



SECRETARÍA ACADÉMICA
COORDINACIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DESARROLLO EDUCATIVO

***Habilidades Sociales para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad
Intelectual***

Tesis que para obtener el grado de
Maestra en Desarrollo Educativo

Presenta

Araceli Elizabeth Martínez Medina

Asesora de tesis:

María del Refugio Plazola Díaz

Dedicatoria

La experiencia laboral y la convivencia con las personas con discapacidad intelectual, me han brindado enseñanzas y aprendizajes en relación a la diversidad, permitiéndome valorar y comprender que las diferencias se trabajan dentro de la colectividad y no en individualidades. Al relacionarme con la discapacidad intelectual a partir del año 2008; pude descubrir que existen distintos grupos vulnerables que requieren de apoyo, pero sobre todo de oportunidades para enfrentar la vida de una manera más independiente. El tiempo me dio la oportunidad de ir construyendo la sensibilidad que necesitaba para involucrarme en pro de las personas con discapacidad intelectual. Esta tesis no solo pretende ser un documento teórico, sino principalmente es una labor que busca trascender en la inclusión dentro de los espacios laborales de las personas con discapacidad intelectual, a través de la sensibilización, la cual es indispensable para que exista plena participación, desarrollo, adaptación, y dignidad inherente a sus derechos fundamentales dentro de la diversidad de nuestra sociedad.

Es por todo ello, que agradezco a las personas con discapacidad intelectual por darme la oportunidad de conocerlos y permitirme ser una pequeña parte de su vida, este trabajo lo dedico a todos aquellos que durante estos años de trabajo han creído en mí y en este fabuloso proyecto.

Doy gracias a la Dra. Alma Dzib Goodin, por ser mi amiga y por ser parte de este gran logro, por sus grandes aportaciones y su enorme sensibilidad ante la vida, los cuales me han permitido reconocerla como profesional, pero sobre todo como ser humano.

Doy gracias a mis padres, Gloria Medina Anaya y José Martínez Flores por apoyarme en todo momento; mamá, tus palabras me han permitido saber que voy por buen camino, he aprendido con tu ejemplo que el amor no es egoísmo,

ni individualidad, gracias por tu amor incondicional. A ti papá, por considerarme una “guerrera en el estudio” y alentarme a seguir adelante, porque de ti aprendí que todo se puede lograr si uno se esfuerza para lograrlo. Le doy gracias a Dios por tenerlos conmigo y poder compartir este gran momento con ustedes, ¡los amo!

A ti Alfredo Ferreira Navarro, gracias por todo tu apoyo, por creer en mis proyectos, por involucrarte con mis ideas, propósitos, experiencias profesionales y académicas, por demostrarme tu gran fortaleza y permitirme aprender de ella, por querer compartir la vida juntos.

Por último, agradezco a uno de los deportes más nobles e increíbles que pueden existir, el atletismo, por ser una de las pasiones que me han fortalecido en los momentos difíciles y en los momentos felices, por la sensibilidad que me ha aportado para la vida, la auto-conciencia, determinación, disciplina y competitividad, por enseñarme que las competencias son como las experiencias de vida, que al tener una meta ésta debe llevarse a cabo con la mayor de las dedicaciones; para ser culminada en la mayor de las satisfacciones, porque aunque cueste trabajo llegar a la meta y el camino tenga dificultades, el esfuerzo te llevará a la más grande de las victorias.

“La satisfacción no viene de los logros, sino con el esfuerzo. El esfuerzo total es una victoria completa”.

Mahatma Gandhi

Contenido

Dedicatoria	
Introducción	I
CAPÍTULO I: Las habilidades sociales	1
1.1 Interacción ambiental: consideraciones sociales y espacio físico.	6
1.2 Relación de habilidades sociales e inclusión laboral.....	8
1.3 Las relaciones sociales en los espacios laborales	11
1.4 Inteligencia Emocional.....	17
1.5 Clima laboral	20
CAPÍTULO 2: Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.....	22
2.1 La inclusión laboral en otros países	26
2.2 La inclusión laboral en México	31
2.2.1 Programa Nacional de inclusión Laboral en México.....	35
2.3 Perfil de aptitudes y habilidades para el trabajo basado en muestras de trabajo: STPS-CANACINTRA	42
2.4 Apoyos a la Inclusión laboral, el ejemplo del Centro de Adiestramiento Personal y Social, A.C.	45
2.5 Análisis de las fortalezas y debilidades de los programas de inclusión laboral	48
CAPÍTULO 3: Discapacidad Intelectual y Derechos Humanos.....	52
3.1 Los cambios en la conceptualización de la discapacidad.....	52
3.2 Desarrollo de las personas con discapacidad intelectual: de lo biológico a lo social	62
3.3 Inclusión laboral: algunas consideraciones	71
3.4 Algunos datos sobre la población con discapacidad intelectual en México	74
CAPÍTULO 4: Análisis de las habilidades sociales y propuesta de intervención en el ecosistema laboral de personas con discapacidad intelectual.....	80
4.1 Diseño de instrumentos para evaluar la percepción de las habilidades sociales en el ecosistema laboral	85
4.2 Propuesta de curso-taller para favorecer las habilidades sociales en el ecosistema laboral	88
4.3 Análisis de las habilidades sociales en el ecosistema laboral.....	95
Discusión.....	112
Conclusiones.....	118
Referencias.....	123
Índice de Anexos.....	133

Introducción

El presente trabajo surge como parte de la labor profesional que realicé desde la psicología educativa como facilitadora laboral apoyando la inclusión en los ambientes de trabajo de personas con discapacidad intelectual. Durante esa experiencia pude reconocer el rol de las habilidades sociales en el proceso inclusivo que ha de enfrentar esta población.

En su momento, en mi papel de observadora participante pude identificar variables que dentro de la conceptualización de la Discapacidad Intelectual o dentro de la Inclusión laboral son elementales para considerar que una persona con discapacidad intelectual está incluida, como la *comunicación* que se genera dentro de su ambiente, la *interacción* y la *participación* que desarrollan las personas dentro su contexto de trabajo. Misma observación me permitió suponer que las habilidades sociales tienen una estrecha relación en el proceso de adaptación para cualquier persona, pues desde mi labor dentro de las empresas incluyentes, me percaté que existen pocas o escasas relaciones sociales entre los empleados y las personas con discapacidad intelectual, lo cual permite suponer que esto influye sobre la conducta, el desempeño y el estado emocional de las personas con discapacidad intelectual.

La experiencia laboral que permitió las observaciones participantes, así como la elaboración de registros personales, me impulsan a querer realizar una investigación que confirme o refute mi percepción sobre el papel de las habilidades sociales en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, y de si esta percepción sin ser una ilusión es posible reconocer las interacciones que se generan dentro de los entornos laborales hacia las personas con discapacidad intelectual. Puesto que previo a la investigación, cuento con información importante, y no sólo desde la información teórica, que me permite identificar variables de análisis enfocadas a las habilidades sociales, y de si estas son percibidas como importantes dentro de un ambiente de

interacción, desarrollo y crecimiento para las personas con discapacidad intelectual.

Por consiguiente, vinculando las habilidades sociales y el trabajo de personas con discapacidad, es necesario preguntarse si una persona con discapacidad intelectual ¿tiene permitido trabajar pero no tiene permitido socializar?, es acaso que por su condición ¿no puede interactuar con las personas y al mismo tiempo realizar sus actividades de trabajo?, sea cual sea la respuesta a las preguntas planteadas, es sin duda, necesario que exista entendimiento sobre lo que es la discapacidad intelectual, y sobre lo que se entiende por inclusión, así mismo tener claridad sobre el papel que desempeñan las habilidades sociales para el desarrollo, desempeño y adaptación de cualquier persona en los entornos donde interactuamos.

En este sentido, una empresa que contrata a personas con discapacidad intelectual, en ocasiones muestra cautela al relacionarse con dicha población, ya sea porque no están preparadas para interactuar con ellas, o porque no tienen interés en conocer sus capacidades, tal vez simplemente, porque las relaciones sociales se ven mermadas o mediadas por los facilitadores laborales, quienes se hacen responsables de su desempeño y actividades.

Al respecto cabe recordar que somos seres sociales por naturaleza, pues esto tiene fines adaptativos-evolutivos por lo que las relaciones sociales que se desarrollan a la par de las tareas que desempeñamos dentro del trabajo, pueden generar conductas apropiadas que preparen a una persona con discapacidad intelectual para la vida, y potencialmente les permiten fortalecerse como personas en los espacios de trabajo.

Si bien la inclusión laboral implica compartir el mismo espacio de trabajo con el resto de las personas, me parece que la inclusión va mucho más allá, por ejemplo; hacer partícipe a las personas con discapacidad intelectual en

actividades que no sean meramente de índole laboral, más allá de sus actividades cotidianas, para con ello darles la oportunidad de interactuar con personas de su entorno y no solo con aquellas personas que son responsables de ellos, así mismo, permitirles desarrollar su iniciativa sobre tareas o actividades que puedan favorecer el trabajo de sí mismos o el de los demás.

De ahí la importancia de permitir el desarrollo laboral de las personas con discapacidad intelectual, ofreciendo la oportunidad de interactuar con diferentes forma de pensar y de actuar, lo cual supone una mejora en las habilidades de cualquier trabajador, además de permitir espacios afectivos que generan una mejor producción o desempeño laboral.

Es por ello que pertenecer a una empresa incluyente implica aceptar la diversidad, por lo tanto cabe preguntar, ¿qué es la inclusión?; pues aunque parezca claro, se encuentra que integrar e incluir son dos conceptos que parecen sinónimos, en la realidad no lo son, pues mientras que integrar se refiere a completar un todo, la integración social se refiere a que diferentes grupos sociales se reúnan bajo un mismo precepto, esto indicaría que diferentes tipos de personas (sin importar su condición social, económica, de salud, ciudadanía, lenguaje, o color de piel) se encuentran compartiendo un mismo espacio para un fin común. En el mismo sentido, la inclusión entendida desde el punto de vista social, tiene que ver con el trabajo que diferentes tipos de personas realizan a diario para asegurar que ciertos sectores de la sociedad no queden apartadas o fuera de ésta, considerando la interacción que existe entre estos, y es aquí donde se debe poner atención en las acciones que tanto el microsistema como el macro sistema desempeñan para considerar que un entorno es inclusivo.

Las posibles dificultades en la inclusión laboral, pueden deberse ya sea a la falta de sensibilización, o por la escasa capacitación que se desarrolla en los ambientes de trabajo. Cualquiera que sea la causa, es cierto que si se detecta

un problema se debe proponer trabajar sobre de ello. Al respecto, el presente trabajo, ha sido desarrollado bajo la idea de que para impactar positivamente sobre algo, es necesario documentar el problema con el cual se está trabajando, y actuar en consecuencia.

En este sentido, la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual, ha ido de la mano de la lucha por sus derechos humanos, más que de las capacidades que pueden tener para integrarse a la vida productiva, y en este mismo sentido, se han llevado a cabo diversas investigaciones en torno a la necesidad del desarrollo de las habilidades sociales.

Dichas habilidades son importantes en las interacciones sociales cotidianas, mismas que se ven disminuidas en las personas con discapacidad intelectual, ante lo cual, se piensa que no son capaces de integrarse a los grupos ajenos a sus círculos inmediatos pues no cuentan con las herramientas sociales necesarias para responder ante ambientes distintos a los que conocen, de ahí que tengan que ir a contracorriente para lograr una vida estable y digna.

La lucha por los derechos de las personas con discapacidad ha pasado por muchas etapas, ha sido un proceso histórico, que si bien no ha tenido logros inmediatos, en esta lucha se ha trabajado por que los derechos de las personas con discapacidad se vean reconocidos, siendo cada vez más significativos, comenzaron con la vergüenza por ser distintos, hasta que comenzaron a tener una voz y fueron tomados en cuenta por la ciencia.

Aun con ello, vivieron un largo periodo de exclusión, discriminación y derechos desiguales, y no ha sido sino hasta fechas muy recientes que comenzaron a tomarse en cuenta sus cualidades, proceso que inició en 1948 con la adopción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Sin embargo, hubo que esperar mucho más tiempo para el reconocimiento pleno de sus derechos, ya que no fue sino hasta el 1 de Diciembre de 2006 que fue aprobada la Convención de los Derechos específicamente para las Personas con Discapacidad, siendo el objetivo principal de ésta, la promoción, protección y aseguramiento del goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos fundamentales de las personas con discapacidad para buscar el respeto de su dignidad inherente (Velasco-Jáuregui, 2013).

Ante esta perspectiva, cada país ha asumido diversas luchas sociales y estrategias para procurar el respeto a los derechos humanos y la creación de oportunidades para las personas con discapacidad, como parte de un plan para integrar a poblaciones altamente vulnerables a los quehaceres sociales.

En el caso específico de México, se dio un paso adelante cuando el ex Presidente Felipe Calderón Hinojosa durante su sexenio (2006-2012), decretó a través de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PFDT, 2014) que las empresas contrataran con fines laborales a personas con discapacidad, ya sea intelectual, visual, auditiva, motriz o con problemas de lenguaje. Sin olvidar que la historia se ha esforzado por la inclusión y los derechos humanos de las personas con discapacidad desde tiempo atrás, y no un esfuerzo reciente; sin embargo, esta investigación retoma información y datos actuales.

Por lo que, una de las acciones como objetivo, para incentivar la participación a la inclusión laboral de personas con discapacidad fue el reconocimiento que se otorgó a las empresas como distintivo, conocido como *Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”* y se establece que las mismas estarían exentas de pagar impuestos sobre la renta, a cambio de estimular la autonomía y la independencia de las personas en situación de vulnerabilidad, a través de su inclusión laboral en condiciones de igualdad.

En este sentido, lo anterior se define como “*un programa que reconoce a las empresas que contratan a personas con discapacidad con todas las prerrogativas de la ley y cuentan con las condiciones necesarias para el desarrollo de las actividades dentro de sus procesos de trabajo*” (Dirección General de Equidad y Género, 2002).

Sin embargo, la iniciativa ha causado problemas al interior de las empresas que comenzaron a denominarse *incluyentes*, ya que al integrar en su plantilla laboral a personas con discapacidad, se generan obstáculos o actitudes negativas que afectan la actividad laboral de las personas con discapacidad, ya que las empresas no están del todo capacitadas para crear espacios e interacciones sociales favorables, por lo que ahora la lucha de las personas con discapacidad debe hacerse no solo para reconocer su valor como personas sino también como trabajadores.

En este sentido, el artículo 27 de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce el “derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás, ello incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible para las personas con discapacidad” (Organización Mundial de la Salud, Banco Mundial, 2011).

Bajo este contexto, el presente trabajo busca reconocer las habilidades sociales y las relaciones dentro de los entornos laborales, los cuales se entienden como empresas públicas o privadas, asociaciones, instituciones u otros contextos de trabajo independiente donde se desarrolle la persona a cambio de un salario, y analizar el proceso de inclusión que las personas con Discapacidad Intelectual enfrentan en estos entornos. La importancia de ello, radica en que se estima que 130 millones de personas en el mundo sufrirán

durante algún momento de su vida algún tipo de Discapacidad Intelectual, con lo que se convierte en un tema relevante para la inclusión laboral.

Por esta razón, el presente trabajo se desarrolla en tres temas esenciales:

El capítulo 1 esboza el significado de las habilidades sociales como aquellas conductas que nos definen, y habilidades que nos impulsan a realizar acciones específicas en un entorno social; las cuales implican estados de ánimo y su repercusión en la vida diaria; así también se plantea el vínculo que existe entre las habilidades sociales y la inclusión laboral.

En el capítulo 2 se analiza la conceptualización de inclusión laboral y sus variantes, sobre el desarrollo de programas inclusivos aplicados en varios países, con la intención de dar a conocer la participación de las personas con discapacidad intelectual dentro de la sociedad, tanto en México como en Europa.

Mientras que en el capítulo 3 se bosqueja lo que es la Discapacidad Intelectual y su vínculo con los Derechos humanos, como dos vertientes que se complementan. Esto es relevante pues hablar de discapacidad intelectual implica conocer cuáles son sus derechos dentro de la sociedad, no basta con saber que existen diferentes tipos de discapacidad intelectual, sino también implica plantear sobre lo que los fortalece o debilita ante la sociedad. En consecuencia, es importante analizar el tema de la discapacidad intelectual; desde una visión social que nos brinde conocimiento, con el propósito de evitar radicalismos negativos ante la diversidad.

Por su parte, el cuarto capítulo desarrolla el método empleado en este estudio, partiendo de la pregunta ¿cuáles son las diferencias en la percepción de las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual dentro del ecosistema laboral que contribuyan al diseño de un curso-taller que busca favorecer la inclusión de esta población?, se presentan las estrategias de

desarrollo para el alcance de la investigación, los objetivos que se desean alcanzar con dicha pregunta de investigación, en donde se plantean dos fases 1) el diagnóstico de investigación, y 2) el diseño y elaboración del curso-taller. En este capítulo también se especifica el diseño y validación de los instrumentos que se emplearon para las dos estrategias de desarrollo, además se caracterizan a las personas que participaron en la aplicación del instrumento para el estudio diagnóstico, se explican los procedimientos de validación de cada material, y se detalla el procedimiento que se siguió para responder a la pregunta de investigación que guía el trabajo. Posteriormente, se presenta el análisis de resultados de la aplicación diagnóstica, lo cual permite el desarrollo de la discusión, para posteriormente plantear la conclusión del trabajo.

Cabe resaltar que el propósito de este trabajo es provocar inquietudes, ya sea a nivel profesional, estudiantil, a los padres de familia, o cualquier persona que interactúe con personas con discapacidad intelectual; tanto si se desea informar sobre algún tema expuesto en este trabajo como tema aislado, o si por el contrario, busca un vínculo o relación sobre lo que guía el quehacer de la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual, considerando que las habilidades sociales son muy importantes para ello.

Por último, no es posible perder de vista que aunque este trabajo toma en cuenta la falta de sensibilización sobre las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual en entornos laborales, no es exclusivo de este contexto, el problema de la falta de inclusión también se desarrolla dentro de los espacios educativos formales, de salud y de entretenimiento, tanto en sectores privados como públicos, con niños, jóvenes y adultos, en los que si no existe interés, empatía, sensibilización, conciencia y entendimiento por las poblaciones vulnerables en cualquiera de sus ámbitos, posiblemente tardemos mucho más tiempo en ver resultados convenientes; por ello, no debemos arrinconar ni desatender estos asuntos, que con certeza nos corresponden a todos.

CAPÍTULO I: Las habilidades sociales

Las habilidades sociales son las conductas necesarias para interactuar y relacionarse con los demás de forma efectiva y mutuamente satisfactoria, aunque pareciera que todos sabemos lo que son las habilidades sociales de forma intuitiva (Trower, citado en Pérez 2000) y damos por hecho que todos poseen una habilidad social. Lo cierto es que muchas personas carecen de ella y de esto depende la conducta que puedan manifestar en determinado contexto y constituyen una de las áreas prioritarias en el desarrollo social de cualquier persona, su aprendizaje está condicionado por las experiencias vividas, el entorno y los modelos que las rodean, por lo que las habilidades sociales son pues, conductas necesarias para interactuar.

Por tanto, es importante destacar que: se trata hábitos conductuales, esto quiere decir que son aspectos observables, medibles y modificables en las cuales entra en juego el otro como estímulo ante el cual responder, no es un rasgo innato de un sujeto, determinado por su código genético (Gutiérrez Bermejo y Prieto García, 2002).

En este sentido, Roca (2013) plantea que son conductas que permiten la comunicación con los demás de forma eficaz, por lo que posibilitan la relación con otras personas. Ante esto las define como actitudes, pautas de pensamiento, mismas que incluyen componentes como la comunicación verbal y no verbal, resolución de conflictos interpersonales y reacciones eficaces ante críticas o actitudes negativas de otras personas, que pudieran perturbar el equilibrio social o emocional de las personas. Sin embargo, cabe aclarar que no se refieren a habilidades de autonomía personal como lavarse los dientes, o manejar el cajero automático, sino a aquellas situaciones en las que participan por lo menos dos personas; esta relación con el otro debe ser efectiva y mutuamente satisfactoria.

Bajo dichas pautas de comportamiento, una persona con habilidades sociales claras, defiende lo que quiere y expresa su acuerdo o desacuerdo sin generar

malestar en la otra persona, pero no sólo es importante tener habilidades sociales, sino ponerlas en práctica en la situación adecuada.

Con este contexto, Monjas (2014), define a las habilidades sociales como “un conjunto de cogniciones, emociones y conductas que permiten relacionarse y convivir con otras personas de forma satisfactoria y eficaz”, para lo cual desarrolla un conjunto de conductas variadas donde se ponen en juego las interacciones y las relaciones sociales entre dos o más personas, en contextos diversos.

La adecuación de las conductas al contexto es lo que se denomina competencia social. Cuando la persona carece de habilidades sociales puede que afronte las situaciones de dos maneras diferentes:

- Evitando las situaciones o accediendo a las demandas de los demás con la finalidad de no exponerse a enfrentamientos, lo que se conoce como conducta pasiva,
- Eligiendo por otros, infringiendo los derechos de los demás para obtener sus metas, o bien a través de conducta agresiva (Gutiérrez Bermejo y Prieto García, 2002).

En el texto de las habilidades sociales *“Educar hacia la autorregulación”*, se habla que entre los años 60s y 70s se desarrollaron muchos programas sobre el entrenamiento de las habilidades sociales en diversas áreas: enseñanza, sanidad y ámbito laboral entre otras, ya no solo eran consideradas dentro del estudio clínico sino también se consideran dentro de las problemáticas que se generan en personas socialmente desajustadas (Pérez, 2000).

El desarrollo de las habilidades sociales favorece la calidad de vida de la persona, permite su ajuste social (permitiendo a determinadas personas hacer su vida más independiente), así como también reduce síntomas y probabilidad de

recaídas, la evitación de situaciones estresantes, etc. (Lieberman, Philips, citados en Pérez, 2000).

Las técnicas y el interés por trabajar el desarrollo de las habilidades sociales ha crecido en España, en México no existen evaluaciones o intervenciones psicoeducativas para el desarrollo de habilidades sociales en personas con discapacidad intelectual en el trabajo.

En este sentido, Pérez (2000) explica que “Lo que sí podemos afirmar es que el término *habilidad* proviene del modelo psicológico de la modificación de la conducta y se utilizará para expresar que la “*competencia social*” no es un rasgo de personalidad sino más bien un conjunto de comportamientos aprendidos y adquiridos” (p.24)

Ante este contexto, el mismo autor propone que se tome en cuenta el *marco contextual* donde se desarrollan las personas con discapacidad intelectual, pues dicho ambiente limitará o favorecerá el desarrollo de las habilidades sociales creando los mecanismos para ello, dado que dichas pautas se aprenden de la interacción con otros y no en contextos aislados, por lo que es el ambiente, independientemente de las habilidades motoras o cognitivas, las que propiciarán el desarrollo de las habilidades sociales en las personas con discapacidad, las cuales son necesarias para:

1. *Favorecer una integración*: pues la persona con discapacidad al tener un mejor desarrollo en sus habilidades sociales tendrá una mayor apertura en la comunidad, supone una mayor exposición, un mayor número de contactos, de relaciones con los demás. El entrenamiento en habilidades sociales es la herramienta necesaria para que esa apertura a la comunidad tenga garantías de éxito, no sólo de cara a considerarse una inclusión sino a la exposición de nuevos riesgos.

2. *Evitar la aparición de conductas negativas:* las conductas problemáticas que llegan a tener las personas con discapacidad pueden representar el déficit sobre la adquisición de una habilidad social, por lo regular cuando no existen dichas habilidades se reacciona de cierta manera como una defensa a no encontrar otro tipo de alternativas como respuestas, ya sean estas negativas o positivas, en donde el desarrollo de las habilidades sociales son el desarrollo de una conducta alternativa que sustituya a la conducta problemática en la consecución de su objetivo.

3. *Prevenir la aparición de problemas psicológicos:* La ausencia de habilidades sociales puede relacionarse con problemas psicológicos. A veces se les trata como objetos, cuentan con pocos amigos, y se les obstaculiza su acceso al mercado laboral. Las personas con discapacidad intelectual están expuestas a estigmatización y otras condiciones sociales negativas durante todo su desarrollo, además numerosos estudios han confirmado que los niños con discapacidad intelectual pueden ser rechazados socialmente, abandonados por sus iguales o separados de sus padres y que consecuentemente suelen desarrollar sentimientos de soledad. La aceptación social a través del entrenamiento en habilidades sociales favorece la estabilidad del sujeto.

Tomar en cuenta el desarrollo de las habilidades sociales en los entornos laborales de las personas con discapacidad intelectual pueden favorecer al mismo tiempo los aspectos antes mencionados, como personas que se encuentra en entornos donde existen las interacciones sociales, a lo que se le denomina como ecosistema laboral.

Al respecto, Bronfrenbrenner (citado en Villar, 2003) plantea que el ecosistema es una serie de estratos interrelacionados con influencias cercanas o directas; es el espacio donde la persona se va influyendo de aquellos estímulos con los que interactúa. Uno de estos estratos que rodea a las personas con discapacidad intelectual es la familia, la cual se encuentra en mayor contacto con las personas

con discapacidad intelectual; por lo que dicho estrato puede percibir de forma distinta las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual, señalándolas como más positivas y cuya influencia está fuertemente ligada a que la persona con discapacidad intelectual este vinculada a un contexto de trabajo o a la ausencia de este.

Cabe agregar que existen dos componentes de las habilidades sociales:

- *Componentes verbales:* Hacen referencia al volumen de la voz, el tono, el timbre, la fluidez, el tiempo de habla, la entonación, la claridad, la velocidad y el contenido del mensaje. Son muy importantes las formas en las que se transmiten los mensajes a nuestros interlocutores.
- *Componentes no verbales:* Hacen referencia al lenguaje corporal, a lo que no decimos, a cómo nos vemos cuando interactuamos con el otro, por ejemplo: la distancia interpersonal, contacto ocular, postura, orientación, gestos y movimientos que hacemos con brazos, piernas y cara cuando nos relacionamos con los otros. Estos se denominan habilidades corporales básicas antes de trabajar cualquier habilidad social más compleja. Los componentes no verbales en lo que habitualmente presentan déficits algunas personas con discapacidad intelectual son: el contacto ocular, la distancia interpersonal, el contacto físico, la expresión facial y la postura.

A continuación se da una breve descripción de los componentes no verbales:

-*Contacto visual:* prioritario en el establecimiento de una comunicación y relación eficaz, en donde la mirada directa a los ojos de la otra persona le garantiza que se le está escuchando, que les estamos prestando atención.

-*Distancia interpersonal:* es la separación entre dos o más personas cuando están interactuando, posibilidad o dificulta una comunicación cómoda. La invasión del espacio personal genera malestar y violencia en el interlocutor que luchará por re-establecer una distancia apropiada dando pasos hacia atrás y acelerando el final de la comunicación.

-*Exceso de contacto físico*: las demostraciones excesivas a conocidos y extraños es otra de las conductas de ésta población. El contacto físico es necesario y útil en la comunicación siempre y cuando la relación que se establezca lo permita, pues por lo regular la gente no está acostumbrada al exceso del contacto físico, éste le resulta incómodo e invasivo.

-*Expresión facial*: es la manifestación externa de las emociones, puede expresar tanto el estado emocional del remitente como indicar un entendimiento del que escucha de los sentimientos de quien los expresa. La expresión facial es clave en las relaciones sociales.

-*Postura del cuerpo*: ayuda al interlocutor a identificar si les está escuchando. Si la postura es erguida o relajada la gente conocerá si se está o no interesado en lo que se le está diciendo, además facilita o dificulta el seguimiento de instrucciones y cualquier otro tipo de aprendizaje. Muy relacionado con la postura está la orientación del cuerpo. La dirección en la que una persona orienta el torso o los pies es la que quisiera tomar en lugar de seguir donde está (Gutiérrez Bermejo y Prieto García, 2002).

1.1 Interacción ambiental: consideraciones sociales y espacio físico.

La Organización Mundial de la Salud (1997) ve a la discapacidad desde una perspectiva ecológica (es decir, interacción persona-ambiente) como una resultante de interacción entre la discapacidad de una persona y las variables ambientales que incluyen el ambiente físico, las situaciones sociales y los recursos.

Dentro de este modelo, *la limitación* es una falta o anormalidad del cuerpo o de una función fisiológica o psicológica; una *actividad* en la naturaleza y la amplitud del funcionamiento a nivel personal; y *la participación* en la naturaleza y la amplitud de la implicación de una persona en las situaciones de la vida relacionadas con las limitaciones, actividades, condiciones de salud y factores contextuales (Shalock, 1999).

El planteamiento que hace la Organización Mundial de la Salud es considerar las variables socio-ambientales como factores que favorecen o limitan el quehacer de las actividades y la participación de la persona con discapacidad en el trabajo, por ello; es importante que se llegue a considerar a los factores de interacción social y ambiental, "...las limitaciones de una persona se convierten en discapacidad sólo como consecuencia de la interacción de la persona con un ambiente que no le proporciona el adecuado apoyo para reducir sus limitaciones funcionales" (Shalock, 1999), y por supuesto estas limitaciones se dan dentro de la escuela, trabajo o la misma sociedad.

Las personas con discapacidad intelectual requieren ingresar al mercado laboral como un medio que les permita tener una vida digna, los aspectos sociales y ambientales son características de atención para mejorar el desempeño, mejorar y potencializar las habilidades y las aptitudes; así como la buena realización de las actividades laborales en el interior del lugar de trabajo.

Es por ello que la Organización Internacional del Trabajo (1984), menciona que al existir una mala interacción entre estas condiciones de trabajo puede generar comportamientos negativos en las personas y el ecosistema laboral, si por el contrario, existe una buena relación entre las capacidades del individuo y los factores representativos del trabajo, estos pueden causar una situación positiva en la salud de cualquier individuo.

Por el contrario, las personas de apoyo dentro de las empresas, no suelen considerar las habilidades sociales dentro de los contextos laborales, tal vez porque no son conscientes de ellas, pues se dan por sentado que cada persona debe adaptarse a su entorno, o simplemente no se han percatado que la presencia o ausencia de las mismas genera un impacto positivo o negativo en las personas con discapacidad intelectual en el trabajo.

Sin duda, al hablar de habilidades sociales, se deben considerar las interacciones sociales que se llevan a cabo en el día a día, y que sin duda implica tomar en cuenta la adquisición y desarrollo de ciertas habilidades. En este sentido, Pérez (2000) explica que las habilidades sociales facilitan el establecimiento de relaciones con los demás, así estas relaciones pueden ser eventos reforzantes para la mayoría de las personas; ya que al interactuar con las personas dentro de nuestro ambiente pone en juego la habilidad adquirida o la ausencia de la misma.

1.2 Relación de habilidades sociales e inclusión laboral

La dimensión de la conducta adaptativa enfoca la importancia de un análisis y evaluación de las habilidades intelectuales, sociales y prácticas dentro de un marco personal del individuo o del medio ambiente; en donde estos se desarrollan dentro de un aspecto personal; es decir una adquisición de habilidades a través del entrenamiento para adquirir determinado nivel de competencia en ciertas conductas, al respecto, Argyle (citado en Ovejero, 1990) plantea que las dificultades y frustraciones en las personas podrían eliminarse mediante un entendimiento más amplio y un mejor adiestramiento en las habilidades de la interacción social, como aquel entrenamiento que pueda favorecer o mejorar el funcionamiento interpersonal de la población con la que se ha de trabajar.

Por otro lado, la conceptualización sobre discapacidad intelectual de 2002 (Verdugo, A., 2003), postula: no solo de prestar atención a este factor intelectual personal sino de comenzar a considerar en la evaluación el factor social como medio de interacción con los demás, por lo que se comienzan a considerar la participación, las interacciones y roles sociales.

Mientras que otras dimensiones se centran en aspectos personales, en este caso se dirige a evaluar las interacciones con los demás y el rol social desempeñado, destacando así la importancia que se concede a estos aspectos en relación con la vida de la persona.

“Un funcionamiento adaptativo se da en la medida que está activamente involucrado asistiendo a, interaccionando con, participando en, dentro de un ambiente. Los roles sociales (o estatus) se definen como un conjunto de actividades valoradas como normales para un grupo específico de edad, el cual puede referirse a aspectos personales, escolares, laborales, comunitarios, de ocio, espirituales, o de otro tipo” (Alonso, 2003).

La conducta adaptativa “...es otra denominación que ha venido empleándose para hacer referencia a las habilidades requeridas en el entorno social. Las habilidades necesarias para esta adaptación son las referidas a la autonomía personal, como son vestirse, alimentarse, etc., las que sirven para poder funcionar en la comunidad como realizar gestiones, utilizar el transporte público, ir a comprar, etc, las vocacionales-profesionales, y las habilidades interpersonales o habilidades sociales” (Pérez, 2000:38).

Es por ello, que dentro de la conducta adaptativa, parte de lo que se debe trabajar con la persona con discapacidad son “las habilidades sociales o de competencia social que se refieren a habilidades necesarias para las relaciones sociales e interpersonales, competencia emocional y social y responsabilidad” (Verdugo, Navas, Arias, y Gómez, 2010).

Una de las definiciones que ha sido aceptada es la propuesta por la Asociación Americana del Retraso Mental (AAMR por sus siglas en inglés) en 2002; que concibe a la conducta adaptativa como “el conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas aprendidas por las personas para funcionar en su vida diaria” (citado en Verdugo, Navas, Arias y Gómez, 2010).

Así pues, se resalta la importancia de la conducta adaptativa para el diagnóstico sobre discapacidad intelectual, en el cual se consideran las siguientes habilidades: comunicación, cuidado personal, vida en el hogar, habilidades sociales,

utilización de la comunidad, autogobierno, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, ocio y trabajo. Estas conductas han de considerarse cuando se quieran tomar decisiones sobre los apoyos o acciones que se han de realizar en programas o intervenciones que busquen el desarrollo de las personas con discapacidad en alguna de las habilidades mencionadas (Millán, 2002).

Es por ello, que en este apartado se expone la necesidad de reconocer a las habilidades sociales como un factor que favorece o limita la capacidad interpersonal y las emociones en las personas con discapacidad intelectual y en la comunidad que los rodea, ya que éstas repercuten en las relaciones sociales y en el trabajo. Por lo que para hablar de inclusión en el trabajo se plantea que el individuo trae consigo capacidades individuales específicas; las cuales deben ser desarrolladas a través del entrenamiento previo para poder desempeñar las actividades en el puesto de trabajo; y por otro lado, se deben evaluar los aspectos de participación, interacción y roles sociales como parte de la relación de la persona con discapacidad con su medio ambiente.

Hablando de espacios de trabajo, cuando una persona con discapacidad entra al mundo laboral, la mayoría de las veces se enfrenta con un espacio distinto al que suele visitar para desempeñar actividades o tareas de entrenamiento. El espacio laboral será ahora el medio donde habrá de relacionarse con otras personas y donde mostrará sus habilidades sociales como de trabajo, es ahí donde enfrentará la realidad y pondrá en práctica sus habilidades y aptitudes; sin embargo, el apoyo que reciba de la sociedad con la que se relaciona en su comunidad de trabajo será relevante para la adquisición de habilidades sociales, las cuales favorecerán o limitarán su adaptación e inclusión al mundo laboral. Es por ello que Ovejero (1990), plantea que la falta de apoyo social constante, es una de las principales causas en la deficiencia de habilidades sociales en los individuos con discapacidad intelectual.

La interacción entre los individuos, el medio ambiente de trabajo, así como capacidades y necesidades humanas, son factores primordiales de esta interacción.

Los valores y limitaciones humanos que determinan el éxito de la interacción están fundados en las características generales psicológicas y biológicas del individuo; así como en las peculiaridades individuales y el contexto social (Organización Internacional del Trabajo, 1984).

Ante ello, los trabajadores con discapacidad intelectual también están expuestos a riesgos laborales psicosociales en su lugar de trabajo y que la calidad de vida laboral percibida depende de un adecuado ajuste entre las demandas y los recursos (Jenaro, Flores, Caballo, Arias, y Peña, 2010).

Bajo esta perspectiva, Luckasson (citado en Schalock, 1999), así como la Organización Mundial de la Salud (2011) consideran que la interacción de los factores sociales y ambientales de las personas con discapacidad aporta habilidades en la conducta adaptativa, lo cual favorece la inclusión en cualquier contexto donde la persona se desenvuelve incluyendo el trabajo.

1.3 Las relaciones sociales en los espacios laborales

Cabe mencionar que las habilidades sociales requieren del manejo de conductas en situaciones específicas, los impulsos se deben mantener bajo control a través de una amplia variedad de situaciones sociales. Por ejemplo, si en el entorno laboral se solicita a las personas no hacer uso de audífonos en horarios de trabajo para evitar distracciones, y favorecer la concentración en sus actividades, los empleadores deberán acatar esta regla; sin embargo, si algunas personas no están de acuerdo con esta regla deberán explicar por qué, y dar sus razones de manera respetuosa, pero no actuar impulsivamente o de manera caprichosa pues estas conductas pueden indicar un manejo inapropiado de habilidades sociales.

Así mismo, el cuidado personal y las habilidades de aseo deben ser consideradas, pues a menudo las personas con discapacidad no ven este aspecto

como prioritario, por lo que se les debe enseñar explícitamente habilidades de manejo de conducta.

Como ejemplo, a ello se agrega, que han de aprender a abstenerse de hablar fuera de turno, o hablar en el volumen adecuado al conversar, a expresarse con respeto hacia las personas, a seguir las reglas de trabajo y solicitar apoyo a las personas si así lo necesita.

En este sentido, las habilidades sociales se enseñan de una manera vicaria, esto significa que los individuos aprenden observando y haciendo, por lo que se han de practicar repetidamente interacciones sociales apropiadas paso a paso, pues el proceso de repetición ayuda a solidificar las habilidades sociales. Ante lo cual, Verdugo, Navas, Arias y Gómez (2010) plantean la importancia de desarrollar las habilidades sociales como parte de la conducta adaptativa, a través de la intervención en los espacios en los que se pretende favorecer y desarrollar una competencia social, en específico para este caso en las personas con discapacidad intelectual, y en aquellos empleadores con los que se han de relacionar, ya que no serviría de mucho entrenar a una persona si ella está ajena al contexto que limita o favorece el desarrollo de las habilidades adaptativas, considerando que muchas veces el problema no está señalado en la persona con discapacidad sino en aquellos que lo rodean.

Dichos grupos suelen incluir dos o más instructores profesionales y/o especialistas de apoyo de pares, que han dominado estas habilidades dentro de sus contextos laborales, quienes sirven como modeladores. Como muestra de este proceso de aprendizaje, los instructores, entrenadores o pares introducen una habilidad social, por ejemplo, reconocer cuando una persona está molesta o identificar cuándo podemos acercarnos de manera oportuna a alguien y preguntarle algo, entonces los instructores demuestran la habilidad a través de una actividad de juego de roles, durante la cual los empleadores reciben ejemplos, laborales y/o sociales, sobre la necesidad de reconocer el enojo de otros, sobre la necesidad de

solicitar apoyo oportuno a los demás, o sobre identificar cuando alguien nos miente, esto ayuda a los trabajadores a conectar el aprendizaje a sus propias experiencias laborales, y proporciona un punto de referencia, sobre el cómo actuar en caso de que se encuentren en una situación similar.

Una vez que las personas demuestran cierto dominio de la habilidad, comienzan a practicarla en el mundo real, por ejemplo, los instructores pueden demostrar entrar en un ascensor con un desconocido; donde el desconocido se vuelve y le pregunta: "¿Hacia dónde vas?", obviamente, esto no quiere decir, literalmente, "¿cuál es su destino final?", significa: "¿en qué piso trabajas?", sin embargo, muchas personas con deficiencia intelectual interpretan las preguntas literalmente (Reynolds, Zupanick, Dombeck, 2015).

En este sentido, la interacción social, es una acción que ha permitido culturalmente estructurar significados, connotaciones y mediante la interacción se le atribuye poder en torno a lo que conocemos y en lo que desconocemos. Es por ello que las ideologías y los significados que se le han atribuido a la discapacidad son histórico-sociales, que como ya se ha mencionado se construyen concepciones con una visión biológica, psicológica y social (bio-psico-social), esto confirma que las concepciones e ideas acerca de la discapacidad más que una limitante biológica lo que limita, discrimina, rechaza, confina, abandona, excluye es la sociedad misma.

◆ *Compañeros y jefes de trabajo*

Los compañeros, así como los jefes de trabajo, son personas que dentro de un entorno laboral tienen interacción entre sí, las relaciones sociales son importantes para todos, pues nos construyen como personas, y gracias a ellas aprendemos en lo personal, en lo social y en lo intelectual. Las personas con discapacidad intelectual no tienen por qué ser ajenos a estas interacciones, y desde la perspectiva socio-ecológica es un modelo que ya se debe considerar y en el que se deben llevar a cabo acciones, no solo en lo teórico, sino también en lo práctico, por ejemplo: si un

jefe de trabajo muestra interacciones sociales positivas con sus empleados con o sin discapacidad estos se sentirán a gusto en su ambiente de trabajo, lo cual favorezca y repercuta en los resultados de sus tareas y actividades laborales. Por el contrario, si el jefe de trabajo constantemente les grita cuando los ve o tiene escasas relaciones sociales con sus trabajadores probablemente los empleados no se sientan a gusto en su trabajo y eviten tener este tipo de relaciones, por lo que no realizarán sus labores con agrado y esto lleve a un fracaso laboral.

Sin embargo, es necesario entender que los contextos de trabajo juegan un papel primordial en lo que respecta al desarrollo de una vida más independiente para la persona con discapacidad, ante lo cual Schur, Kruse y Blanck (citados en Pérez y Alcover (2011)), plantean que es importante que se genere una cultura corporativa sobre la experiencia de empleo en las personas con discapacidad, ya que esto favorecerá o limitará su inclusión, socialización y desempeño dentro de la organización.

De ahí la importancia a las interacciones sociales como generadoras de significados, a lo que constituye el papel de la discapacidad en la sociedad. “La discapacidad, lejos de ser el orden del estatuto *natural, orgánico* e individual, es un constructo histórico-social que determinan las prácticas sociales” (Cúpich, 2009).

◆ *Facilitadores o mediadores laborales. Redes de apoyo*

Son aquellos profesionales enfocados en la educación de las personas con discapacidad intelectual, quienes laboran en esta modalidad de acompañamiento observan su desempeño en el trabajo y facilitan algún apoyo en caso de ser necesario para que la persona con discapacidad desempeñe lo mejor posible sus actividades laborales. Es importante que se identifiquen redes de apoyo en los contextos de trabajo como los facilitadores, supervisores, mediadores laborales y/o entrenadores; lo cuales, tienen un valor clave en la adaptación de la persona con

discapacidad en el entorno de trabajo (Verdugo y Vincent, 2004 citado en Pérez y Alcover, 2011).

Los profesionales que trabajan en este acompañamiento se caracterizan por ser “una modalidad que combina las ayudas personales prestadas por los tutores y la formación laboral. Este empleo con apoyo implica la visita de un mediador al lugar de trabajo, regularmente o cuando sea requerido por el empleador, para prevenir o resolver rápidamente los problemas que surgen, proporciona ayudas en función de las necesidades de cada persona” (Hernández Castilla, Cerrillo, y Izuzquiza, 2007:31).

◆ *Uso y empleo de los apoyos*

El concepto de apoyo, está relacionado con la distancia entre los problemas que una persona (con o sin discapacidad), resuelve de manera independiente y los que debe resolver con ayuda (Gracida y Echaury, 2011). Esto si bien se relaciona de manera significativa con la teoría de Vigotsky y la Zona de Desarrollo Próximo (ZDP) (González, 2010), en el entorno laboral se relaciona la teoría de la ZDP si consideramos que las personas con discapacidad intelectual en ocasiones requieren de apoyos que faciliten el desarrollo cognitivo, motriz y/o social para favorecer los procesos laborales, como actividades, tareas y relaciones con los demás, pues la diferencia radica entre lo que una persona puede hacer por sí solo y hacer la misma actividad con el apoyo de otra persona o con el uso de algún apoyo en particular, más adelante se explican los diferentes tipos de apoyo empleados en los contextos de trabajo.

En este aspecto, el uso de los apoyos funcionan como herramientas que favorecen el desarrollo y adaptación de las personas con discapacidad intelectual al trabajo, los tipos de apoyo que existen y su intensidad como medios que son

considerados como importantes y necesarios en la integración laboral (Pérez y Alcover, 2011).

Existen diferentes tipos de apoyos, cada uno identifica distintas necesidades de los usuarios, en los que se encuentran:

- *Los apoyos centrados en la persona.* Están basados en los intereses de la persona, sus preferencias, necesidades y red de apoyos naturales;
- *Receptivos.* Basados en un diálogo entre la persona y los participantes en el plan de apoyos;
- *Flexibles.* A lo largo de la vida;
- *Activos.* Que buscan poner en igualdad de condiciones las oportunidades con los conciudadanos, que habiliten a la persona y generen inclusión social efectiva;
- *Basados en datos.* Los cuales están determinados por el patrón y la intensidad de las necesidades de apoyos y evaluados de acuerdo con los resultados personales;
- *Apoyos naturales.* Son recursos y estrategias facilitados por personas dentro de su propio ambiente y que posibilitan resultados personales y de rendimiento deseado. Son diseñados o creados en base a las necesidades de la persona con discapacidad y en función de la actividad a realizar, y;
- *Apoyos de servicio.* Que son proporcionados por trabajadores de instituciones de salud, educativa, de rehabilitación o de desarrollo social, y organismos no gubernamentales de la sociedad civil (Gracida, 2011; Loon, 2009).

Dependiendo de la *Intensidad* de los apoyos requeridos, estos se pueden clasificar en *Intermitente*, el cual puede presentarse de manera recurrente durante periodos más o menos breves, mismo que puede ser de alta o baja intensidad; *limitados*, cuya Intensidad se caracteriza por su consistencia a lo largo del tiempo, se ofrecen por un tiempo limitado; *extensos* que implican una aplicación regular en al menos algunos ambientes y por su naturaleza no limitada; y finalmente los apoyos

pueden ser *generalizados*, caracterizados por su constancia, elevada intensidad y provisión en diferentes ambientes, los cuales pueden durar toda la vida (Valverde, 2010).

En este sentido, el siguiente apartado define específicamente una propuesta teórica que se desarrolló en la década de los 80s que hace una fusión entre lo cognitivo y lo emocional que se denomina *inteligencia emocional*.

1.4 Inteligencia Emocional

Lo antes expuesto permite comprender la necesidad de vincular a las habilidades sociales con las emociones, pues en cualquier contexto donde se interactúa se requieren ambas para tener interacciones sociales más sanas.

En la interacción con el otro en un ambiente educativo, en la comunidad o en un contexto laboral, la necesidad de desarrollar habilidades sociales se vuelve importante para afrontar tareas, actividades, experiencias de vida y relaciones sociales en cualquier medio, con dichas habilidades se forma nuestra propia experiencia y ésta misma nos brinda herramientas para interactuar de mejor manera con nosotros mismos y con los demás. Ante ello, se suman las emociones como aquellos sentimientos que nos hacen actuar o reaccionar de cierta manera en determinado momento con determinadas personas. John Mayer y Peter Salovey (citados en Betancourt y Pavajeau, 2007), ambos psicólogos de Yale hablaron por primera vez de las emociones con el nombre de inteligencia emocional para referirse a la inteligencia interpersonal e intrapersonal, destacando cualidades como la automotivación, la comprensión de las propias emociones y su manejo, la capacidad de saber ponerse en el lugar de otras personas y la capacidad de controlar las relaciones sociales de forma que se mejore la calidad de vida.

En este sentido la conceptualización de inteligencia emocional desde la perspectiva de Shapiro (citado en Betancourt y Pavajeau, 2007) fue popularizada por David Goleman con el best seller *Emotional Intelligence*, publicado en 1985

convirtiéndolo en tema de conversación desde las aulas hasta las reuniones en las empresas.

Goleman ve a la inteligencia emocional como una forma de interactuar con el mundo que toma en cuenta los sentimientos y engloba habilidades tales como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía, la agilidad mental etc. que configuran rasgos de carácter como la autodisciplina, la compasión o el altruismo, indispensables para una buena y creativa adaptación social.

Salovey y Meyer, 1997, se refieren a la inteligencia emocional como aquellas cualidades emocionales que permiten el éxito en la vida, permitiendo que la persona tenga la habilidad de percibir, expresar y comprender la emoción de las personas, promoviendo un crecimiento emocional e intelectual, así mismo Goleman (1995) atribuyó el éxito o fracaso social o empresarial a dichas emociones que son diferentes al CI. En este trabajo se entiende a la inteligencia emocional como aquellas cualidades que una persona con discapacidad tiene para el desarrollo de ciertas habilidades sociales, las cuales le permiten interactuar de manera adecuada o inadecuada en su ambiente de trabajo.

De igual forma, las personas que interactúan cerca de la persona con discapacidad como compañeros de trabajo, jefes o supervisores laborales cuentan con cualidades emocionales adecuadas o carecen de ellas, por lo que las habilidades sociales se dan con éxito o fracaso.

En este sentido Betancourt y Pavajeau, (2007) explican que la inteligencia emocional requiere dos niveles de aplicación, utilización o necesidad: primero, a nivel de población o de personas y segundo, a nivel de áreas ocupacionales, profesionales o de actividades laborales, esto es, primero a nivel intrapersonal para después llevarlo hacia la interpersonalidad. Esto es, la inteligencia emocional intrapersonal que se refiere a la habilidad para comunicarse con uno mismo, la cual

nos permite manejar de manera adecuada las propias emociones, y la inteligencia emocional interpersonal es aquella habilidad para comprender y manejar de manera óptima las emociones ajenas, que se dividen en empatía y habilidades sociales (Roca, 2013).

En relación con lo anterior, el ser humano es sujeto vivencial y existencial de emociones y ellas por su naturaleza biológica el ser humano no puede vivir al margen de ellas o sin ellas; por lo tanto, toda persona de cualquier edad, etnia o condición requiere de inteligencia emocional; ya sea en menor o mayor capacidad para administrar las emociones; y expresarlas y manejarlas de diferente manera pues todos tenemos genes distintos, provenimos de contextos diferentes, y somos educados de diferente forma por consiguiente nuestras emociones.

A ello se agrega que Kasuga y Gutiérrez (citados en Betancourt y Pavajeau, 2007) afirman también que: “del buen desarrollo de la educación emocional dependen las relaciones interpersonales. Este desarrollo se inicia desde el nacimiento, aún antes de la adquisición del lenguaje, con la educación de los padres y tiene diferentes etapas relacionadas a la maduración neurológica y a la socialización del individuo” (p.23).

Dicho esto, las emociones no son estados sentimentales acabados, sino dichas emociones se van desarrollando y modificando en la interacción con el otro, las cuales, las hacemos nuestras para posteriormente manejarlas en el ambiente con las personas que en él se encuentren, Betancourt y Pavajeau (2007) explican que “...todos estamos sometidos, a manejar las emociones, en consonancia con un entorno dinámico y dialéctico y que, permanentemente nos presenta desafíos y problemas, que pueden desestabilizar nuestra psicología: éste es argumento suficiente para entrever que la inteligencia emocional, es una herramienta que todas las personas deben desarrollar, porque no hay madurez emocional estable y desarrollada, de manera definitiva, ya que día tras día, el ser humano se construye intelectual y emocionalmente”; y por ello, es necesario que los entornos laborales

contemplan dentro de su sistema de gestión la importancia de desarrollar un buen clima laboral, el cual va a depender de las políticas internas y de los recursos humanos que se manejen dentro de ella.

1.5 Clima laboral

Rubio (2010) define el clima laboral como el medio ambiente humano y físico en el que las personas desarrollan el trabajo cotidiano, éste a su vez influye en la satisfacción que tenemos con las tareas que realizamos y por ende en la productividad; es también de considerar, que el clima laboral se relaciona con el comportamiento de las personas en el contexto de trabajo y las relaciones que entabla con otras personas y con la misma empresa.

Para otros autores como García (2009), mencionan al clima laboral o clima organizacional como aquellas representaciones que tiene el individuo de la organización donde trabaja, y a su vez sobre la opinión que se ha generado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideraciones, cordialidad, apoyo, apertura, entre otras.

Algunos aspectos que se toman en cuenta para evaluar si dentro de la empresa existe o no un buen clima laboral son los siguientes:

- Independencia, que se refiere al grado de autonomía de las personas en la ejecución de sus tareas. Favorece el buen clima el hecho de que cualquier empleado disponga de toda la independencia que es capaz de asumir.
- Condiciones físicas: son aquellas características medioambientales en las que se desarrolla el trabajo, facilita el bienestar de las personas que pasan largas horas trabajando y repercute en la calidad de su labor.
- Liderazgo: definida como la capacidad de los líderes para relacionarse con sus colaboradores.

- Relaciones: este aspecto evalúa aspectos cualitativos como cuantitativos en el ámbito de las relaciones. El respeto, la manera de comunicarse unos con otros, la colaboración o la falta de compañerismo y la confianza, entre otros.
- Implicación: es el grado de entrega de los empleados hacia la empresa.
- Organización: es la presencia o ausencia de procedimientos operativos para el ejercicio de tareas determinadas.
- Reconocimiento: se refiere a valorar un trabajo bien hecho. Si no existe un reconocimiento, aparece la apatía y el clima laboral se deteriora.
- Remuneraciones: Salarios medios o bajos perjudican el clima laboral, ya que no existe una valoración de los resultados.
- Igualdad: que todos los miembros en el entorno laboral sean tratados con los criterios justos según sus derechos laborales.
- Otros factores también son importantes como: seguro social, horarios, servicios médicos, formación, etc. (Rubio, 2010).

Así Rubio (2010) explica que los aspectos anteriores deben ser considerados por los departamentos de recursos humanos, dentro del clima laboral y no solo los perfiles laborales, conocimiento que existe en sus empresas, ya que todos los trabajadores, entre ellos las personas con discapacidad han de emplear las habilidades sociales, mismas que están implícitas dentro del buen clima de trabajo como parte de las relaciones sociales.

De ahí la importancia que a nivel gubernamental y como ejercicio de los Derechos Humanos, se brinde un apoyo para que las personas con discapacidad intelectual tengan acceso a un empleo digno, para un desarrollo pleno a nivel personal y social, en el que se tomen en cuenta las habilidades sociales en los espacios laborales como aquellas que favorecen o limitan la inclusión laboral dentro de las empresas incluyentes o programas de inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual, como se verá en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO 2: Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual

Inclusión laboral es la posibilidad de acceder a un empleo normalizado en base a unos criterios de selección iguales para todos: formación, edad, experiencia laboral, capacidades personales; entre otras características que sitúan a la persona que trabaja en un lugar u otro de la función laboral, para poder realizar un trabajo en igualdad de condiciones que el resto del personal que ocupe un puesto similar; lo cual incluye un contrato, salario, prestaciones, despido; tal como lo marquen las leyes laborales vigentes en cada país. En el caso de México específicamente, la Ley Federal del Trabajo y por ende, ser considerado un *trabajador normalizado* (Villa Fernandez, 2007).

Es importante definir qué se entiende por la inclusión laboral, pues no implica solamente aplicar las mismas leyes a las personas con discapacidad, ciertamente requiere de un poco más de esfuerzo, pues implica aspectos como espacios arquitectónicos apropiados, reconocimiento de las habilidades de las personas con discapacidad, pero sobre todo la ruptura de algunas preconcepciones sobre lo que son capaces de hacer y no hacer. Es por ello que cabe preguntar: ¿Qué es la inclusión laboral? y ¿cuáles son sus implicaciones?

Ante esto, la inclusión "...se traduce como la oportunidad que las empresas le brindan a las personas con discapacidad para ser competentes en el medio laboral" (Perdomo, citado en Gracida y Echauri, 2011), el significado de *oportunidad* debe entenderse a dar trabajo a una persona con discapacidad porque él o ella así lo desean; pues, las personas con discapacidad son útiles y productivas, por lo que dentro del espacio de trabajo desarrollan habilidades y aptitudes que les permitirán ser más independientes.

Sumado a esto, "una de las transformaciones que se requieren para promover la inclusión laboral es, justamente, el uso de un lenguaje incluyente, que permita ir posicionando a todas las personas como susceptibles de ocupar un puesto, sin

importar el sexo, la edad, el estado de salud, la preferencia, el género o cualquier otra; en donde el único requisito sea cumplir con el perfil laboral que la vacante demanda” (STPS, 2012),

En el caso específico del empleo que se ofrece a las personas con discapacidad intelectual, aunque existen diferencias en la terminología empleada (empleo con apoyo, empleo inclusivo o empleo integrado), el concepto básico de ayudar a la persona con discapacidad para poder acceder a un trabajo real con un sueldo real, es la piedra angular de cada término, por lo que se puede decir que el empleo inclusivo es aquel exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

Esta perspectiva de integración laboral surge en la Universidad de Virginia Commonwealth de los EE.UU, impulsada a finales de los años 70 por Paul Wehman, y comienza a utilizarse en Europa en 1988, siendo Irlanda el primer país que aplicó este método. Este modelo de integración laboral se basa en la integración total, con salarios y beneficios desde el primer momento, ubicando a la persona en un empleo antes de proporcionarle el entrenamiento, con rechazo cero, apoyo flexible a lo largo de la vida laboral y posibilidad de elección por parte de la persona (Villa Fernández, 2007).

Sin embargo, no todos los tipos de discapacidad presentan las mismas dificultades. Mientras las personas con discapacidad motriz o sensorial pueden, en muchas ocasiones, conseguir y mantener un empleo mediante la realización de adaptaciones del entorno laboral relativamente sencillas, las personas con discapacidad intelectual requieren, en la mayoría de los casos, adaptaciones y cambios más profundos. Por esta razón, muchas de las experiencias desarrolladas para estas personas en los años anteriores han consistido en la creación de centros ocupacionales o entornos especiales de empleo protegido, asistenciales; como los Centros Especiales de Empleo (Egido Galvez, 2009).

Ante esto las iniciativas, aunque pueden constituir una opción adecuada en determinados casos, pueden no responder realmente al objetivo de normalización, la cual requiere la integración de la persona con discapacidad en puestos de trabajo en empresas ordinarias.

Ante esto surge el concepto de *empleo con apoyo* que puede definirse como la modalidad de empleo de personas con discapacidad encaminado a que éstas puedan acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con los apoyos profesionales y materiales que sean necesarios, ya sean éstos requeridos de forma puntual o permanente.

Las fases principales del desarrollo de un programa de empleo con apoyo, que incluyen dentro de sí diversas acciones, pueden resumirse en las siguientes:

- Preparación para la incorporación al mercado laboral: elaboración del perfil profesiográfico del candidato e información y orientación laboral en relación a la búsqueda de trabajo.
- Búsqueda de trabajo activa y personalizada, asegurando un puesto adecuado a cada persona mediante la difusión del programa, la prospección del mercado laboral, el asesoramiento y estimulación en el espacio laboral y el análisis de compatibilidad entre candidato y puesto de trabajo.
- Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo de la persona con discapacidad.
- Seguimiento del trabajo, con evaluación preventiva de las necesidades del trabajador con discapacidad y de la entidad empleadora, así como detección precoz de situaciones conflictivas y aplicación de medidas correctivas (Egido Gálvez, 2009).

Respecto a los componentes que forman parte de la calidad de vida laboral, es posible diferenciar otros componentes de tipo individual, que acentúan cómo el individuo percibe su entorno de trabajo y cómo se maneja en él; componentes del

entorno laboral o medio ambiente de trabajo que tienen en cuenta variables como las condiciones de trabajo, la seguridad e higiene, aspectos ergonómicos, diseño del puesto, características y contenidos del trabajo, variedad de las tareas, etc.; componentes de la organización relacionados con el sistema de trabajo, las políticas y métodos de dirección y gestión, la cultura y estrategias organizacionales y; otros componentes del entorno socio laboral referidos a factores económicos, políticos, ecológicos, sociales, histórico-culturales y tecnológicos.

Así mismo, de esta consideración se asume un modelo sistémico en el cual, el nivel más próximo al individuo (en el microsistema) sería el nivel individual, mientras que el polo opuesto representa el macro sistema, en el cual se ubicarían las características del entorno socio laboral (Flores, Jenaro, Tomça López Lucas, Beltrán, 2014), donde manifestamos nuestras ideologías y ponemos a prueba nuestros valores individuales, cuyo entorno es la cultura donde estamos inmersos.

Similar al desarrollo del concepto de calidad de vida, la calidad de vida laboral en las personas con discapacidad intelectual se compone de los mismos factores e indicadores que son relevantes para la población en general.

Respecto a los componentes que forman parte de la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual, se han propuesto diversos indicadores que tienen que ver con la satisfacción laboral, con una mayor satisfacción en el ambiente laboral, con una disminución en el entrenamiento, con el acceso a promociones y con la adopción de un rol más participativo en la toma de decisiones (Goode, citado en Flores, Jenaro, Tomça López Lucas, Beltrán, 2014).

Sin embargo, el indicador más empleado en éste ámbito ha sido el de satisfacción laboral. Respecto a ésta, la mayoría de los estudios se caracterizan por haber centrado su atención en aspectos parciales de la satisfacción, como por ejemplo la obtención de un trabajo o el acceso a modalidades de empleo más inclusivas y normalizadas en la comunidad. Desde este punto de vista, por tanto, se

ha asumido que el trabajador con discapacidad intelectual experimenta satisfacción laboral por el mero hecho de obtener y mantener un empleo y no como resultado de su bienestar respecto a otras dimensiones del trabajo, como por ejemplo las propias condiciones laborales.

A pesar de los muchos acuerdos que los múltiples foros han alcanzado a nivel internacional, cada país cuenta con sus propias metas y procedimientos, dependiendo de sus propias leyes laborales.

2.1 La inclusión laboral en otros países

La inclusión laboral ha sido un proceso lento que depende de la conciencia y la adhesión de cada país a las Organizaciones Internacionales, por ejemplo dentro de la Leyes y Reglamentos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se encuentran que se recomienda sancionar y exigir el cumplimiento de la legislación en contra de la discriminación; por lo que es necesario garantizar la armonía de las políticas públicas a fin de proporcionar incentivos, y respaldo a las personas con discapacidad para que busquen empleo, y a los empleadores para que les den un trabajo digno y bajo las mejores condiciones (Organización Mundial de la Salud, Banco Mundial, 2011).

Para ello se han de crear *Programas públicos* que deben dar acceso a las personas con discapacidad a programas convencionales de orientación y capacitación profesional. Para ello es necesario poner a disposición de las personas con discapacidad servicios de empleo convencionales en las mismas condiciones que las demás personas que buscan trabajo.

En este sentido la meta es crear servicios adaptados a las necesidades de cada persona y de la comunidad, en lugar de un solo tipo de servicio para todos y se debe garantizar que, en los programas de protección social convencionales, se incluya a las personas con discapacidad y, al mismo tiempo, que se apoye su

reintegración al trabajo, sin crear factores de desmotivación para aquellas personas que buscan empleo o retoman sus actividades laborales.

Esto implica la conveniencia de diseñar intervenciones de protección social para promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral mediante la incorporación de servicios de asistencia y apoyo o la cobertura de los costos adicionales en que incurren las personas que se incorporan al trabajo (por ejemplo, el costo del transporte al lugar de trabajo y del equipo necesario).

Entre otras recomendaciones es necesario ajustar los sistemas de evaluación de las personas con discapacidad, de manera que estos permitan determinar los aspectos positivos de la capacidad de funcionamiento (y no la discapacidad) de las personas y su capacidad laboral, lo cual significa que se ha de hacer un seguimiento y evaluar los programas del mercado laboral orientados a facilitar y aumentar el empleo de personas con discapacidad y ampliar aquellos cuyos resultados satisfactorios se centren en soluciones inclusivas, es decir, que no impliquen segregación.

Por supuesto es recomendable suministrar financiamiento sostenible y suficiente para programas de capacitación, a fin de poder contar con una fuerza de trabajo de personas con discapacidad debidamente calificadas (Organización Mundial de la Salud, Banco Mundial, 2011).

Gracias a las políticas internacionales, los criterios en que se basa la prestación de servicios de empleo para personas con discapacidad están cambiando poco a poco, pues aún se deben considerar aspectos como:

- Dejar atrás un modelo de colocación laboral que intenta acomodar a las personas en los puestos de trabajo que están disponibles y pasar a un modelo centrado en la persona, que tiene en cuenta los intereses y las aptitudes del individuo. El objetivo es encontrar el empleo adecuado para la

persona adecuada, con miras a un empleo viable a más largo plazo y una carrera profesional para toda la vida.

- El empleo protegido ha sido reemplazado por el *empleo respaldado*, es decir, se ha pasado del concepto de capacitar y luego colocar, a uno de colocar y luego capacitar.

La idea es primero emplear a las personas, antes de ofrecerles capacitación, a fin de ayudar a disipar las creencias de que las personas con discapacidad no pueden realizar un determinado trabajo. En los últimos años se han puesto en marcha, con mucho éxito, varios servicios de empleo para personas con discapacidad dirigidos por los propios usuarios:

- Ejemplos de que estas políticas pueden tener beneficios a largo plazo se encuentran En Río de Janeiro, Brasil donde el Centro de Vida Independiente funciona como servicio de empleo y agencia de apoyo continuo para personas con discapacidad.
- En 1988, se creó en España la Fundación ONCE con el objetivo de promover la formación y la accesibilidad al empleo. Esta fundación es financiada por la lotería nacional, dirigida por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE).
- En Manchester, Reino Unido Breakthrough existe un novedoso servicio de empleo dirigido por los propios usuarios que trabaja con empleadores y con personas con discapacidad, para ayudar a encontrar y mantener puestos de trabajo, y encontrar programas de preparación para el empleo.
- En 1996, se creó en Sudáfrica una entidad llamada Disability Employment Concerns con el propósito de imitar el modelo de la ONCE, con el fin de apoyar las necesidades de las personas con discapacidad, esta entidad respalda empresas e invierte en ellas para promover las metas de equidad en

el empleo de personas con discapacidad. (Organización Mundial de la Salud, Banco Mundial, 2011).

- En la India, el Centro Nacional de Promoción del Empleo para Personas con Discapacidad sensibiliza al mundo empresarial, realiza campañas sobre acceso al empleo, promueve la educación y fomenta la concienciación pública.

La existencia de estos programas parece indicar que las organizaciones de personas con discapacidad podrán ampliar la gama de actividades para mejorar el empleo de dichas personas; por ejemplo, búsqueda de empleo y compaginación de personas con ocupaciones, capacitación en tecnología y otras destrezas laborales, sí como preparación para entrevistas de trabajo.

En los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE (OECD por sus siglas en inglés) a la que México pertenece, no se invierte lo suficiente en medidas de rehabilitación y empleo, y el interés en ese tipo de inversiones es bajo (OECD, 2008). Mientras que en los países en desarrollo, los servicios profesionales suelen consistir en pequeños programas de rehabilitación y capacitación sin embargo, debido a su alto costo estos programas no llegan a una proporción significativa de la población a las cuales están dirigidos. Además, los programas de capacitación convencionales, que se centran en una pequeña gama de habilidades técnicas especializadas y se imparten en centros segregados, no han logrado colocar a muchas personas con discapacidad en el mercado laboral.

Por lo general, los programas se ofrecen en zonas urbanas, a menudo lejos de los lugares donde viven las personas con discapacidad. Los oficios que se enseñan, como carpintería y confección de calzado, con frecuencia no responden a los cambios que se producen en el mercado laboral. Además, en esos programas se suele partir del supuesto de que las personas con discapacidad solo pueden

dedicarse a un número reducido de ocupaciones (Organización Mundial de la Salud, Banco Mundial, 2011).

Sin embargo, algunas iniciativas recientes orientadas a ofrecer otras modalidades de capacitación son prometedoras, entre las propuestas se encuentran:

- Rehabilitación profesional de base comunitaria en cualquier país que lo requiera. Los instructores son artesanos locales que enseñan a los participantes las habilidades necesarias para que puedan valerse por sí mismos en la comunidad.
- Un ejemplo de iniciativas como esta se encuentra en Nigeria, donde los participantes reciben instrucción y asistencia para el micro financiamiento, para que puedan trabajar por cuenta propia una vez que completan el programa.
- Capacitación entre homólogos. En Camboya, un exitoso programa de capacitación en el hogar y entre homólogos alienta a empresarios de aldeas rurales a enseñar habilidades técnicas y de negocios a personas con discapacidad.
- Intervenciones tempranas. En Australia, gracias a un programa de capacitación en informática para personas con discapacidad intelectual que comienza a corta edad ha probado éxito para su búsqueda y mantenimiento de empleo.
- Orientación. En los Estados Unidos, a través de la colaboración entre el Gobierno y la empresa privada se ofrecen pasantías de verano a centenares de jóvenes con discapacidad. Este proyecto, que permite sensibilizar a los jóvenes acerca de su carrera profesional y desarrollar sus habilidades, ha resultado en muchos casos en la colocación permanente de estos jóvenes con los mismos empleadores que les habían ofrecido las pasantías (Job Accommodation Network, 2015).
- Capacitación continua. Es importante que las personas con discapacidad puedan mantener el contacto con los centros de rehabilitación y seguir avanzando con la capacitación recibida. En la India, la organización The

Leprosy Mission patrocina asociaciones de egresados de sus centros de rehabilitación profesional, de manera que las personas que hayan recibido formación puedan mantenerse en contacto con otros ex alumnos y con los centros de capacitación (OECD, 2008).

A menudo las actividades orientadas al fomento del empleo y el desarrollo de medios de subsistencia se realizan a través de programa que pueden o no tener los siguientes objetivos: enseñar habilidades que permitan aprovechar las oportunidades para generar ingresos y encontrar empleo; impartir conocimientos sobre el mercado laboral; enseñar a adoptar una actitud apropiada con respecto al trabajo; dar orientación sobre formas de establecer una relación con los empleadores para encontrar trabajo o recibir capacitación en el lugar de trabajo, el empleo por cuenta propia y el acceso al mercado laboral.

2.2 La inclusión laboral en México

Ahora es necesario virar la mirada al caso de México. Específicamente el 30 de mayo de 2015, se reformuló la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPD) (Diario Oficial de la Federación, 2015), misma que se publicó por primera vez en el año de 2011, dentro de la Guía para la Inclusión laboral de personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas con VIH, avalada por el Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos. En su capítulo II, versa sobre los derechos laborales; en su Artículo 11 que “La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral” (STPS, 2012:7).

Algunos aspectos administrativos y de capacitación a tomar en cuenta para la inclusión laboral, según esta misma Ley son:

- Trámites y requisitos de contratación, tomando en cuenta sus cursos o capacitaciones como documentación oficial de estudios.
- Periodos de inducción y capacitación más largos que los trabajadores regulares, pues su aprendizaje es más lento. Una vez aprendida puede realizar la tarea dentro de los parámetros de producción y calidad esperados.
- Apoyos de su supervisor, facilitador laboral o consejero laboral que le facilite las primeras fases de inducción y capacitación. Así también apoyos diseñados o estructurados por el facilitador para que desempeñe mejor las actividades o tareas que le son asignadas.
- Cuando la persona con discapacidad comprende lo que se espera de ella y cuando conoce y entiende las reglas de trabajo (STPS, 2002).

Ante ello propone:

- “I. Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional y asegurar condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables;
- II. Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en el sector público o privado, que protejan la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad;
- III. Elaborar e instrumentar el programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad, que comprenda la capacitación, creación de agencias de integración laboral, acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, formación vocacional o profesional, becas en cualquiera de sus modalidades, inserción laboral de las personas con discapacidad en la administración pública de los tres órdenes de gobierno, a través de convenios con los sectores público, social y privado;” (página 7).

Es importante considerar dichos aspectos, ya que si bien dicha población cuenta con determinadas condiciones cognitivas, no se debe perder de vista que estos nos guían para favorecer y facilitar la inclusión de las personas con discapacidad intelectual a su ambiente de trabajo, pues si aun sabiendo estas consideraciones no se llevan a cabo, de nada servirá que se tome nota de ello; pues si bien, se sabe que las personas con discapacidad intelectual aprenden a ritmos diferentes a los “*normales*”, ya sea por un lado, de manera más lenta que el resto o por el contrario más rápido, se han de considerar ambos aspectos en la interacción que se tenga con las personas y se prestará atención en los apoyos y estrategias que se han de emplear para facilitar sus actividades y por tanto su inclusión.

Con ello, también es importante considerar las características generales de una personas con discapacidad intelectual, pues ello permitirá colocarle en el puesto de trabajo adecuado a sus habilidades y aptitudes, aspectos que marca la Ley para la inclusión de personas con discapacidad, para su desarrollo personal, social y laboral.

Características generales de las personas con discapacidad intelectual en el trabajo son:

- Las personas con discapacidad intelectual aprenden más lentamente pero, una vez aprendida la tarea la realizan con calidad y productividad.
- Pueden presentar problemas para comprender y expresar información a través de la palabra hablada o escrita, sobre todo en el lenguaje abstracto. Requieren de indicaciones con lenguaje claro y conciso. Es imprescindible darles a conocer con precisión las normas laborales.
- Con frecuencia afirman haber entendido las instrucciones, aunque no las comprendan del todo, por lo cual es necesario cerciorarse.
- En cuanto a la comprensión de situaciones sociales sutiles, es necesario explicarles las normas implícitas y especificar los momentos y la forma como se espera que se comporten.

- Requieren de apoyo para expresar y defender sus puntos de vista.
- Pueden ser fácilmente manejables, por lo que pueden imitar a otros o involucrarse en actividades por invitación de otros (STPS, 2002).

Para generar una mejor y plena Inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual al medio de trabajo, uno de los participantes activos en este proceso lo tienen las Empresas Incluyentes quienes son “...las que contratan a personas con discapacidad...y *cuentan con las condiciones necesarias para el desarrollo de las actividades dentro de sus procesos de trabajo*” (STPS, 2002).

Si bien, bajo este contexto, el nombre de Empresas Incluyentes se debe emplear con énfasis en que no solo la iniciativa privada debe contratar a personas con discapacidad intelectual al trabajo, pues dicho término se comenzó a emplear con la finalidad de incentivar a las empresas a contratar a personas con discapacidad motriz, mental, auditiva o de lenguaje, para generar más y mejores empleos incentivando al sector empresarial, pues al contratar a una persona con discapacidad, “...pueden deducir de sus ingresos el monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta de estos trabajadores”, estas condiciones se establecieron por el Gobierno del Presidente Felipe Calderón Hinojosa estipulado dentro del informe de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo en el año de 2014.

Por lo tanto, considerando que las personas con discapacidad intelectual tienen el derecho a emplearse en cualquier ambiente donde exista la oportunidad de situarse en un puesto de trabajo, esta acción sobre la contratación debe ser considerada una tarea conjunta entre empresas privadas y públicas; pues, al hablar de empresas es de responsabilidad social que se considere también a las Instituciones gubernamentales; pues si bien, al referirse a empresas incluyentes puede caerse en el supuesto que es exclusivo de empresas privadas. En la actualidad al no existir muchas oportunidades en el mundo laboral, muchas familias han optado por apoyar a hijos y familiares con discapacidad con el llamado autoempleo, siendo ésta otra alternativa en el Mercado laboral para esta población.

Por ello, “Las empresas en las cuales laboran personas con discapacidad tienen la posibilidad de obtener el Distintivo Empresa Incluyente “*Gilberto Rincón Gallardo*”, a través del cual se reconoce a los centros de trabajo que incluyen laboralmente a personas en situación de vulnerabilidad y desarrollan acciones para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación” (STPS, 2002).

2.2.1 Programa Nacional de inclusión Laboral en México

El Diario Oficial de la Federación, publicó el 30 de abril del año 2014 el *Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018*, que tiene como marco normativo atender las disposiciones internacionales y nacionales en materia de derechos humanos de las personas con discapacidad.

El programa se basa en los siguientes acuerdos:

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2008 (CDPD): Es el tratado internacional en materia de derechos humanos de las personas con discapacidad (PCD) más importante del siglo XXI, que México reconoce en su carta magna a partir de la reforma constitucional del 11 de junio de 2011.

El Estado Mexicano, de acuerdo con el artículo 4o. de esta Convención, se obliga a adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad. Así mismo, se obliga a que en la elaboración y aplicación de legislación y políticas para hacer efectiva la Convención, y en otros procesos de adopción de decisiones sobre cuestiones relacionadas con las personas con discapacidad, celebrarán consultas estrechas y colaborarán activamente con las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas con discapacidad, a través de las organizaciones que las representan, y por último, es importante

destacar que las disposiciones de la Convención se aplican a todas las partes del Estado Mexicano sin limitaciones ni excepciones.

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio para las Personas con Discapacidad (ODM): La Organización de las Naciones Unidas, celebró el 23 de septiembre de 2013 la Reunión de alto nivel de la Asamblea General sobre la realización de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y otros objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente para las personas con discapacidad: *El camino a seguir: una agenda para el desarrollo que tenga en cuenta a las personas con discapacidad para 2015 y después de ese año* (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2013).

La Asamblea General aprobó, mediante la resolución A/68/L.1, una serie de compromisos que los Estados miembros deben cumplir para la plena inclusión de la población con discapacidad.

- *El Informe Mundial sobre la Discapacidad:* Elaborado por la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial en 2011, proporciona información de actualidad, disponible sobre la discapacidad, con el objetivo de mejorar la vida de las personas con discapacidad y facilitar la aplicación de la Convención. Su propósito es ofrecer a los gobiernos y la sociedad civil un análisis exhaustivo de la importancia de la discapacidad y de las respuestas proporcionadas, basado en las mejores pruebas disponibles y presenta 9 recomendaciones para la adopción de medidas de alcance nacional e internacional; el Informe Mundial adoptó la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), como marco conceptual, la cual define la discapacidad como un término genérico que engloba deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones para la participación.
- *Las Recomendaciones del Consejo de Derechos Humanos de la ONU:* Entre los instrumentos para supervisar el cumplimiento de los tratados internacionales de derechos humanos se encuentra el Mecanismo de Examen

Periódico Universal (MEPU), que a través del Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, emite recomendaciones a los Estados miembros. Dichas recomendaciones son de carácter vinculatorio, de acuerdo con la Convención, y sugieren que en la implementación o desarrollo del Programa, el Estado Mexicano debe realizar ajustes o implementar acciones a fin de responder satisfactoriamente al cumplimiento de los compromisos adquiridos.

- *Legislación Nacional:* El Programa se enmarca en lo dispuesto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, la Ley de Planeación, y la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Así mismo, el Programa debe observar las opiniones o recomendaciones de la Comisión Nacional de Derechos Humanos.
- *La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:* El Congreso de la Unión, reformó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para establecer en el artículo 1o, el reconocimiento de los derechos humanos a todos los mexicanos, así como los tratados internacionales de los que México forma parte y prohíbe toda discriminación motivada por las discapacidades.
- *El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND):* El PND establece por vez primera en la historia del país, la elaboración del Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, mismo que incluye objetivos, estrategias y líneas de acción para la población con discapacidad en 4 de las 5 Metas Nacionales: *México en Paz, México Incluyente, México con Educación de Calidad y México con Responsabilidad Global* (Diario Oficial de la Federación, 2014).

La *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPD)* específicamente se publicó el 30 de mayo de 2011, en su primera versión; armoniza las disposiciones de la Convención y es reglamentaria del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, constituyéndose en el

instrumento legal que permite la adopción de medidas legislativas, administrativas y de otra índole, para hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad.

La coordinación, elaboración y contenido del Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, se regula por la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, en sus artículos 3°, 5°, 6°, fracción III, 31°, 33°, 34°, 42°, fracciones I, II, XIV, 50°, fracción II y 51°.

La observancia de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad corresponde, a las dependencias, entidades paraestatales y órganos desconcentrados de la Administración Pública Federal, organismos constitucionales autónomos, Poder Legislativo, Poder Judicial, el Consejo, a los Gobiernos de las Entidades Federativas y de los Municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias, así como a las personas físicas o morales de los sectores social y privado que presten servicios a las personas con discapacidad.

El Consejo, es responsable de coordinar y elaborar el Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad; de enviarlo a las Cámaras del Congreso de la Unión para su conocimiento; de elaborar, presentar, difundir anualmente el informe de avances y resultados del Programa, así como presentar a la consideración de la Junta de Gobierno el proyecto del Programa.

El Gobierno Federal, los Gobiernos de las Entidades Federativas y de los Municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias y en coordinación con el Consejo, participarán en la elaboración y ejecución del Programa, debiendo observar las responsabilidades y obligaciones con relación a las personas con discapacidad establecidas en la Ley.

Los Gobiernos de las Entidades Federativas deben considerar para efectos programáticos y presupuestales, lo establecido en el artículo 6°, fracción III, a fin de que el Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación, incluya en los

recursos para la implementación y ejecución del Programa, la participación de las entidades federativas en la distribución de dichos recursos, de conformidad con los ordenamientos legales aplicables.

Los principios que deberán observar las políticas públicas, son: la equidad, la justicia social, la igualdad de oportunidades; el respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad; el respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas; la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; el respeto por la diferencia y la aceptación de la discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas; la accesibilidad; la no discriminación; la igualdad entre mujeres y hombres con discapacidad; así como la transversalidad.

El Programa se debe elaborar con base en los lineamientos establecidos por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y debe establecer con claridad la política pública, metas y objetivos en materia de discapacidad en los tres órdenes de gobierno; debe cumplir con la normatividad vigente para la elaboración de programas, supervisión, rendición de cuentas y mecanismos de transparencia, y debe incluir lineamientos e indicadores de las políticas públicas, estadística, presupuestos, impacto social y todos aquellos que se estimen necesarios para una correcta y eficiente aplicación.

La Asamblea Consultiva es el órgano de asesoría y consulta del Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, es de participación ciudadana, está conformada de manera plural y carácter honorífico; su finalidad es analizar y proponer programas y acciones que inciden en el cumplimiento del Programa.

Cabe destacar que la Reforma Constitucional y la publicación de la Ley, representan el primer paso recomendado por la Organización de las Naciones

Unidas para armonizar la Convención a la legislación nacional, y que México ya ha cumplido a cabalidad.

Tanto la Convención, la Ley General y el Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, han sido creados y desarrollados con la finalidad de que la comunidad en México realice acciones que favorezcan y mejoren la participación de las personas con discapacidad dentro de la sociedad, respetando sus derechos en igualdad de condiciones que el resto de las personas.

Es por ello, que si se desea la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad, es necesario pensar en políticas educativas que permitan la inclusión, pues el Sistema Educativo es el primer entorno social en donde las personas con o sin discapacidad aprenderán a convivir; por lo que es necesario tomar en cuenta líneas de acción que permitan la inclusión de las personas con discapacidad a la sociedad desde el nivel educativo para posteriormente pasar al entorno laboral.

Para ello, se plantean estrategias dentro del Diario Oficial de la Federación para impulsar políticas educativas inclusivas que favorezcan el acceso, participación y permanencia de las personas con discapacidad en todos los tipos, modalidades y niveles, bajo las siguientes *líneas de Acción*:

4.1.1. Actualizar el marco regulatorio con un enfoque para la inclusión de las personas con discapacidad en todos los tipos, modalidades y niveles educativos.

4.1.2. Implementar modelos y prácticas escolares con perspectiva de género en todos los tipos, niveles y modalidades educativas, incluyendo a población indígena.

4.1.3. Desarrollar estrategias metodológicas y materiales educativos apropiados para la atención de los diversos tipos de discapacidad o de problemas para el aprendizaje.

- 4.1.4. Desarrollar capacidades en todo el personal educativo para favorecer la inclusión de PCD en todos los tipos y niveles educativos.
- 4.1.5. Promover el otorgamiento de apoyos técnicos y pedagógicos a personal educativo del SEN para facilitar la inclusión de las PCD.
- 4.1.6. Promover el otorgamiento de becas, apoyos, materiales, tecnologías, libros o especialistas en SEB, LSM, que faciliten la educación de PCD.
- 4.1.7. Promover ambientes de aprendizaje inclusivos donde la atención de estudiantes con discapacidad contribuya al enriquecimiento del contexto social y educativo.
- 4.1.8. Promover la educación básica, media superior y superior para las mujeres con discapacidad.
- 4.1.9. Adecuar y equiparar planteles educativos, culturales y deportivos para eliminar o reducir las barreras que impiden el acceso y la participación de personas con discapacidad.
- 4.1.10. Prever que las acciones de infraestructura educativa, cultural y deportiva atiendan los requerimientos de las personas con discapacidad” (Diario Oficial de la Federación 2014:44).

Como parte de las acciones antes mencionadas, algunos programas de inclusión cuentan con el apoyo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la CANACINTRA, ambas instituciones trabajan de manera conjunta para la realización de perfiles laborales enfocados en las habilidades y aptitudes de las personas con discapacidad intelectual a través de muestras de trabajo y evaluaciones psicológicas.

CANACINTRA es el acrónimo de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación, una institución de interés público y no lucrativo, cuya institución es un órgano de consulta para el gobierno federal, estatal y municipal. Busca promover acciones tanto del gobierno como de otros organismos empresariales que contribuyan a mejorar la actividad industrial.

Dichas instituciones buscan proporcionar información que ayude a colocar a la persona con discapacidad intelectual al puesto de trabajo lo más adecuado a su perfil individual; así mismo, a emplear apoyos adecuados respecto a las habilidades y aptitudes encontradas, las características de dicho perfil se presentan dentro del siguiente apartado.

2.3 Perfil de aptitudes y habilidades para el trabajo basado en muestras de trabajo: STPS-CANACINTRA

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la Subsecretaría de empleo y política laboral y la Dirección de Vinculación e Información Ocupacional a través de la CANACINTRA desarrollan un Programa llamado “*Abriendo Espacios*” cuyo programa brinda información general a través del perfil laboral, que permite identificar el tipo de discapacidad, antecedentes, situación actual y preparación vocacional, así como su experiencia laboral, habilidades y aptitudes para el trabajo, entre otros aspectos. Es por ello que al evaluarse las aptitudes y habilidades de personas con discapacidad intelectual y adultos mayores para el trabajo; las categorías que maneja dicha evaluación buscan dar parámetros de aquello que puede hacer la persona con discapacidad de aquello que le cuesta más trabajo, no como debilidad u obstáculo sino como aquello que se debe trabajar con más énfasis con el uso de apoyos para potencializar sus capacidades dentro de los ambientes laborales.

A continuación, se explican brevemente los apartados de dicha evaluación; lo cuales, permiten saber de una forma clara, explícita y concreta información que contribuya al conocimiento de la personas con discapacidad intelectual en cuanto a sus habilidades y aptitudes cognitivas, sociales y laborales:

Apartado	A qué se refiere
Datos generales	En este apartado se muestra los datos generales de la persona con discapacidad intelectual el cual sirve para identificar al beneficiario.
Identificación de la discapacidad	Esta sección permite conocer si la persona utiliza auxiliares o apoyos específicos; y en caso de requerir medicamentos, la dosis y los horarios para tomarlos. Este apartado también permite plantear antecedentes significativos que ayuden a entender al usuario, es aquí donde se han de explicar acontecimientos que influyan en la conducta y actitud de la persona con discapacidad intelectual.
Preparación vocacional o escolaridad	Se especifica el grado escolar en el que se encuentra el beneficiario, si ha tomado cursos y cuáles son.
Experiencia laboral	Se especifica si el beneficiario ha trabajado anteriormente y cuáles son los puestos de trabajo donde se ha desarrollado, así como el tiempo en el que ha laborado en cada uno de ellos, si ha manifestado alguna problemática o dificultad en el mismo.
Reporte de desempeño de las muestras de trabajo Valpar	Se muestra el nivel de ejecución para ciertas habilidades. Todas estas valoradas a través de las muestras de trabajo Valpar en relación con la población con Vida Independiente. Este apartado especifica la habilidad que presenta la persona en los siguientes aspectos: clasificación multinivel, discriminación de tamaños, ensambles, evaluación del desempeño, fuerza dinámica, manejo de dinero.
Factores contextuales personales	Tipo de solución de problemas que la personas con discapacidad puede resolver por sí sólo y el nivel de ejecución.
Reporte psicológico	El reporte de dicha sección emplea pruebas psicológicas como la Figura Humana (HTP por su siglas en inglés), Bender, Lüscher, éste ultimo es un test de colores; el cual es empleado para analizar la personalidad y la solución de conflictos, también ayuda a saber si una persona tiene la capacidad de rendimiento hacia una tarea o varias tareas por un determinado tiempo.
Factores contextuales/ ambientales	Muestra los ambientes de desarrollo personal y los tipos de interacción que mantiene; se dan observaciones de dicho factor; es decir, se especifica si la persona requiere estar en un espacio con características adecuadas, como: luz natural, buena ventilación, rampas. En esta sección también se plantea la estructura familiar que da indicadores importantes para la constitución del beneficiario.

Apartado	A qué se refiere
Descripción de capacidades	Para este apartado también se hace uso de las muestras de trabajo Valpar, el cual permite conocer gracias a sus variadas secciones y manipulación de objetos si la persona tiene la habilidad para adaptarse al trabajo, el nivel de comprensión que tiene sobre la información que recibe, por ejemplo las indicaciones que se le dan para realizar una tarea específica, de si tiene facilidad para entender las instrucciones, también se puede tener un parámetro sobre las actitudes que presenta el beneficiario a la hora de realizar alguna actividad o tarea. En esta sección también se describe si el usuario cuenta con ubicación espacial. El nivel de comunicación también se muestra en este apartado, el cual ayuda a saber si el beneficiario cuenta con habilidad verbal y sobre su interacción con los otros. De si la persona cuenta con habilidad de concentración y atención, si puede discriminar por forma y color. Por ultimo se especifica la habilidad y aptitud en el área cognitiva; es decir, si la persona cuenta con la habilidad para contar dinero o de si tiene la aptitud con los números, esto permite a las personas de apoyo (personas que trabajan directamente con la persona con discapacidad intelectual) saber de qué manera pueden apoyar al usuario y saber si éste requiere de apoyos que le faciliten la realización de su trabajo. Estas capacidades en concreto son: aprendizaje, comprensión, orientación en el entorno, percepción de forma, ubicación espacial, expresión oral, destreza manual, concepto de número, manejo de dinero y tolerancia. Estas son evaluadas en tres niveles: (1) alto, (2) medio y (3) deficiente.
Comentarios generales	En esta sección se describen aspectos que sean relevantes conocer de manera general y que no se mencionen en alguno de los anteriores apartados.

Es importante plantear que éste reporte permite apoyar a las personas de apoyo dentro de las empresas de trabajo, pues podrán conocer mejor a la persona con discapacidad intelectual y brindarle líneas de acción adecuadas para el mejor desempeño de sus actividades y la mejor interacción en el ambiente de trabajo.

Ahora bien, no es posible ignorar que algunas Instituciones privadas y Organizaciones de la Sociedad Civil capacitan a personas con discapacidad intelectual para el trabajo; algunos programas de inclusión en la Ciudad de México que desarrollan esta labor, son el Centro de Adiestramiento Personal y Social, A. C. cuyo programa es llamado “Educación para la vida”, el cual solicita a la STPS y a CANACINTRA el perfil de cada beneficiario que está siendo capacitado, con la

intención de proporcionar este perfil a las empresas que emplean a la persona con discapacidad intelectual, a los padres de familia, y a las personas de apoyo, por lo que como ejemplo, se plantean de forma breve las acciones que desempeña dicha Asociación Civil.

2.4 Apoyos a la Inclusión laboral, el ejemplo del Centro de Adiestramiento Personal y Social, A.C.

El Centro de Adiestramiento Personal y Social A.C., cuyas siglas se abrevian como CAPyS, es el nombre de un centro de autonomía y desarrollo personal que ha venido operando el programa *Educación Para La Vida*. Se estableció como Asociación Civil el 19 de mayo de 1979.

Desde hace más de 35 años se dedica a facilitar la integración y participación activa en los ámbitos educativo, laboral y social de niños, adolescentes y adultos con discapacidad intelectual en la comunidad, apoyándolos, así como a sus familiares en el ejercicio de sus derechos y autodeterminación.

La institución constituida como Asociación Civil sin fines de lucro obtiene su financiamiento a través de cuotas de recuperación que pagan los usuarios, así como donativos deducibles de impuestos con la autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (CAPYS, 2014).

Con ello busca garantizar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad mediante la eliminación de todas las barreras de origen social, físico, financiero o psicológico, que le impida su total participación en la sociedad, por lo que dentro del programa existen otras acciones que buscan garantizar el desarrollo y adaptación de la persona con discapacidad intelectual a la sociedad.

Conscientes de que los jóvenes que egresan de los colegios integrados no son todavía lo suficientemente maduros para manejar las responsabilidades de la edad

adulta, se crea el programa de *Transición a la vida independiente*, que da continuidad al programa de integración escolar.

Este programa lo conforman jóvenes y adultos a partir de los 18 años de edad, es una fase intermedia entre los aprendizajes escolares y los requerimientos de una vida adulta independiente.

Los servicios que ofrece se desarrollan en cuatro áreas básicas y dos de apoyo, las áreas en que se dividen son:

- *Vida diaria*: en esta área se facilita el desarrollo de la persona con discapacidad intelectual, para que organice, planifique, solucione y lleve a cabo actividades de la vida diaria como planear, comprar y elaborar alimentos.
- *Ajuste personal y social*: Es el área encargada de favorecer el desarrollo de hábitos de comportamiento adecuado, como el arreglo e higiene personal y acatamiento de normas. Se promueve el crecimiento personal al proporcionar información sobre sexualidad.
- *Laboral*: en esta área se consideran los requerimientos básicos para la conservación y mantenimiento de un empleo a través de la información y auto-reflexión de los derechos, las responsabilidades y los beneficios inherentes al área laboral. Para ello, se cuenta con dos pasos previos: taller de producción y manejo de tecnología actual. Se parte de prácticas significativas que consisten en el desarrollo de habilidades propias del empleo e interpersonales en los ambientes.

Con estos programas, poco a poco, CAPyS ha ido logrando la confianza de pequeñas y grandes empresas para la contratación de nuevo personal. Así, esta nueva fuerza de trabajo ha sido encabezada por personas con discapacidad intelectual, algunos miembros de dicha Institución.

Se ha demostrado de esta manera, como las personas con discapacidad intelectual son buenos trabajadores cuando se les ubica en una actividad donde el puesto de trabajo es adecuado con sus aptitudes y habilidades. Con una buena capacitación, alcanzan a corto plazo niveles de desempeño tan altos como el de un trabajador normal.

El programa está dividido en tres etapas, en función de la edad en la que se encuentren sus participantes:

- La primera etapa está destinada a los niños de 6 a 13 años integrados a nivel primaria.
- La segunda etapa se dirige a los adolescentes, de 14 a 18 años de edad; ellos participan con los alumnos de secundaria y preparatoria.
- La tercera etapa es para jóvenes mayores de 18 años, quienes asisten al Centro de Adiestramiento Personal y Social (CAPYS), para continuar con el programa. En este centro se promueve la responsabilidad de sus propias vidas, se capacitan para integrarse a un empleo en la comunidad y para poder vivir con la mayor independencia posible en departamentos propios (CAPYS, 1994).

Ante ello, CAPyS ofrece a los usuarios:

- Evaluación externa y análisis del puesto del candidato por la STPS y CANACINTRA.
- Entrenamiento dentro del área de trabajo, proporcionando apoyos necesarios que aseguren la calidad esperada por la empresa.
- Seguimiento continuo, asesoría al supervisor y compañeros de trabajo.
- Las empresas contratan los servicios laborales de las personas de CAPYS en las siguientes modalidades:

-Cuadrillas de trabajo: son equipos de trabajadores que realiza una actividad en forma temporal dentro de su empresa, acompañados de un supervisor, ideal para trabajos eventuales o promociones especiales.

-Estaciones de trabajo: son grupos de trabajadores que realiza un trabajo específico dentro de la empresa como parte de la operación regular de la misma, además proporcionan un supervisor permanente.

-Colocación individual: con entrenamiento y supervisión intensiva que se disminuye paulatinamente, hasta lograr una ejecución satisfactoria del puesto.

Sin embargo, a pesar de los logros individuales, institucionales, organizacionales o gubernamentales que se han realizado en distintos momentos por favorecer el desarrollo de las personas con discapacidad intelectual en todos los sectores, el análisis de programas similares al mencionado muestra que aún hace falta mucho trabajo por realizar. Debido a ello, se muestra a continuación un apartado de análisis de fortalezas y debilidades que existen en los programas de inclusión laboral, con el fin de evocar atención a que no solo los aspectos administrativos, los aspectos de tipo intelectual y los programas de inclusión actuales son suficientes en este proceso de inclusión laboral.

2.5 Análisis de las fortalezas y debilidades de los programas de inclusión laboral

Una de las líneas de investigación recientes en torno al tema de la inclusión laboral es el de las habilidades sociales y el la discapacidad intelectual, hecho que existe en una marcada dificultad en este grupo de personas para desarrollar habilidades sociales.

Ejemplo de esto es el estudio realizado por Kearney y Healy (2011) donde explican que diversas investigaciones sugieren que existe una marcada relación entre los déficits de habilidades sociales y los problemas psiquiátricos, que pueden estar reforzados por la presencia de conductas inadaptadas en las personas con

discapacidad intelectual. Esta línea de investigación podría ser empleada para desarrollar aún más apoyos positivos para adultos con discapacidad intelectual y los comportamientos desafiantes con el fin de mejorar su calidad de vida, la inclusión en la comunidad y las redes sociales.

Esto ha sido especialmente analizado en las personas con diagnóstico del Trastorno del Espectro Autista, quienes presentan dificultades para entablar relaciones amistosas o bien para reconocer códigos sociales comunes.

A este respecto, diversos autores han hecho notar que aun cuando existen las leyes necesarias para que las personas con discapacidad tengan una vida plena, aun existen barreras, como ejemplo de ello se encuentran los trabajos de Richler (2015), o bien los de Walton y Ingersoll (2012) quienes explican que los niños con déficit intelectuales son parte de una sociedad que les ha rechazado, o bien para la que ellos no están adaptados, y de ahí la importancia de que los programas de inclusión laboral, tomen en cuenta las fortalezas y debilidades, por ejemplo el trabajo de las habilidades sociales como parte importante de sus prácticas para la adaptación en la vida.

Se ha considerado en este sentido, que el éxito en la vida está determinado en gran medida por las habilidades sociales, sin embargo a menudo se dan por sentadas y a veces ni siquiera se es consciente de las mismas; por ejemplo: el contacto visual al hablar directamente con otra persona, entender las indicaciones que nos dan para realizar una tarea, interactuar con los compañeros o trabajar en equipo.

Estas habilidades se aprenden generalmente mediante la observación y muchas personas con discapacidad intelectual tienen habilidades sociales subdesarrolladas o sobre desarrolladas, esto se debe a que el desarrollo de estas habilidades se apoya fuertemente en ciertas habilidades intelectuales. Por ejemplo: en el caso de las personas con Síndrome de Down, si no existe comunicación e

interacción constante, la interacción puede tornarse difícil, o en el caso de una persona con autismo, si alguien cambia o modifica su estructura de trabajo seguramente su conducta se vea alterada, pues por su constitución cognitiva requieren de cierta estructura para poder desempeñar sus actividades de manera estable, sin conflicto.

De ahí la importancia de considerar las habilidades sociales como parte de los programas de inclusión, pues dan pauta a las personas para funcionar bien en cualquier situación social; esto incluye el trabajo, la escuela y las relaciones interpersonales. Algunos ejemplos de buenas habilidades sociales incluyen entre otras comprender y honrar las normas de vestimenta y el decoro en diferentes ocasiones sociales; reconocer las formas aceptables de interacción social para diferentes ocasiones sociales; saber cuándo hacer contacto visual y cuando evitarlo; reconocer la determinación cuando el contacto físico es aceptable y de qué tipo (por ejemplo, un apretón de manos frente a un abrazo); ser capaz de iniciar y continuar las conversaciones con cortesía; ser capaz de hacer una pequeña charla; la comprensión de cómo notar y responder al lenguaje corporal; apreciar matiz social, tales como el sarcasmo y el humor; la comprensión de las diferencias entre el discurso literal y figurado; ser capaz de expresar sentimientos y responder a los sentimientos de los demás, etc. (Richler, 2015).

Siendo que las habilidades sociales están estrechamente vinculadas con las competencias lingüísticas y de comunicación, es que es necesario reconocer la importancia de la comunicación efectiva, la cual implica el uso adecuado y la interpretación de la comunicación verbal, y no verbal que incluye la capacidad de entender el habla no literal, figurado.

Por ejemplo, el tiempo es una forma popular de hacer una pequeña charla-, si alguien entra a un ascensor y le dice: "Están lloviendo gatos y perros por ahí". La gente podría empezar a cabecear o reír con diversión. Sin embargo, alguien con déficit intelectual podría sentirse horrorizado, podrían imaginar gatos y perros

llorando que caen del cielo, pues no son capaces de comprender la intención de esta frase (Reynolds, Zupanick, Dombek, 2015).

Así pues, las habilidades sociales no pueden ser dejadas de lado en los programas de inclusión laboral, pues son parte vital de la convivencia con los otros, dichas habilidades deben ser consideradas como importantes para favorecer o limitar la inclusión laboral; eso sí, la inclusión no solo depende de este aspecto pero forma parte de ello, pues habrá que prestar atención a otros factores. Esta investigación plantea la necesidad de comenzar a tomarle valor a uno de esos múltiples factores como lo son las habilidades sociales, como aquellas que impactan en el ecosistema laboral para la inclusión de personas con discapacidad intelectual.

Es por ello que, en el próximo apartado, se exponen algunas consideraciones en relación con la discapacidad intelectual, como aquella información que nos permite tener un mayor conocimiento sobre las personas a las cuales se han de incluir a un contexto de trabajo. Insisto, el siguiente capítulo se agrega con la finalidad de prestar atención a cuestiones físicas y cognitivas con pretensión de conocimiento, con la intención de generar conciencia en el sentido de que si se ha de convivir con personas con discapacidad intelectual es importante conocer ciertas características, sus derechos, cambios en la conceptualización que van de lo médico a lo social, así como en sus habilidades cognitivas, con el propósito de renunciar a falsos estereotipos, concepciones, discriminaciones e ideologías que limitan la interacción, la comunicación y el trato digno hacia las personas con discapacidad por parte de la sociedad.

CAPÍTULO 3: Discapacidad Intelectual y Derechos Humanos

Aun en estos días muchas personas con discapacidad carecen de acceso igualitario a la salud, la educación u oportunidades laborales cuando se les compara con el resto de la población, ya que muchas de ellas no reciben los servicios que necesitan de acuerdo con su discapacidad.

Desde la entrada en vigor en el año de 2006 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), la discapacidad se considera una cuestión de derechos humanos. También constituye un problema importante desde el punto de vista del desarrollo, ya que hay evidencia que demuestra que las personas con discapacidad se encuentran en peor situación socioeconómica y sufren más pobreza que las personas sin discapacidad (Organización Mundial de la Salud, Banco Mundial, 2011).

Ante ello, vale la pena centrar este trabajo en la historia y definiciones que se han hecho respecto a la discapacidad intelectual y como a través de la historia han recibido diversas categorizaciones que han permitido aprender más de esta situación de vida.

3.1 Los cambios en la conceptualización de la discapacidad

Enmarcado en un *Modelo de Inclusión y Derechos Humanos*, la discapacidad es definida de acuerdo con la relación que se produce entre la persona y su entorno, sin embargo, frecuentemente, es también una experiencia de exclusión y de opresión.

De esta manera la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, declarada en el año 2006, se adoptó como instrumento internacional que orienta las medidas a adoptar por los países para el cumplimiento de sus derechos, y define a la discapacidad de la siguiente manera: “Discapacidad es un

concepto que evoluciona y resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (CONADIS, 2013, p. 6.).

Aunque simple, dicha definición es el símbolo de una lucha muy larga, ante ello, Aguado (citado en Fernández, 2007) menciona que “...en todas las culturas siempre ha habido por un lado, *individuos diferentes* que bajo las más variadas *denominaciones* han sido objeto de variadas concepciones y formas de trato, y por otro lado, los *expertos* encargados por las instituciones dominantes en el momento de definir qué es la *diferencia*, quiénes no han sido consistentes en definir cuál es el lugar que le corresponde en la sociedad, y cuál es el *trato* que deben recibir” (p.4).

Al respecto, dos conceptos que suelen mezclarse son *discapacidad Intelectual* o *retraso mental*, los cuales suelen confundirse como sinónimos, aunque en realidad son distintos, ya que el primero busca eliminar el estigma asociado al retraso mental, aun cuando en general ambos conceptos se relacionan con el cociente intelectual (CI) que es el resultado obtenido de la resolución de pruebas de inteligencia.

Si el resultado de la prueba es menor a 70, se dice que la personas tienen una limitación adaptativa y su desarrollo no será del todo progresivo, y esto es aún más complicado cuando el diagnóstico se realiza antes de los 18 años. En este sentido, debido a que existen diferentes causas de la discapacidad, es importante reconocer que cada una representa distintos retos, ya que se pueden clasificar en:

- Genéticas: las cuales son transmitidas de padres a hijos.
- Congénitas: que implica aquellas deficiencias con las que nace un individuo y que no dependen de factores hereditarios, sino que se presentan por alteraciones durante la gestación, o novo mutaciones.

- Adquiridas, las cuales son ocasionadas por una gran cantidad de enfermedades producidas después del nacimiento, o por accidentes de tipo doméstico, de tránsito, violencia, laborales, etc. (CONADIS, 2013).

Fue en el año de 1992 cuando la Asociación Americana sobre Retraso Mental, ahora Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD), plantea una nueva definición del retraso mental que implica un cambio radical del enfoque tradicional. Aporta señalamientos muy importantes que tenemos que plantear; ya que de esta conceptualización parte la importancia ligada a las habilidades adaptativas como dimensiones a considerar en la interacción y desarrollo de la persona con Discapacidad Intelectual, la definición dice:

“El Retraso Mental hace referencia a limitaciones sustanciales en el desarrollo en general, éste se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media, que tiene lugar junto a limitaciones asociadas en dos o más de las siguientes áreas de la conducta adaptativa: comunicación, cuidado personal, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad, autogobierno, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, ocio y trabajo. El Retraso Mental se manifiesta antes de los dieciocho años” (AAMR, 1997, p. 16).

Esta conceptualización de 1992 da pauta a la apertura en considerar al retraso mental no solo como una disminución intelectual sino tomar en cuenta tres pasos para diagnosticar a una persona con discapacidad intelectual:

Paso 1. Diagnóstico del Retraso Mental

1. El funcionamiento intelectual está próximo a 70-75 o inferior.
2. Existen limitaciones significativas en dos o más áreas de la conducta adaptativa.

3. El diagnóstico debe ser diferencial a partir de pruebas de inteligencia, observaciones y la historia clínica.
4. Aparición antes de los 18 años de edad.

Paso 2. Clasificación y Descripción (Identifica los puntos fuertes y los débiles y las necesidades de apoyo de las personas con discapacidad), de quienes se debe reconocer:

- Los puntos fuertes y los débiles respecto a las consideraciones psicológicas/emocionales.
- La salud física general del individuo e indicaciones de la etiología.
- El ambiente actual de la persona así como el ambiente óptimo que facilitaría su idóneo desarrollo y crecimiento.

Paso 3. Perfil e intensidad de los apoyos que se necesitan (identifica las necesidades de apoyo) en cada una de las cuatro dimensiones siguientes:

- I. Funcionamiento intelectual y habilidades adaptativas
- II. Consideraciones psicológicas/ emocionales.
- III. Consideraciones físicas/ de salud/ etiológicas.
- IV. Consideraciones ambientales.

Este cambio en la concepción de la discapacidad tiene numerosas implicaciones para la educación y la rehabilitación personal, entre las que se incluyen:

- La discapacidad no está ni fijada ni dicotomizada; es más bien fluida, continua y cambiante, dependiendo de las limitaciones funcionales de la persona y de los apoyos disponibles en el ambiente personal.
- Una forma de reducir las limitaciones funcionales y por tanto la discapacidad de la persona consiste en intervenir o proveer servicios y apoyos que se centren en la conducta adaptativa y en el nivel del papel que se desempeña en la sociedad.

- La evaluación analiza hasta qué punto las limitaciones funcionales se han reducido y ha aumentado la conducta adaptativa de la persona y en el nivel del papel que se desempeña (Schalock, citado en Verdugo, Urríes, Vicent y Martín 2006).

A ello se ha de agregar que las limitaciones en la capacidad intelectual se acompañan con dificultades en las actividades de la vida cotidiana, la comunicación y la socialización, lo que implica la causa principal de gasto social y de salud, por lo que representa temas prioritarios como son la detección temprana, la epidemiología, el diagnóstico o la clasificación, así como tratamiento que incluye intervenciones médico-farmacológicas, psicológicas, educativas y sociales dependiendo del caso y la severidad del mismo.

Los reportes oficiales sobre la discapacidad en México provienen exclusivamente del Censo de Población y Vivienda, que no representa una medición diagnóstica, pero aporta datos nacionales al respecto, además la prevalencia puede ser cuatro veces mayor, por su asociación a factores como la desnutrición, las complicaciones obstétricas y perinatales, la intoxicación por plomo, las infecciones del Sistema Nervioso Central y la pobreza.

Al respecto, Márquez-Caraveo, Zanabria-Salcedo, Pérez-Barrón, Aguirre-García, Arciniega-Buenrostro, y Galván- García (2011) mencionan que se calcula en México el 5.1% de la población total se encuentra diagnosticada con Discapacidad Intelectual, lo cual representa a 5 millones 739 mil 270 mexicanos, aunque los datos no son concluyentes debido a que no existe investigación epidemiológica en el territorio nacional.

Desde el punto de vista médico, la Asociación Americana de Psiquiatría (2004) el DSM-IV define a la Discapacidad Intelectual como una “encefalopatía estática de múltiples etiologías que supone una limitación en la inteligencia y la capacidad adaptativa”.

En este sentido, para asignar un diagnóstico de discapacidad intelectual se requieren tres criterios: una inteligencia dos desviaciones estándar por debajo de la media, limitación en capacidades adaptativas e inicio fenotípico antes de los 18 años de edad.

Ante ello, se vuelve importante tener un diagnóstico diferencial confiable, pues de ello depende el tipo de adaptaciones necesarias para brindar una mejor calidad de vida, por lo que a continuación se presentan las posibles diferencias a considerar.

Ante esto, las pruebas que se emplean para diagnosticar la capacidad intelectual son primordialmente pruebas que miden la capacidad intelectual, la entrevista y la observación especializada que debe ser desarrollada por un experto en neurodesarrollo.

Como todo trastorno del desarrollo, puede diagnosticarse mediante un algoritmo diagnóstico de dos niveles. El primer nivel tiene como meta la identificación de un desarrollo atípico, el cual se explora a través de la historia clínica con énfasis en el lenguaje y el retraso de habilidades típicas en niños de la misma edad, lo cual implica la detección de posibles causas, aunque entre un 30 y un 60% de los casos no es posible determinar una causa específica, aun cuando existen formas de clasificación. Mientras que el segundo nivel se refiere a la determinación del nivel cognitivo de las personas (Márquez-Caraveo, Zanabria-Salcedo, Pérez-Barrón, Aguirre-García, Arciniega-Buenrostro, y Galván-García, 2011).

Los protocolos desarrollados en el área de neurodesarrollo, incluyen diversos aspectos a considerar, mismos que se analizan a la luz de la historia clínica, en la siguiente tabla se presenta el protocolo de diagnóstico:

Tabla 1. Estructura de evaluación de la discapacidad intelectual (Luckasson y colaboradores, citados en Alonso, 2008).

Función	Propósitos	Medidas y herramientas	Consideraciones de evaluación
Diagnóstico	Establecer la elegibilidad: <ul style="list-style-type: none"> • Servicios • Prestaciones • Protección legal 	<ul style="list-style-type: none"> ª Tests de CI ª Escala de conducta adaptativa ª Edad de aparición documentada 	Correspondencia entre medidas y propósito Características psicométricas de las medidas elegidas Adecuación para la persona (grupo de edad, cultural, lengua materna, medio de comunicación, género, limitaciones sensorio-motoras) Cualificación del examinador Características del examinador y sesgo potencial Consistencia con estándares y prácticas profesionales Selección de los informadores Contexto y ambientes relevantes Roles sociales, participación e interacciones Oportunidades / experiencias Historia clínica y social Factores físicos y mentales Conducta en situación de evaluación Metas personales Input del equipo
Clasificación	Agrupamiento para: <ul style="list-style-type: none"> • Reembolso o financiación de servicios • Investigación • Servicios • Comunicación sobre las características seleccionadas 	Escalas de intensidad de apoyo Rangos o niveles de CI Categorías de educación especial Evaluaciones ambientales Sistemas de factores riesgo-etilogía Niveles de conducta adaptativa Medidas de salud mental Niveles de financiación Categorías de prestaciones	
Planificación de apoyos	Mejora de los resultados personales: <ul style="list-style-type: none"> • Independencia • Relaciones • Contribuciones • Participación escolar y comunitaria • Bienestar personal 	Herramientas de planificación centrada en la persona Apreciación personal (propia) Medida de evaluación de las condiciones objetivas de vida Escalas de intensidad de apoyos Elementos del plan individual requerido (PISF, PEI, PIT, PPI, PIH)	

Notas: PISF = Plan Individual de Servicio Familiar; PEI= Programa Educativo Individual; PIT= Plan Individual de Transición; PPI= Plan de Programa Individualizado; PIH Programa Individualizado de Habitación.

*Evaluaciones requeridas para establecer diagnóstico de Discapacidad Intelectual.

Mientras que las pruebas permiten reconocer los índices cognitivos, a ello se ha de agregar los niveles de funcionamiento de una persona con Discapacidad Intelectual que se clasifican en cinco grupos: leve, moderada, grave, profunda y no especificado.

- Características de la discapacidad intelectual leve:

Incluye un CI entre 50-55 y 70; desarrollo de las habilidades sociales y de comunicación en etapa preescolar; desarrollo de áreas sensorio motoras mínimas; adquisición de conocimientos semejantes a alumnos de sexto año de primaria; de adultos, las personas con discapacidad poseen habilidades socio laborales necesarias para su autosuficiencia.

- *Características de la discapacidad intelectual moderada:*

Las personas con discapacidad intelectual moderada presentan dificultad en sus habilidades adaptativas pues presentan un CI que oscila entre 35-40 y 50-55. Aunque en su mayoría se trasladan por lugares familiares, es recomendable que sea bajo supervisión de un adulto.

Sus características incluyen un CI entre 35-40 y 50-55; adquisición de habilidades de comunicación durante los primeros años de la niñez; adquisición de habilidades laborales; Sus conocimientos académicos rara vez sobrepasan los adquiridos en segundo año de primaria; relaciones sociales limitadas; De adultos realizan trabajos no cualificados, aunque con supervisión.

- *Características de la discapacidad intelectual grave:*

Las personas que padecen este subtipo presentan un CI entre 35-40 y 20-25. Las posibilidades adaptativas están muy afectadas en todas las áreas de desarrollo, pero es posible el aprendizaje de habilidades elementales de cuidado personal, cuyas principales manifestaciones se reconocen porque durante los primeros años de la niñez adquieren un lenguaje comunicativo escaso o nulo; son adiestrables en habilidades de autonomía personal; se encuentran limitados severamente en el aspecto académico, aunque puedan dominar ciertas habilidades, como la lectura de algunas palabras o el cálculo simple; en la etapa adulta pueden realizar tareas

simples supervisadas estrechamente; en su mayoría se adaptan bien a la comunidad.

- *Características de la discapacidad intelectual profunda:*

A esta subclasificación también se le conoce como pluridiscapacidad, misma que se caracteriza por una alteración neurológica identificada claramente y se presenta una clara confluencia con otras discapacidades (de ahí la referencia hacia la pluridiscapacidad) por lo que sus características son: CI inferior a 20-25; limitaciones en la conciencia y desarrollo emocional; nulo o escaso interés por comunicarse; graves dificultades motrices; en la niñez se presentan alteraciones del funcionamiento sensoriomotor; el desarrollo motor, las habilidades para la comunicación y el cuidado personal mejorarán si se les somete a un adiestramiento.

- *Retraso mental no especificado:*

En este subtipo se considera que existe un claro retraso mental, pero no se puede evaluar la inteligencia por medio de test. Debido a las múltiples alteraciones que se presentan tanto físicas (destrezas motrices finas y gruesas) como cognitivas (conocimiento serial, juego, solución de problemas, atención y memoria); así como en habilidades sociales. Otro aspecto que presenta alteraciones es el lenguaje; por lo que es frecuente que existan alteraciones como tartamudeo, disfemia, dislalia y disartria, entre otros (Tec, Martín, y Pérez, 2011).

Siendo que el deterioro cognitivo abarca todas las áreas del desarrollo de la persona, se han de considerar otros aspectos además de los que arrojan las pruebas de inteligencia, por ejemplo a nivel comunicación se analiza en grado conceptualización en el lenguaje, el uso y manejo de un vocabulario adecuado, manejo de dinero, y autodirección. Respecto a lo social se debe considerar el manejo de relaciones interpersonales, la responsabilidad, el nivel de credulidad pues

ésta implica la probabilidad de ser engañado o manipulado; ya que incluye también el grado de ingenuidad y el seguimiento de reglas (Verdugo Alonso, 2003).

Desde el punto de vista cognitivo, existe otros procesos que pueden o no verse deteriorados como son:

- *Atención*, proceso que se refiere a la capacidad de mantener la concentración en algo y permanecer atento por un cierto periodo de tiempo. “Los niños con retraso mental con frecuencia presentan problemas de atención, los cuales pueden ser de diversos tipos, por lo que es común que estos chicos no puedan presentar atención durante el tiempo suficiente o a varias cosas seguidas”.
- *Memoria*, que implica la acción de mantener información disponible y la capacidad de hacer uso y manejo de ellas. En los pequeños que han sufrido algún daño neurológico cerebral específico, las áreas del cerebro encargadas de la memoria pueden estar dañadas y debido a ello se evita mantener información en el buffer cognitivo”.
- *Pensamiento Abstracto* dicho proceso implica la comprensión de metáforas y procesos de reversibilidad, por lo que las personas con discapacidad intelectual en ocasiones pueden entender la diferencia entre un gato o un perro pero no entender que ambos son animales o mascotas. “El pensamiento abstracto es la piedra angular del aprendizaje. Sin la capacidad de hacer relaciones mentales, un niño no puede moverse en niveles más altos de pensamiento ni de resolución de problemas, por lo que las dificultades en el razonamiento abstracto, *más allá del nivel pronosticado por la edad mental de un niño*, [es una característica] del retraso mental”.
- *Resolución de problemas*, capacidad necesaria para la adaptación al medio, que requiere de creatividad, planeación, análisis del entorno y de los recursos disponibles, y se reconoce que no es posible esperar que la persona con discapacidad resuelva problemas más complejos por sí

mismo, ya que debido a su edad mental se le complicará y no lo hará, a menos que se le den indicaciones específicas, claras, sencillas y concisas.

- *Generalización.* Al igual que el razonamiento abstracto, la generalización es un proceso de *orden superior* y es una debilidad particular en los niños con retraso mental. Cuando un niño ha aprendido a realizar determinada acción en casa como levantar su plato de comida cuando ha terminado, en la escuela puede generalizar ese mismo patrón conductual, pero por otro lado; si en algún lugar distinto como en algún restaurante ha terminado de comer y su plato está vacío tal vez quiera levantarse y llevarlo a la cocina. Generalizar la idea abstracta como no hacerlo particularmente es complicado para una persona con discapacidad intelectual.

A pesar de la caracterización anterior, cada persona puede desarrollar su propio potencial, y adecuarse de una forma única al ambiente, de ahí la importancia de no etiquetar o bien asumir que la discapacidad intelectual es síntoma de poca capacidad de análisis del entorno, de ahí la importancia de conocer más a fondo sus particularidades biológicas.

3.2 Desarrollo de las personas con discapacidad intelectual: de lo biológico a lo social

Hay un hecho que por muchos años se intentó olvidar; debido a que los niños con discapacidad intelectual no fallecen a corta edad. Los avances en la medicina han permitido un mejor manejo de sus necesidades, junto con la perspectiva social que les ha brindado mayores apoyos. En éste sentido, Richler (2015), explica la necesidad de continuar con los apoyos a las personas con discapacidad intelectual que son brindados durante la niñez, pues los adolescentes y adultos llegan a un punto que debido a su edad, quedan solos y sin expectativas en su desarrollo potencial.

Sin duda esta insuficiencia se explica porque, hasta hace pocos años, la esperanza de vida de las personas afectadas por deficiencias estaba bastante por debajo de la media de la población general. Es decir, no solían llegar a la vejez, a este respecto los avances e innovaciones en las ciencias de la salud, el desarrollo de más apoyos y recursos, la mayor accesibilidad para la integración social y la mejora de las condiciones de vida han originado el incremento progresivo del número de personas con discapacidad que llegan a alcanzar edades avanzadas y que, en consecuencia, presentan un conjunto de nuevas necesidades que vienen a modificar su situación anterior, añadiendo complejidades y cambios devenidos de su proceso de envejecimiento, por lo que en la actualidad se puede decir que se está ante una nueva realidad que constituye una emergencia silenciosa (Millán Calenti, 2002).

Si se considera que a nivel mundial la Discapacidad Intelectual es frecuente, con un alto impacto en el funcionamiento individual y una prevalencia aproximada de 1-4% en países desarrollados, en Latinoamérica ésta puede ser cuatro veces mayor, por su asociación a factores como la desnutrición, las complicaciones obstétricas y perinatales, la intoxicación por plomo, las infecciones del Sistema Nervioso Central y la pobreza, es que se vuelve un tema importante en todos los sentidos, especialmente por que cada etapa de la vida de las personas con discapacidad intelectual requiere de apoyos distintos (Márquez-Caraveo, Zanabria-Salcedo, Pérez-Barrón, Aguirre-García, Arciniega-Buenrostro, Galván- García, 2011).

Bajo esta perspectiva, se ha visto que mientras en el pasado, se aconsejaba a los padres a institucionalizar a un hijo con discapacidad intelectual significativa, hoy en día, el objetivo es ayudar a que los niños con discapacidad intelectual permanezcan en la familia y participen en la vida comunitaria (Academia Americana de Psiquiatría de la Adolescencia y la Adulthood, 2013).

Con el cambio de perspectiva, se ha de considerar que ante la existencia de apoyos médicos, educativos y sociales para los niños deben mantenerse hasta una

edad mayor. Ante ello, los adultos con discapacidad intelectual comienzan a ser vistos como una población con mayor interés en su interacción con la sociedad, sin embargo la historia y los recursos que se volcaron sobre los niños, aún no logran brindar una atención personalizada a los adultos. Ante esto; cabe mencionar que la mayor parte de las investigaciones, además de la perspectiva médica se han dado en la educación.

Al paso del tiempo, el aspecto biológico ha conceptualizado a la discapacidad focalizando su importancia en el estudio de lo cognitivo-intelectual. Los contextos, los recursos y el ambiente quedan separados como sistemas de influencia para la formación y desarrollo de todo ser humano, cuando en la realidad la interacción entre uno y otro es más significativa de lo que se cree para el desarrollo intelectual y social.

Por ende, se determina una nueva perspectiva hacia la discapacidad, en la cual las habilidades adaptativas sobresalen ante el coeficiente intelectual pues “el retraso mental no constituye un rasgo absoluto manifestado exclusivamente por la persona, sino una expresión del impacto funcional de la interacción entre la persona con una limitación intelectual y las habilidades adaptativas y el entorno de la persona” (Schalock, citado en Fernández, 2007).

Ante ello, es necesario aclarar que la discapacidad tampoco debe ser mencionada como concepto de capacidades diferentes pues diversas organizaciones han declarado que dicho concepto “...no es el más adecuado porque en realidad todos los seres humanos tienen esa condición; por tal motivo, el concepto más consensuado es el de personas con discapacidad” (Návar, 2009).

A pesar de ello, la sociedad tiende a realizar connotaciones y etiquetas negativas hacia la discapacidad, utilizando nombres peyorativos que poco ayudan en el proceso de desarrollo de las personas con discapacidad; estas formas de percepción provienen de un modelo que Courtis, (2004) llamó modelo *social de la*

discapacidad, el cual consiste en ver a la discapacidad no como una característica individual, sino como el producto de la interacción entre por un lado, cuerpos y mentes que difieren de la *normalidad*.

En el momento en que la sociedad vea con otros ojos a las personas con discapacidad éstas tendrán más oportunidades y mayor presencia en los ámbitos sociales, pues "...la imposición de ciertas pautas de configuración social a personas que no cuadran con el estereotipo presupuesto es, justamente, la creación de barreras y limitaciones a la participación –en otras palabras, la exclusión-...la discapacidad deber ser entendida en términos relacionales; un mismo cuerpo *diferente* puede ser visto como portador de discapacidad;...sin embargo, eliminadas las barreras que limitan una actividad, la supuesta discapacidad se disuelve" (Courtis, 2004). Pero, ¿qué hay de malo en ser *diferente?*, que pareciera que eso es la pauta de todo y nada, en una sociedad a la que le han enseñado que para pertenecer a algo hay que ser parte de una igualdad.

Esto es particularmente relevante si se proyecta que la discapacidad es parte de la condición humana, ya que es un hecho que casi todas las personas tendrán una discapacidad temporal o permanente en algún momento de sus vidas, y los que sobrevivan y lleguen a la vejez experimentarán cada vez más dificultades de funcionamiento cognitivo, social o mental. La mayoría de los grupos familiares tienen algún integrante discapacitado, y muchas personas que no lo son asumen la responsabilidad de apoyar y cuidar a sus parientes y amigos con discapacidad (Organización Mundial de la Salud, Banco Mundial, 2011).

Este cambio implicó que el concepto de discapacidad se mirara desde una perspectiva ecológica, (es decir, desde la interacción persona-ambiente). Por lo que la Organización Mundial de la Salud define la discapacidad de una persona como resultante de la interacción entre la discapacidad de una persona y las variables ambientales que incluyen el ambiente físico, las situaciones sociales y los recursos de lo que dispone para su desarrollo como persona (Bradley, citado en Shalock, 1999).

Ante esto, se caracteriza la nueva forma de pensar la discapacidad, se deja de lado la ideología biológica que por muchos años estructuró y limitó el desarrollo de las personas con discapacidad para pasar al enfoque social, que se planea en los siguientes aspectos:

- Una nueva concepción de la discapacidad en la que la discapacidad de una persona resulta de la interacción entre la persona y el ambiente en el que vive.
- Una visión transformada de lo que constituye las posibilidades de vida de las personas con discapacidad. Esta visión supone enfatizar en la autonomía (self-determination), la integración, la igualdad [de derechos], y en las capacidades.
- Un paradigma de apoyo que remarque la presentación de servicios a las personas con discapacidades y se centre en la vida con apoyo, en el empleo, y en la educación integrada.
- Una interconexión del concepto de calidad de vida con el de mejora de la calidad, garantía en el mantenimiento de la calidad, gestión de la calidad, y evaluación centrada en los resultados.
- El desplazamiento hacia una aproximación no-categorica de la discapacidad, que se focalice en las conductas funcionales y en las necesidades de apoyo de las personas sin tener en cuenta sus diagnósticos clínicos (Palacios, 2008).

Como explica Schalock (2009) “estos cambios están sucediendo en el contexto más amplio de un paradigma de discapacidad emergente o una nueva forma de pensar sobre la discapacidad que incluye una perspectiva socio-ecológica sobre la discapacidad intelectual y un modelo multidimensional del funcionamiento humano”.

De manera que son variables ambientales las que explican también en buena parte los problemas de quienes tienen una discapacidad, y han de ser los apoyos

individualizados los que identifiquen y promuevan cambios importantes de esas variables para favorecer la inclusión social” (Alonso, 2009).

Como respuesta a estas circunstancias en 1919 se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y con el antecedente del gran número de personas diagnosticadas con discapacidad intelectual, fue que se buscó la aprobación de normativas –aunque limitadas- tendientes a proteger los derechos de las personas con discapacidad congénita o adquirida, así como la promoción y desarrollo de Programas de Rehabilitación.

Bajo este contexto, el Paradigma de la Rehabilitación debe entenderse a partir de las políticas del Estado, ejemplo de ello son las políticas de bienestar que se aplicaron a partir de la Crisis Económica Mundial de 1930 y se expandieron durante la posguerra.

Dichas medidas implicaban la puesta en práctica de un sistema de solidaridad social que apuntaba a corregir las injusticias del *capitalismo espontáneo* y en el cual el Estado se consideraba como responsable del progreso social de la población. A través del gasto público se incentivó el consumo de masas lo que favoreció el incremento de la producción sosteniendo la demanda, se incrementaron las prestaciones sociales y se aumentó el poder de compra de los asalariados a través del salario directo o indirecto.

Un paso más fue dado en 1955, cuando la Organización Internacional del Trabajo publicó su *recomendación N° 99 sobre Rehabilitación y Empleo de los Inválidos*, que planteaba la necesidad de poner a disposición de las personas con discapacidad los medios de adaptación y readaptación profesional independientemente de su origen, naturaleza y edad, siempre que puedan ser preparadas para ejercer el empleo adecuado y tengan perspectivas razonables de obtener y conservar su empleo. Esta recomendación apuntaba desde un primer momento a la integración social y laboral de las personas con discapacidad.

Sin embargo, aún haría falta una lucha mayor, por lo que los movimientos sociales de personas con discapacidad surgieron en la década de 1970, como continuidad de los movimientos por los derechos civiles que protagonizaron importantes luchas en los años anteriores. Su objetivo era luchar por mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, asegurar la accesibilidad al medio físico y social, y por el derecho a una *vida independiente*.

El concepto de *vida independiente* había sido utilizado en 1959 por una legislación del Estado de California que permitía que las personas que habían contraído poliomielitis pudieran salir de los centros de internación y reintegrarse en la sociedad mediante beneficios económicos (Palacios, 2008).

En esta época se comienza a utilizar el concepto de *Persona con Discapacidad* en lugar de *discapacitado* o *insuficiente* del Modelo Médico Biológico, ya que hace referencia a la persona como sujeto de derecho antes que a la discapacidad.

Como consecuencia de estas luchas se fueron incorporando los derechos de las personas con discapacidad en las normativas internacionales, y en 1982 las Naciones Unidas aprobaron el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad que en su artículo 21º establece que para lograr los objetivos de igualdad y plena participación [en cuanto a derechos] “no bastan las medidas de habilitación”, sino que se debe asegurar el acceso a la vida familiar, el empleo, la educación, la vivienda, la seguridad social, la participación en grupos sociales y políticos, las actividades religiosas, las relaciones afectivas y sexuales, el acceso a las instalaciones públicas y la libertad de movimiento.

Con ello, el logro máximo obtenido por las organizaciones a través de sus luchas ha sido la aprobación por parte de las Naciones Unidas de la *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad* y un *Protocolo Facultativo* el 13 de diciembre de 2006. En la sesión del 30 de marzo de 2007 se obtuvieron 82

firmas de la Convención y 44 del Protocolo Facultativo, así como una ratificación de la Convención.

Nunca una convención de las Naciones Unidas había reunido a un número tan elevado de signatarios en el día de su apertura a la firma. Se trata del primer instrumento internacional que supone un cambio de paradigma en las actitudes y enfoques respecto de las personas con discapacidad, con lo que se adhiere al Modelo Social en el marco de los Derechos Humanos (Palacios, 2008).

México la suscribió el 30 de marzo de 2007 y la ratificó el 17 de diciembre de 2007. “Este instrumento considera que las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, 2014, p.2).

A pesar de ello, “...los avances sociales que se han producido hacia una sociedad más inclusiva se caracterizan por ser un proceso no uniforme, ni continuo, y que está sometido a variaciones importantes (Peters, citado en Alonso, 2009) en un análisis histórico de los 12 documentos más relevantes en los últimos 40 años sobre políticas internacionales educativas (ONU, UNESCO, UNICEF), concluye que los discursos reflejan contradicciones, re-interpretaciones, y replanteamientos de las políticas sobre los derechos de las personas con discapacidad, no garantizando la igualdad de trato todavía” (Palacios, 2008).

A todo ello, cabe mencionar que se suma el término de inclusión que se define como “un conjunto de procesos y de acciones orientados a eliminar o minimizar las barreras que dificultan el aprendizaje y la participación” (Gracida y Echaury, 2011).

Fue así que en América Latina se emplearon dos términos clave, como señala Florian, (2013), primero la integración por un lado, y la inclusión social después, lo cual ha transitado hacia un modelo denominado de doble vía. Esto es, las personas con discapacidad tienen la opción de ingresar a la vida plena ya sea bajo modelos de apoyo que les permitan reconocer su valor como persona capaz de integrarse a la sociedad, y una vez que se sienten seguros, se integran a ella sin apoyos, o bien, ejerciendo su derecho a contar con apoyos continuos, entre los que se incluyen:

- *Uso de la comunidad:* adecuado uso de los recreativos (comprar alimentos, usar transporte público), ser usuario de escuelas, parques, librerías, centros recreativos, teatros.
- *Autorregulación:* saber tomar decisiones, iniciar actividades consistentes con los gustos personales, resolver problemas en situaciones familiares como de la vida cotidiana, ser asertivo.
- *Salud y Seguridad:* habilidades relacionadas con el mantenimiento de la salud, identificación, tratamiento y prevención de enfermedades, primeros auxilios, sexualidad, cruzar las calles adecuadamente, interactuar con desconocidos, chequeos regulares fijos y bucodentales.
- *Habilidades académicas funcionales:* habilidades cognitivas y habilidades relacionadas con aprendizajes escolares que tienen también una aplicación directa en la vida personal (leer, escribir, conceptos matemáticos básicos, conocimientos científicos elementales, mundo físico, salud, sexualidad, mundo social). No se centra en alcanzar unos determinados niveles académicos, sino en adquirir habilidades académicas funcionales en términos de vida independiente.
- *Tiempo libre:* desarrollo de intereses de ocio y recreativos, practicar y encontrarse a gusto ante actividades solitarias y con otras de ocio y tiempo libre.
- *Trabajo:* habilidades relacionadas con tener un trabajo o trabajos a tiempo completo o parcial en la comunidad, demostrar habilidades laborales específicas, conducta social apropiada, y habilidades relacionadas con el

trabajo (finalizar tareas, conocer los horarios, habilidades para buscar ayuda; observaciones para mejorar destrezas, manejar el dinero, habilidades para ir y regresar del trabajo, mostrar control personal mientras se está en el trabajo e interactuar de manera apropiada para interactuar con los compañeros) (Fernández, 2007).

3.3 Inclusión laboral: algunas consideraciones

Conforme a los derechos de la personas con Discapacidad Intelectual, el Consejo Nacional de Fomento Educativo dentro de su documento Discapacidad Intelectual: Guía didáctica para la inclusión en la educación inicial y básica da la siguiente definición para la inclusión y dice: “La inclusión es un conjunto de procesos y de acciones orientados a eliminar o minimizar las barreras que dificultan el aprendizaje y la participación” (Gracida y Echaury 2011).

En este sentido, el artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad es el más demostrativo para comprender que las personas con discapacidad intelectual no dependen de sus padres o cuidadores por toda su vida, pues dice: “Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos para trabajar y ganarse la vida. Los países deben prohibir la discriminación en asuntos relacionados con el trabajo, promover el empleo por cuenta propia, el espíritu empresarial y el inicio de empresas propias, emplear a personas con discapacidad en el sector público, promover su empleo en el sector privado, y garantizar que se les proporciona alojamiento razonable en el trabajo” (p.13).

Si bien el concepto de Inclusión “...surge en la década de los ochenta como principio de acción y cambio, ante el movimiento de integración-normalización, si bien en el lenguaje común se suele intercambiar los términos integración e inclusión, aluden a concepciones diferentes” (Lucas Mangas y otros, 2005).

Al hablar de Inclusión laboral, se busca que la persona con discapacidad sea tomada en cuenta con sus fortalezas y debilidades dentro del ámbito laboral no solo como un individuo diferente, sino que se tome en cuenta que la concepción de Inclusión al medio laboral implica tener *igualdad de oportunidades* como cualquier persona (Consejo de la Unión Europea, citado en Fernández, 2007).

Ante ello, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, establece para la discapacidad lo siguiente:

Artículo 13. Los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, algunos de ellos son:

- I. Promover un entorno que permita el libre acceso y desplazamiento;
- II. Procurar su incorporación, permanencia y participación en las actividades educativas regulares en todos los niveles;
- III. Promover el otorgamiento, en los niveles de educación obligatoria, de las ayudas técnicas necesarias para cada discapacidad;
- IV. Crear programas permanentes de capacitación para el empleo y fomento a la integración [inclusión] laboral;
- V. Crear espacios de recreación adecuados.

Ante esto, toda persona con discapacidad dentro de un empleo, el objetivo es que goce de los mismos derechos físicos, legales y sociales al igual que sus compañeros de trabajo que no tienen discapacidad, como mencionan Chadsey y Rush (citados en Fernández, 2007) “la integración social implica que los empleados con y sin minusvalías estén incorporados en iguales condiciones dentro de la misma red social en el lugar de trabajo”.

Así también, Nisbet y Callahan, (citados en Fernández, 2007,) sugieren que la inclusión implica “trabajar al lado de y compartir las responsabilidades con sus

compañeros de trabajo, tomando los descansos juntos, almorzando o tomando algo con ellos; recibiendo las mismas instrucciones de los supervisores de las empresas; aprendiendo de sus compañeros de trabajo y siendo valorados de la misma forma por la empresa” (p. 332).

En este sentido, “la inclusión invita a analizar de forma sistemática los contenidos y las formas de las culturas, las políticas y las prácticas educativas para que puedan trasladar los valores inclusivos a la vida cotidiana” (Hernández Castilla, Cerrillo y Izuzquiza, 2007).

Por lo anterior, se habla que la inclusión laboral implica proporcionarle a la persona con discapacidad las mismas oportunidades, los mismos derechos que cualquier trabajador y que no es suficiente incorporarlos a un medio de trabajo si no se le va a prestar atención a sus derechos, sus actividades, su espacio laboral y las buenas condiciones laborales a los que todos tienen derecho incluyendo las legales.

La Inclusión laboral en este sentido, es la posibilidad de acceder a una empresa normalizada en base a determinados criterios de selección (formación, experiencia laboral, capacidades personales) que sitúan a la persona que trabaja en un lugar u otro de la escala laboral, para realizar un trabajo en un puesto específico en igualdad de condiciones que el resto del personal que ocupe un puesto similar (contrato, salario, prestaciones, despido, etc.) (Fernández, 2007).

Para que una persona se considere candidato para trabajar en un puesto específico previamente se habrán de considerar sus habilidades y aptitudes para la vacante y se habrán evaluado sus aptitudes y habilidades laborales para conocer más a detalle cuáles son sus fortalezas y sus debilidades, los cuales, se habrán de prestar atención para su entrenamiento.

De ahí que la formación laboral es una pieza clave, pero sin duda el plantear la incorporación al trabajo entendida como un proceso, requiere coordinar diferentes

elementos tales como: la formación inicial laboral, el centro de trabajo (los compañeros y jefes han de entender cómo se han de relacionar), las familias y el propio trabajador (Hernández Castilla, Cerrillo y Izuzquiza, 2007; Vidal, Cornejo y Arroyo, 2013).

Ante esto, los principios de normalización, integración, inclusión y participación de las personas con discapacidad intelectual en la vida cultural, social y económica enmarca esta experiencia de inclusión laboral.

En ella intervienen e interactúan diferentes agentes, como son la familia, las personas de apoyo (compañeros, jefes, apoyos naturales y mediadores laborales) y las características personales de la persona con discapacidad, el éxito de la experiencia está en aprovechar las sinergias familiares, laborales y de formación que la apoyan (Hernández Castilla, Cerrillo, y Izuzquiza, 2007).

En resumen, se han planteado algunas consideraciones que se han de tomar en cuenta al momento de incluir a una persona con discapacidad intelectual a una empresa de trabajo, con la intención de que exista mayor conocimiento sobre la población y dar elementos que favorezcan la interacción social en los espacios de trabajo, sin embargo en México, cuántas personas con alguna discapacidad laboran en la actualidad, cuántas de esas personas presentan alguna discapacidad intelectual y en qué sectores se ubican, veamos las respuestas en el siguiente apartado.

3.4 Algunos datos sobre la población con discapacidad intelectual en México

En el caso específico de México, los datos con los que se cuentan de manera oficial son los levantados por el Censo de Población y Vivienda del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, sin embargo, a partir de su definición ubica la deficiencia en grupos que son: deficiencia motora, deficiencia visual, deficiencia para escuchar, deficiencia comunicativa, deficiencia para atender su cuidado personal, deficiencia

para aprender e integrar, a la deficiencia intelectual dentro de la discapacidades mentales se incluye (dentro de una definición algo amplia) a las personas con problemas para aprender y para comportarse en actividades de la vida diaria y en su relación con otras personas.

El INEGI incluye dentro de la discapacidad mental a tres subgrupos: discapacidades intelectuales (las cuales definen como retraso mental), conductuales (incluye problemas que clasifican como “de comportamiento o conductuales” así como otros problemas de salud mental) y finalmente las (insuficientemente especificadas) mentales (que hacen alusión a la perturbación mental u otros problemas mentales). Para el INEGI, la discapacidad intelectual incluye el retardo o retraso mental y el síndrome de Down; las discapacidades conductuales, y las mentales, que agrupa a la epilepsia, autismo, depresión, esquizofrenia, psicosis, etc. (Allen Leigh, Katz Guss, Lazcano Ponce, 2010).

Con este principio, de acuerdo con los datos del INEGI obtenidos del Censo de Población y Vivienda 2010, en México a nivel nacional, la dificultad más frecuente entre la población con discapacidad (en general) es la relacionada con la movilidad, ya que 58% de las personas de este grupo poblacional señala tener limitación para caminar o moverse, le siguen las dificultades o limitaciones para ver (con 27.2%), escuchar (12.1%), mental (8.5%), hablar o comunicarse (8.3%), atender el cuidado personal (5.5%) y finalmente, para poner atención o aprender (4.4%) (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2013).

La distribución por tipos de discapacidad en las mujeres y los hombres sigue la misma tendencia; es decir, las limitaciones para caminar o moverse ocupan el primer lugar, seguido de la dificultad para ver, etc. Sin embargo, las mujeres presentan porcentajes un poco más altos que los hombres en las limitaciones para caminar o moverse, ver y atender el cuidado personal, mientras que los varones superan a su contraparte femenina en las dificultades para hablar o comunicarse, escuchar, poner atención o aprender y mentales. De manera general, se encuentra

que las mujeres presentan más limitaciones de tipo motriz, mientras que los hombres, tienen más dificultades mentales y sensoriales.

Respecto a los datos de acceso al mundo laboral, a pesar de las políticas gubernamentales para que tengan derecho a trabajar, la realidad muestra que se está muy lejos de que este derecho sea reconocido, pues de acuerdo con los resultados del Censo 2010, la mayoría de las personas con limitaciones mentales ocupadas se concentran en el sector terciario de la economía (52.9%), que corresponde al comercio y los servicios; le sigue el sector secundario (24.1%), donde se ubican las actividades involucradas con la construcción, transformación e industrialización de productos; mientras que en el sector primario, que engloba las actividades agropecuarias, trabajan el 21 por ciento.

Se encuentra además que las mujeres laboran preferentemente en las actividades comerciales y la prestación de servicios, mientras que los varones predominan en el sector primario y en el secundario. Estos datos confirman que el empleo de este segmento de la población también sigue los patrones definidos por las características del mercado laboral mexicano en relación con el tipo de trabajo que suelen desempeñar los hombres y las mujeres.

También es posible saber con los datos del INEGI obtenidos en el 2010, que de cada 100 personas con limitaciones mentales ocupadas 44 de ellas, laboran en un régimen de jornada parcial, 31 tienen una jornada completa y 24 trabajan más de 48 horas a la semana, prácticamente 27 perciben hasta un salario mínimo al mes; 24 ganan de uno a dos salarios, 14 obtienen más de dos y hasta tres salarios mínimos; 5 más de tres a cinco salarios mínimos, 3 reciben más de cinco a diez salarios mínimos y sólo 1 devenga más de diez salarios mínimos mensuales y 15 no recibe ingresos por su trabajo.

La información del Censo 2010 revela, al mismo tiempo que respecto a las personas con discapacidad mental, 30% de las personas con limitaciones mentales

asalariadas tienen derecho a servicios médicos; 29% reciben aguinaldo; 24% disponen de vacaciones con goce de sueldo; prácticamente 17% obtienen reparto de utilidades o prima vacacional; 21% cuenta con ahorro para el retiro y casi 10% con otras prestaciones.

En este sentido, en el caso de las personas con discapacidad intelectual, los resultados censales revelan que son pocas las que obtienen ingresos de fuentes distintas de las laborales. La cifra más alta, en los programas gubernamentales, apenas rebasa el 15%; mientras que la más baja, no llega a 2%, ello derivado posiblemente de la mayor presencia de jóvenes y adultos, principalmente hombres, quienes son menos apoyados por los programas gubernamentales.

En resumen a partir de los datos obtenidos por el censo de población y vivienda en 2010, el segmento de personas con limitaciones mentales está constituido mayoritariamente por jóvenes y adultos, con una importante presencia de población infantil, asimismo, los hombres superan en número a las mujeres, en parte porque los problemas de nacimiento son la causa más importante de discapacidad; situación que determina sus posibilidades de incorporación, inserción y desarrollo individual (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2013).

Sin embargo, cabe resaltar que estos datos no brindan suficiente información sobre la situación real de las personas con discapacidad intelectual en el país, debido a que esta clasificación surge en la década de 1970, frente al caos conceptual y terminológico existente para que fuera útil para todos los profesionales que trabajan en el campo de la discapacidad, ya sea en contextos de salud, de empleo o comunitarios, con un lenguaje común que facilitara la comunicación entre los distintos profesionales y disciplinas.

Así, como clasificación complementaria de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE) y como parte de la 'familia' de clasificaciones que se han desarrollado, en 1980 publicó la Clasificación Internacional de las Deficiencias,

Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), cuyo principal objetivo era clasificar las consecuencias de las enfermedades, traumatismos y otros trastornos, enfocado hacia lo clínico, y no recopilar datos sobre sus causas o sobre factores psicosociales.

Traducida a más de 14 idiomas, la CIDDM facilitó la discusión internacional sobre la discapacidad y promovió la existencia de estadísticas similares y comparables en distintos Estados. En los sectores relativos a la seguridad social, a la higiene del trabajo y al empleo, la CIDDM fue utilizada en los procesos de toma de decisiones en Francia, sobre subsidios, orientación individual y la denominación de las discapacidades; en Alemania y los Países Bajos sobre evaluación de las aptitudes para el trabajo; y en Bélgica e Italia sobre acceso a la asistencia institucional y a los aparatos para personas con discapacidad.

Además, el marco ofrecido por la CIDDM se empleó por demógrafos, epidemiólogos, urbanistas, responsables de la gestión y personal estadístico en la realización de encuestas sobre discapacidad a nivel nacional, regional y local en varios países, como Australia, Canadá, los Países Bajos, Argelia, China, Fiji y Kuwait. Asimismo, sus definiciones fueron la base para encuestas y para analizar sus resultados en los Países Bajos, el Reino Unido y España, así como para generar la estructura de la Base Internacional de Datos Estadísticos sobre Discapacidad (DISTAT), que recoge estadísticas nacionales de más de 95 países (INEGI, 2013).

Al respecto cabe resaltar que el INEGI considera que una de las principales dificultades en la delimitación del concepto de discapacidad durante las actividades de recolección de datos es la diferencia entre las definiciones formales decididas en la planificación del ejercicio estadístico y las definiciones operacionales que entrañan las preguntas hechas durante el operativo, lo que redundó en la forma en la que interpreta la pregunta el entrevistador y el entrevistado, y en el modo en que son registradas las personas que pertenecen a este colectivo (INEGI, 2013).

Ante esto, los datos que el INEGI presenta, deben ser tomados con cautela, y en tal caso, aceptar que no hay datos específicos sobre la discapacidad intelectual en México, tampoco hay datos que aporten información diagnóstica sobre cómo son percibidas las habilidades sociales en los entornos laborales que de entrada permitan saber si en verdad existe un problema o no, por lo cual de entrada crea un vacío, no solo conceptual, sino epidemiológico, que se traslapa con una visión equivocada de las capacidades que las personas con discapacidad intelectual pueden desarrollar en el ámbito laboral, por lo que esta investigación busca trascender no solo en un espacio físico, sino de inicio busca un acercamiento diagnóstico sobre una problemática generalizada, planteada desde la pregunta de investigación.

Esa generalización implica otros sectores como el educativo, algunas instituciones gubernamentales han trabajado respecto a poblaciones en riesgo de exclusión como la Unidad de Servicios de Apoyo a la Educación Regular (USAER) ahora Unidad de Educación Especial y Educación Inclusiva (UDEEI) como unidades educativas inclusivas, los Centros de Atención Múltiple (CAM) de capacitación laboral de adolescentes con discapacidad intelectual, han realizado esfuerzos por que los niños y los adolescentes sean incluidos a los ambientes educativos y sociales, generando estrategias que puedan ser viables para que esta población se vea favorecida en potenciar habilidades y aptitudes para la vida.

Sin duda, en los distintos sectores de la sociedad, hace falta unir esfuerzos para que los docentes que atienden a niños con necesidades educativas especiales en escuelas regulares, y docentes que capacitan a adolescentes con discapacidad intelectual para el trabajo puedan incluirlos en su ambiente, pues si los maestros no tienen el apoyo de expertos en las aulas de trabajo y fuera de ella, los niños podrán estar integrados más no incluidos, el problema no solo radica en los profesores sino en los apoyos que se les brinda para favorecer la inclusión, considerando la capacitación y la sensibilización sobre el tema.

CAPÍTULO 4: Análisis de las habilidades sociales y propuesta de intervención en el ecosistema laboral de personas con discapacidad intelectual

Al considerar el contexto teórico y la experiencia profesional en esta investigación, no hay duda que es necesario trabajar las habilidades sociales en los entornos laborales, sin embargo en el ámbito científico, no es posible asumir o suponer que estas influyen en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, es necesario plantear preguntas que permitan reconocer las necesidades en los ambientes reales y sobre todo saber qué tipo de habilidades sociales se deben trabajar en cada uno de los entornos para así favorecer la inclusión en los contextos de trabajo.

Pero, ¿por qué es necesario considerar la variable de las habilidades sociales como aquella que influye en la inclusión?; si bien por algunos años se han considerado solo aspectos administrativos como el horario, salario y las prestaciones para la contratación de las personas con discapacidad intelectual, al respecto, la literatura a la que tuve acceso como Egido Gálvez (2009), Fernández, (2007) Flores, Jenaro, y otros (2014), por mencionar algunos, consideran vagamente la influencia de las habilidades sociales en la inclusión de las personas con o sin discapacidad intelectual; por otro lado, tampoco se ha considerado evaluar la percepción de las habilidades sociales en los entornos de trabajo en México, que ayude a obtener información sobre cómo se realizan las relaciones sociales donde labora una persona con discapacidad intelectual y cómo se pueden favorecer dichas habilidades sociales para influir de manera positiva en la inclusión laboral.

Para ello, se plantea la siguiente pregunta, la cual conduce ésta investigación:

¿Cuáles son las diferencias en la percepción de las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual dentro del ecosistema laboral que contribuyan al diseño de un curso-taller que favorezca la inclusión de esta población?

Para guiar los alcances de esta investigación, se plantean los siguientes objetivos:

-Determinar cómo se perciben las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual en el ecosistema laboral.

-Desarrollar las habilidades sociales en los entornos laborales a través de un curso-taller para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.

Esta investigación cuantitativa y cualitativa llevada a cabo en distintos niveles y momentos, de campo de corte psicosocial, la cual se define por las características de la pregunta de investigación y su alcance, y no solamente por el uso de estadísticos como erróneamente se piensa (Fernández, Pértegas Díaz, 2002; López-Roldán, Fachelli, 2015).

La investigación cualitativa asume que la investigación social es construida por la participación en ella y asume que la realidad social es construida constantemente (Quecedo Lecanda, Castaño Garrido, 2002; Martínez, 2006), y en este caso se consideran las relaciones en el ecosistema laboral donde se insertan las personas con discapacidad intelectual, bajo la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las diferencias en la percepción de las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual dentro del ecosistema laboral que contribuyan al diseño de un curso-taller que favorezca la inclusión de esta población?

En este caso, a partir de los objetivos planteados y el alcance de la investigación, el procedimiento propuesto es de una investigación cuantitativa y cualitativa, pues el objetivo general planteado es el típico de una investigación cualitativa, sin embargo es necesario el apoyo de las herramientas cuantitativas, como lo plantean autores como Hueso, y Cascant, (2012), Ramírez González, (SF), o Hernández Sampieri, Fernández Collado, Baptista Lucio, (2010), ya que es importante analizar no solo la presencia de números, sino el uso que se hace de ellos, pues el análisis es solo una etapa del método empleado y el tipo de pregunta de investigación planteada y sus alcances.

En este sentido el procedimiento que se emplea implican un proceso de recolección de datos que analiza y vincula datos tanto cualitativos como cuantitativos en un mismo estudio para responder a la pregunta de investigación (Fernández, Pértegas Díaz, 2002; Pole, 2009; Silvio Donolo, 2009).

De manera particular, este trabajo se desarrolló bajo una estrategia de tipo exploratorio, donde la perspectiva cualitativa contribuye al desarrollo de insumos que permitan identificar las variables importantes, en la cual se requiere desarrollar y validar instrumentos (Briones, 1996; Pole, 2009), y tal es el caso de este trabajo, ya que buscó analizar si las habilidades sociales son vistas como importantes en los ámbitos laborales, pues si bien muchos estudios parten del supuesto de que así es, no se ha llevado una investigación que lo confirme.

Para que fuera posible el análisis de las habilidades sociales y claridad sobre lo que se desea evaluar en cada una de las estrategias, fue necesario reconocer en base al sustento teórico los factores observables que pueden contribuir a la construcción de las habilidades sociales, dichos factores se describen brevemente, y cabe mencionar que estos factores guiaron todo el trabajo realizado:

Interacción personal: Se refiere a la relación en términos de comunicación, o de señas que se realiza entre dos personas o grupos que intercambian ideas y opiniones. Ejemplo: varias personas están en un mismo espacio e interactuar entre sí, y no de forma aislada.

Comunicación: Se entiende como la interacción verbal o escrita a través de la cual, las personas obtienen información respecto a su entorno y pueden compartirla con el resto. Ejemplo: comunicar mensajes entre dos o más personas y que éste llegue a todos sus destinatarios.

Participación: implica la capacidad de las personas para involucrarse dentro de una comunidad específica. Ejemplo: pedirle a alguien que realice una tarea que nosotros no podemos hacer, o dar una opinión sobre algún acontecimiento, acción o situación que involucre nuestra participación.

Actitud: la actitud es el estado de ánimo que se expresa de una cierta manera, por otro lado, la actitud también se refiere a la postura del cuerpo de una persona, cuando transmite algo con el cuerpo ya sea positivo o negativo. Ejemplo: evitar mirar a una persona cuando está hablando, o por el contrario, decirle a alguien de manera directa que no estamos a gusto con alguna situación en particular.

Iniciativa: Se refiere a la conducta proactiva para buscar la respuesta de algo, el apoyo desinteresado o bien el inicio de proyectos de manera personal, sin que exista una motivación extrínseca asociada.

Bajo los indicadores planteados, mismos que se delimitaron desde la experiencia profesional a través de la observación participante y registros personales de trabajo, se comprende a las habilidades sociales en este trabajo y bajo esta perspectiva se desarrollan tanto los instrumentos como la propuesta de curso-taller que dan cuerpo a esta investigación, pues a partir de la definición

de cada uno de los factores que componen las habilidades sociales que se busca analizar, se plantean dos estrategias distintas para la investigación, en la primera se busca hacer un diagnóstico o análisis de necesidades, mientras que en la segunda, se diseña un programa curso-taller aplicable en las empresas que incluyen a personas con discapacidad intelectual con el fin de dar sentido a la primera parte, con el fin de comprender el fenómeno en el entorno y no solo a nivel teórico.

Ante esto se decidió elaborar diversas escalas que son instrumentos ampliamente empleados en la investigación psicosocial para medir fenómenos de forma objetiva, frente a los cuestionarios que tienen como objetivo analizar opiniones de modo abierto o cerrado (Murillo Torrecilla, 2003), las escalas permitían mayor flexibilidad y comprensión de los indicadores planteados.

Para lograr dichos objetivos, se desarrollaron dos estrategias de trabajo, encauzadas hacia el conocimiento sobre lo que se desea investigar; primeramente se diseñó y elaboró un cuestionario cerrado escala tipo Lickert, el cual permitirá conocer la percepción que tiene el ecosistema laboral sobre las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual, para posteriormente diseñar un programa de curso-taller que favorezca dicha percepción, teniendo como recursos de evaluación (como pretest y postest) dos cuestionarios cerrados escala tipo Lickert; los cuales fueron diseñados y elaborados para conocer las habilidades sociales de la población participante, ayudando a su vez a conocer la eficacia del programa del curso-taller una vez sea aplicada; por lo cual a continuación se desarrollan las siguientes estrategias:

4.1 Diseño de instrumentos para evaluar la percepción de las habilidades sociales en el ecosistema laboral

Con este modelo, el alcance de la primera parte de la investigación podrá decir cuáles son las diferencias de percepción que tiene el ecosistema laboral sobre las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual, es decir, sabremos cuáles son los factores que se perciben como más o menos importantes entre cada uno de esos actores.

-Para la estrategia (a) se diseñó la Escala Perceptiva de Habilidades Sociales en el Ecosistema Laboral (EPHSEL) para el estudio diagnóstico de la investigación.

Para ello, se diseñó y piloteó un instrumento que permitió reconocer si las habilidades sociales son percibidas como necesarias o no en el ecosistema laboral; dicha identificación, tiene como objetivo saber qué factores deben ser considerados para el diseño de un programa curso-taller dentro de la estrategia (b).

Para evaluarlo, la EPHSEL se aplicó a padres de familia de personas con discapacidad intelectual, las personas con discapacidad intelectual de leve a moderada y personas de apoyo (entre facilitadores laborales y empleadores).

Los criterios de selección fueron dos: que su participación fuera totalmente voluntaria, y que estén relacionados en el ámbito de la discapacidad intelectual. La EPHSEL se define como la detección de necesidades para fines de este trabajo.

Para ello se elaboraron originalmente 100 reactivos con base en 5 factores de análisis; que son: interacción personal, comunicación, participación, actitud e iniciativa. Con dichos factores se diseñó una escala que pudiera ser de fácil

comprensión para la población a la que se dirige y que pudiera representar cada uno de los factores.

Posteriormente se procedió a la validación de la EPHSEL, aunque en la investigación educativa puede ser innecesaria la validación de instrumentos, la investigación psicosocial hace hincapié en la importancia de que los instrumentos que se aplican a las poblaciones deben ser validados, pues de ello depende la certeza de que se mide lo que los instrumentos desean medir, y por respeto a las poblaciones quienes deben ser capaces de comprender no solo las indicaciones, sino cada uno de los reactivos (Murillo Torrecilla, 2003), para ello se consideraron 4 criterios a evaluar que son: redacción adecuada del reactivo; relevancia del reactivo; claridad del reactivo y conveniencia del reactivo.

Para la validación de facie de la escala, se contó con la participación de 5 personas que tuvieran experiencia en diseño de instrumentos. Una vez que los reactivos se revisaron y aprobaron, la EPHSEL se aplicó a 42 personas del ecosistema laboral de las personas con discapacidad intelectual. Con lo cual se hicieron análisis estadísticos a través del programa R, (R es un lenguaje y entorno de computación y gráficos estadísticos y ofrece una amplia variedad de técnicas gráficas estadísticas).

Para tomar como válidos solo los reactivos que satisficieran el criterio de una media igual o mayor a la población que fue de 132.15; se obtuvieron 57 reactivos que en conjunto demostraron ser estadísticamente confiables con un alpha de Cronbach de 0.91.

Cabe mencionar que en psicometría, el Alpha de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala, para lo cual es necesario cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala construida a partir de las n variables observadas.

En la primera validación se eliminaron 43 reactivos de 100, como aún era demasiado grande para aplicarlo a la población objeto de estudio se realizó una nueva validación para dar origen a la versión final, la cual contó con la participación de 81 personas entre las que se encontraron padres de familia, personas con discapacidad intelectual y personas que han trabajado directamente en espacios laborales con personas con discapacidad intelectual. En esta versión final de la EPHSEL se eliminaron 18 reactivos adicionales, quedando un instrumento de 39 ítems (Ver anexo 1), los cuales demostraron ser estadísticamente confiables con un alpha de Cronbach de 0.93 con la confianza de ser aplicable a población mexicana para el diagnóstico de este trabajo.

Respecto a la segunda estrategia, se diseña un programa de curso-taller que consta de 11 sesiones de trabajo para ser aplicada dentro de los entornos laborales; cuyos participantes serán las personas con discapacidad intelectual y las personas de apoyo (facilitadores laborales y empleadores). La primera sesión se caracteriza por ser aquella que sensibilizará a los participantes, previo a iniciar con las sesiones que buscan favorecer la percepción que se tiene sobre las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual. Posteriormente se realizarán dos sesiones por indicador, es decir, dos sesiones para trabajar la interacción personal, dos sesiones para comunicación, dos sesiones para trabajar la participación, dos sesiones más para trabajar la actitud, y dos últimas sesiones para la iniciativa. Cada sesión será desarrollada en una hora, no podrán ser desarrolladas dos sesiones por hora, ya que se cuenta con poco tiempo para los alcances de cada una, contando con una hora de tiempo para la realización completa de cada sesión, considerando los tiempos y políticas del entorno donde se lleve a cabo el curso-taller. Por ello, a continuación se desarrolla la segunda estrategia:

4.2 Propuesta de curso-taller para favorecer las habilidades sociales en el ecosistema laboral

La razón para este diseño, es por un lado, contar con una propuesta revisada por personas con experiencia en el diseño y elaboración de intervenciones, con la finalidad de que profesionales o interesados en el tema puedan apoyarse de un diseño revisado y pensado, producto del trabajo de maestra en la Universidad Pedagógica Nacional, y por otro lado, la posibilidad de ofrecer el mismo a empresas incluyentes, bajo sustentos firmes; y con ello, desarrollar trabajo en torno a las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual y las personas de apoyo.

Tabla 1. Trayecto del programa del curso-taller hacia el desarrollo de las habilidades sociales en el ecosistema laboral de las personas con discapacidad intelectual (Ver anexo 4)

Sesión	Objetivo	Dinámica	HHSS esperadas
1	Sensibilizar a los participantes sobre las diferencias, y sobre la percepción que se tiene de estas a la hora de relacionarnos con las personas.	Todos los participantes tendrán una etiqueta en la frente con un adjetivo relacionado con la discriminación, todos deberán relacionarse con otros participantes, los cuales deberán comportarse con el compañero en relación a la etiqueta que tiene en la frente. Ejemplo: vagabundo, ¿cómo tratarías a un vagabundo?	Concientización sobre la actitud generada a <u>partir de una etiqueta.</u> EE: cuando la mayoría de los participantes han interactuado con 3 o más personas en relación a la etiqueta.
2	Favorecer la interacción entre los participantes a través de la tolerancia y el respecto a través de la estrategia lúdica	Los participantes realizarán un círculo amplio, el primer participante se amarrará el hilo cáñamo en la cintura y aventará la madeja a un compañero al azar y este enredará el hilo en su cintura y lo aventará nuevamente a otro compañero, así sucesivamente hasta que todos queden enredados. Posteriormente se desenredarán y la madeja tendrá que quedar como al inicio en el tiempo indicado.	Lograr que la madeja de hilo cáñamo regrese a su forma original poniendo en juego la participación y tolerancia de los participantes. Enfatizando que la comunicación es esencial en los objetivos que se desean alcanzar <u>EE: cuando los participantes han dejado la madeja en su forma original.</u>

Sesión	Objetivo	Dinámica	HHSS esperadas
3	Crear un ambiente de colaboración y apoyo entre los participantes para un fin común	Según la cantidad de participantes se formarán dos equipos, cada uno construirá una torre de papel, aquél equipo que logre construir la torre más alta en el tiempo indicado será el ganador.	Lograr que alguno de los equipos construya una torre con hojas de papel más alta, empleando sus habilidades sociales para lograr un fin. <hr/> EE: cuando alguno de los equipos ha construido la torre de papel más alta en el tiempo establecido.
4	Comprender que aunque existen diferencias entre las personas (cognitivas, motoras y/o sociales) existen formas similares de comunicación, y estas podemos emplearlas siendo tolerantes para poder interactuar con los demás	Los participantes realizarán un círculo, en una cuerda se colgarán una cierta cantidad de sobres dependiendo el mensaje que se comunicará y adivinará; por ejemplo, “El trabajo me hace feliz” (en la cuerda debe haber 5 sobres por las 5 palabras que forman la oración), un participante entrará al círculo y tomará un sobre, el resto de los participantes deberá adivinar la palabra que está actuando el compañero y anotarla en una hoja de papel, posteriormente habrá un cambio de participante, y así sucesivamente, cada integrante deberá anotar la palabra que le toque en la misma hoja una vez que sea adivinada hasta lograr completar la oración y estructurarla de forma correcta.	Conocer el mensaje correcto de la cuerda, empleando las habilidades comunicativas, de participación y de interacción personal. <hr/> EE: cuando el grupo ha adivinado todas las palabras de la cuerda y la oración está estructurada correctamente en la hoja de papel.
5	Concientizar a los participantes sobre la importancia que tienen los gestos y las expresiones corporales para transmitir los mensajes adecuadamente en un entorno donde conviven diferentes personas.	Realizar dos equipos de trabajo. Cada equipo tendrá un sobre con determinada cantidad de palabras escritas en tiras de papel, las cuales deberán ser comunicadas por uno de los integrantes de cada equipo al equipo contrario. Cada equipo tendrá su turno para participar. Una vez que el equipo 1 adivine la palabra que le comunique el integrante del equipo opuesto, será el turno del equipo 2. Ganará el equipo que logre descifrar la oración completa y ordenada del equipo contrario.	Lograr que los equipos descifren correctamente un mensaje sin el uso de las palabras, empleando habilidades como parte de la actitud que tenemos al expresar un mensaje, influyendo en el estado emocional de las personas. <hr/> EE: cuando cada equipo logre descifrar la oración del equipo opuesto.

Sesión	Objetivo	Dinámica	HHSS esperadas
6	Favorecer la participación entre los integrantes a través de la estrategia lúdica	Esta actividad se realizará por parejas. Realizar una obra de arte en papel kraft utilizando pintura de agua y pinceles, también pueden emplear sus manos como expresión. En dicho papel manifestarán de forma libre el tema que les haya tocado de una serie de temas propuestos. Es un trabajo por parejas, donde ambos participantes tendrán la libertad de aportar ideas a la pintura y expresarlas.	Realizar una obra de arte a través de la participación conjunta, poniendo a prueba sus habilidades sociales. <hr/> EE: cuando todos los participantes hayan terminado la pintura y cada pareja participe expresando al resto del grupo lo que experimentaron con la actividad realizada.
7	Favorecer la participación e interacción entre los compañeros de trabajo, respetando las habilidades de cada integrante del equipo.	Los participantes formarán parejas o equipos de 3 personas dependiendo la cantidad de integrantes. A cada equipo se le asignará un color de ficha (azul, rojo o amarillo). Una vez iniciada la actividad, cada equipo deberá separar las fichas del contenedor central según el color que le haya tocado. Una vez separadas las fichas y colocadas en su respectivo contenedor, cada uno de los integrantes del equipo deberá llevar al contenedor (por turnos) 5 fichas al contenedor del lado opuesto, sosteniendo un limón entre las rodillas y colocarlas en el recipiente. Una vez colocadas, el compañero regresará con el resto del equipo (ya sin el limón entre las rodillas), el relevo será el limón. Gana el equipo que logre colocar las 40 fichas en el contenedor que le corresponda.	Tener el número de fichas completo en el contenedor según el color que corresponda, llevando a cabo las reglas del juego. La tolerancia, buena actitud y participación que tenemos al trabajar en equipo nos permite interactuar mejor con las personas, favoreciendo las acciones que desempeñamos. <hr/> EE: una vez que uno de los equipos haya colocado sus 40 fichas en el contenedor indicado.

Sesión	Objetivo	Dinámica	HHSS esperadas
8	Descubrir y conocer que puedo desempeñar un buen trabajo a partir de mis ideas y acciones.	Se realizarán dos equipos, cada equipo tendrá la misma cantidad de materiales reciclados. Cada equipo diseñará y elaborará un objeto que tenga uso en la oficina, el medio ambiente, la escuela, la salud, etc. Una vez que el equipo haya terminado el objeto con los materiales proporcionados lo presentarán al resto del grupo y expresarán cómo se sintieron al realizar esta actividad en equipo y preguntarán si solos lo hubieran hecho mejor. El equipo contrario les realizará comentarios sobre su diseño.	<p>Crear un objeto a partir de ciertos materiales reciclados, partiendo del trabajo conjunto en la aportación de ideas para su elaboración.</p> <hr/> <p>EE: cuando los equipos concluyan la dinámica en el tiempo indicado.</p>
9	Armar un rompecabezas entre todos los participantes a través de la asignación de roles.	Se realizarán dos equipos. Las piezas del rompecabezas para cada equipo serán colocadas en un recipiente en un lado extremo de donde se realice la dinámica. Uno de los participantes de cada equipo tendrá el rol de ir por cada una de las piezas y entregarlas al líder (una pieza por turno), éste la entregará al líder que armará el rompecabezas y todos deberán participar apoyando al líder a colocar las piezas en el lugar correcto. Ganará quien logre armar el rompecabezas primero.	<p>Lograr que el equipo arme el rompecabezas completo con la asignación de roles, la participación y la iniciativa que se genera entre los participantes.</p> <hr/> <p>EE: cuando alguno de los equipos logre armar el rompecabezas completo.</p>
10	Determinar la importancia sobre la actitud que manifestamos hacia una persona a partir de su aspecto.	Primero se presentarán una serie de fotografías a los participantes en la que se les pedirá que comenten lo primero que se les venga a la mente sobre las personas de las fotos. Posteriormente se contará una historia para cada serie de fotografías (las mismas que se presentaron anteriormente). Al final de cada historia, los participantes deberán decir a qué persona corresponde la historia que se ha contado.	<p>Lograr que las personas reconozcan la importancia que tiene nuestra actitud sobre una persona a partir de su aspecto.</p> <hr/> <p>EE: una vez que se han presentado las dos historias y los integrantes reflexionan sobre las conductas y juicios que se tienen sobre alguien sin conocerlo.</p>

Sesión	Objetivo	Dinámica	HHSS esperadas
11	Reconocer que nuestras actitudes, positivas y negativas favorecen o limitan las relaciones entre las personas.	Cada participante tendrá un adjetivo negativo o positivo en la frente, cada persona elegirá a 3 integrantes a las cuales expresará palabras de motivación (no importando el tipo de adjetivo que tenga). En cada expresión positiva se le entregará a la persona una carita feliz.	Lograr que todos los participantes reconozcan la importancia que tienen nuestras actitudes en las relaciones con las personas. EE: La actividad finaliza cuando los participantes ya no tienen caritas felices por repartir.

HHSS= Habilidades sociales, EE= Evaluación de la estrategia.

Este programa de curso-taller permitirá conocer sí y solo si a mayor habilidad social es posible lograr una mejor inclusión laboral, pues se contó con datos cuantitativos que permitan deducir tal hipótesis; sin embargo, no puede ser comprobada hasta que se aplique el taller.

Para esta estrategia, se diseñaron dos cuestionarios cerrados escala tipo Lickert como recursos que evaluarán las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual y las personas de apoyo dentro de los entornos laborales, antes y después de que se lleve a cabo el programa curso-taller, esto también nos dará la oportunidad de medir la eficacia del programa que se propone.

Se buscaron en primer lugar, instrumentos ya validados para la población meta de esta investigación, pues algunas investigaciones españolas, mencionan la importancia de la medición de las habilidades sociales. Sin embargo, al encontrar solo instrumentos de evaluación para población con discapacidad intelectual profunda, se procedió al diseño de dos cuestionarios cerrados tipo escala Lickert para personas con discapacidad intelectual y personas de apoyo.

-El primer instrumento se denomina Escala de Habilidades Sociales para Personas con Discapacidad Intelectual (EHSPcDI). (Ver anexo 2)

-El segundo instrumento se denomina Escala de Habilidades Sociales para Personas de Apoyo (EHSPA). (Ver anexo 3)

La primera escala busca analizar las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual en los entornos laborales, éste se adaptó de un instrumento español ya existente de Gutiérrez y Prieto (2002), del cual se construyeron inicialmente 60 reactivos.

Para su validación, participaron 42 personas que han trabajado directamente con personas con discapacidad intelectual. Para su elaboración, se consideró el instrumento validado de la Junta de Andalucía en España, del cual se tomaron como guía algunos reactivos, así como su formato; sin embargo, éste cuestionario tuvo que modificarse tomando en cuenta el contexto cultural de la Ciudad de México.

Dicha escala busca analizar los 5 indicadores (interacción personal, comunicación, participación, actitud e iniciativa) considerados importantes en el ámbito laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Construidos los reactivos, se procedió a una validación de expertos que se realizó entre 5 personas voluntarias, las cuales tienen experiencia en la construcción de instrumentos educativos. Para pilotearlo, se buscaron personas con las siguientes características: a) haber tenido contacto con personas con discapacidad intelectual, en el pasado cercano; b) haber tenido contacto con personas con discapacidad intelectual en ambientes laborales; y c) personas con discapacidad intelectual laborando actualmente, esto con el fin de asegurar la comprensión del entorno en que se va a desarrollar la investigación.

La validación consistió en 4 criterios: Redacción adecuada del reactivo; relevancia del reactivo; claridad del reactivo y conveniencia del reactivo.

Una vez que se realizó la aplicación de la EHSPcDI, se capturaron todos los datos en un archivo en Excel y se procedió al análisis en el programa R que permite realizar diversos estadísticos, con lo que se buscó discriminar aquellos reactivos que no eran convenientes para el cuestionario; para ello se determinó la sensibilidad de cada reactivo, a partir de la sumatoria de cada uno de los criterios, evaluados con 1 si era válido el reactivo o (cero) 0 si no lo era en cualquiera de los criterios antes mencionados. Su interpretación es que entre más se acerque el índice a 1, mejor fiabilidad tiene el instrumento. Con la eliminación de los reactivos que no eran consistentes, se obtuvo a través del programa R un alfa de Cronbach de 0.92.

De este modo se eliminaron 23 reactivos que puntuaron por debajo de la media que fue de 100.88, resultando un instrumento de 37 reactivos.

Con la confianza en que la escala mide lo que se desea, se procedió a elaborar, empleando los reactivos aceptados, un instrumento que sea aplicable a las personas con discapacidad intelectual como pretest y postest del programa curso-taller sobre el desarrollo de habilidades sociales en los entornos laborales (Ver anexo 2).

Paralelamente para medir las habilidades sociales de las personas de apoyo previamente a la aplicación del programa del curso-taller se elaboró la EHSPA; para ésta escala participaron 42 personas que han trabajado o se encuentran laborando actualmente con personas con discapacidad intelectual, para su diseño se tomó una escala de habilidades sociales para población española, se realizaron cambios para lograr una adaptación a población mexicana, se hizo un análisis de facie con 5 personas con experiencia en el diseño de instrumentos, con lo que se diseñaron 50 reactivos originales, los

participantes revisaron el instrumento en base a 4 categorías: redacción adecuada del reactivo; relevancia del reactivo; claridad del reactivo y conveniencia del reactivo; también con la opción de realizar observaciones al instrumento.

Una vez que se realizaron las aplicaciones, se analizaron los resultados y se eliminaron aquellos reactivos que obtuvieron una media menor a 100.88 con lo cual se obtuvieron 32 reactivos (Ver anexo 3) mismos que se reacomodaron en base a una lista aleatoria, la cual se corrió en el programa R dando un análisis de alpha de Chronbach de 0.92, lo que prueba una gran confiabilidad del instrumento.

Así pues, confiando en que se cuenta con la EHSPcDI y la EHSPA como recursos que miden lo que se desea medir antes y después del curso-taller; se procedió a la aplicación de la EPHSEL con la finalidad de conocer la percepción sobre las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual en el ecosistema laboral, mismos resultados que guiarán al diseño del curso-taller sobre el desarrollo de las habilidades sociales para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.

4.3 Análisis de las habilidades sociales en el ecosistema laboral

Para el estudio diagnóstico, se empleó la EPHSEL, con una participación voluntaria y bajo selección por conveniencia de 162 personas entre las cuales 51 participantes fueron padres de familia con algún hijo con diagnóstico de discapacidad intelectual de leve a severo; 62 personas con diagnóstico de discapacidad intelectual de leve a moderada y 49 personas que trabajan directamente con personas con discapacidad intelectual, ya sea en ámbitos laborales o en el proceso de inclusión laboral.

Tabla 2. Características de la población participante en la aplicación de la Escala Perceptiva de Habilidades Sociales en el Ecosistema Laboral (EPHSEL) para el acercamiento diagnóstico. (Ver anexo 1)

Participantes: total 162					
Padres de familia		Personas con discapacidad intelectual		Personas de apoyo	
51 participantes con 1 o 2 hijos con discapacidad/intelectual, motriz		62 personas con discapacidad intelectual		49 personas de apoyo	
48 mujeres	3 varones	46 diagnóstico discapacidad intelectual leve a moderada	8 discapacidad intelectual leve y discapacidad motriz	38 mujeres	11 varones
21-38 años de edad eran madrastras	35-68 años de edad padres biológicos	Edades: 19 – 41 años		Edades: 21-45 años	
		39 trabajan o han trabajado en empresas gubernamentales	20 trabajan o han trabajado en empresas privadas,	28 han trabajado en oficinas de gobierno	19 trabajan o han trabajado en asociaciones civiles o empresas privadas
		3 han trabajado en negocios propios			

A continuación en la tabla 3 se muestran los reactivos en los que las personas de apoyo muestran una baja percepción sobre las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual; y en los cuales, difieren de manera significativa de los padres de familia y de las personas con discapacidad intelectual.

Tabla 3. Reactivos con baja percepción de las personas de apoyo sobre las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual. Para ello se empleó la EPHSEL.

Reactivos con baja percepción por las personas de apoyo sobre las HHSS de las PcDI	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacuerdo
Pueden vivir y trabajar solos		X
Son educados para convivir con otros		X
Son incapaces de reconocer sus errores	X	
Reconocen el talento de los demás		X
Prefieren trabajar con otras personas con discapacidad		X
No están preparadas para trabajar	X	
Se molestan cuando alguien no reconoce su trabajo	X	
Son educados para destacar en la vida		X
Realizan tareas a un ritmo muy lento	X	
Son capaces de hacer tareas como las demás personas		X
Se sienten frustrados ante sus limitaciones	X	
Tienen dificultades para adaptarse a los entornos laborales	X	
No fueron educados para trabajar en entornos donde requieren de la socialización	X	
Se enojan cuando alguien les pide hacer algo que no les gusta	X	
Prefieren trabajar solos	X	
No suelen pedir instrucciones cuando las necesitan	X	

HHSS= Habilidades sociales; PcDI= Personas con Discapacidad Intelectual

El análisis cualitativo sobre estos reactivos, indican que las personas de apoyo difieren de la percepción que tienen los padres de familia y las personas con discapacidad intelectual; por ejemplo, mientras que los padres y las personas con discapacidad intelectual asumen que *“las personas con discapacidad intelectual pueden vivir y trabajar solos”* y a su vez *“prefieren*

trabajar solos”, las personas de apoyo presentan menos confianza en ambas afirmaciones.

Así mismo, las personas de apoyo consideran que las personas con discapacidad intelectual “*no son educados para convivir con otras personas*” o que “*no son educados para destacar en la vida*”; estas percepciones pueden indicar que existe desconocimiento sobre la preparación previa que las personas con discapacidad intelectual reciben dentro de las Organizaciones de la Sociedad Civil tanto para el trabajo como para la convivencia; o del compromiso y empeño que los padres de familia desempeñan para que sus hijos se preparen y puedan tener una vida más independiente, la incompreensión sobre de esto puede generar negaciones o ideologías que no favorecen ni las relaciones sociales y tampoco las oportunidades que se les da a las personas con discapacidad intelectual dentro de los espacios de trabajo.

Por otro lado, la percepción que se tiene de las personas con discapacidad intelectual es que “*son incapaces de reconocer sus errores*”, esto puede ser considerado de esta manera porque las personas con discapacidad intelectual en ocasiones pueden manifestar su molestia sobre las observaciones que se hacen a su trabajo, también es importante considerar las formas en que se les hacen dichas observaciones, esto influye en las emociones y conductas hacia el desempeño de nuestras actividades.

De la misma forma, el reactivo “*prefieren trabajar con otras personas con discapacidad*” es algo que las personas de apoyo pueden afirmar, tal vez por que se piensa que es mejor estar con iguales, de la misma manera en que se piensa que “*no son capaces de hacer tareas como las demás personas*”. Los resultados negativos de ambos reactivos pueden significar que para pertenecer a un espacio, o para ser parte de un grupo o comunidad las personas deben relacionarse con personas que tengan las mismas características; es decir, esto implica que también el desconocimiento sobre algo, y la falta de relaciones con

esta población, genera falsas ideologías, pues si se desconoce aquello que son capaces de hacer desde lo físico o lo cognitivo, se tendrá una idea errónea sobre los logros que puedan tener y sobre los trabajos que puedan desempeñar.

Continuando con el análisis, las personas de apoyo perciben que las personas con discapacidad intelectual *“realizan tareas a un ritmo muy lento”*, de momento, las personas que no están relacionadas con el problema, pueden suponer que esto es evidente, puesto que las habilidades entre una población “normal” y una población con discapacidad es la habilidad motriz o la habilidad cognitiva; sin embargo, esto no siempre es así, las personas con discapacidad intelectual suele tener metas de trabajo, siendo esto una motivación para alcanzarla durante su jornada laboral. Dichas percepciones pueden indicar que los empleadores no tienen entendimiento sobre el desempeño laboral que las personas con discapacidad intelectual realizan sobre sus aptitudes y habilidades. Como dije anteriormente, pensar en la igualdad desde lo físico y/o cognitivo para ser parte de algo lleva a caer en actitudes que pueden repercutir en nuestro comportamiento y nuestras acciones hacia los demás.

Una afirmación donde todos los participantes comparten la misma opinión es en la que se dice que las personas con discapacidad intelectual *“no fueron educadas para trabajar en entornos donde se requiere de la socialización”*, pero difirieron cuando se dice que *“requieren apoyos especiales en el trabajo”*. Hablar de socialización y de apoyos especiales implica que quienes apoyen a la persona con discapacidad en su formación y adaptación al trabajo tengan cierta sensibilidad y conocimiento sobre estos aspectos, pues esto permitirá que la persona de apoyo le proporcione las herramientas necesarias y suficientes para que la personas con discapacidad se desenvuelvan lo mejor posible en su ambiente de trabajo.

Para este caso, se debe considerar la capacitación y sensibilización en dichos aspectos, ya que si el ecosistema laboral considera que las personas con discapacidad intelectual no han sido educados para trabajar en entornos sociales, como el trabajo, es importante considerar un curso-taller que favorezca estas percepciones, de tal forma que los participantes sean las personas con discapacidad y las personas de apoyo dentro del contexto de trabajo.

Además de lo anterior, las personas de apoyo consideran perceptivamente que las personas con discapacidad intelectual *“tienen dificultades para adaptarse a los entornos laborales”*, si esta afirmación se analiza desde lo social, se puede pensar que las relaciones que se generan dentro de los espacios de trabajo son escasas, o que los empleadores y los facilitadores laborales dan cuenta de esta situación desde su propia experiencia. Ante esto, volteamos a ver la habilidad social que tienen las personas con discapacidad intelectual pero no la que demuestran los Otros, raramente se cuestiona el desinterés, o la invisibilización que la población vulnerable vive constantemente en la sociedad, y esto no significa que las personas con discapacidad intelectual presenten dificultades para adaptarse a los entornos laborales, quizá basta con dar oportunidad de que exista una fácil adaptación a los contextos de trabajo desde el apoyo, la participación, interacción y la comunicación que las personas ejerzan entre sí.

Otra diferencia, se encuentra en el reactivo las personas con discapacidad intelectual *“requieren de una misma estructura de trabajo”* este reactivo aunque no se presenta en la tabla 3 se plantea debido a que los padres de familia y las personas con discapacidad se inclinan por que esa afirmación es falsa, sin embargo, las personas de apoyo afirman que esto es verdad, lo cual es algo positivo, pues es bien sabido que dentro de éste ámbito de trabajo las personas con discapacidad intelectual requieren de una misma estructura de trabajo que sea aplicable de manera paulatina, pues esto favorece su desempeño laboral. Esto puede indicar que lo padres de familia desconocen esta necesidad; y no

consideran adecuado que esto sea aplicable en el trabajo, por otro lado, las personas con discapacidad intelectual tampoco lo perciben como algo que sea aplicable en su trabajo, pero profesionalmente es bien sabido que debe considerarse el tipo de discapacidad y las habilidades cognitivas para que esto se lleve a cabo. En consecuencia, al analizar el uso de una misma estructura de trabajo en los contextos laborales, implica tomar en cuenta el puesto de trabajo y el tipo de discapacidad intelectual, ya que para algunos puede no ser complicado realizar una tarea, o adaptarse a los cambios, para otros el cambio en la estructura de trabajo puede significar conflicto o dificultad para desempeñar ciertas tareas.

Con esto queda claro que las tres poblaciones observan diferentes fortalezas y debilidades en torno a la discapacidad intelectual en ámbitos laborales, por lo que estas diferencias en el ecosistema hacen compleja la creación de una percepción única en torno a la aceptación de la discapacidad intelectual.

Ante ello, en este primer análisis cualitativo, se decidió realizar un análisis de factores, que de manera general permitiera observar cuál de los cinco factores (interacción personal, comunicación, participación, actitud e iniciativa) era percibido como más alto por la población participante.

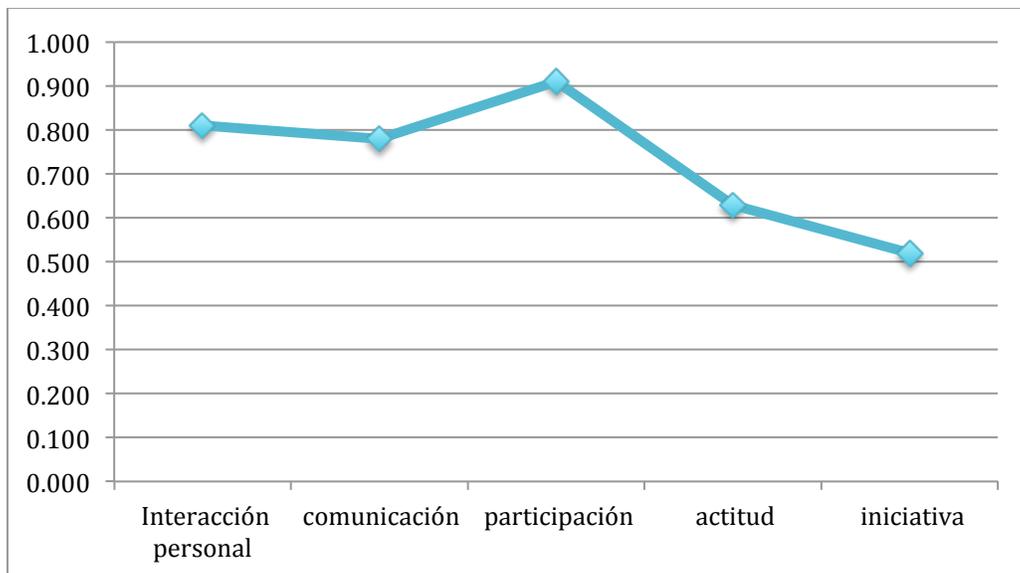
Para ello se empleó el programa *R* para llevar a cabo los cálculos cuyos pasos son los siguientes: 1) Se obtiene la matriz de datos que en este caso fue formada con la captura de los datos obtenidos de las escalas respondidas por los 162 participantes. Antes se tuvo cuidado en separar las respuestas de cada grupo. 2) Se hace una matriz de correlación dentro de *R*, para que 3) se haga una extracción de factores iniciales y 4) se hace una rotación hasta encontrar la solución final, cuya opción en este caso fue encontrar los factores no correlacionados.

Tabla 4. Para la población general se encuentran los siguientes datos:

FACTORES				
Interacción personal	Comunicación	Participación	Actitud	Iniciativa
0.810	0.780	0.910	0.630	0.532

A simple vista, en el gráfico es posible observar la muestra general, en el cual se observa que la habilidad social más alta de las personas con discapacidad intelectual es la participación y el indicador que se encuentra con baja percepción es la iniciativa con 0.532, seguido de la actitud, la cual alcanza 0.630; sin embargo, lo único que se puede suponer con estos datos, es que la participación es percibida como un factor importante de las habilidades sociales, al igual que la interacción personal; por el contrario, la iniciativa parece tener la menor importancia para los participantes de la muestra, lo cual puede parecer que existe una correlación entre la baja actitud y la iniciativa que esto genera en el contexto de trabajo; sin embargo, cuando se analizan las afirmaciones de la escala; se examina por ejemplo, que las personas con discapacidad intelectual son capaces de realizar trabajos en equipo.

Gráfico 1. Nivel de percepción de los factores



En el gráfico se puede observar que la Participación y la interacción personal son los factores mejor percibidos por la muestra, mientras que la iniciativa es la menos valorada, y como consecuencia a ello, se debe continuar motivando la participación y la interacción personal de los participantes en los entornos laborales con la pretensión de reforzar de manera positiva estos dos factores.

Por otro lado, también es necesario conocer de forma detallada los datos de los factores percibidos como los más bajos y los más altos, de modo tal que se analizan los datos por indicador y por tipo de población. Cuando se separa la muestra y se analizan los datos de forma separada se encuentran diferencias entre la percepción de cada una de las personas que son parte del ecosistema.

Tabla 5. Análisis de indicadores

	Interacción personal	Comunicación	Participación	Actitud	Iniciativa
General	0.810	0.780	0.910	0.630	0.520
Padres de familia	0.950	0.810	0.760	0.810	0.870
Personas con discapacidad	0.890	0.970	0.920	0.830	0.790
Personas de apoyo	0.760	0.560	0.690	0.780	0.400

En esta tabla se muestra los datos por el análisis por indicador cuando se separa la muestra. Como se puede observar, existen diferencias en cómo se perciben los factores que conforman las habilidades sociales por tipo de población. Las personas con discapacidad se perciben así mismos con buena habilidad social, mientras que las personas de apoyo difieren de esa percepción.

Se observa que dentro de los tres grupos de análisis, las personas con discapacidad intelectual se perciben así mismos con una alta habilidad social para cada uno de los factores analizados, seguido de los padres de familia, lo cual puede indicar que existe confianza en ellos, apoyo y motivación hacia sus hijos con discapacidad.

Así pues, las personas de apoyo revelan una baja percepción sobre la iniciativa y la comunicación de las personas con discapacidad intelectual en el trabajo, estando dicha percepción por debajo de 0.6; lo cual puede significar que ambos factores no son reconocidos por dicha población, no así con la actitud e interacción personal que puntúa por arriba de 0.75.

Continuando con el análisis, para que exista comunicación; debe existir interacción de dos o más partes, entonces aquí se debe analizar sobre lo que hace la persona con discapacidad para que desarrolle esa comunicación y qué es lo que hace el ambiente laboral para generar y favorecer dicha comunicación. En este sentido no es posible perder de vista que la participación alcanzó 0.69 puntos en las personas de apoyo, siendo esto contradictorio si ponemos atención en que dicha población es quien debiera favorecer dicho indicador y no por el contrario limitarlas.

Se debe recordar que dentro del grupo llamado personas de apoyo están considerados dos subgrupos 1) facilitadores, mediadores o supervisores laborales; los cuales son asignados por la institución o asociación civil de donde proceden las personas con discapacidad intelectual; con profesión de Pedagogos, Educación Especial y Psicólogos Educativos, su tarea es brindar apoyo a la persona con discapacidad intelectual para favorecer la inclusión laboral, y 2) los empleadores; en cuya categoría se consideran: compañeros de trabajo, supervisores de área y jefes de trabajo.

Es importante mencionar que las personas de apoyo son aquellos que facilitan las relaciones y la inclusión laboral entre la persona con discapacidad intelectual y su entorno laboral; son aquellas personas, que como su nombre lo indica facilitan por medio de apoyos específicos las tareas que son complicadas, y son las que de algún modo se responsabilizan de los quehaceres y conductas de la persona con discapacidad intelectual; por lo tanto, hablando de facilitadores laborales ¿no debieran tener ellos una mejor percepción de las

habilidades sociales de las personas a las que apoyan, para favorecer y mejorar la comunicación de las personas con discapacidad intelectual en los ambientes de trabajo?, si bien, la tarea es enfocarse en las fortalezas y no en las debilidades, el papel es favorecer el quehacer laboral en el trabajo en lugar de limitarlo; y esto a su vez conlleva a que los empleadores y demás personal que interactúa con la persona con discapacidad intelectual se interese y vea con otros ojos a la discapacidad intelectual; lo cuales se pueden desempeñar muy bien dentro de la sociedad.

Entre los resultados se observa que la percepción sobre las personas con discapacidad intelectual es más positiva cuando se trata de un familiar, también, la percepción que tienen las personas con discapacidad intelectual sobre sí mismos es más positiva; por el contrario, las personas de apoyo manifiestan una percepción más negativa sobre las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual.

Respecto a que las personas de apoyo presentan una percepción más baja sobre las habilidades sociales, esto puede suponer diversas razones, mientras que una baja percepción de las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual dentro del entorno laboral puede ser debido a un aprendizaje socio-cultural arraigado por malas concepciones o ideologías; por otro lado, puede ser que los empleadores no tienen tiempo suficiente para relacionarse con las personas con discapacidad; o por el contrario, la falta de conocimiento hacia lo que es la discapacidad intelectual contribuye a bajas percepciones en cuando a habilidad social se refiere y esto se vincula a las bajas o escasas relaciones que se generan dentro de los entornos laborales.

Lo anterior puede dar significado a que se toma en cuenta la generalidad de un concepto, para darle significado a una persona, y no se considera el estudio de las individualidades de las personas con discapacidad intelectual

para saber de qué forma sus habilidades y aptitudes lo pueden favorecer dentro de la sociedad.

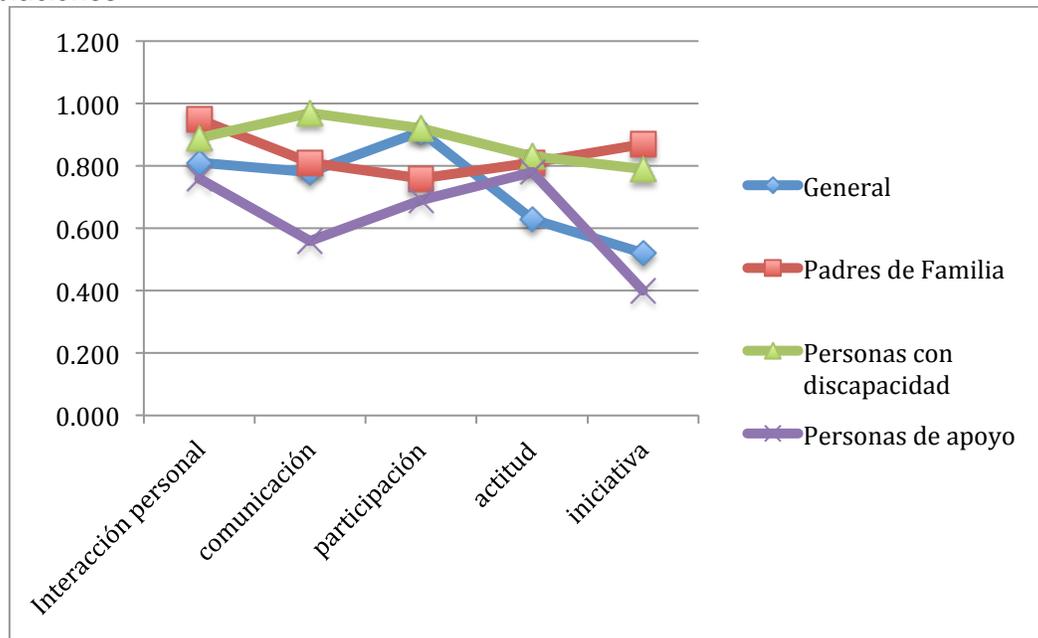
Por otro lado, los datos demuestran que las personas de apoyo perciben la iniciativa por debajo de 0.5 dentro de las acciones o actividades que realizan las personas con discapacidad intelectual para mejorar su trabajo; sin embargo, el mismo grupo de personas perciben al factor participación como alta, esto supone que la participación no es correlativa con la iniciativa; es decir, no corrobora el hecho de que a mayor participación mayor iniciativa. Aunque la persona con discapacidad intelectual manifieste elevada participación dentro de sus contextos de trabajo; el ambiente donde se desenvuelve puede limitarle a realizar ciertas acciones, a pesar de las buenas intenciones, ideas útiles, interés en su trabajo, o incluso tener buena actitud para realizar sus tareas laborales; el ambiente moldea las conductas, ya sean estas positivas o negativas.

Es aquí donde se demuestra que existe participación en el trabajo, sin embargo en la iniciativa salen bajos, esto puede significar que la persona con discapacidad intelectual se va moldeando a lo que los otros le demandan o exigen, influyendo en la motivación y actitud de las personas con discapacidad intelectual sobre su ambiente.

Será necesario que dentro de las empresas incluyentes se considere con mayor ímpetu aquello que las personas con discapacidad intelectual pueden hacer en lugar de enfocarse en lo que no pueden hacer, ya que socialmente se antepone la etiqueta de retraso mental, deficiente entre otros conceptos mal empleados, antes de conocer las habilidades y aptitudes de las personas con discapacidad intelectual como individualidad. La percepción, connotación e ideologías respecto a la discapacidad se arraiga con tal fuerza que la conducción se genera con reserva, miedo o cautela al interactuar con un chico con discapacidad intelectual.

De ahí la importancia de fomentar ideologías positivas sobre la discapacidad intelectual y disminuir los miedos que limitan y segregan a dicha población, quitándoles la oportunidad de experimentar lo que podría ser la mayor experiencia social y laboral que favorezca su independencia.

Gráfico 2. Comparación del nivel de importancia de los factores entre las tres poblaciones



En este gráfico se puede observar que las tres poblaciones difieren en la percepción de los factores que conforman las habilidades sociales sobre las personas con discapacidad intelectual.

A partir de los datos obtenidos, parece importante no solo suponer que existe una necesidad de desarrollar habilidades sociales en las personas con discapacidad intelectual sino también es necesario desarrollar las habilidades sociales en las personas de apoyo dentro de los contextos laborales en aquellos factores que se encuentran con baja percepción y en aquellos factores que aunque salieron altos, no son perfectos, pues el desarrollo de las habilidades sociales requieren de entrenamiento y apoyo dentro del ambiente laboral.

Como empresas incluyentes deben asumir el papel y la responsabilidad en lo que implica la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, tomando en cuenta para ellos las habilidades sociales, pues no solo es incrustar o integrar a la persona con discapacidad al empleo, sino poner sobre la mesa qué es lo que implica la inclusión desde lo social, pues si siempre se le delega la responsabilidad a los facilitadores, monitores o supervisores laborales no se está desarrollando una cultura de relaciones sociales dentro del trabajo, mucho menos de inclusión.

Ante ello, no hay duda que es importante crear programas que desarrollen las habilidades sociales y en consecuencia mejoren la percepción que se tiene de ellas en el ecosistema laboral de las personas con discapacidad intelectual, para empatar la percepción de hasta donde es posible la adaptación en los entornos laborales. De ahí la importancia de la segunda estrategia de este trabajo, la cual implica el diseño de un curso-taller que fomente el desarrollo de cada uno de los factores considerados como importantes para favorecer la inclusión laboral.

Diseño y revisión de un curso-taller para desarrollar las habilidades sociales en el ecosistema laboral de personas con discapacidad intelectual para favorecer la inclusión laboral.

En la presente estrategia se busca desarrollar una propuesta de curso-taller aplicable en espacios laborales; en los cuales se encuentren trabajando personas con discapacidad intelectual y dar sentido a la estrategia (a), pues con el conocimiento adquirido en esta, es posible reconocer la importancia de las habilidades sociales en los entornos de trabajo; por lo que es necesario diseñar una propuesta que sea empleada en los ambientes laborales con sesiones que desarrollen aquellos indicadores encontrados como débiles dentro del diagnóstico de investigación.

En la propuesta del curso-taller, se pretende analizar en los participantes la necesidad de desarrollar las habilidades sociales dentro de los entornos de trabajo. Para analizar el nivel de habilidades sociales que existen al inicio en la población objeto de estudio y la habilidad que pueden alcanzar dentro de los espacios laborales, se diseñó un taller en relación a los resultados del estudio diagnóstico, considerando en ella los 5 indicadores de análisis: interacción personal, comunicación, participación, actitud e iniciativa.

Con todo ello, se diseña y se presenta una propuesta de diseño de curso-taller a expertos en intervenciones educativas, empresariales y sociales para su revisión; los criterios que se consideraron fueron los siguientes:

1. No haber participado en el análisis del primer instrumento,
2. Tener experiencia en el diseño, aplicación o análisis de instrumentos de medición ya sea en el ámbito educativo, psicosocial, empresarial o clínico.
3. Tener, o haber tenido experiencia laboral, o educativa con personas con discapacidad intelectual.
4. Que la participación fuera voluntaria.

Bajo estos criterios se contó con la participación de 61 personas entre 22 y 51 años de edad, 43 de ellas cuentan con experiencia en el diseño de instrumentos, 58 de ellas con experiencia en la aplicación de instrumentos y 58 en el análisis de instrumentos de medición, 56 de ellas tenían experiencia en el ámbito educativo, 7 en el psicosocial, 5 en el ámbito empresarial y 13 en el clínico.

Cabe mencionar que dichos criterios pueden estar traslapados, esto quiere decir que una misma persona puede tener experiencia tanto en el ámbito educativo como clínico y empresarial, o bien que tiene experiencia en el diseño y aplicación de instrumentos.

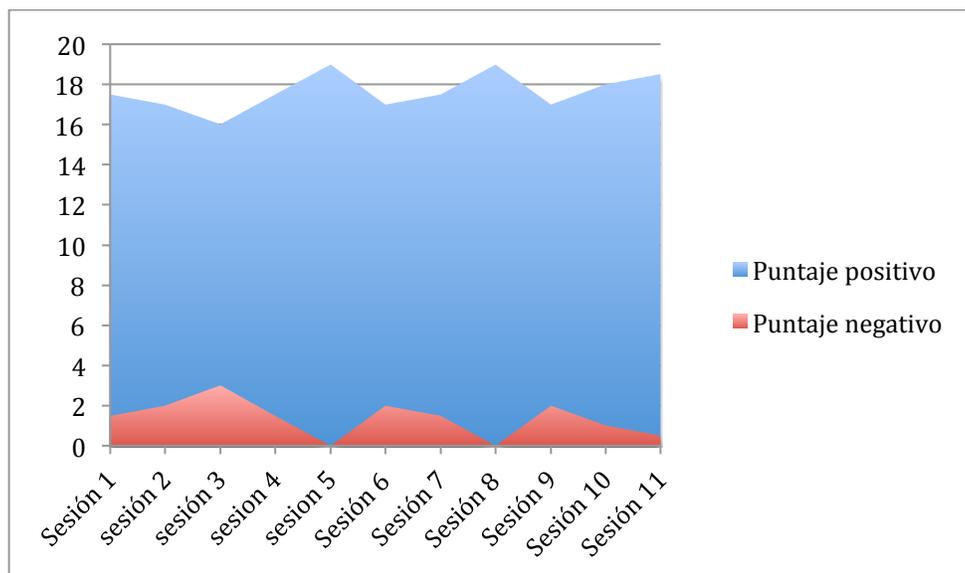
Respecto a la revisión por profesionales de la propuesta del curso-taller, todos coinciden en que es una propuesta necesaria e innovadora. El promedio

general de las sesiones es de 17.63 sobre 19 puntos posibles. La sesión con el puntaje más bajo es la número 3, con 3 puntos negativos, dicha sesión se refiere a la interacción personal, la dinámica es elaborar una torre de papel, con la meta de que las personas colaboren de manera coordinada dentro de un equipo de trabajo.

Mientras que las sesiones del curso se mencionan de manera general en la Tabla 1, cabe destacar que las sesiones 5 y 8 son aquellas que mostraron un puntaje más alto (19 puntos); donde la número 5 busca desarrollar el proceso de comunicación bajo la idea de transmitir un mensaje, y la 8 refuerza la habilidad de la iniciativa entre los participantes quienes deben elaborar un objeto con material reciclado.

El resto de las sesiones se encuentran entre 17 y 18 puntos de 19 posibles, con lo que se puede reconocer la importancia de la revisión del curso-taller por profesionales para reconocer errores de diseño, o de instrumentación en el desarrollo de intervenciones, talleres o cursos.

Gráfico 3. Análisis de los puntajes obtenidos en la revisión de cada sesión.



Es importante mencionar que con la revisión del programa del curso-taller que se presenta de manera general en la Tabla 1 y la cual se desarrolla a detalle

en el Anexo 4, se cuenta con una propuesta que puede ser aplicable en los entornos laborales donde trabajen personas con discapacidad intelectual, contando con una revisión adecuada de la propuesta que se presenta, las sesiones que se proponen cuentan con un puntaje aceptable, esto quiere decir que se puede contar con un apoyo de propuesta en el desarrollo de habilidades sociales aceptable para ser empleada en empresas privadas, públicas e independientes, siempre y cuando exista la interacción entre personas con discapacidad intelectual y personas de apoyo.

En el gráfico es posible observar la evaluación de cada sesión y si los puntajes fueron en promedio positivos o negativos para cada una de ellas. Del mismo modo se presenta la relación entre sesiones que busca ser un continuo respecto al tema del curso-taller. Con los datos obtenidos, se tiene una mayor confianza en el uso de la propuesta, misma que puede ser aplicada en otras investigaciones.

Con todo esto, se tiene la confianza de contar tanto con instrumentos confiables para futuras investigaciones, así como con una propuesta de curso-taller fiable.

Es pertinente volver a mencionar que los instrumentos diseñados para la estrategia (b) serán empleados como recursos; los cuales permitirán conocer la eficacia del programa una vez aplicado el curso-taller, así como también podremos saber si las habilidades sociales han sido favorecidas dentro de los espacios de trabajo.

Discusión

Con la finalidad de saber y conocer si las habilidades sociales son percibidas como importantes para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, de inicio fue necesario elaborar un instrumento que permitiera evaluar dicha percepción de un grupo de personas, las cuales participan dentro de un contexto llamado ecosistema, cuya conceptualización es empleada para designar la participación y colaboración de un grupo de personas en la formación, apoyo y desarrollo de una persona con discapacidad intelectual para la inclusión al trabajo. El instrumento diseñado para este fin se le denominó EPHSEL, el cual se aplicó a dicho ecosistema conformado por: padres de familia, personas con discapacidad intelectual y personas de apoyo, con la intención de obtener un diagnóstico que permitiera conocer si las habilidades sociales son percibidas como importantes para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.

Si bien, con dichas acciones, los datos encontrados en la investigación aportan información valiosa, pues en México no existían hasta entonces datos que sustentaran si dichas habilidades sociales eran importantes o no para favorecer o limitar la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, el diagnóstico confirmó la necesidad de realizar una propuesta de intervención psicosocial dentro de los espacios laborales.

Los datos encontrados en el diagnóstico arrojaron que existe una necesidad de intervenir en el espacio laboral donde existe una relación entre las personas con discapacidad intelectual y las personas de apoyo (empleadores y facilitadores laborales), pues éste último fue el grupo en el cual se encontró una percepción más baja hacia las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual. Esto indica que el problema es de orden social y no de orden particular.

Ante esto, parece que los programas que se ofrecen en la actualidad, se centran totalmente en las capacidades de las empresas; es decir, en cuestiones administrativas más que en aspectos de capacitación o sensibilización ante necesidades psicosociales que pudieran favorecer o limitar la inclusión de personas con discapacidad intelectual al trabajo. Las fases principales de desarrollo de un programa de empleo con apoyo que incluyen dentro de sí diversas acciones, pueden resumirse los siguientes puntos:

- Preparación para la incorporación al mercado laboral: elaboración del perfil profesiográfico del candidato e información y orientación laboral en relación a la búsqueda de trabajo.
- Búsqueda de trabajo activa y personalizada, asegurando un puesto adecuado a cada persona mediante la difusión del programa, la prospección del mercado laboral, el asesoramiento y estimulación a la empresa y el análisis de compatibilidad entre candidato y puesto de trabajo.
- Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo de la persona con discapacidad.
- Seguimiento del trabajo, con evaluación preventiva de las necesidades del trabajador con discapacidad y de la entidad empleadora, así como detección precoz de situaciones conflictivas y aplicación de medidas correctivas (Egido Galvez, 2009).

Con base en lo planteado inicialmente contrastado con lo que Egido Gálvez plantea, se observa que en la actualidad se sigue prestando más atención en las capacidades de las personas con discapacidad intelectual como única forma de inclusión, y no en las interacciones sociales, la comunicación, la participación, actitud o iniciativa que dicha población demuestra en los espacios de trabajo, además de no considerar la relación que se tiene con los Otros al interior de las empresas.

Ante esta cuestión sobre las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual, tampoco se capacita o se sensibiliza a los empleadores y personas de apoyo ante dicho problema, entonces se puede comprender que se asume un modelo sistémico en el cual, el nivel más próximo al individuo o del microsistema sería el nivel individual, mientras que el polo opuesto representa el macro sistema, en el cual se ubicarían las características del entorno socio laboral (Flores, Jenaro, Tomça López Lucas, Beltrán, 2014). Es decir, al existir un problema psicosocial se piensa que lo mejor es trabajar sobre individualidades, sin evaluar el contexto general para saber qué es aquello que causa el problema; por el contrario, se siguen enfocando los problemas en lo particular y no en lo colectivo.

Parte de las diferencias que presentan las personas con discapacidad intelectual en el trabajo a nivel cognitivo, y las cuales han sido identificadas por otros estudios, han permitido saber que:

- Las personas con discapacidad intelectual aprenden más lentamente pero, una vez aprendida la tarea la realizan con calidad y productividad.
- Pueden presentar problemas para comprender y expresar información a través de la palabra hablada o escrita, sobre todo en el lenguaje abstracto. Requieren de indicaciones con lenguaje claro y conciso. Es imprescindible darles a conocer con precisión las normas laborales.
- Con frecuencia afirman que comprenden las instrucciones, aunque no las comprendan del todo, por lo cual es necesario cerciorarse.
- En cuanto a la comprensión de situaciones sociales sutiles, es necesario explicarles las normas implícitas y especificar los momentos y la forma como se espera que se comporten.
- Requieren de apoyo para expresar y defender sus puntos de vista.
- Pueden ser fácilmente manejables, por lo que pueden imitar a otros o involucrarse en actividades por invitación de otros (STPS, 2002).

Es importante considerar a partir de lo que plantea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2002) que las personas con discapacidad intelectual de tipo leve o moderado, tienen las habilidades cognitivas suficientes y necesarias para desempeñar un trabajo que sea adecuado a su perfil; no obstante, sumado a ello, se debe comenzar a contemplar la baja percepción que tienen las personas de apoyo hacia las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual, y la forma en como este aspecto influye en la falta de comunicación y de relaciones sociales que se llevan a cabo con la población, influyendo en su adaptación e inclusión al trabajo.

Sin embargo, si se considera que las habilidades sociales son las conductas necesarias para interactuar y relacionarse con los demás de forma efectiva y mutuamente satisfactoria, aunque pareciera que todos sabemos lo que son las habilidades sociales de forma intuitiva (Trower, citado en Pérez 2000) y damos por hecho que todos poseen una habilidad social, lo cierto es que muchas personas carecen de ella y de esto depende la conducta que puedan manifestar en determinado contexto y constituyen una de las áreas prioritarias en el desarrollo social de cualquier persona, su aprendizaje está condicionado por las experiencias vividas, el entorno y los modelos que las rodean.

Esto es que aunque las personas damos por hecho el significado y connotación de lo que son las habilidades sociales, no las llevamos acabo; ya sea por la falta de interés en relacionarnos con alguien, porque no existe empatía con el otro o porque los modelos sociales impactan sobre nuestras actitudes, por lo que en cualquier caso, el poner en práctica las habilidades sociales en los contextos de trabajo influye para que existan suficientes o escasas relaciones sociales.

Es por ello que vale la pena recordar lo que la Organización Internacional del Trabajo dijo con tanta claridad en 1984, al afirmar que al existir una mala

interacción en las condiciones de trabajo puede generar comportamientos negativos en las personas. Si por el contrario, existe una buena relación entre las capacidades del individuo y los factores representativos del trabajo, pueden causar una situación positiva en la salud de cualquier individuo; incluso en su adaptación e inclusión al ambiente.

Sin duda, al hablar de habilidades sociales, se deben considerar las interacciones sociales que se llevan a cabo en el día a día, y que sin duda implica tomar en cuenta la adquisición y desarrollo de ciertas habilidades. En este sentido, Pérez (2000) explica que las habilidades sociales facilitan el establecimiento de relaciones con los demás, así estas relaciones pueden ser eventos reforzantes para la mayoría de las personas; ya que al interactuar con las personas dentro de nuestro ambiente pone en juego la habilidad adquirida o la ausencia de la misma. Y en este sentido, se pone en discusión ya no solo señalar si la persona tiene o no la habilidad social sino se analiza si los Otros tienen la capacidad de relacionarse con una persona que es diferente, y que sin duda tiene capacidades cognitivas y habilidades sociales.

Por lo tanto, fue necesario considerar dentro de la investigación una propuesta de intervención psicosocial diseñada a partir de los datos arrojados en el diagnóstico, al demostrar que la percepción de las personas de apoyo hacia las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual es la percibida como la más baja que las del resto de la población; por lo que, esto indica que la intervención es necesaria en los contextos laborales, siendo una problemática de impacto social. Es oportuno plantear una propuesta que trabaje las habilidades sociales en los contextos de trabajo, no solo para las personas con discapacidad intelectual sino que al mismo tiempo se trabajen las habilidades sociales con las personas de apoyo, y que permita de una manera conjunta el favorecimiento de las relaciones sociales en los espacios de trabajo.

Por otra parte, hablando de espacios de trabajo, cuando una persona con discapacidad entra al mundo laboral, se enfrenta con un espacio distinto al que suele visitar para desempeñar actividades de entrenamiento, el espacio laboral será ahora el medio donde habrá de relacionarse con otras personas y donde demostrará sus habilidades sociales como de trabajo, es ahí donde enfrentará la realidad y pondrá en práctica sus habilidades y aptitudes; sin embargo, el apoyo que reciba de la sociedad con la que se relaciona en su comunidad laboral será relevante para la adquisición de habilidades sociales o en su defecto reforzarlas, favoreciendo o limitando su adaptación e inclusión al mundo laboral. Es por ello que Ovejero (1990), plantea que la falta de apoyo social constante, es una de las principales causas en la deficiencia de habilidades sociales en los individuos con discapacidad intelectual.

Cabe destacar sin embargo, que las habilidades sociales se enseñan de una manera vicaria, esto significa que los individuos aprenden observando y haciendo, por lo que han de practicar repetidamente interacciones sociales apropiadas paso a paso, pues el proceso de repetición ayuda a solidificar las habilidades sociales. (Verdugo, Navas, Arias y Gómez, 2010) plantean la importancia y necesidad de desarrollar estas habilidades sociales como parte de la conducta adaptativa a través de la intervención. Entrenar o intervenir en los espacios de trabajo pretende desarrollar una competencia social en las personas con discapacidad intelectual y sobre todo en aquellos empleadores con los que se relacionan, ya que no serviría de mucho entrenar o intervenir con una persona si ella está ajena al contexto donde se desenvuelve.

Conclusiones

Como se planteó al inicio de este trabajo, las habilidades sociales son las conductas que necesitamos para interactuar con los demás de forma efectiva y satisfactoria. Al respecto Trower (citado en Pérez 2000) menciona que a veces se les obvia, pues aunque pareciera que todos sabemos lo que son las habilidades sociales de forma intuitiva y damos por hecho que todos poseen una habilidad social, lo cierto es que muchas personas carecen de ellas, y de esto depende la conducta que puedan manifestar en determinado contexto, por lo que constituyen una de las áreas prioritarias en el desarrollo social de cualquier persona. Por ende, su aprendizaje está condicionado por las experiencias vividas, el entorno y los modelos que rodean a las personas y como parte de la socialización de los individuos, tienen un papel importante en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.

Así pues, esta investigación confirma el supuesto que construí desde mi experiencia profesional como facilitadora laboral, en el que se observa que las personas de apoyo dentro de los entornos laborales repiten un patrón de conducta negativo hacia las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual, partiendo del supuesto de que dicha población, carece de las habilidades sociales necesarias para integrarse a un entorno de trabajo, lo cual no es favorable para facilitar las interacciones sociales dentro de los ambiente laborales, pues limitan su participación social y productiva.

Así lo confirman los datos obtenidos sobre la percepción de las habilidades sociales dentro del ecosistema laboral, los cuales demuestran la importancia que debe ponerse tanto en el desarrollo de las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual como de la valoración de dichas habilidades sociales, percibidas por las personas de apoyo; tanto de supervisores, jefes y compañeros de trabajo, como de los facilitadores laborales, pues son ellos quienes tienen la idea de que las personas con

discapacidad intelectual no tienen elementos suficientes para socializar correctamente en el entorno de trabajo.

Así, en este sentido, se puede decir que el problema no sólo radica en la falta de habilidades sociales de la población con discapacidad intelectual, sino se involucra el ambiente y la percepción que se tiene de la población, limitándolos a las formas de socialización que suponen son aptas para ellos sin darles la oportunidad de demostrar lo que son capaces de hacer.

Ante ello, la pregunta de investigación que se planteó para este trabajo fue: ¿Cuáles son las diferencias en la percepción de las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual dentro del ecosistema laboral? La cual, se puede responder diciendo que se confirma que existen diferencias perceptuales sobre las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual, cuyas diferencias perceptivas demuestran que mientras que las personas con discapacidad intelectual y los padres de familia perciben adecuadas habilidades sociales en ellos, las personas de apoyo consideran que las personas con discapacidad intelectual requieren de mayor habilidad social para adaptarse a un trabajo, considerando que las personas con discapacidad intelectual prefieren trabajar solos, así mismo creen que les hace falta preparación para realizar mejor su trabajo, o que no son seres sociables, por lo tanto prefieren relacionarse con sus iguales.

En este sentido, la investigación, aportó información que puede comenzar a plantearse en los ámbitos laborales que integran a personas con discapacidad intelectual en espacios de trabajo, pues este documento no solo ha querido exponer lo que implica la discapacidad intelectual, o sobre el cómo es considerada la inclusión laboral desde las organizaciones o entornos de trabajo, sino exponer aspectos de naturaleza social, que influyen en nuestras acciones hacia la población vulnerable, afectando sus derechos en las oportunidades que tienen para la vida.

Si se considera la perspectiva socio-cultural como enfoque a esta investigación, podemos decir que para que se genere una verdadera inclusión dentro de los entornos laborales, es necesario que los grupos que participan en ella, consideren como puntos clave las habilidades sociales, tanto para sí mismos como para los demás, tomando en cuenta que todos somos parte de un sistema que necesita de la relación con las personas, ya que estas interacciones son las que permiten desarrollarnos en el ambiente.

Para sustentar esa idea, se realizó un análisis sobre la percepción de las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual dentro del ecosistema laboral, con la intención de conocer si se perciben o no como importantes las habilidades sociales de dicha población, por lo que fue necesario trabajar el instrumento en un ecosistema laboral, el cual proporcionó datos que permitieran reconocer en primer lugar si dichas habilidades sociales son importantes o no en los espacios de trabajo.

Al respecto, los datos arrojados, mostraron la necesidad de trabajar las habilidades sociales dentro de los entornos laborales para favorecer y hacer consiente la percepción que se tiene de ellas. Por lo que se plantea trabajar la interacción personal, la comunicación, participación, actitud e iniciativa como habilidades sociales a desarrollar en las personas con discapacidad intelectual, para con ello favorecer el reconocimiento y percepción que tienen las personas de apoyo de las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual.

Todo ello parte del supuesto de que la predisposición negativa sobre las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual, puede minimizar los esfuerzos por incluir a las personas con discapacidad. Por ello se propone que aquellos que participan en la inclusión dentro de los contextos de trabajo, observen a los individuos que serán contratados, no solo desde lo que

saben y pueden hacer, sino también considerando su capacidad de socialización y las estrategias que emplean para relacionarse con el resto de las personas, al mismo tiempo comprender el contexto en el cual serán contratados y analizar las expectativas que se tiene de las personas con discapacidad intelectual.

Esto por que se encontró que en el ecosistema laboral, las personas de apoyo dentro de las empresas, no suelen reconocer las habilidades sociales dentro de los contextos laborales como importantes, tal vez porque no son conscientes de ellas, pues dan por sentado que cada persona debe adaptarse a su entorno, o simplemente no se han percatado que la presencia o ausencia de las mismas generan un impacto positivo o negativo en las personas con discapacidad intelectual en el trabajo.

Es por todo lo anterior que, se enfatiza la importancia de realizar intervención psicosocial en los espacios laborales con un curso-taller que trabaje dichas habilidades sociales, tanto para las personas con discapacidad intelectual, como para las personas de apoyo, con la intención de favorecer la percepción y reconocimiento de estas habilidades sociales, pero sobre todo para facilitar y favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual dentro de sus entornos de trabajo.

La propuesta del curso-taller se diseñó con base en los resultados de la investigación, con la intención de desarrollar habilidades sociales en la población participante, así como favorecer la percepción que tienen las personas de apoyo sobre las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual. Por lo que aquellas personas que consulten dicho curso-taller podrán encontrar un medio que puedan utilizar para investigaciones particulares y futuras.

Al respecto se hace hincapié que el curso-taller esta planeado para que las habilidades sociales sean trabajadas no solo en las personas con discapacidad intelectual, sino también por las personas de apoyo, buscando favorecer las percepciones de las habilidades sociales a través de la sensibilización, con experiencias vivenciales, para con ello lograr, relaciones laborales más sanas y exitosas.

Esta tesis busca influir en el sector laboral donde trabajan personas con discapacidad intelectual, pues generalmente se tiene una idea equivocada de esta población, como pensar que no están capacitados para trabajar, que no son sociables, que duran poco tiempo en un trabajo, y que carecen de habilidades y aptitudes para desarrollarse en un empleo, o que se les dificulta adaptarse a sus contextos de trabajo.

Si se plantea la influencia que tiene este tema en lo social, es inevitable no cuestionarse la inclusión educativa respecto a los niños con discapacidad intelectual, pues es donde una persona comienza su aprendizaje y su interacción con lo social, y son estos dos sectores, el educativo y el social, los que nos preparan para la vida, si adquirimos una falsa percepción sobre aquello que es diferente, en lo cognitivo, en lo físico, social y/o laboral, estas percepciones que se adquieran en la infancia irán mermando nuestra conducta, reproduciéndolas, causando un detrimento en las oportunidades para ser incluidos, tanto en el sistema educativo como en sus oportunidades laborales a futuro. Si dicha percepción o valoración les afecta, entonces lesiona no solo el derecho legítimo al trabajo, sino también contraviene el principio de la inclusión.

Referencias

- AAMR, A. A. (1997). *Retraso mental. Definición, clasificación y sistemas de apoyo*. Madrid: Alianza.
- Academia Americana de psiquiatría de la Adolescencia y la Adulthood (2013) Children with an intellectual disability. Disponible en: http://www.aacap.org/AACAP/Families_and_Youth/Facts_for_Families/Facts_for_families_Pages/Children_with_an_Intellectual_Disability_23.aspx. Revisado Marzo 2, 2015.
- Allen Leigh, B., Katz Guss, G., Lazcano Ponce, EC. (2010) *Estudios sobre discriminación y discapacidad mental e intelectual*. Colección estudios 2009. CONAPRED. México.
- Alonso, M. Á. (2003). *Análisis de la definición de la discapacidad intelectual de la Asociación Americana sobre Retraso Mental 2002*. Salamanca. Siglo Cero
- Alonso, M. Á. (2009). *Calidad de Vida, I+D+i y políticas sociales*. Siglo Cero, 40 (229), 5-21.
- Asamblea General de las Naciones Unidas (2013) Reunión de Alto Nivel de la Asamblea General sobre discapacidad y desarrollo, 23 de septiembre de 2013. Disponible en: <http://www.un.org/es/ga/68/meetings/disability/>
- Asociación Americana de Psiquiatría (2004) *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-IV)* Versión en Español- Masson. SA. España.
- Betancourt, M., Pavajeau, D. (2007). *Inteligencia emocional y educativa. Una necesidad humana, curricular y práctica*. Argentina: Magisterio del Rio de la Plata.
- Briones, G. (1996). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Programa de Especialización en Teoría, Métodos y Técnicas de Investigación Social. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, Bogotá, Colombia.

CAPYS (2014). *Centro de Adiestramiento Personal y Social A.C.* (I. R. López, Editor) Disponible en red Retrieved from <http://www.capys.org.mx/capys/proyeccion.htm> revisado en noviembre 2014

CAPYS. (1994). *Manual de procedimientos*. Centro de Adiestramiento Personal y Social A.C. sin editorial.

Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades CONADIS, (2013). *Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Ministerio de Relaciones Laborales: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios; Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS). Ecuador.

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y Protocolo Facultativo, (2008). México: DIF.

Cúpich, Z. J. (2009). Lo histórico-social como constituyente de la Discapacidad. Prejuicio y perjuicio. Patricia Brogna (compiladora), *Visiones y revisiones de la discapacidad* (pp. 212-231). México: Fondo de Cultura Económica.

Courtis, C. (2004). Discriminación. *Nexos*, XXVI (322) 31- 35.

Dirección General de Equidad y Género, E. I. (2002). Disponible en Retrieved from <http://www.nl.gob.mx/pics/pages/capacidadesdiferentes.base/manualempresas.pdf> revisado en septiembre 2014

Diario Oficial de la Federación, Secretaría de Gobierno, (2014) Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018. Disponible en <http://www.dof.gob.mx/notadetalle.php?codigo=5343100yfecha=30/04/2014>. Revisado Marzo 1 2015.

Diario Oficial de la Federación, Secretaría de Gobierno, (2015) Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Disponible en: https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_general_inclusion_personas_discapacidad.pdf

Egido Galvez, I. (2009) La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante programas de empleo con apoyo. Un reto

para la orientación. *Revista Española de Orientación y Pedagogía*. 20(2) 135-146.

Fernández, N. V. (2007). *La Inclusión Progresiva de las Personas con Discapacidad Intelectual en el Mundo Laboral (1902-2006)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Fernández, P., Pértegas Díaz, S. (2002). *Investigación cuantitativa y cualitativa*, Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística. Complejo Hospitalario-Universidad Juan Canalejo. Coruña. España.

Florian, L. (2013) La educación especial en la era de la inclusión: ¿el fin de la educación especial o un nuevo comienzo?. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*. 7(2) 27-36

Flores, N., Jenaro, C., Tomca R., López Lucas, J., Beltrán, M. (2014) Actitudes barreras y oportunidades para el empleo de personas con discapacidad Intelectual. *Revista de Psicología* 1(4) 613-619.

González, E. G. (2010). *Pedagogía constructivista y competencias: lo que los maestros necesitan saber*. México: Trillas.

Gutiérrez Bermejo y Prieto García (2002). ¿Qué son las habilidades sociales? Manual de trabajo en centros de atención a personas con discapacidad en la Junta de Castilla y León. Disponible en <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO6364/2habilidades.pdf>

Gracida, J., Echauri, L. (2011). Discapacidad Intelectual. Guía didáctica para la inclusión en educación inicial y básica. Consejo Nacional de Fomento Educativo (Conafe) Disponible en Retrieved 2014, from <http://www.conafe.gob.mx/educacioninicial/pdf/materialesdeapoyo/discapacidadintelectual.pdf> Fecha de revisión en octubre 2014

García, SM. (2009) Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Colombia: Cuadernos de administración* (42) 43-61.

Hernández Castilla, R., Cerrillo, R., y Izuzquiza, D. (2007). La inclusión de Discapacitados Intelectuales en el Mundo Laboral: Análisis cualitativo. Estudio

de un caso. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, volumen (3), número 2, (30-31). Obtenido en: www.rinace.net/rlei/numeros/vol3-num2/art2.pdf Revisado en noviembre 2014.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill Educación. México.

Hueso, A., Cascant, J. (2012). *Metodologías y Técnicas Cuantitativas de Investigación: Cuadernos Docentes en Procesos de Desarrollo Número 1*. Univesitat Politècnica de València. España.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2013) Las personas con discapacidad en México, una visión al 2010. INEGI. México

Jenaro, C., Flores, N., Caballo, C., Arias, B., y Peña, J. d. (2007). Demandas y riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad intelectual. *Comunicación e Discapacidades* (p. 231-238). Disponible en: dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2393271.pdf Fecha de revisión noviembre 2014

Job Accommodation Network, (2015) Accommodation and compliance series: employees with intellectual or cognitive disabilities. Disponible en: <http://askjan.org/media/intcog.html>. Revisado Marzo 1, 2015.

Kearney, DS., Healy, O. (2011) Investigating the relationship between challenging behavior, co-morbid psychopathology and social skills in adults with moderate to severe intellectual disabilities in Ireland. *Research in Developmental Disabilities*. 32(5) 1556-1563.

Loon, J. V. (2009). Un sistema de apoyos centrado en la persona. Mejoras en la calidad de vida a través de los apoyos. *Siglo Cero*, 40 (229) 40-53.

López-Roldán, P., Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Dipòsit Digital de Documents. Universitat Autònoma de Barcelona. España.

Lucas Mangas, S., Arias Martínez, B., Ovejero Bernal, A., Cruz Souza, F., Retortillo Osuna, A., Rodríguez Martín, H. (2005). Orientación Profesional e Inserción

Sociolaboral de Personas con Discapacidad Intelectual. Disponible en: www.ruct.uva.es/pdf/Revista%206/6203.pdf

Márquez-Caraveo, ME., Zanabria-Salcedo, M., Pérez-Barrón, V., Aguirre-García, E., Arciniega-Buenrostro, L., Galván- García, CS. (2011) Epidemiología y manejo integral de la discapacidad intelectual. *Salud Mental*, 34. 443-449.

Martínez, M. (2006). La Investigación cualitativa (síntesis conceptual). *Revista Investigación en Psicología*, 9(1) 123-146.

Millán Calenti, J. C. (2002) *Inclusión socio-laboral y envejecimiento en las personas con discapacidad intelectual*. Instituto Gallego de Iniciativas Sociales y Sanitarias. Coruña. España.

Monjas, I. (2014). *Relaciones interpersonales positivas*. CFIE Valladolid. Departamento de Psicología.

Murillo Torrecilla, FJ. (2003) Cuestionarios y escalas de actitudes. Universidad Autónoma de Madrid. Facultad de Formación de profesorado y Educación. España.

Návar, R. S. (2009). Política social y Discapacidad en México. In P. B. (compiladora), *Visiones y revisiones de la discapacidad* (pp. 446-462). México: Fondo de Cultura Económica.

Organización Internacional del Trabajo, (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: Alfaomega.

Organización Mundial de la Salud, Banco Mundial (2011) Informe Mundial sobre la Discapacidad. Malta, OMS.

Organización Mundial de la Salud (1997) Los rostros de la discapacidad. Informe de trabajo, Buenos Aires, Argentina

OECD (2008) Thematic review on sickness, disability and work: Issues paper and progress report. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development.

- Ovejero, A. (1990) Las Habilidades sociales y su entrenamiento: un enfoque necesariamente psicosocial. *Psicothema* 2(2) 93-112.
- Palacios, A. (2008) *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad*. Colecciones Cermi es, ediciones Cinca. Madrid, España.
- Pérez, I. (2000) Habilidades sociales: educar hacia la autorregulación, Universidad de Barcelona, Editorial ICE Horsori.
- Pérez, V., Alcover, C.M. (2011) Apoyo social, satisfacción laboral y abandon en trabajadores con discapacidad. *Boletín de Psicología*, 102. 23-41
- Pole, K. (2009) Diseño de metodologías mixtas. Una revisión de las estrategias para combinar metodologías cuantitativas y cualitativas. *Renglones*, 60. 37-42.
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (2014). *Derechos laborales de las personas con discapacidad*. Disponible en: www.profedet.gob.mx/profedet/archivos/Manualversion1.docx Revisado en octubre 2014.
- Quecedo Lecanda, R., Castaño Garrido, C. (2002) Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista Psicodidáctica* 14. 1-27.
- Ramírez González, A. (SF) *Metodología de la Investigación Científica*. Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Estudios Ambientales y Rurales. Bogotá, Colombia.
- Richler, J. (2015) Autism grows up. *Scientific American Mind*, 26(1) 36-42.
- Reynolds, T., Zupanick, CE., Dombeck, M. (2015) *Social Skills training: intellectual disabilities*. Community Counseling Services, Inc. Disponible en: <http://communitycounselingservices.org/poc/viewdoc.php?type=doc&id=10369&docid=208>. Revisado el 27 de febrero, 2015.
- Roca, E. (2013) Inteligencia emocional y conceptos afines: autoestima sana y habilidades sociales. *Congreso de inteligencia emocional y bienestar*. Valencia,

España. Disponible en <http://www.cop.es/colegiados/PV00520/pdf/IE,%20AE,%20HS.%206p.pdf>.

Revisado el 16 de diciembre de 2015.

Rubio, N. E. (2010) Reglas de oro de un buen clima laboral. Los factores humanos y técnicos que influyen decisivamente en la productividad de una empresa. *Su dinero, el Mundo, semanario de economía familiar, consumo y empleo*. España. Disponible en <http://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html>. Revisado el 20 de noviembre de 2014.

Salovey y Meyer, (1997). What is emocional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds) *Emocional Development and Emocional Intelligence: Implications for Educators* (p- 3-31) Nueva York: Basic Books.

Shalock, R. L. (1999). Hacia una nueva concepción de la discapacidad. In M. Á. Alonso, y F. D. Vega, *Hacia una nueva concepción de discapacidad* (pp. 79-109). Salamanca: Colección Psicología.

Shalock, R. L. (2009). La nueva definición de discapacidad intelectual, apoyos individuales y resultados personales. *Revista Española Sobre Discapacidad Intelectual, volumen 40 (1)*, número (229)22-39.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2002). *Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. Disponible en Retrieved from <http://www.nl.gob.mx/pics/pages/capacidadesdiferentes.base/manualempresas.pdf> fecha de revisión octubre 2014

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2012). *Guía para la Inclusión Laboral de personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas con VIH*. Distrito Federal. Disponible en: www.libreacceso.org/downloads/GUIAINCLUSIONLABORAL.pdf Fecha de revisión octubre 2014

Silvio Donolo, D. (2009) Triangulación: procedimientos incorporados a nuevas metodologías de la investigación. *Revista Digital Universitaria*, 10(8) 2-10.

- Tec, M., Martín, S., y Pérez, M. (2011). *Educación Especial en México y América Latina*. México: Trillas.
- Valverde, S. S. (2010). *Definición, clasificación y sistemas de apoyo*. Disponible en red Retrieved from <http://apsd.wikispaces.com/file/view/Discapacidad+Intelectual+2010.pdf> fecha de revisión en septiembre 2014
- Velasco-Jáuregui, LC. (2013) El proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Un estudio comparativo entre España y México. Tesis Doctoral, Doctorado en Estudios Científicos - Sociales. Tlaquepaque, Jalisco ITESO. México.
- Verdugo, M. Á., Navas, P., Arias, B., y Gómez, L. E. (2010). *La conducta adaptativa en personas con Discapacidad Intelectual*. Universidad de Salamanca, Instituto Universitario de Integración en la comunidad, Universidad de Valladolid, Departamento de Psicología. Instituto Universitario de Integración en la comunidad (colaboradores). Ministerio de Ciencia e innovación.
- Verdugo, M. A, Jordán de Urríes, B., Vicent, C. y Martín, R. (2006). *Integración laboral y discapacidad*. En Verdugo, M. A. & Jordán, F. B. (Coords.), Rompiendo inercias, Claves para avanzar. Actas de las VI jornadas científicas de investigación sobre personas con discapacidad. Salamanca, Amarú Ediciones.
- Verdugo Alonso, MA. (2003) Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la Asociación Americana sobre retraso mental 2002. *Revista Española sobre Discapacidad Intelectual* 34(1-205) 5-19.
- Verdugo Alonso, MA; de Borja Jordán de Urríes Vega, F. (compiladores). (1999). *Hacia una nueva concepción de discapacidad*. Salamanca: Amarú.
- Villa Fernández, N. (2007) La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral. Ministerio de trabajo y asuntos laborales. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones. Graficas Caro. España.

- Villar, F. (2003) *Perspectiva Contextual y Sociocultural del Desarrollo*. En Universidad de Barcelona (2003) *Psicología Evolutiva y Psicología de la Educación*. Disponible en <http://www.ub.edu/dppsed/fvillar/principal/proyecto.html>.
- Vidal, R., Cornejo, C., y Arroyo, L. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia Educativa* volumen (2), 94-98.
- Walton, KM., Ingersoll, BR. (2012) Improving social skills in adolescents and adults with autism and severe to profound intellectual disability: a review of literature. *Journal of Autism and Development Disorders*.43 (3) 594-615.

ANEXOS

Índice de Anexos

Anexo	1	Escala Perceptiva de Habilidades Sociales en el Ecosistema Laboral (EPHSEL)
Anexo	2	Escala de Habilidades Sociales para Personas con Discapacidad Intelectual (EHSPcDI)
Anexo	3	Escala de Habilidades Sociales para Personas de Apoyo (EHSPA)
Anexo	4	Propuesta de un Programa de Curso-taller para Desarrollar Habilidades Sociales en espacios laborales de Personas con Discapacidad Intelectual

Anexo 1

Escala Perceptiva de Habilidades Sociales en el Ecosistema Laboral (EPHSEL)

Estimado participante:

Antes de comenzar por favor marca con una X la opción que corresponda:

Soy un PADRE DE FAMILIA

Soy una PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Soy un APOYO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Le agradezco mucho su apoyo al responder este instrumento, **no es un examen**, su único fin es obtener datos para una investigación.

A continuación se te presentan una serie de oraciones relacionadas con las habilidades sociales, TODAS inician con la frase: Las personas con discapacidad intelectual...

Tu labor es marcar con una X (equis) la opción con la que más te identificas en cada una de las afirmaciones. Por favor te pido que respondas con honestidad.

Ejemplo:

Me siento cómodo cuando mis compañeros me apoyan

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	X		

Puedes comenzar

	Las personas con discapacidad intelectual...	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Pueden vivir y trabajar solos				
2	Son educados para convivir con otros				
3	Son incapaces de reconocer sus errores				
4	Reconocen el talento de los demás				
5	Son amistosos cuando se sienten en confianza				
6	Prefieren trabajar con otras personas con discapacidad				
7	Buscan agradar a todos				
8	No están preparadas para trabajar				

	Las personas con discapacidad intelectual...	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
10	No saben decir gracias o por favor				
11	Reconocen cuando alguien les habla en doble sentido				
12	Responden mejor cuando los demás tienen una buena actitud hacia ellos				
13	Se molestan cuando alguien no reconoce su trabajo				
14	Saben reconocer que son parte de un equipo				
15	Expresan su molestia cuando algo no les agrada				
16	Son educados para destacar en la vida				
17	Tienen problemas de comunicación				
18	Son trabajadores confiables				
19	Aceptan fácilmente que se les brinden instrucciones				
20	No reconocen cuando alguien desea hacerles daño				
21	Realizan tareas a un ritmo muy lento				
22	Buscan el apoyo de los demás				
23	No hablan, por ende no necesitan habilidades comunicativas				
24	Son capaces de hacer tareas como las demás personas				
25	Se sienten frustrados ante sus limitaciones				
26	Tienen dificultades para adaptarse en los entornos laborales				
27	Requieren apoyos especiales en el trabajo				
28	Pueden leer y escribir				
29	Son excelentes participando en equipos de trabajo				
30	Son excelentes trabajadores				

	Las personas con discapacidad intelectual...	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
31	No fueron educados para trabajar en entornos donde requieren de la socialización				
32	Aceptan apoyos especiales para realizar sus tareas				
33	Se enojan cuando alguien les pide hacer algo que no les gusta				
34	No desarrollan habilidades sociales				
35	No saben cómo expresar que no han entendido una tarea por miedo a molestar a los demás				
36	Prefieren trabajar solos				
37	No suelen pedir instrucciones cuando las necesitan				
38	Tienen dificultades para iniciar una conversación				
39	Son capaces de expresar sus sentimientos				

Anexo 2

Escala de Habilidades Sociales para Personas con Discapacidad Intelectual (EHSPcDI)

Estimado participante:

Te agradezco mucho tu apoyo al responder este instrumento, cuyo único fin es obtener datos para una investigación sobre las habilidades sociales en los entornos laborales.

A continuación se te presentan una serie de oraciones relacionadas con tu entorno laboral, **no es un examen**, por favor te pido que respondas con honestidad, marca con una X (equis) la opción con la que más te identificas.

Ejemplo:

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Me siento cómodo cuando mis compañeros me apoyan		X		

Puedes comenzar

		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1.	Cuando no quiero hacer algo, digo que no sé cómo hacerlo				
2.	Prefiero usar señas en lugar de palabras para comunicarme				
3.	Soy amable con las personas que trabajan cerca de mi				
4.	Mi apariencia personal es aseada				
5.	Mis compañeros son pacientes para explicarme las cosas				
6.	Busco pretextos para no ir a trabajar				
7.	Acepto aprender lo que otros me enseñan				
8.	Me molesta que me supervisen				
9.	Me enoja cuando alguien me indica mis errores				
10.	Sigo las instrucciones de otros para realizar mi trabajo				
11.	Soy tolerante solo con las personas que me caen bien				

12.	Me molesta que me digan que tengo que vestirme de cierta manera				
13.	Realizo solo las tareas que corresponden a mi puesto				
14.	C uando no entiendo algo le pido a alguien que me apoye				
15.	S onrío a los demás				
16.	A cepto que supervisen mi trabajo				
17.	E scucho con atención cuando alguien me habla				
18.	Me quedo callado cuando me siento incómodo				
19.	Me enoja cuando una persona que no es mi jefe me pide que haga algo				
20.	M i forma de hablar es clara				
21.	Me distraigo fácilmente en el trabajo				
22.	C uando me equivoco, pido apoyo a mis compañeros				
23.	S aludo amablemente a mis compañeros				
24.	Platico mucho mientras trabajo				
25.	M is compañeros son amables cuando me explican lo que tengo que hacer				
26.	Me pongo nervioso cuando alguien me habla				
27.	C orrijo la actividad cuando alguien me dice mis errores				
28.	A poyo a mis compañeros de trabajo				
29.	Platico únicamente si otra persona inicia la conversación				
30.	E xpreso mis sentimientos frente a mis compañeros de trabajo				
31.	A poyo a mis compañeros de trabajo en actividades que no me tocan				
32.	Mis compañeros me dan instrucciones sobre lo que tengo que hacer pero no comprueban si entendí correctamente				

33.	R espeto el espacio laboral de mis compañeros				
34.	D e ser necesario, mis compañeros me repiten las instrucciones pacientemente				
35.	Mi espacio laboral no valora mi talento				
36.	P reparo mi material antes que me den indicaciones de comenzar mis tareas				
37.	I nteractúo mucho con mis compañeros				

Anexo 3

Escala de Habilidades Sociales para las Personas de Apoyo (EHSPA)

Estimado participante:

Agradezco mucho su apoyo al responder este instrumento, cuyo único fin es el de obtener datos para una investigación sobre las habilidades sociales en los entornos laborales.

A continuación se presentan una serie de oraciones relacionadas con su entorno laboral, **no es un examen**, por favor le pido que responda con honestidad, marca con una X (equis) la opción con la que más se identifica.

Ejemplo:

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Me siento cómodo cuando mis compañeros me apoyan		X		

Puedes comenzar

		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Cuando una persona tiene ideas distintas a las mías, puedo considerar con cuidado su postura y adaptar sus ideas a las mías				
2	Busco ser claro en lo que digo cuando explico algo a alguien				
3	Le doy prioridad a las tareas que son más urgentes				
4	Pido permiso para hacer algo cuando sé que puede molestar a otras personas				
5	Cuando las personas tienen ideas distintas a las mías, busco negociar para conseguir lo mejor para todos				
6	Agradezco cuando alguien me hace un favor				
7	Creo que la violencia no es la mejor forma de solucionar problemas				
8	Reconozco y defiendo los derechos de los demás				
9	Reconozco las consecuencias cuando tomo decisiones en el trabajo que pueden afectar a otros				
10	Me gusta ser compartido con los demás				

11	Evito situaciones que pueden molestar a los demás				
12	Demuestro a los demás mi preocupación e interés por ellos				
13	Reconozco mis errores y aprendo de ellos				
14	Busco soluciones equilibradas ante quejas justificadas de mis compañeros				
15	Si me equivoco o lastimo a alguien no tengo miedo de pedir disculpas				
16	Cuando me siento aburrido busco una actividad interesante que involucre a mis compañeros de trabajo				
17	Organizo y preparo mis tareas laborales para tener un mejor rendimiento				
18	Cuando alguien hace algo bueno, se lo hago saber				
19	Hago saber a las personas lo que me gusta de ellas				
20	Ayudo a quien lo necesita				
21	Si necesito ayuda en el trabajo, sé a quien pedir instrucciones				
22	Enfrento las situaciones que me causan temor				
23	Alzo mi voz ante las situaciones injustas				
24	Cuando algo se me dificulta, no tengo problema en pedir ayuda				
25	Cuando me hacen bromas pesadas puedo controlar mi enojo				
26	Intento comprender lo que sienten los demás				
27	Creo que es posible solucionar problemas sin necesidad de iniciar una pelea				
28	Cuando enfrento un problema de trabajo, pienso más de dos veces lo que tengo que hacer ante la situación				
29	Cuando me dan instrucciones, las sigo sin protestar				
30	Cuando una persona me acusa injustamente, olvido la situación y sigo trabajando como si no pasara nada				

31	Evito que mis emociones se salgan de control				
32	Cuando no entiendo alguna idea, pido me expliquen nuevamente				

Anexo 4

Programa de Curso-Taller para desarrollar Habilidades Sociales en Espacios Laborales de Personas con Discapacidad Intelectual

Con el fin de saber si el programa desarrolla lo que se pretende, se plantea a continuación el siguiente objetivo del curso-taller:

-Desarrollar las habilidades sociales del ecosistema laboral para favorecer la inclusión laboral de Personas con Discapacidad Intelectual.

El curso-taller se llevará a cabo dentro de los entornos laborales que demanden el programa propuesto, tanto el curso-taller como los recursos de evaluación fueron diseñados para personas con discapacidad intelectual y personas de apoyo (ecosistema laboral). Los recursos que se emplearán para la evaluación de este programa son:

-Escala de Habilidades Sociales para Personas con Discapacidad Intelectual (EHSPcDI). (Anexo 2)

-Escala de Habilidades Sociales para Personas de Apoyo (EHSPA). (Anexo 3)

Dichas escalas, fueron elaboradas con el objetivo de conocer las habilidades sociales de cada población dentro de los contextos de trabajo, y conocer si dichas habilidades sociales se ven favorecidas con la aplicación del programa que se propone. Es importante recordar que tanto los recursos que se emplean para la evaluación, como la propuesta del curso-taller; fueron diseñados tomando en cuenta los indicadores de la investigación (interacción personal, comunicación, participación, actitud e iniciativa), así como los resultados del diagnóstico.

El contexto donde se podrá aplicar dicho programa será en empresas públicas, privadas o gubernamentales. El curso-taller cuenta al inicio con 1 sesión de sensibilización y 10 sesiones para el desarrollo de las habilidades sociales (2 sesiones por indicador). Adicional a esto, se debe contemplar el tiempo para la aplicación de los recursos de evaluación. Al contar con un curso-taller confiable e instrumentos validados, pudiéndose consultar y emplear en un futuro por profesionales (Psicólogos Educativos, Pedagogos, Especialistas en Educación Especial o en Intervención Educativa) o demás personas interesadas en la Inclusión Laboral de personas con discapacidad intelectual. La aplicación de las sesiones que a continuación se detalla, dependerá de las necesidades y políticas de cada empresa.

Objetivo: Sensibilizar a los participantes sobre las diferencias, y sobre la percepción que se tienen de éstas a la hora de relacionarnos con las personas.

Tiempo: 25 min

Escenario: Salón de juntas o espacio exterior

Tarea del participante	Tarea del investigador	Actividades	Material	HHSS esperadas
<p>El participante tendrá la tarea de relacionarse con la mayor cantidad de personas posible, la intención es que la persona se comporte con la persona que tiene enfrente en relación a la etiqueta que tiene en la frente.</p> <p>Los participantes tendrán que interactuar lo más que puedan con las personas, sin olvidar que entre más se relacionen será mejor.</p>	<p>-Ir reforzando la dinámica, motivar para que las personas se relacionen entre ellos, ir guiando la actividad para que las personas no pierdan la intención de dicha actividad.</p> <p>-La actitud de las personas debe ser acorde a la etiqueta que tiene el compañero en la frente.</p> <p>-Ver que interactúen con la mayor cantidad de personas posibles.</p> <p>-Observar la actuación y la respuesta que tienen las personas ante las conductas que los compañeros manifiestan ante su etiqueta.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar varias y distintas tarjetas con distintos adjetivos, que se relacionen con la discriminación, personajes reconocidos o con adjetivos de exclusión. 2. Poner una tarjeta en la frente de cada una de las personas participantes. 3. El participante no podrá ver la palabra escrita en la tarjeta por lo que solo podrá ver la de sus compañeros menos la suya. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas de colores • Marcador negro • Cámara fotográfica 	<p>Concientización sobre la actitud fenerada a partir de una etiqueta.</p> <hr/> <p>EE: cuando la mayoría de los participantes han interactuado con 3 o más personas en relación a la etiqueta.</p> <hr/> <p><i>Replanteamiento:</i> Hacer que el participante se concientice sobre las actitudes y acciones que se crean a partir de la percepción y las etiquetas.</p>

HH=Habilidades sociales; EE=Estrategia de evaluación

Nota: Preparar de 15 a 20 tarjetas las cuales se utilizarán al azar, escribir en cada una de ellas un adjetivo. Las tarjetas deben ser escritas para ambos géneros (mujer-hombre). Todas las palabras deberán ser escritas en primera persona.

Objetivo: Favorecer la interacción entre los participantes a través de la tolerancia y el respeto a través de la estrategia lúdica

Tiempo: 25 min.

Escenario: Salón de juntas o espacio exterior

Tarea del participante	Tarea del investigador	Actividades	Material	HHSS esperadas
<p>El grupo completo deberá hacer un círculo amplio.</p> <p>Se presentará al grupo una madeja de estambre, misma que deberá pasar de forma aleatoria por la cintura de cada uno de los participantes, uno a la vez. Puede que cada uno, elija a quien desea darle la madeja.</p> <p>Cada participante deberá tener el estambre alrededor de su cintura, por lo menos una vez.</p> <p>Una vez hecha la telaraña, los participantes deberán trabajar en equipo para dejar la madeja de estambre enroscada en su forma original.</p>	<p>1) Brindar instrucciones precisas</p> <p>2) Proporcionar el material</p> <p>3) Observar cómo se genera la interacción entre los participantes.</p> <p>4) Reflexionar con el grupo ¿Existe tolerancia, comunicación y motivación entre los integrantes del grupo para lograr un fin común?</p> <p>5) Registrar alguna actitud que no favorezca las relaciones entre ellos y que afecte la meta.</p> <p>6) Hacer comentarios al final de la actividad.</p>	<p>-Realizar en equipo un círculo con una circunferencia relativamente grande.</p> <p>-Una vez colocados en círculo, para iniciar la estrategia, uno de los participantes deberá amarrar el estambre en su cintura y deberá aventar la madeja de estambre a un compañero, a su vez este deberá pasar el estambre en su cintura y aventarlo a otro compañero, éste a su vez deberá pasarlo por su cintura antes de volverlo a aventar y así sucesivamente.</p> <p>-Todos los participantes deberán tener el estambre alrededor de su cintura y deberán haber creado una telaraña de estambre</p> <p>-El objetivo será dejar el estambre enroscado en la madeja como en un inicio en el tiempo indicado.</p>	<p>-Hilo cáñamo</p> <p>-Cámara fotográfica</p>	<p>Lograr que la madeja de hilo cáñamo regrese a su forma original, poniendo en juego la participación y tolerancia de los participantes, enfatizando que la comunicación es esencial en los objetivos que se desean alcanzar.</p> <hr/> <p>EE: cuando los participantes han dejado la madeja en su forma original.</p> <hr/> <p>Replanteamiento: enfatizar la importancia de ser tolerantes y el papel que juega la comunicación entre las personas para una mejor convivencia y el logro de objetivos.</p>

HH=Habilidades sociales; EE=Estrategia de evaluación

Nota: Se recomienda usar hilo cáñamo para esta dinámica para que no se enrede demasiado o se rompa con facilidad.

Objetivo: Crear un ambiente de colaboración y apoyo entre los participantes para lograr un fin común.

Tiempo: 20 min

Escenario: Salón de juntas o exterior

Tarea del participante	Tarea del investigador	Actividades	Material	HHSS esperadas
<p>Se trabajará por equipos.</p> <p>Construirán una torre con hojas de papel.</p> <p>Aquél equipo que logre armar la torre más alta en el tiempo indicado gana.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Observar la dinámica que se genera dentro del equipo. 2) Anotar conductas observadas: positivas, motivadoras, negativas, competitivas, etc., para posteriormente comentarlas en el cierre. 	<p>-Hacer equipos (dependerá de la cantidad de personas en la sesión).</p> <p>-Hacer una torre de papel lo más alta que puedan en un tiempo determinado</p>	<p>-Hojas de papel a color o blancas</p> <p>-Cámara</p>	<p>Lograr que alguno de los equipos construya una torre con hojas de papel, empleando sus habilidades participativas y de comunicación para un fin común.</p> <hr/> <p>EE: cuando alguno de los equipos ha construido la torre de papel más alta en el tiempo establecido.</p> <hr/> <p>Replanteamiento: La importancia del trabajo en equipo y del reconocimiento de las habilidades que desempeña cada uno de los participantes. La interacción y la comunicación entre las personas es esencial para obtener resultados positivos.</p>

HH=Habilidades sociales; EE=Estrategia de evaluación

Objetivo: Comprender que aunque existen diferencias entre las personas (cognitivas, motoras y/o sociales) existen formas similares de comunicación, y estas podemos emplearlas siendo tolerantes para poder interactuar con lo demás.

Tiempo: 20 min

Escenario: Lugar de oficina o sala de juntas

Tarea del participante	Tarea del investigador	Actividades	Material	HHSS esperadas
<p>Comunicar y adivinar el mensaje correcto de cada uno de los sobres que hay en la cuerda.</p> <p>Cada participante deberá comunicar con su cuerpo la palabra del sobre.</p> <p>Al final deberán conocer el mensaje o frase que se ha formado</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Observar las formas de comunicación de los participantes 2. Se les facilitó o se les complicó comunicar la palabra 3. En dónde hubo más problema 	<p>En una cuerda grande colocar una cierta cantidad de sobres colgantes. Cada participante sujetara la cuerda de tal forma que realicen un círculo. Dentro de cada sobre estará escrita una palabra, la persona que lo lea no podrá decir la palabra que dice la tarjeta.</p> <p>La persona deberá entrar al círculo y hacer que los demás adivinen la palabra escrita.</p> <p>Con cada palabra los participantes deberán formar una frase (las palabras irán en orden para formar la frase), las palabras deberán escribirlas en el pizarrón conforme se vayan adivinando o en una hoja de papel. Aquí el factor importante es el tiempo ya que es contra reloj.</p>	<p>-Cuerda</p> <p>-Sobres</p> <p>-Tarjetas</p>	<p>Conocer el mensaje correcto de la cuerda, empleando las habilidades comunicativas, de participación y de interacción personal.</p> <hr/> <p>EE: cuando el grupo ha adivinado todas las palabras de los sobres unidos a la cuerda y la oración está estructurada correctamente en la hoja de papel.</p> <hr/> <p>Replanteamiento: La importancia que tiene el lenguaje oral y el corporal para transmitir mensajes. Con ello la tolerancia que tenemos para transmitirlos.</p>

HH=Habilidades sociales; EE=Estrategia de evaluación

Objetivo: Concientizar a los participantes sobre la importancia que tienen los gestos y las expresiones corporales para transmitir los mensajes adecuadamente en un entorno donde conviven diferentes personas.

Tiempo: 25 min

Escenario: Salón de juntas o exterior

Tarea del participante	Tarea del investigador	Actividades	Material	HHSS esperadas
<p>Se divide al grupo en dos equipos con la finalidad de que cada equipo logre descifrar el mensaje del otro equipo de manera correcta.</p> <p>El mensaje se comunicará de manera gestual y corporal al equipo contrario. La regla es no decir palabras.</p>	<p>-Proporcionar frases escritas a los participantes.</p> <p>-Observar que las personas que comunican las palabras escritas en las tiras no hablen. Todas las palabras se comunicarán de manera gestual y corporal.</p> <p>-Recordarles que todas las palabras forman una frase relacionada a un problema o situación particular en el trabajo y estas no precisamente se van a comunicar en el orden correcto en la dinámica.</p> <p>-El investigador tendrá los sobres con las frases correctas.</p> <p>Ejemplo de Frases:</p> <p>-La producción tiene que entregarse el día de hoy a las 5:00 pm.</p> <p>-Mañana la entrada es a las 9:00 am y la salida a las 3:00 pm.</p>	<p>-Cada equipo tendrá cierta cantidad de tiras de papel dentro de un sobre, cada tira tendrá <i>una</i> palabra escrita que se relacione con algún problema o situación laboral.</p> <p>-Las palabras serán adivinadas de manera aleatoria,</p> <p>-La persona que comunique la palabra escrita en la tira de papel se colocará frente al equipo contrario para que los participantes adivinen la palabra. Los integrantes de su equipo se quedarán con el sobre y el resto de las tiras.</p> <p>-Una vez que el equipo 1 adivine la primera palabra será el turno del equipo 2. Es decir, adivinarán las palabras por turnos.</p> <p>-Ganará el equipo que logre descifrar la oración completa y en orden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2 Sobres • Tiras de papel con palabras clave. • 2 sobres con el mensaje correcto de cada equipo (estos los tendrá el mediador). 	<p>Lograr que los equipos descifren correctamente un mensaje sin el uso de las palabras, empleando habilidades gestuales y corporales, siendo éstas parte de la actitud que tenemos al expresar un mensaje, influyendo en el estado emocional de las personas.</p> <hr/> <p>EE: cuando los equipos logren descifrar la oración del equipo opuesto.</p> <hr/> <p>Replanteamiento: comunicar los mensajes a las personas de manera adecuada, siendo pertinentes en las palabras que usamos y nuestra expresión corporal.</p>

HH=Habilidades sociales; EE=Estrategia de evaluación.

Nota: Mencionar que el facilitador o mediador del taller tendrá los sobres con el mensaje correcto, uno por cada equipo. Esto con la finalidad de saber si el equipo interpretó y escribió el mensaje correctamente.

Estrategia: **(Participación)**

Título de la sesión: **Obra de arte**

Sesión: **6**

Objetivo: *Favorecer la participación entre los integrantes a través de la estrategia lúdica.*

Tiempo: 25 min

Escenario: Sala de juntas o espacio de oficina

Tarea del participante	Tarea del investigador	Actividades	Material	HHSS esperadas
Por parejas los integrantes deberán realizar una pintura donde expresen sus ideas, sentimientos y conocimientos acerca de un tema específico.	<p>-Observar de qué manera cada participante se va involucrando en la dinámica.</p> <p>-Qué es lo que cada integrante representa en la pintura.</p> <p>-Observar si hay comunicación e interacción entre ellos.</p>	<p>-Realizar una obra de arte en el papel kraft utilizando la pintura y los pinceles que se les ha proporcionado.</p> <p>-En dicha pintura deberá estar reflejado el tema que les haya tocado en la tarjeta.</p> <p>-Recuerden que es un trabajo en equipo, donde ambos participantes deben colaborar.</p> <p>Temas sugeridos:</p> <p>-Diversidad, Derechos Humanos, Educación, Comunicación, Respeto, Trabajo, Medio ambiente, etc.</p>	<p>-Papel kraft</p> <p>-pintura</p> <p>-pinceles</p> <p>-tarjetas con un tema escrito.</p>	<p>Realizar una obra de arte a través de la participación conjunta sobre un tema específico, poniendo a prueba sus habilidades sociales.</p> <hr/> <p>EE: cuando los todos los participantes hayan terminado la pintura.</p> <hr/> <p>Replanteamiento: Cada pareja expresará al grupo la experiencia que tuvieron al realizar la actividad. ¿Qué fue lo que pintaron?, ¿Les gustó colaborar con otra persona?, ¿Creen que lo hubieran hecho mejor solos?</p>

HH=Habilidades sociales; EE=Estrategia de evaluación

Objetivo: Favorecer la participación e interacción entre los compañeros de trabajo, respetando las habilidades de cada integrante del equipo

Tiempo: 20 min

Escenario: Lugar de oficina o sala de juntas

Tarea del participante	Tarea del investigador	Actividades	Material	HHSS esperadas
<p>-El participante deberá separar las fichas del color que le corresponda del recipiente principal, para ello se elegirá un representante por equipo para esta fase.</p> <p>-Posteriormente cada integrante de cada equipo deberá trasladar 5 fichas al contenedor del lado opuesto del lugar donde se realice la actividad, sosteniendo un limón entre las rodillas.</p> <p>-Ganará el equipo que logre colocar todas sus fichas en el contenedor.</p>	<p>-Proporcionar los materiales.</p> <p>-Asegurarse que las fichas están repartidas de manera aleatoria.</p> <p>-Observar las formas de comunicación de los participantes y los apoyos que brindan los integrantes de los equipos.</p> <p>-Apoyar la participación.</p>	<p>- Los participantes formarán parejas o equipos de 3 personas.</p> <p>-El equipo separará las fichas del color que le haya tocado del contenedor principal.</p> <p>-Una vez que separen y apilen las fichas, deberán trasladarlas al extremo opuesto y colocarlas en un contenedor del color que corresponda.</p> <p>-Cada participante deberá agarrar 5 fichas e ir caminando al lado opuesto del salón sosteniendo un limón entre las rodillas. Colocar sus fichas en el contenedor,</p> <p>-Al regreso pueden quitarse el limón entre las rodillas y trasladarse con su compañero para que lleve a cabo el mismo procedimiento y pueda trasladar sus fichas al contenedor. El relevo será el limón.</p> <p>-Ganará el equipo que logre colocar todas sus fichas en el recipiente.</p>	<p>-40 fichas de cada color (azul, rojo y amarillo)</p> <p>-4 contenedores: uno principal y tres más (uno para el extremo de cada equipo).</p>	<p>Tener el número de fichas completo en el contenedor según el color que le corresponda, llevando a cabo las reglas de juego. La tolerancia, buena actitud y participación que tenemos al trabajar en equipo nos permite interactuar mejor con las personas, favoreciendo las acciones que desempeñamos.</p> <hr/> <p>EE: una vez que uno de los equipos haya colocado sus 40 fichas en el contenedor indicado.</p> <hr/> <p>Replanteamiento: conocer las habilidades de los compañeros, considerar la motivación como importante en el logro de una tarea.</p>

HH=Habilidades sociales; EE=Estrategia de evaluación

Nota: Al trasladar las fichas hacia el contenedor recordarles a los participantes que solo podrán dejar sus fichas en el contenedor de uno en uno, solo pueden trasladar 5 fichas en cada viaje, Si los participantes no tienen el limón entre las rodillas no podrán salir a dejar sus fichas en el contenedor.

Objetivo: *Conocer que puedo desempeñar un buen trabajo a partir de mis ideas y acciones.*

Tiempo: 20 min

Escenario: Sala de juntas

Tarea del participante	Tarea del investigador	Actividades	Material	HHSS esperadas
<p>Elaborar un determinado objeto (lámpara, teléfono, cámara, etc.) con material reciclado, todos deben aportar ideas y colaborar.</p> <p>El objetivo es que el objeto que se elabore debe tener un uso (en la oficina, el medio ambiente, la escuela, en la salud, etc.)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Observar las estrategias que cada equipo realiza. 2. Deben utilizar todos los materiales 3. Observar la participación, iniciativa, creatividad e ideas que aporten los participantes. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se harán dos equipos. 2. A cada equipo se le darán los mismos materiales reciclados. 3. Cada equipo diseñará un objeto que tenga uso en la oficina, el medio ambiente, la escuela, la salud, etc. 4. Una vez que terminen el diseño lo presentarán al grupo y hablarán sobre cómo se sintieron en la dinámica. 5. El equipo contrario deberá hacer comentarios acerca del diseño que sus compañeros están presentando. 	<p>-Material reciclado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tubos de baño • Periódico • Palitos de madera • Revistas • Vasos desechables. • Platitos de unicel • Listones de colores. <p>-Material adicional: tijeras, pegamento y marcadores.</p>	<p>Crear un objeto a partir de ciertos materiales reciclados, partiendo del trabajo conjunto en la aportación de ideas para su elaboración.</p> <hr/> <p>EE: cuando los equipos concluyan la dinámica en el tiempo indicado.</p> <hr/> <p>Replanteamiento: la importancia de permitir la colaboración, participación y aportación de ideas para realizar un trabajo o para el logro de una meta. Valorar la participación que las personas tengan para desempeñar una labor, pues cada una de ellas pone empeño para ello.</p>

HH=Habilidades sociales; EE=Estrategia de evaluación

Estrategia: **(Iniciativa)**Título de la sesión: *Rompecabezas*Sesión: **9**Objetivo: *Armar un rompecabezas entre todos los participantes a través de la asignación de roles.*

Tiempo: 25 min

Escenario: Sala de juntas o espacio de oficina

Tarea del participante	Tarea del investigador	Actividades	Material	HHSS esperadas
<p>-Armar un rompecabezas a través de la asignación de roles, donde cada integrante del equipo tendrá una función que hacer.</p> <p>-Los roles son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El líder (quien indica cómo van colocadas las piezas). • El que transporta las piezas, es quien lleva las fichas del contenedor al espacio de ensamblaje y • El resto colabora para armar el rompecabezas junto con el líder. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Observar que cada participante realice el rol que le corresponde para armar el rompecabezas. 2. Recordarles la importancia de la iniciativa en las tareas que realizamos. 	<p>-Hacer dos equipos (según la cantidad de participantes).</p> <p>-las piezas del rompecabezas estarán en un extremo del salón de juntas o espacio exterior, y deberán armar el rompecabezas en otro extremo del salón.</p> <p>-Uno de los participantes deberá ir por una de las piezas del rompecabezas que le corresponde y llevársela al líder del equipo.</p> <p>-El líder debe entregarla a la persona que está armando el rompecabezas.</p> <p>-El resto de los participantes apoyará al líder en colocar las piezas en el lugar correcto.</p> <p>-Ganará quien logre armar el rompecabezas primero.</p>	<p>-2 rompecabezas con la misma cantidad de piezas (de 20 a 30 piezas).</p>	<p>Lograr que el equipo arme el rompecabezas completo con la asignación de roles, la participación y la iniciativa que se genera entre los participantes.</p> <hr/> <p>EE: cuando alguno de los equipos logre armar el rompecabezas completo.</p> <hr/> <p>Replanteamiento: Preguntarles sobre cómo se sintieron al completar una actividad con la asignación de roles, ¿se sintieron limitados con dicha estrategia?, considerar el cumplimiento de reglas y la toma de decisiones.</p>

HH=Habilidades sociales; EE=Estrategia de evaluación

Nota: Recordarle a los participantes el cumplimiento de las indicaciones para cada rol. Esto es indispensable para llevar a cabo la retroalimentación al final de la actividad.

Objetivo: Determinar la importancia sobre la actitud que manifestamos hacia una persona a partir de su aspecto.

Tiempo: 25 min

Escenario: Sala de juntas

Tarea del participante	Tarea del investigador	Actividades	Material	HHSS esperadas
Escuchar la historia y observar las fotografías que se presentan. Al final los participantes deberán relacionar la historia con la fotografía que corresponde.	Contar un par de historias, en las que se diga algo opuesto con respecto a las fotografías, con el fin de lograr un cambio de opinión en los participantes.	Presentar 3 o 4 fotos de personas o escenarios específicos y pedirles a los integrantes que comenten lo que piensan de ellas.	-Fotografías -Historias	<p>Lograr que las personas reconozcan la importancia que tiene nuestra actitud sobre una persona a partir de su aspecto.</p> <hr/> <p>EE: una vez que se han presentado las dos historias, la reflexión que tienen los participantes sobre el juicio y las conductas que se tienen sobre alguien sin conocerlo.</p> <hr/> <p>Replanteamiento: Hablar sobre los juicios que se hacen sobre una persona por su apariencia o aspecto físico sin conocerla.</p>

HH=Habilidades sociales; EE=Estrategia de evaluación

Nota: Ir al Anexo 1 del curso- taller para utilizar las historias y las fotos representativas como apoyo de esta actividad.

Objetivo: Reconocer que nuestras actitudes positivas o negativas favorecen o limitan las relaciones entre las personas.

Tiempo: 25 min

Escenario: Sala de juntas o exterior

Tarea del participante	Tarea del investigador	Actividades	Material	HHSS esperadas
<ul style="list-style-type: none"> - Cada participante tendrá una etiqueta negativa pegada en su frente, sin saber lo que dice. - Los participantes podrán elegir a la persona a quién le dirán comentarios positivos, tomando en cuenta que el mensaje negativo puede ser hiriente o desagradable. -En la dinámica el participante que le diga algo positivo a su compañero colocará una carita feliz dentro del sobre de la persona a la que le escriba algo positivo. -Ninguna persona deberá quedarse con caritas felices. -Al finalizar, cada participante deberá contar las caritas felices que reunió al final de la sesión. 	<ul style="list-style-type: none"> - Entregar los materiales. - Pegar las etiquetas a cada participante sin que ellos conozcan el mensaje. -Observar que cada participante haga comentarios positivos aun cuando el mensaje sobre su frente sea negativo. -Observar que nadie se quede con caritas felices. -Supervisar que las cosas que se diga sean siempre positivas. 	<ul style="list-style-type: none"> -Todos los participantes tendrán 3 caritas felices. -Cada participante tendrá un mensaje negativo pegado sobre su frente. -Las personas podrán elegir a quién le dirán los comentarios positivos, aun cuando el mensaje en la frente sea hiriente o desagradable. -Cuando termine el participante de decir su comentario positivo, colocará una carita feliz dentro del sobre de la persona. -La actividad finaliza cuando los participantes ya no tienen caritas felices por repartir. -Al final, cada participante podrá contar cuantas caritas felices juntó y comentará cómo se sintió con la actividad. 	<ul style="list-style-type: none"> -De 10 a 15 etiquetas negativas. -Sobres para colgar. -Caritas felices -Cámara fotográfica 	<p>Lograr que todos los participantes brinden sus 3 caritas felices y reconozcan la importancia de nuestras actitudes en las relaciones con las personas.</p> <hr/> <p>EE: La actividad finaliza cuando los participantes ya no tienen caritas felices por repartir.</p> <hr/> <p>Replanteamiento: la actividad representa el cómo podemos ser amables con las personas aunque exista algo negativo en ellas, la actitud positiva favorece el estado de ánimo y por consecuencia nuestras acciones.</p>

HH=Habilidades sociales; EE=Estrategia de evaluación

Nota: No olvidar que las caritas felices simbolizan las cosas positivas. El sobre colgado a la altura del pecho simboliza el corazón, ya que cada que recibimos palabras positivas sobre nosotros mismos o sobre nuestro trabajo las palabras nos sensibilizan y nos fortalecen. Las cosas positivas (caritas) van hacia el corazón (sobre).

Anexo 1 del Curso-taller

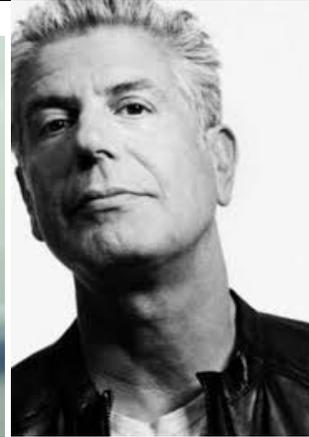
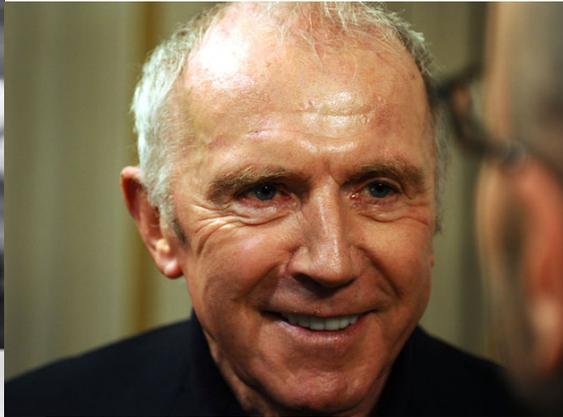
Fotos e Historias para la estrategia de la Sesión 10

Historia 1



La historia que les voy a contar es de una mujer la cual con ayuda de su novio asesinó a una mujer en Italia. La gente de esa ciudad estuvo consternada porque no sabían qué cosa había orillado a la mujer a cometer el crimen. Actualmente la asesina está pasando una condena de 26 años y lo peor es que no se arrepiente de lo que hizo. Cuando el juez le dijo a Amanda la cantidad de años que pasaría en la cárcel se soltó a llorar, conmoviendo a las personas que se encontraban en la corte. Su pareja Raffaele le ayudó a cometer tal crimen y fue sentenciado a 25 años en prisión. Al parecer Amanda fue quien mató a su compañera de manera definitiva, cuando se le preguntó a Amanda por qué había matado a la mujer dijo que su compañera era demasiado responsable y formal. Sin duda, es una historia para reflexionar.

Historia 2



La siguiente historia es la de un hombre que vivió en el seno de una familia de bajos recursos, él nació en Francia. De pequeño tuvo que abandonar la escuela debido a que lo molestaban sus compañeros por ser pobre, Francois tuvo mucho resentimiento de pequeño y eso le hizo fuerte con el paso de los años y creció teniendo muchas ambiciones. Actualmente es un gran empresario de la moda y se ha convertido en uno de los hombres más millonarios del mundo. En la actualidad dirige algunas marcas como Yves Saint Laurent, Gucci y Stella McCartney. Su fortuna asciende a unos 15,000 millones de dólares. ¿Quién crees que es y por qué?