto se alcancen las metas trazadas.

### **Fase dinámica**

Continúa con la integración de recursos, responde a la pregunta con ¿quiénes lo voy a hacer? Conociendo las necesidades de las personas con cierto grado de deficiencia visual, así como también teniendo presente la magnitud del plan de capacitación y adiestramiento propuesto, es necesario y de gran relevancia el poder contratar al personal requerido, de acuerdo a los perfiles señalados para que cubran los puestos mencionados en la etapa de organización, y por consecuencia se ejecute dicho plan de forma exitosa (el recurso humano es el más importante para poder cumplir los objetivos planteados de manera general).

### **La etapa de dirección**

Responde a la pregunta ¿qué se está haciendo?, debido a la magnitud de este tema de investigación, y conociendo la grave problemática de la discriminación en México durante tantos años, así como también teniendo presente el aumento acelerado en la tasa de ciegos y débiles visuales en nuestro país, es de vital importancia detenernos a pensar, si realmente se han cumplido los resultados, y en caso de no ser así, se deberán tomar medidas estratégicas.

## **Etapa de control**

La etapa del proceso administrativo de Reyes Ponce, la de control, responde a la pregunta ¿qué se hizo?, la cual enfocado al diseño de este plan de capacitación y adiestramiento para personas ciegas y-o débiles visuales. Después de un cierto periodo de tiempo específico, tenemos que analizar los resultados obtenidos, y en caso de no haberse cumplido las metas planteadas, se puede decir que es el momento perfecto de diseñar medidas preventivas o correctivas, según sea el caso, para que en determinado momento se repita de nueva cuenta la ejecución de este plan.

## **Áreas de capacitación**

Las áreas consideradas que abarcan el programa de capacitación y adiestramiento enfocado para personas ciegas y-o débiles visuales propuesto son:

### **Enseñanza del sistema Braille (lectura y escritura)**

Este sistema consiste en el diseño de una simbología alfanumérica en relieve, el cual resulta ser de gran utilidad para las personas con un grado de deficiencia visual bastante elevado para que logren realizar distintas actividades, con el objetivo de ser lo más independiente posible.

### **Uso y manejo del bastón y desplazamiento**

Esta área se refiere a que, sin importar el grado de deficiencia visual que tenga el individuo, le es de gran dificultad una actividad tan simple como es el poderse desplazar a un lugar específico, así que, mediante distintas estrategias, se pretenderá el buscar alternativas de movilidad, según la situación del individuo en favor de su independencia.

## **Terapias psicológicas (individuales, familiares y grupales)**

Aunque se ha venido mencionando que cada vez más el tema de la discriminación a personas con capacidades diferentes, es un tema bastante sonado, sin embargo es necesario que se tomen terapias psicológicas, ya que para poder considerar una sociedad incluyente, debemos buscar apoyo profesional, tanto para abordar el tema de la autoestima, aceptación e integración a nuestra sociedad, así como también es importante hacerles sentir a este sector de la población, que aunque es verdad que nos hace falta una cultura de sensibilización y aceptación para las personas con discapacidad, no están solos, que existen más personas que se encuentran en la mismas situación, o mucho más delicada, y que en conjunto se pueden obtener resultados completamente satisfactorios.

## **Asesorías legales**

En este rubro es importante mencionar que en la mayoría de las ocasiones, sin importar las condiciones en las que nos encontremos, principalmente debido a la falta de conocimientos sobre nuestros derechos y obligaciones, desafortunadamente permitimos que los violen, pero en el caso específico de las personas con capacidades diferentes, esta situación se agrava mucho más, ya que empezando por la desatención de las autoridades y por supuesto la arbitrariedad de algunos individuos, son violados sus derechos fundamentales, y peor aún este sector de la población se va rezagando, así que es de gran relevancia el poder guiar a las personas ciegas y-o débiles visuales para que en medida de lo posible evitar la violación de sus derechos, y exhortar a nuestras autoridades a plantear iniciativas de ley para disminuir o erradicar la discriminación.

## **Enseñanza del idioma inglés en sistema Braille (lectura y escritura)**

En la actualidad vivimos en un mundo, en el cual sin importar las condiciones sin duda alguna las exigencias van aumentando, como es el caso de aprender el idioma inglés, en términos generales, por distintas razones, a muchas personas les resulta bastante complejo el hecho de tener que aprender un idioma distinto a su idioma o lengua natal, sin embargo para una persona con deficiencia visual, definitivamente

su proceso de aprendizaje puede ser mucho más complicado, ya que si bien es cierto que el idioma inglés se divide en cuatro áreas, las cuales son:

- a) Speaking (hablar).
- b) Listening (escuchar).
- c) Writing (escribir).
- d) Reading (leer).

Indudablemente para una persona con deficiencia visual, sus demás sentidos se ven mucho más agudizados, así que para los aspectos de hablar y escuchar en el aprendizaje del idioma inglés, les puede resultar mucho más fácil que para otros que si cuentan con el sentido de la vista, sin embargo debido a la misma falta de apoyo el aprendizaje se puede ver obstaculizado, ya que como tal la adquisición de materiales en sistema Braille, económicamente tiene un costo bastante alto, y por consecuencia mucha gente que se encuentra en esta condición terminan renunciando en seguir aprendiendo dicho idioma, así que si se les impulsa en continuar, definitivamente sus probabilidades de tener un desarrollo laboral satisfactorio, aumentaría, así como también a manera personal se pueden seguir superando sin ningún problema .

Cursos de computación con programas (softwares) que faciliten el proceso de aprendizaje; la tecnología ha ido avanzando de una manera sorprendente para cualquier persona, ya que en la actualidad la utilizamos para muchas situaciones, como, por ejemplo:

Para tareas escolares, laborales, de comunicación, actividades recreativas, etc., sin embargo, para las personas con deficiencia visual, el hecho de utilizar algún dispositivo electrónico, les puede resultar una actividad muy complicada, así que lo que se pretende lograr es capacitar o adiestrar a estas personas para que en medida de lo posible puedan desempeñar cualquier tarea sin requerir el apoyo de una persona externa, es decir favorecer su independencia.

## Terapias ocupacionales

Durante el desarrollo de este trabajo de investigación se ha venido abordando que por distintos factores, la tasa de personas con algún grado de deficiencia visual ha aumentado de manera muy alarmante, así que con el propósito de no desatender a alguna persona invidente, sin importar la edad, se pretenderá proponer el aprendizaje de algún oficio ( autoempleo ), con la finalidad de que si en alguna organización sea rechazado por su condición ( discriminación ), puedan obtener sus propios ingresos de manera lícita sin depender de alguna persona externa . Dentro del rubro de terapias ocupacionales, se pretenderá tratar el aspecto de la integración, es decir que, mediante la realización de actividades recreativas, las personas involucradas se logren dar cuenta que no están solos, es decir que hay más personas que se encuentran en condiciones similares y que pueden lograrse integrar a la sociedad sin ningún problema.

Las sub-áreas que componen las terapias ocupacionales son:

- a) Prácticas de danza folclórica mexicana (cualquier persona, sin importar su condición tiene el derecho de aprender y preservar nuestras costumbres y tradiciones).
- b) Talleres de defensa personal (debido a la naturaleza del mundo en el que vivimos, es importante aprender alguna estrategia de defensa, tanto a nivel deportivo, así como también de defensa en caso de ser necesario, y una persona invidente requiere también aprender cómo defenderse en caso de estar en peligro).
- c) Impartición de clases de música (la música puede resultar una terapia bastante útil, y para una persona invidente o con un menor grado de deficiencia visual, les puede resultar muy sencillo el aprender a cantar o a tocar algún instrumento musical).
- d) Cursos de maso terapia (para una persona con deficiencia visual le puede ser muy fácil el aprender esta actividad, ya que solo requiere de sus manos, y solamente necesita una mayor sensibilización en el tacto para detectar alguna lesión).

- e) Tejido (para muchas personas les resulta asombrosos que no necesitan ver para poder realizar la actividad de tejer, así que para una persona invidente no les conflictúa en lo más mínimo, siempre y cuando se les enseñe con las medidas precautorias necesarias para no ponerlos en riesgo).
- f) Manualidades (el hecho de poder diseñar algunos productos, sin que propiamente se necesite el sentido de la vista, y poder vender estos objetos, con el propósito de obtener ingresos, es otra forma de autoempleo para las personas ciegas y-o débiles visuales).
- g) Repostería (el oficio de repostería es una actividad que, con sus debidas precauciones, no ponen en riesgo a una persona con deficiencia visual, ya que sin ningún problema puede valerse de sus otros sentidos, así como también de las mismas habilidades que al paso del tiempo y a falta del sentido de la vista, indudablemente se avisto en la necesidad de desarrollarlas).

Así que en conclusión podemos decir que, aunque poco a poco se han venido realizando acciones con la finalidad de vivir en una sociedad incluyente, y de acuerdo a los conceptos establecidos en las leyes, sobre capacitación, adiestramiento y discriminación, considero de gran importancia que debemos capacitar y adiestrar a las personas con ceguera o debilidad visual, con la finalidad de poder incorporarlos al campo laboral de manera mucho más digna, y lograr tener una mayor calidad de vida.

## **ANALISIS COMPARATIVO**

Análisis comparativo de instituciones que brindan el apoyo a personas con deficiencia visual en México.

Tal como se vio en el capítulo 2, la fundación AGORA., se dedica atender principalmente a personas ciegas y débiles visuales a nivel internacional, y comparando con los servicios que se ofrecen en instituciones públicas principalmente a través del DIF, en México, desafortunadamente nos encontramos en un nivel bastante bajo, ya que únicamente en el Estado de México según el Gobierno del Estado de México , solo existen 107 unidades de rehabilitación del DIF, en 97 de los 125 municipios que componen a la entidad federativa; las cuales solamente atienden servicios básicos enfocados para las personas ciegas y débiles visuales, como por ejemplo :

Enseñanza del sistema Braille ( lectura y escritura ), movilidad, en algunas unidades se brindan terapias psicológicas, actividades integradoras, estimulación temprana, etc., en el caso de otras unidades de rehabilitación solamente brindan el apoyo de kits Braille, los cuales se componen de regletas, punzones, calculadoras parlantes, ábacos, etc., sin embargo es una realidad que aunque existen disposiciones legales que prohíben la conducta de la discriminación en nuestro país, en la actualidad es una situación que prevalece, y por consecuencia la comunidad principalmente ciega y débil visual ha sido rezagada .

Es importante señalar que hace algunos años existió un centro de rehabilitación de asistencia privada Centro de Rehabilitación para Ciegos y Débiles Visuales, (CRECIDEVI) que atendía a la población con cierto grado de deficiencia visual, el cual tenía un modelo muy semejante al que plantea la fundación AGORA., pero desafortunadamente por distintas cuestiones difíciles de entender, este centro desapareció, se encontraba en la colonia Doctores en la Ciudad de México a un costado del hospital Conde de valenciana; por lo tanto considero que para que verdaderamente exista una sociedad incluyente, se deben tomar acciones concretas que les permitan a las personas con deficiencia visual de cualquier edad, poder tener

una mejor calidad de vida y puedan desempeñarse de manera mucho más independiente, ya que debemos tener presente que dado a que vivimos en un nivel de vida bastante acelerado, es necesario y urgente que la población ciega y débil visual reciba estrategias, tanto de capacitación y adiestramiento, las cuales les permita poderse incorporar al campo laboral de manera digna o según sea el caso puedan auto emplearse, buscando así volverse lo más independientes posible, ya que absolutamente nadie estamos exentos de perder el sentido de la vista, y por lo tanto también debemos tratar de fomentar una cultura de sensibilización e inclusión para que ningún grupo de la población quede rezagado, y verdaderamente el termino de sociedad incluyente deje de ser solamente un término político.

## **CASO PRÁCTICO**

### **CAPECIDEVI**

(Centro de Apoyo para Personas Ciegas y Débiles Visuales)

#### **Misión**

Seríamos un grupo de jóvenes profesionistas comprometidos en apoyar a la comunidad ciega y débil visual para que logren desenvolverse de forma independiente, así como también implementaremos distintas estrategias con el propósito de crear conciencia.

#### **Visión**

Sería un centro de rehabilitación que pretenderá atender a la comunidad ciega y débil visual de Cuautitlán Izcalli y municipios aledaños ofreciendo diferentes servicios de calidad que favorezcan su desarrollo personal, escolar y laboral.

#### **Nuestro lema:**

*“Aprendamos a ver con el corazón.”*

#### **Servicios:**

1. Enseñanza braille
2. Uso y manejo del bastón
3. Terapias psicológicas individuales y grupales
4. Asesoría legal
5. Enseñanza de inglés
6. Cursos de computación.

## Análisis FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>Compromiso por construir una mejor realidad a la comunidad</p> <p>Oferta de terapias de calidad para una rehabilitación integral</p> <p>Herramientas para lograr una rehabilitación integral a la comunidad.</p>	<p>Primer centro de rehabilitación en Área metropolitana.</p> <p>Interés por parte de diversos profesionistas en las labores de apoyo.</p> <p>Terapias de rehabilitación para todas las edades.</p>	<p>Falta de experiencia en el área.</p> <p>Falta de conocimiento de la tasa exacta de ciegos y débiles visuales en el área metropolitana</p> <p>Carencia de insumos para cubrir la demanda.</p>	<p>Falta de reconocimiento por parte de la comunidad.</p> <p>Ausencia de difusión.</p> <p>Apoyo nulo por parte del gobierno municipal.</p>

### Objetivos generales.

1. Conocer las necesidades de cada persona ciega y-o débil visual para apoyarlas en su desarrollo, personal, académico y profesional.
2. Ofrecer servicios de rehabilitación integral para las personas ciegas y débiles visuales para estimular su desarrollo físico e intelectual.
3. Proporcionar las herramientas necesarias mediante distintas técnicas terapéuticas a la comunidad ciega y débil visual para incorporarlas al campo laboral.
4. Brindar terapias ocupacionales a la comunidad ciega y débil visual de Cuautitlán Izcalli y municipios aledaños, las cuales les sean útiles y logren aprender un oficio logrando valerse por sí mismos y tengan una mejor calidad de vida.

### Valores.

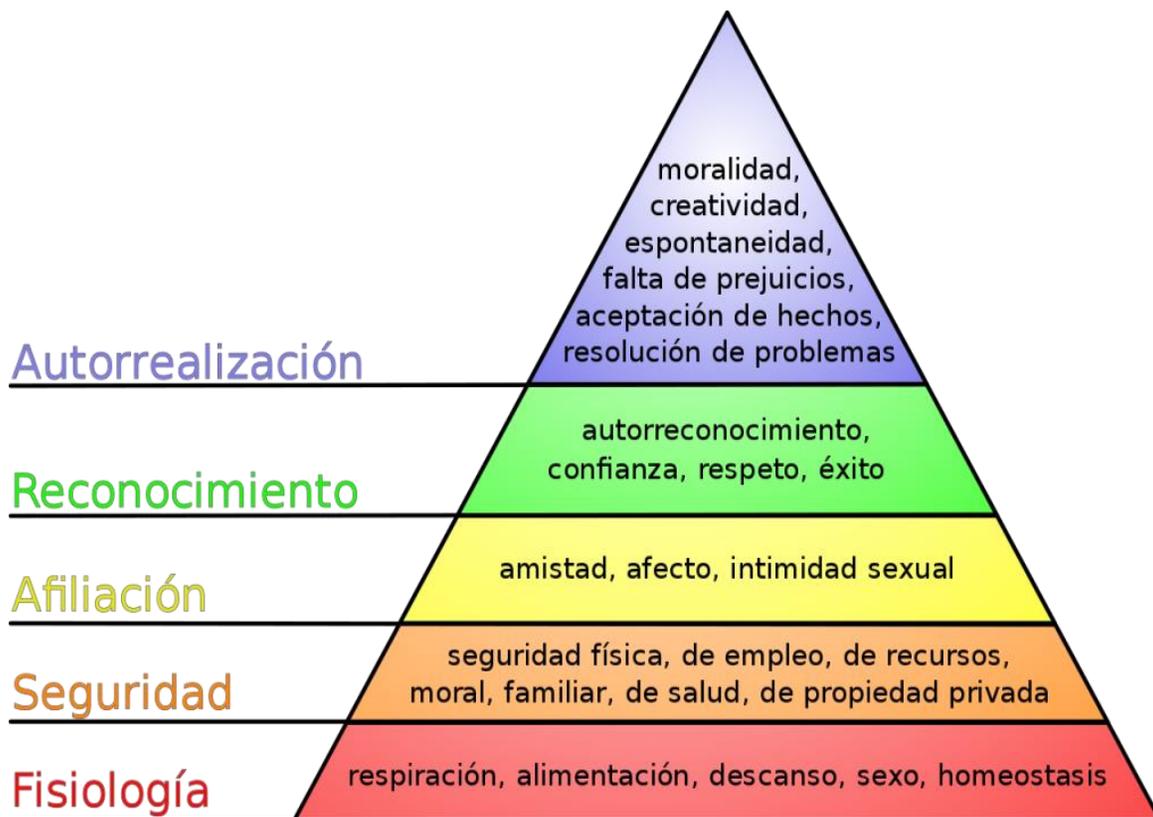
- |                       |                     |
|-----------------------|---------------------|
| 1.- Respeto           | 5.- Perseverancia   |
| 2.- Trabajo en equipo | 6.- Responsabilidad |
| 3.- Igualdad          | 7.- Liderazgo       |
| 4.- Comunicación      | 8.- Compromiso      |

## Filosofía.

Seremos un centro de rehabilitación integral que proporcionará distintas terapias de calidad a personas ciegas y débiles visuales con el objetivo de estimular su desarrollo físico e intelectual para que logren un desenvolvimiento independiente en su día a día.

Queremos crear conciencia a la sociedad mediante diferentes técnicas y estrategias para que esta sea más incluyente.

## PIRÁMIDE DE MASLOW:



**Seguridad:** CAPECIDEVI será un centro de apoyo que brindará salud física y mental a sus pacientes a través de terapias específicas dependiendo de la necesidad que exista.

**Reconocimiento:** CAPECIDEVI ayudará a impulsar a sus pacientes a tener confianza en ellos mismos a través de las terapias psicológicas y ocupacionales. Aprenderán que pueden lograr muchas cosas con dedicación, esfuerzo y paciencia, y así tener éxito en sus metas.

**Autorrealización:** CAPECIDEVI por medio de todas las actividades que se brindan, los pacientes desarrollarán mejor sus habilidades, aprenderán a explotar sus sentidos para poder solucionar problemas del día a día.

## **DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

### **Enseñanza del sistema braille.**

#### **Situación real.**

Falta de conocimiento del sistema Braille de las personas con algún grado de deficiencia visual.

#### **Situación ideal.**

Las personas con algún grado de deficiencia visual cuenten con los conocimientos básicos de lectura y escritura Braille.

Las personas con discapacidad visual deberán recibir el programa de capacitación sobre la enseñanza del sistema Braille.

### **Objetivo del programa de capacitación Sistema Braille.**

Impartir cursos de sensibilización del sentido del tacto, posicionamiento, aprendizaje de lectura y escritura Braille.

## **Descripción del programa de capacitación de Sistema Braille.**

El programa de capacitación de Sistema Braille consiste en la sensibilización o desarrollo del sentido del tacto, ya que este es de gran importancia tenerlo lo mejor desarrollado posible para poder, tanto aprender el proceso de lectura y de escritura.

En segundo lugar, las personas con discapacidad visual deberán tomar cursos de posicionamiento, el cual consiste en la ubicación de los seis puntos localizados en las celdas que conforman las regletas (instrumentos hechos de plástico o acero inoxidable necesarios para utilizarlos en el proceso de escritura Braille).

Por último, ya que se cuente con los conocimientos necesarios sobre el proceso de escritura Braille, se procederá a la enseñanza de la lectura en sistema Braille, el cual se recomienda iniciar utilizando algunos materiales didácticos, como puede ser los empaques para huevo y cascarones de huevo, los cuales pueden ser acomodados simulando las celdas que conforman la regleta, y utilizando los cascarones de huevo, se pueden ubicar en distintas posiciones de acuerdo a la letra, signo de puntuación o dígito, y de esta forma poco a poco la persona memorizará cuáles son las posiciones de las letras, signos de puntuación y dígitos, y finalmente utilizando sus dedos podrá leer cualquier texto en sistema Braille .

Los instructores que deberán impartir dichos cursos tendrán que ser preferentemente personas con discapacidad visual que cuenten con el conocimiento acerca de la lectura y escritura Braille o personas que cuenten con algún grado de estudios sobre educación especial dirigida a personas con ceguera y debilidad visual ; los cursos deberán impartirse en grupos no mayores a diez personas con el propósito principal de que reciban atención de manera personalizada, y deberán tener una duración aproximada de dos a cuatro horas por semana .

## **Detección de necesidades de capacitación**

### **Uso y manejo del bastón y desplazamiento.**

#### **Situación real.**

Pocas personas con algún grado de deficiencia visual cuentan con un bastón o perro guía.

#### **Situación ideal.**

Las personas con discapacidad visual deberían contar con algún instrumento de apoyo como puede ser un bastón o con un perro guía para que puedan desplazarse sin correr tantos riesgos.

#### **Objetivo del programa de capacitación Uso y manejo del bastón.**

Impartir cursos teórico prácticos acerca de la utilización de un bastón para una persona invidente o sobre el manejo de un perro guía, con el propósito de que las personas con ceguera o debilidad visual sepan cómo conducirse en diferentes terrenos presentados, como pueden ser terrenos lisos, irregulares, de terracería, terreno con pasto, húmedo, mojado, etc., así como también como pueden recibir el apoyo de una tercera persona que tenga la intención de querer auxiliarla.

#### **Descripción del programa de capacitación Uso y manejo del bastón.**

El programa deberá iniciar explicándole a la persona invidente como debe utilizar su bastón en distintos escenarios, como puede ser en terreno liso, moviéndolo de manera horizontal de izquierda a derecha, de esta forma la persona se podrá dar cuenta que en el momento en el que se le presente algún obstáculo, inmediatamente el bastón se atorara, alertando al individuo que corre algún riesgo si continua su camino en dicha dirección, en el caso de terrenos irregulares, de terracería, con pasto, el bastón deberá moverse horizontalmente de izquierda a derecha picando el terreno, para que de esta manera en el momento en que se presente algún obstáculo se verá alertada la persona ; en el caso de las personas que cuenten con un perro guía deberán tomar cursos específicos, en los cuales les enseñaran como se deben

dirigir al perro, así como también les explicaran cuales son las reacciones que el perro puede tener en caso de presentarse algún obstáculo o peligro.

Los cursos deberán ser impartidos por personas con ceguera o debilidad visual con experiencia sobre el tema o por instructores especializados sobre desplazamiento utilizando bastón o perro guía; dichos cursos deberán ser impartidos de cuatro a ocho horas por semana.

## **Detección de necesidades de capacitación**

### **Terapias psicológicas.**

#### **Situación real.**

Las personas que viven con algún grado de deficiencia visual por distintos motivos no cuentan con apoyo familiar o psicológico que les permita comprender su realidad, propiciándoles depresión, aislamiento, etc.

#### **Situación ideal.**

Las personas con ceguera o debilidad visual reciban terapias psicológicas, las cuales les serán de gran utilidad para entender y comprender el entorno en el que viven.

#### **Objetivo del programa de capacitación Terapias psicológicas.**

Dar terapias psicológicas a nivel individual, familiar y grupal que les permita comprender a las personas con ceguera o debilidad visual el entorno, y les resulte con mayor facilidad incluirse en distintas actividades.

#### **Descripción del programa de capacitación Terapias psicológicas.**

Las personas con ceguera o debilidad visual deberán iniciar tomando sesiones individuales de terapia, en las cuales podrán expresar sus sentimientos, ideas y emociones acerca de la realidad en la que viven, faltándoles el sentido de la vista, y el psicólogo mediante distintas estrategias deberá tratar de que el individuo entienda y comprenda su realidad, dejándole en claro que su condición no debe de representarle algún limite o problema, posteriormente el especialista deberá citar a la familia o las personas que viven con el individuo, con el propósito de que

comprendan que la condición de ceguera o debilidad visual de la persona no es culpa de nadie, así como también el especialista podrá dar sugerencias a la familia de cómo tratar al individuo y acciones que puede realizar la familia para fomentar la inclusión en el hogar, por último el especialista deberá citar a pequeños grupos de personas que tengan la misma condición o similar, con las cuales podrá llevar a cabo distintas actividades, haciéndoles entender que no son los únicos que viven con dicha condición y que pueden integrarse a la sociedad sin ningún problema .

Las terapias deberán ser impartidas por especialistas en psicología; en estos casos no se pueden establecer tiempos de duración de las terapias individuales, familiares y grupales, ya que cada caso tiene sus características, y por lo tanto deben ser atendidos con mayor detenimiento.

En el caso de las terapias psicológicas grupales, las terapias deben ser impartidas en grupos no mayores a diez personas y aproximadamente las sesiones tendrán una duración de tres a cinco horas por semana.

### **Detección de necesidades de capacitación**

#### **Asesorías legales.**

#### **Situación real.**

Desafortunadamente la gran mayoría de las personas permitimos que violenten nuestros derechos por no tener conocimiento de ello, y la situación se torna más complicada cuando una persona tiene alguna discapacidad, sea esta física o intelectual.

#### **Situación ideal.**

La sociedad en general no debería permitir la trasgresión de sus derechos, sin embargo, las personas con discapacidad visual deben conocer sus derechos y obligaciones, permitiéndoles así el poderse incluir en nuestra sociedad de manera digna a nivel personal, académico, profesional y laboral.

## **Objetivo del programa de capacitación Asesorías legales.**

Explicar de manera sencilla a las personas con ceguera o debilidad visual, así como también a sus familias, cuáles son sus derechos y obligaciones con el propósito de que puedan integrarse a la sociedad a nivel académico, profesional y laboral de manera digna, y también que acciones pueden realizar en caso de que sus derechos se vean violentados.

## **Descripción del programa de capacitación Asesorías legales.**

Las personas con algún grado de deficiencia visual deberán ser orientadas acerca de sus derechos y obligaciones a nivel académico, profesional y laboral, permitiéndoles saber qué acciones pueden tomar en caso de que sus derechos se vean violentados, los especialistas deberán brindar información sencilla acerca de casos específicos, así como también deberán brindar apoyo acerca de dónde encontrar más información del tema, como pueden ser algunos sitios de internet a los que pueden visitar, libros digitales, etc. .

Las asesorías deberán ser brindadas a nivel personal y familia en el tiempo de duración necesario, ya que el especialista debe tener presente que ningún caso es igual, así que deberá ser atendido con mucho cuidado y las visitas de los involucrados deberán ser las necesarias por semana.

Las asesorías legales deben ser impartidas por abogados especialistas en áreas como pueden ser laboral, civil, familiar o penal.

## **Detección de necesidades de capacitación**

### **Enseñanza del idioma Ingles en sistema Braille.**

#### **Situación real.**

Pocas personas con discapacidad visual tienen la oportunidad de aprender el idioma Ingles en sistema Braille para poder desarrollarse en las áreas de writeing (escritura) y Reading (lectura, impidiéndoles aprender el idioma de manera concreta y satisfactoria.

### **Situación ideal.**

Las personas con deficiencia visual cuenten con las herramientas necesarias para aprender el idioma Inglés en las cuatro áreas que este abarca, para que el proceso de aprendizaje sea completamente provechoso.

### **Objetivo del programa de capacitación Enseñanza del idioma Inglés en sistema Braille.**

Impartir cursos del idioma Inglés dirigidos a las personas con ceguera y debilidad visual de manera didáctica, brindándoles las herramientas necesarias, las cuales les permitirán desarrollarse en las áreas de writeing (escritura) y Reading (lectura), y por consecuencia logren desarrollarse

### **Descripción del programa de capacitación Enseñanza del idioma Inglés en sistema Braille.**

Los cursos consistirán en la enseñanza del idioma, atendiendo las cuatro áreas que abarcan, las cuales son:

- Speaking (hablar).
- Listening (escuchar).
- Writeing (escritura).
- Reading (lectura)

En dichos cursos los instructores deberán crear estrategias funcionales de enseñanza para las personas con deficiencia visual, facilitándoles así el proceso de aprendizaje, así que se recomienda iniciar atendiendo las áreas que les resulta más fáciles a las personas invidentes, las cuales son:

Speaking y listening, ya que, a falta del sentido de la vista, se aprende a desarrollar otros sentidos y habilidades, así que de manera generales resulta más fácil comprender dichas áreas.

Posteriormente los instructores deberán diseñar actividades didácticas, apoyándose de herramientas, como son las regletas, punzones y libros en sistema Braille para que las personas tengan idea más concreta, y por lo tanto logren dominar en un alto porcentaje el idioma.

Los cursos deberán tener una duración aproximada de cuatro a seis horas a la semana, de acuerdo a como se observe el avance de los capacitados, los cursos deberán ser impartidos en grupos no mayores a diez personas, con el propósito principal de que reciban la atención un poco más personalizada.

Las personas que impartirán dichos cursos deberán ser preferentemente personas invidentes con conocimientos del idioma o especialistas en educación especial dirigida a personas con ceguera y debilidad visual, es decir deberán contar con conocimientos del idioma Inglés y del sistema Braille (escritura y lectura), ya que, de esta forma, los instructores podrán guiar con mayor facilidad a los capacitados durante el proceso de aprendizaje.

### **Detección de necesidades de capacitación**

#### **Enseñanza de computación con softwares que faciliten el aprendizaje.**

##### **Situación real.**

Pocas personas con discapacidad visual cuentan actualmente con algún dispositivo electrónico con softwares que los convierten en parlantes para que les sea fácil aprender a utilizarlos.

##### **Situación ideal.**

Las personas con deficiencia visual puedan contar con las herramientas necesarias para aprender a utilizar las computadoras o algún otro dispositivo electrónico con softwares que los convierte en parlantes para que los puedan utilizar de manera sencilla.

## **Objetivo del programa de capacitación computación con softwares parlantes.**

Impartir cursos de computación con softwares parlantes a las personas con ceguera y debilidad visual para que puedan aprender de manera sencilla su utilización en cualquier aspecto que el individuo decida.

## **Descripción del programa de capacitación Computación con softwares parlantes.**

Los cursos de computación dirigidos a las personas con ceguera y debilidad visual deberán ser impartidos utilizando programas o softwares diseñados para convertir al dispositivo electrónico en parlante, y de esta manera les resulte más sencillo aprender a los capacitados, el avance de la tecnología nos puede resultar de gran utilidad para implementar estrategias verdaderamente funcionales de aprendizaje enfocadas a las personas con discapacidad visual, así que el instructor deberá diseñar estrategias, apoyándose de las herramientas necesarias para que de acuerdo al ámbito o aspecto que el capacitado decida, le pueda resultar de manera simple la utilización del dispositivo, ya que es de gran importancia contar con conocimientos básicos de computación para distintos aspectos, como pueden ser en el área académica, profesional, laboral, entretenimiento, etc. , sin embargo si la persona con ceguera o debilidad visual no cuenta con las herramientas necesarias para poder utilizar su dispositivo, definitivamente les resultara imposible hacerlo .

Las personas que impartirán dichos cursos deberán tener algún grado de estudios sobre educación especial específicamente dirigida a las personas con ceguera y debilidad visual; así que los cursos se recomiendan ser impartidos en grupos no mayores a diez personas con la finalidad que reciban atención de calidad, y los cursos deberán tener una duración aproximada de dos a cuatro horas por semana.

## **Detección de necesidades de capacitación**

### **Terapias ocupacionales.**

#### **Situación real.**

Las personas con ceguera o debilidad visual, la gran mayoría de las veces no cuentan con el apoyo académico, tampoco cuentan con un empleo correctamente remunerado, ya que son víctimas del prejuicio de que, al faltarles el sentido de la vista, no pueden desempeñarse en otras áreas (discriminación); también por distintos factores no logran incluirse satisfactoriamente en algunas actividades de recreación en nuestra sociedad.

#### **Situación ideal.**

Las personas con discapacidad visual cuenten con el apoyo académico adecuado, así como también puedan tener mayor accesibilidad a mejores empleos de acuerdo a sus capacidades y también puedan incorporarse a la realización de distintas actividades de recreación en nuestra sociedad.

### **Objetivo del programa de capacitación Terapias ocupacionales.**

Brindar distintas terapias o actividades ocupacionales con la finalidad de que, si la persona con discapacidad visual no pueda tener acceso a un empleo bien remunerado, pueda auto emplearse, logrando así mayor independencia, así como también se darán terapias o actividades de recreación, fomentando de esta manera la inclusión social

### **Descripción del programa de capacitación Terapias ocupacionales.**

Las terapias o actividades ocupacionales deberán brindarse a personas con algún grado de deficiencia visual que no tengan la posibilidad de acceder a un empleo bien remunerado, así que los instructores le enseñaran distintas actividades al capacitado, las cuales pueden ejercer como un oficio, así que la persona tendrá acceso a sus ingresos de manera independiente.

En el caso de las actividades recreativas, el instructor organizara en pequeños grupos actividades, como pueden ser natación, defensa personal, danza folklórica, música, etc., las cuales tienen como finalidad fomentar la inclusión social, haciendo a un lado el prejuicio de que si falta el sentido de la vista, no se pueden realizar múltiples tareas, y por consecuencia se creara conciencia sobre el tema y se disminuirá la problemática tan fuerte que aqueja nuestra sociedad que es la discriminación .

Los cursos podrán ser impartidos por instructores con experiencia en distintas áreas, como puede ser repostería, tejido, manualidades, maso terapia, profesores en danza folklórica mexicana, profesores en defensa personal, instructores de natación, etc.

Los cursos preferentemente deben ser impartidos en pequeños grupos no mayores a diez personas, y tendrán una duración en promedio de 3 a 5 horas por semana.

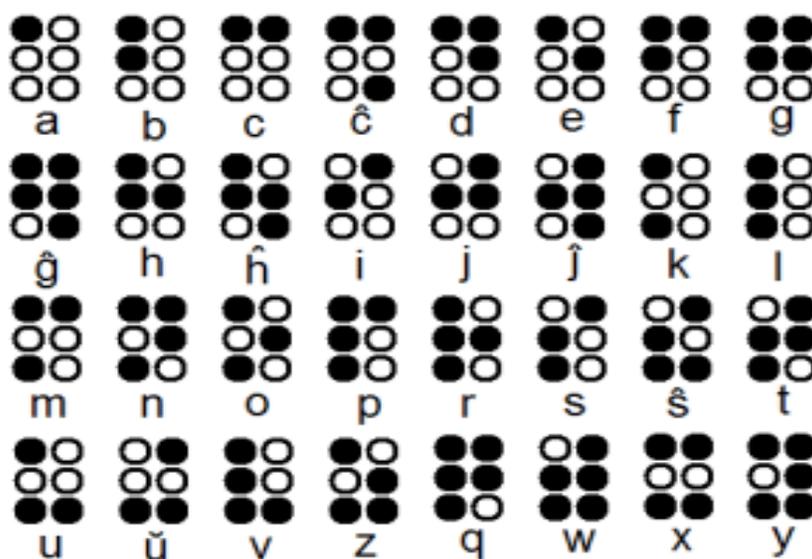
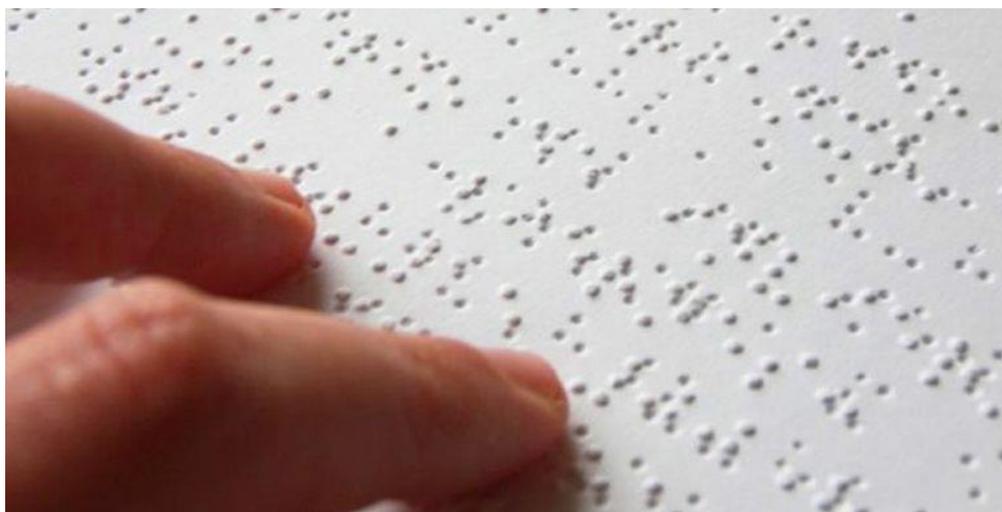
## Introducción.

En este centro de rehabilitación atenderemos a la comunidad ciega y débil visual de Cuautitlán Izcalli y municipios aledaños, ofreciendo diferentes servicios de calidad que favorezcan su desarrollo personal, escolar y laboral.

## Servicios

Los servicios que ofrece el centro de rehabilitación para personas ciegas y débiles visuales CAPECIDEVI son:

### 1.- Enseñanza Braille (lectura y escritura en sistema Braille)



## 2.- Uso y manejo del bastón



### 3.- Terapias psicológicas (individuales, grupales y familiares)



### 4. Asesoría legal (individual, grupal y familiar)



## 5.- Enseñanza de inglés (en sistema Braille)



## 6.- Cursos de computación con software especializado



## 7.- Terapias ocupacionales.



© SONIA MORALES



## ESTRATEGIA DE MERCADOTECNIA

La estrategia de mercadotecnia a implementar en CAPECIDEVI será a través de la difusión por medios de comunicación, los cuales son:

**RADIO:** Se contará con la ayuda del locutor Alex Aguiar de la estación Zeta 107.3.

**REDES SOCIALES:** Como lo son Facebook y Twitter, los cuales tendrán la información del centro, contactos y noticias de este.

FACEBOOK - CAPECIDEVI

TWITTER - @cappecidevi1

### CARTELES:



**Aprendamos a ver con el corazón.**

### "Centro de Atención para Personas Ciegas y Débiles Visuales"

- **Somos un centro de rehabilitación integral para la comunidad ciega y débil visual de Cuautitlán Izcalli y municipios aledaños, con el fin de mejorar su calidad de vida.**



**En este centro atendemos a la comunidad ciega y débil visual a través de varios servicios como:**

- terapias ocupacionales
- enseñanza braille
- enseñanza de inglés
- asesoría legal



**Más información a los teléfonos:  
5523395766 - 67211783**

## **ANÁLISIS BRIEF.**

### **A) Centro de rehabilitación de integración social (CRIS)**

1. Se localiza en la zona llamada Tepalcapa, Cuautitlán Izcalli
2. Se ofrece atención de lunes a viernes.
3. Horario de atención de 8:00 a 20:00 horas
4. Costo por cita 75 pesos.
5. Subsidiado por el gobierno municipal.
6. Atención psicológica.
7. Asesoría legal.
8. Enseñanza Braille (lectura y escritura)
9. Enseñanza del manejo del bastón.

### **B) Centro de apoyo para personas ciegas y débiles visuales (CAPECIDEVI)**

1. Se localizaría en Cuautitlán Izcalli.
2. La atención se daría de lunes a sábado.
3. Con horarios de atención lunes a viernes de 8:00 a.m. a 18:00 horas y sábados de 8:00 a.m. a 15:00 horas.
4. El costo se establecerá a partir de un estudio socioeconómico previamente realizado por nuestro personal.
5. Atención psicológica.
6. Asesoría legal.
7. Enseñanza Braille (lectura y escritura)
8. Enseñanza del idioma inglés en sistema Braille
9. Cursos de computación con software especializado
10. Terapias ocupacionales.
11. Enseñanza sobre el manejo del bastón.
12. Se cuenta con personas jóvenes dentro del equipo de trabajo de CAPECIDEVI.
13. Se atienden a personas ciegas y débiles visuales de cualquier edad.

CAPECIDEVI

(Centro de Apoyo para Personas Ciegas y Débiles Visuales, Asociación Civil)

## **PROBLEMÁTICA EN MÉXICO:**

La población ciega y débil visual en México es del 42.3%, según la OMS (Organización Mundial de la Salud) para la cual, no existe suficiente apoyo de parte del gobierno, englobando desde terapias psicológicas hasta asesorías legales para los afectados.

El sistema de apoyo del Gobierno Federal es pobre y está saturado. Es uno de los problemas de discapacidad más grande en México y no se le da la importancia de atender a las personas que requieran apoyo para tener una mejor calidad de vida.

## **JUSTIFICACIÓN:**

Es importante conocer las necesidades de cada persona ciega o débil visual, con el propósito principal de atenderlas de manera eficaz y eficiente, y por consecuencia puedan independizarse de manera óptima.

## **OBJETIVOS:**

Ofrecer servicios de rehabilitación integral para las personas ciegas y débiles visuales para estimular su desarrollo físico e intelectual.

Proporcionar las herramientas necesarias mediante distintas técnicas terapéuticas a la comunidad ciega y débil visual para incorporarlas al campo laboral. Brindar terapias ocupacionales a la comunidad ciega y-o débil visual de Cuautitlán Izcalli y municipios aledaños, las cuales les sean útiles y logren aprender un oficio logrando valerse por sí mismos y tengan una mejor calidad de vida.

## **ALCANCE:**

Ser uno de los centros de rehabilitación más reconocidos en Cuautitlán Izcalli, ofreciendo terapias de rehabilitación integral de calidad a la comunidad ciega y débil visual de esta zona y con fácil accesibilidad a zonas aledañas.

## **ACTIVIDADES RELEVANTES:**

Los servicios que ofrece el centro de rehabilitación para personas ciegas y débiles visuales CAPECIDEVI. Son: Enseñanza Braille (lectura y escritura en sistema Braille) / Uso y manejo del bastón / Terapias psicológicas (individuales, grupales y familiares) / Asesoría legal (individual, grupal y familiar) / Enseñanza de inglés (en sistema Braille) / Cursos de computación con software especializado / Terapias ocupacionales.

## **ESTUDIO FINANCIERO**

### Edificio

- 2 consultorios de terapia psicológica individual
- Aula para niños
- Aula para adultos
- Salón de usos múltiples
- Oficina de administración
- Área al aire libre (terreno con distintas texturas como piedra, cemento, pasto, etc.)
- Barandales
- Rampas en todo el edificio
- Señalamientos en braille

### **Materiales**

#### Materiales para personas de CAPECIDEVI:

- Bastón infantil = \$200
- Bastón Normal = \$220
- Calculadora = \$120
- Cuaderno = \$85
- Deslizador Nacional = \$65
- Elástico = \$8 / metro, \$550 rollo
- Glucómetro = \$810
- Guía para firma = \$11
- Guía para bastón = \$105

- Hojas ledger = \$65 (100 pza.)
- Manual de orientación y movilidad = \$70 pza.
- Medidor de líquido = \$315 pza.
- Punzón = \$19
- Regleta de aluminio = \$375
- Regleta Jumbo = \$450

(PARA ESTO SE TOMARON 10 PZS.)

Total aproximado= \$15, 520

Materiales para aulas:

- Sillas: 13 TOTAL: \$5,485.35
- Escritorios: 5 TOTAL: \$5,995.00
- Cañones: 2 TOTAL: \$13,400
- Computadoras: 3 TOTAL: \$20,097.00
- Mesa larga: 1 TOTAL: \$1,099. 00
- Butacas: 20 TOTAL: \$14,831.00

**TOTAL: \$60907.35**

## **AVANCES DEL PROYECTO**

Esta propuesta sobre la creación de dicho centro de apoyo fue presentada al gobierno municipal de Cuautitlán Izcalli en la administración del Maestro Víctor Estrada, la cual me hizo acreedora al premio municipal de la juventud en la categoría de educación el pasado 31-08-2017, y tiempo después se presentó este proyecto con el cual fui galardonada con el premio estatal de la juventud en la categoría de superación de jóvenes con discapacidad que me otorgo el Gobernador del Estado de México Lic. Alfredo Del Mazo Maza, el pasado 23-08-2018.

## CONCLUSIONES

Actualmente la población ciega y débil visual no cuenta con el apoyo que realmente requiere para poder desenvolverse de una forma más independiente, ya que la cultura en nuestro país referente a las personas con capacidades diferentes es de muy baja calidad, y por si fuera poco este sector de la población de cierta manera ha quedado un tanto rezagado por la sociedad y por las mismas autoridades.

Con este centro de rehabilitación propuesto, se apoyaría a cualquier persona ciega y débil visual a que logre tener una mejor calidad de vida y pueda desempeñarse de forma independiente en su área de trabajo y vida cotidiana, también se creará conciencia en nuestro entorno sobre esta problemática a la que se enfrentan las personas ciegas y débiles visuales.

Es importante mencionar que el proyecto CAPECIDEVI, sería el primer centro de apoyo para la población de Cuautitlán Izcalli y sus alrededores, que ofrecería además de los servicios básicos propuestos por AGORA, como es el uso y manejo del bastón, enseñanza Braille, atención psicológica y asesoría legal, también buscamos la manera de como incluirlos en el campo laboral, y en caso de ser niños brindar las facilidades que más se puedan en su desempeño escolar.

Desafortunadamente la tasa de ciegos y débiles visuales está aumentando de una manera alarmante en lo que es el Estado de México y la ciudad de México y peor aún son pocos los lugares que brindan atención al sector de la población ciega y débil visual, por eso el objetivo del proyecto CAPECIDEVI es brindar apoyo de calidad a la comunidad ciega y débil visual y más adelante establecer más centros de rehabilitación en diferentes puntos en otras zonas, para continuar con la ayuda que se requiera en la República Mexicana en busca de crear una sociedad más incluyente.

## **ANEXOS:**

### **Glosario.**

#### ***Adiestramiento***

La palabra adiestramiento hace referencia a la acción y efecto de adiestrar.

Este verbo, a su vez, se refiere a hacer diestro, enseñar e instruir.

La palabra puede ser sinónimo de guiar y encaminar, en especial a una persona ciega.

#### ***Administración***

Es una técnica que consiste en la planificación, estrategia u organización del total de los recursos que cuenta un ente, organismo, sociedad con el objetivo de extraer el máximo de beneficios posible según los fines deseados.

#### ***Capacitación***

Se define como el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que trabaja en una empresa.

La capacitación les permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno.

#### ***Ceguera***

Es una diversidad funcional de tipo sensorial que consiste en la pérdida total o parcial del sentido de la vista.

#### ***Debilidad visual***

Es una anomalía o dificultad del ojo o los ojos, de sus estructuras que trae como consecuencia una visión menor de la normal y precisa en ocasiones medios de ayuda para la interacción entre las personas que tienen discapacidad visual y su medio circundante.

***Discapacidad.***

Es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad.

***Discriminación.***

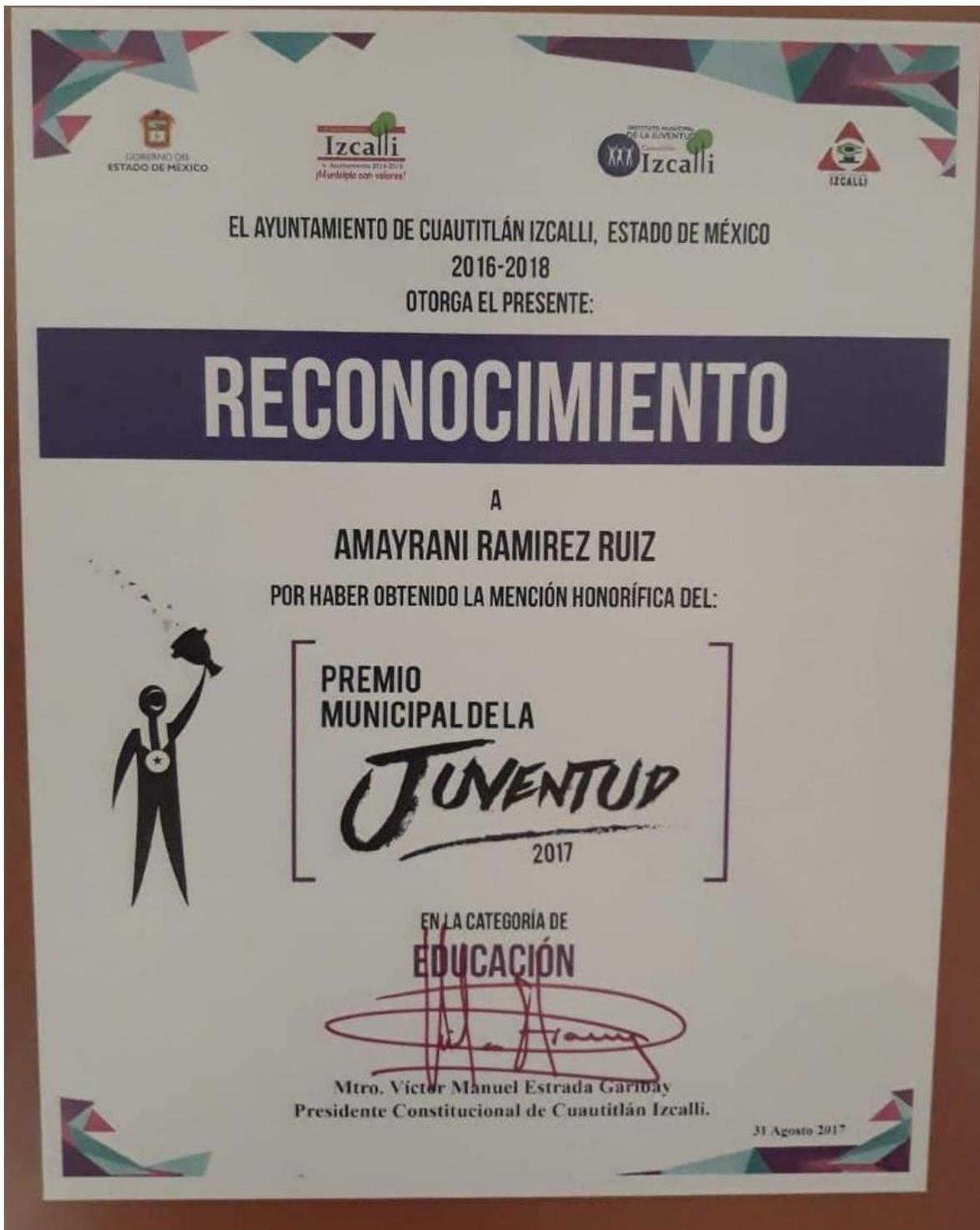
Es toda aquella acción u omisión realizada por personas, grupos o instituciones que reproducen desigualdades en el acceso a recursos y oportunidades tan disimiles como comida, servicios de salud, educación o empleo en favor o en contra de otras personas, grupos o instituciones.

Es el acto de separar o formar grupos de personas a partir de criterios determinados. Se refiere a la violación de la igualdad de los derechos humanos por edad, color, altura, capacidades, etnia, familia, genero, características genéticas, estado marital, nacionalidad, raza, religión, sexo y orientación sexual. En filosofía moral se ha definido la discriminación como un trato o consideración desventajosa. Esta definición es comparativa; una persona no tiene que ser dañada para ser discriminada, simplemente tiene que ser tratada peor que otras por razones arbitrarias.

(Disímil, distinto o desigual).

# Reconocimientos

## Municipal



**Estatat**





GOBIERNO DEL  
ESTADO DE MÉXICO



Instituto  
Mexiquense  
de la Juventud

**EDOMÉX**  
DECISIONES FIRMES, RESULTADOS FUERTES.

**El Gobierno del Estado de México,**  
a través de la Secretaría de Desarrollo Social y del  
Instituto Mexiquense de la Juventud

otorga el presente

# RECONOCIMIENTO

a

**Amayrani Ramírez Ruiz**

Por ser ganadora de la categoría "B" del

**PREMIO  
ESTATAL  
DE LA  
JUVENTUD  
2018**

en la distinción de Superación de Jóvenes con Discapacidad

¡Muchas Felicidades!

**LIC. ALFREDO DEL MAZO MAZA**  
Governador Constitucional del Estado de México

Toluca, Estado de México, agosto de 2018.



## **Conclusiones finales.**

El problema de la discriminación de cualquier tipo, es una situación que ha ido en aumento durante los últimos años, y que desafortunadamente nos aqueja.

Durante el desarrollo de mi proyecto de investigación pude encontrarme, tanto con preceptos legales, como es el caso de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la ley federal del trabajo, entre otras más, las cuales prohíben y castigan las conductas de discriminación de cualquier tipo que se puedan presentar, así como también, por ejemplo la propuesta por Abraham Maslow (teoría de autorrealización), la cual expone una serie de necesidades que todos los seres humanos tenemos, sin importar las condiciones en las que nos encontremos, que si se cubren de manera satisfactoria, se puede alcanzar la etapa de autorrealización sin ningún problema, sin embargo, tanto en mi experiencia, así como también en el desarrollo de mi trabajo de investigación, me he podido percatar que la discriminación específicamente hacia las personas con algún grado de deficiencia visual, tanto a nivel familiar, escolar, laboral, etc., sigue creciendo de manera acelerada, ya que aunque existen lugares (unidades de rehabilitación ) que apoyan y atienden a este sector de la población en México, es una realidad que solamente cubren aspectos básicos en el proceso de su desarrollo, como por ejemplo la enseñanza del sistema Braille (lectura y escritura), movilidad, y en algunos casos proporcionan terapias psicológicas, pero dado a que vivimos en un nivel de vida bastante acelerado y las exigencias en nuestro entorno han cambiado, y por consecuencia la comunidad ciega o débil visual se ha rezagado en muchos ámbitos; así que tomando en cuenta mis experiencias en cuanto a las carencias existentes, y la información obtenida, propongo la creación de un centro de rehabilitación, el cual pretenderá atender a la comunidad ciega y-o débil visual de manera más funcional e integral con el propósito principal de que sean capacitados y adiestrados según sea el caso, con la finalidad de estimular su desarrollo, tanto físico e intelectual, a nivel individual y profesional, ya que en la actualidad es más común que podamos encontrar a alguna persona con deficiencia visual en nuestro entorno, sin embargo ya sea por desconocimiento de la existencia de centro o unidades de rehabilitación que se dedican a apoyarlos, por dificultades económicas

o por distintos aspectos no acuden a estas; también he podido percatarme que en algunas unidades de rehabilitación carecen de ciertos servicios que favorezcan de manera más funcional a una persona invidente durante el desempeño de sus actividades diarias, y por lo tanto al percibir estas carencias, las personas en estas condiciones deciden abandonar sus terapias, pues sienten que sus necesidades o expectativas no han sido cubiertas; así que por lo tanto propongo la creación de un centro de apoyo ( rehabilitación ), el cual capacite y adiestre de forma integral y funcional a la comunidad invidente en México con la finalidad de alcanzar un nivel mucho más alto de competitividad, y poco a poco nuestro país crezca su vez de manera más óptima, si bien es verdad que se requiere mucho más el hecho de crear e impulsar una real cultura de aceptación sensibilización en nuestra sociedad para con las personas con algún tipo de discapacidad, como es el caso de la gente con algún grado de deficiencia visual, me parece que en medida de que se lleven a cabo acciones concretas con apoyo, tanto del gobierno, así como también de instituciones o asociaciones privadas y por supuesto de apoyo individual, indudablemente podremos alcanzar una sociedad realmente incluyente, y de esta manera podemos convertirnos en ejemplo para otros países que también vivan con esta desagradable conducta, y poco a poco logremos comprender que todos los seres humanos somos completamente diferentes, es decir todos tenemos derechos a recibir las mismas oportunidades en favor de nuestro pleno desarrollo, y por lo tanto debemos de recibir un trato digno .



Tomada de <https://depsicologia.com>

## Lista de referencias

- BORRELL Navarro, Miguel Dr.- "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo", 3a. Edición, México 1992, Editorial Sista, S.A. de C.V. 717 pp.
- CLIMENT Beltrán, Juan B. "Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia". Editorial "Esfinje, S.A.", Decimocuarta Edición. México 1997. 726 pp.
- GARRIDO Ramón, Alena. "Derecho Individual del Trabajo". Editorial: Oxford. Primera Edición. México 1999. 234 pp.
- REVISTA "LABORAL" N° 98, México D.F. Año IX, 2000. Editorial Gasca Sicco. 96 páginas.
- Luis F. Rodríguez Vera, "El Capacitador del próximo siglo", Domette Nicolesco, Jean Dr., ponencia presentado en Expo-capacítate empresarial 2000. Revista Laboral N° 98, México, D.F. Año IX, pagina 55. INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía).
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo.
- Pasos para la investigación. Autor Roberto Hernández Sampieri.
- Administración estratégica. Autor Michael Porter.
- Proceso Administrativo de Agustín Reyes Ponce.

## Lista en internet

- [www.who.int.oms.informacion](http://www.who.int.oms.informacion)
- [www.destellosdeluz.org](http://www.destellosdeluz.org)
- [www.diputados.gob.mx](http://www.diputados.gob.mx)
- [davidgayeta.blogdipot.com.idoc/sitios/intodir](http://davidgayeta.blogdipot.com.idoc/sitios/intodir).
- [difem.edomex.gob.mx/antecedentes](http://difem.edomex.gob.mx/antecedentes).
- <https://www.who.int/features/factfiles>.
- <https://fundacionagora.com>
- [www.comunicacionsocial.oaxaca.gob.mx](http://www.comunicacionsocial.oaxaca.gob.mx)
- [www.mexicodesconocido.com.mx](http://www.mexicodesconocido.com.mx)
- <https://depsicologia.com>