

CONFEDERACIÓN MEXICANA DE ORGANIZACIONES EN
FAVOR DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL, A. C.

**INCLUSIÓN LABORAL PARA
PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Estretegias y lecciones
aprendidas

FLAVIO LASTRA ALVARADO*
MARÍA DEL CARMEN JORDÁN HERREJÓN

La nueva cultura laboral es un proceso donde se comprometen una serie de valores encaminados al bienestar del ser humano en el ámbito sociolaboral; es así que la igualdad, equidad, respeto, el derecho al trabajo y la inclusión son conceptos intrínsecos no sólo como definición sino como aplicación. Es una nueva relación del México de hoy donde participan el gobierno, empresarios y las organizaciones civiles para otorgar oportunidades para todos los mexicanos.

Para las personas con discapacidad, la búsqueda de empleo, la colocación formal y su permanencia a éste, se convierte en una lucha desigual en todos los sentidos, (violación de sus derechos laborales, abuso, explotación, etc.) por ello la integración de personas con discapacidad a ambientes regulares adquiere matices relevantes y significativos a nivel mundial.

La nueva cultura laboral reconoce la dignidad de todas las personas sin importar sus características personales como se describe en el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, asimismo, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en sus Artículos 1º y 5º respectivamente, determinan la prohibición de la discriminación por origen étnico, género, discapacidad, etc. así como la discriminación por ejercer una profesión siempre y cuando sea lícita.

En CONFE estamos convencidos que sólo es necesario brindar los apoyos técnicos, humanos y materiales adecuados que permitan que las personas con discapacidad intelectual adquieran las habilidades necesarias para colocarse y conservar un empleo.

Estas habilidades abarcan dos grandes áreas, la **socioadaptativa** que tiene que ver con el conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas aprendidas por las personas para funcionar en su vida diaria, es decir, la competencia personal que está conformada por la competencia física y emocional, la inteligencia conceptual, práctica y social.

* Responsables de la Agencia de Integración Laboral en CONFE

La siguiente área es la **técnica**, la cual se caracteriza por el desarrollo de tareas laborales específicas para la ejecución del puesto requerido.

Se considera que los procesos para la integración laboral de la persona con discapacidad intelectual, están definidos desde CONFIE en un marco de Formación, Capacitación e Instrucción.

- **Formación Laboral**
Entendida como una etapa educativa que rebasa los límites de una simple preparación laboral donde el objetivo final es el ajuste entre el desarrollo personal y social apoyado de todo el proceso educativo de la escolaridad básica, así como de las experiencias educativas obtenidas en diferentes contextos sociales posibilita la competencia personal (conjuga la conducta adaptativa y la inteligencia).
- **Capacitación Laboral**
Preparación aptitudinal de una persona para realizar tareas laborales específicas.
- **Instrucción**
Es la comunicación sistemática de ideas, conocimientos o doctrinas para realizar una tarea, metodos y formas de capacitación.

Desde esta perspectiva las alternativas de capacitación para la integración laboral se amplían y flexibilizan dentro del contexto sociolaboral que se caracteriza por ser dinámico, multifacético y global.

Por otra parte, describiendo la oferta de capacitación de CONFES se puntualizan los siguientes pasos:

1. Evaluación.

Se describen detalladamente las habilidades conceptuales, sociales y prácticas, las competencias emocionales y físicas que permitan al joven desarrollar las tareas laborales encomendadas.

2.Capacitación e Instrucción

Debe ser puntual y pertinente donde se realicen las tareas laborales con base a un programa de tiempos y movimientos; el seguimiento de las tareas permite el replanteamiento de acciones y apoyos necesarios para cada joven en su formación.

3. Modelo de Capacitación

Se capacita bajo un Modelo Mixto de trabajo, es decir, que los talleres están estructurados por un 75% de jóvenes con discapacidad intelectual y el 25% restante de trabajadores regulares en interacción permanente, los regulares operan bajo el esquema de monitoreo, control de calidad y mejoramiento continuo, lo cual aporta al joven con discapacidad intelectual rápida adaptación al entorno, motivación y estimulación para el desempeño de su trabajo en un ambiente natural, que sin lugar a dudas, favorece su integración sociolaboral.

4. Habilidades Socioadaptativas

Paralelamente se implementa el fortalecimiento de las habilidades del área socioadaptativa a través de diversos talleres de desarrollo humano que abarquen áreas como:

- Comunicación Asertiva.

- Sexualidad.
- Académicas Funcionales.
- Preparación para el Empleo y,
- Deporte, Arte y Receración.

Del mismo modo, es indispensable proporcionar a quien lo requiera, apoyo emocional o psiquiátrico en grupos terapéuticos o de forma individual.

5. Trabajo con Padres

Trabajo colaborativo donde se promueve la reflexión de las expectativas hacia sus hijos, induciéndolos a priorizar la integración laboral como un proyecto de vida que brinda autonomía e independencia.

6. Integración Laboral

Colocación en un empleo y seguimiento permanente del trabajador, en este paso, se deben realizar importantes acciones que son parte del éxito de la integración laboral: Búsqueda de empresas, sensibilización general, análisis de puestos, sensibilización individual, etc.

AGENCIA DE INTEGRACIÓN LABORAL

Surge como una acción que se desprende coherentemente de los objetivos planteados por el modelo de formación sociolaboral que se ha puesto en marcha en CONFÉ y, que persigue principalmente, la integración laboral de jóvenes con discapacidad intelectual a empleos formales como una estrategia de integración social. En este contexto es importante entender que dicha acción constituye un aspecto más de desarrollo integral de la persona y no un fin en sí mismo.

La incorporación de una persona con discapacidad intelectual a un empleo ordinario supone que estará expuesta a las mismas condiciones que las de cualquier otro trabajador sin discapacidad en un puesto similar. Percibirá el salario mínimo o más, así como las prestaciones que marca la Ley; recibirá una inducción en su lugar de trabajo y, se le brindará apoyo sobre la base de las necesidades detectadas a través del seguimiento.

Las experiencias que hemos obtenido a través del tiempo, es que la persona con discapacidad tiene el derecho y la posibilidad de un trabajo digno, el cual es un reto, que está impregnado de grandes posibilidades: Fortalecimiento de la autoestima, proyectar seguridad, establecer lazos de confianza y amistad, independencia económica, respeto social y familiar y, un amplio reconocimiento de la sociedad.

Se ha logrado quitar los viejos prejuicios y paradigmas sobre la persona con discapacidad intelectual, ya que al entrar en contacto con éstas, les reconocen su valía y capacidad tanto física como intelectual en el desarrollo de determinados trabajos o tareas asignadas, por lo tanto un compromiso de la Agencia de Integración Laboral de CONFÉ es que la empresa obtenga a un trabajador con el perfil adecuado para el puesto adecuado.

En ocasiones, subestiman las habilidades laborales de los jóvenes, ya que se les coloca en puestos de menor rango y con tareas demasiado simples, sin embargo, al paso de los días y al observar las habilidades que presentan y la capacidad para realizar tareas más complejas, se les promueve a otras áreas de mayor dificultad, y para sorpresa de

los jefes y compañeros, es que logran dominar nuevas tareas que no se habían contemplado para ellos.

En la actualidad cuando las empresas llevan a cabo sus programas internos de capacitación, toman en cuenta al trabajador CONFE y éstos se integran a los cursos de manera satisfactoria permitiendo el crecimiento laboral de nuestros jóvenes.

Asimismo, existe una estrecha relación con los responsables de las áreas, ya que surgen dudas sobre cómo capacitar o inducir a un trabajador con discapacidad intelectual, por lo que se han establecido mecanismos de estrategias y sugerencias para facilitar esta práctica de la empresa.

En lo referente al proceso de contratación, se ha conseguido que los trámites para la selección de personal sean menos rigurosos, es así que la entrevista, acopio y revisión de documentación, firma de contrato, etc., se convirtieron en procesos flexibles para lograr una contratación oportuna.

Cabe señalar, que el seguimiento constante que se realiza al trabajador CONFE en su empresa es un pilar importante en el proceso de integración. A partir de éste, conocemos la radiografía que se presenta en el clima de trabajo y, se establecen líneas de acción partiendo del reporte que los jefes y/o compañeros expresan, así como el sentir de los integrados; estas acciones nos permiten corregir el rumbo si es necesario o, alentar al trabajador a seguir con el mismo entusiasmo en su quehacer diario.

La información obtenida se registra en un expediente donde nos permite conocer la historia laboral y familiar del trabajador. En este expediente se detallan los logros y avances, así como las debilidades que llegue a presentar en sus tareas laborales y en su relación interpersonal; además de los apoyos emocionales, recreativos o de salud que pueda requerir.

La experiencia también nos dicta, que la mayoría de los trabajadores con discapacidad intelectual siempre serán **ayudantes de**. Dadas sus características y personalidad difícilmente accederán a mejores puestos donde sí pueden acceder los otros trabajadores; sin embargo, el crecimiento personal, sociocultural y económico así como los beneficios que obtienen son incomparables.

La tarea no es fácil, en el camino los obstáculos son tan variados como frecuentes; la sociedad los considera improductivos, con un temor de mayor riesgo a sufrir accidentes y lo correspondiente a las reclamaciones sindicales; consideran que el trabajo de mano de obra sólo es para personas sin discapacidad, ya que se estima que éstas solamente puede cumplir con los estándares de producción; también suponer que hay disposiciones legales o administrativas que prohíben o restringen su contratación y; a su vez el desconocimiento de la capacidad y potencial de trabajo de las personas con discapacidad, determinan la no aceptación al medio laboral formal.

Existen más razones, sin embargo consideramos que en la mayor parte de los casos la resistencia a emplear personas con discapacidad obedece a un desconocimiento de lo **que sí pueden hacer** estos trabajadores, por lo que es necesario un gran esfuerzo de

difusión y sensibilización hacia la sociedad en general.

La sensibilización y difusión son herramientas poderosas para lograr el cambio de paradigma de la sociedad en general sobre el trabajador con discapacidad, siempre y cuando haya sido capacitado y formado con los mas altos valores de productividad y calidad.

Recordemos que la integración laboral no es tarea de unos pocos, sino de todos los actores de la sociedad que intervenimos directa o indirectamente en este proceso.
Gracias.

CONFEDERACIÓN MEXICANA DE ORGANIZACIONES EN
FAVOR DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL, A. C.

PONENCIA:

**LA INTEGRACIÓN LABORAL PARA
PERSONAS CON DISCAPACIDAD
Una Tarea Compartida**

Por: Abigaíl Hernández Mejía[☼]

La nueva cultura laboral es un proceso donde se comprometen una serie de valores encaminados al bienestar del ser humano en el ámbito sociolaboral; es así que la igualdad, equidad, respeto, el derecho al trabajo y la inclusión son conceptos intrínsecos no sólo como definición sino como aplicación. Es una nueva relación del México de hoy donde participan el gobierno, empresarios y las organizaciones civiles para otorgar oportunidades para todos los mexicanos.

Para las personas con discapacidad, la búsqueda de empleo, la colocación formal y su permanencia a éste, se convierte en una lucha desigual en todos los sentidos, (violación de sus derechos laborales, abuso, explotación y por supuesto pocas oportunidades laborales) por ello la integración de personas con discapacidad a ambientes regulares adquiere matices relevantes y significativos a nivel mundial.

La nueva cultura laboral reconoce la dignidad de todas las personas sin importar sus características personales como se describe en el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, asimismo, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en sus Artículos 1º y 5º respectivamente, determinan la prohibición de la discriminación por origen étnico, género, discapacidad, etc. así como la discriminación por ejercer una profesión siempre y cuando sea lícita.

En CONFE, preocupados por el bienestar de las personas con discapacidad y en su constante búsqueda de oportunidades e igualdad de derechos, realizamos importantes acciones entre las que destacan los acuerdos con instituciones afines, así como el Convenio celebrado con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en mayo de 2004, donde se establecen los lineamientos para el impulso y fortalecimiento de la Red de Vinculación Especializada para la integración Laboral para Personas con Discapacidad y Adultos Mayores.

En este Convenio, se sientan las bases para llevar a cabo un trabajo colaborativo en beneficio de los grupos antes mencionados, destacando por parte de la Secretaría del Trabajo, el promover la creación de la Red en todas las entidades federativas para



difundir, facilitar y agilizar la integración laboral en esas entidades así como a las asociaciones afiliadas a CONFE.

Asimismo, la Secretaría del Trabajo se compromete a realizar las evaluaciones de aptitudes y habilidades en las entidades federativas que cuentan con este servicio. Al mismo tiempo, proporcionará capacitación; Información y materiales necesarios para la consecución del objetivo.

Por su parte CONFE, inducirá a sus asociaciones a participar en las Redes de las entidades federativas, así como proporcionar la información relativa a los servicios que prestan sus asociados en los estados. Se compromete también, a capacitar personas adultas con discapacidad intelectual para su pronta integración; a profesionistas y/o técnicos especializados de acuerdo a las necesidades de cada estado.

Como integrante de la Red y miembro del Comité Operativo, en esta ocasión tuvimos el privilegio de representar la voz de las instituciones que trabajan por los beneficios y una vida digna de las personas con discapacidad, estas Instituciones hermanas que integran la Red, unen esfuerzos para la apertura de empresas a la integración de personas con discapacidad por medio de propuestas de vacantes de empleo, trabajo de sensibilización, conferencias y ponencias, propuestas de iniciativas de Ley, Evaluación a empresas susceptibles a recibir el reconocimiento de Empresa Incluyente, etc.

Las mesas de trabajo de la Red, nos permiten hacer un análisis situacional que mes con mes fortalecen las acciones encaminadas a la integración laboral, desarrollando las estrategias necesarias para una mejor operación que refuerce el trabajo colaborativo.

Se considera que los procesos para la integración laboral de la persona con discapacidad intelectual, están definidos desde CONFE en un marco de Formación, Capacitación e Instrucción.

- **Formación Laboral**
Entendiendo como una etapa educativa que rebasa los límites de una mera preparación laboral donde el objetivo final es el ajuste entre el desarrollo personal y social apoyado de todo el proceso educativo de la escolaridad básica, así como de las experiencias educativas obtenidas en diferentes contextos sociales posibilita la competencia personal (conjuga la conducta adaptativa y la inteligencia).
- **Capacitación Laboral**
Preparación aptitudinal de una persona para realizar tareas laborales específicas.
- **Instrucción**
Es la comunicación sistemática de ideas, conocimientos o doctrinas para realizar una tarea, metodos y formas de capacitación.

Desde esta perspectiva las alternativas de capacitación para la integración laboral se amplían y flexibilizan dentro del contexto sociolaboral que se caracteriza por ser

dinámico, multifacético y global.

Describiendo la oferta de capacitación de CONFIE se puntualizan los siguientes pasos:

1. Evaluación.

Se describen detalladamente las habilidades conceptuales, sociales y prácticas, las competencias emocionales y físicas que le permitan al joven desarrollar en ese momento tareas laborales específicas.

2. Capacitación e Instrucción

Debe ser puntual y pertinente donde se realicen las tareas laborales con base a un programa de tiempos y movimientos, el seguimiento de las tareas permite el replanteamiento de acciones y apoyos necesarios para cada joven en su formación.

3. Modelo de Capacitación

Se capacita bajo un Modelo Mixto de trabajo, estos es, que los talleres están conformados por un 75% de jóvenes con discapacidad intelectual y el 25% restante de trabajador regular en interacción permanente, los regulares operan bajo el esquema de monitoreo, control de calidad y mejoramiento continuo, lo cual aporta al joven con discapacidad intelectual rápida adaptación al entorno, motivación y estimulación para el desempeño de su trabajo en un ambiente natural que sin lugar a dudas, favorece su integración laboral.

4. Habilidades Socioadaptativas

Paralelamente se implementa el fortalecimiento de las habilidades del área socioadaptativa a través de diversos talleres de desarrollo humano que abarquen áreas como:

- Comunicación Asertiva.
- Sexualidad.
- Académicas Funcionales.
- Preparación para el Empleo y,
- Deporte, Arte y Recreación.

5. Trabajo con la Familia

Trabajo colaborativo donde se promueve la reflexión de las expectativas hacia sus hijos, induciéndolos a priorizar la integración laboral como un proyecto de vida que brinda autonomía e independencia.

6. Integración Laboral

Colocación en un empleo y seguimiento permanente del trabajador, en este paso, se deben realizar importantes acciones que son parte del éxito de la integración laboral: Búsqueda de empresas, Sensibilización general, análisis de puestos, sensibilización individual, etc.

Con base a lo anterior, surge la *Agencia de Integración Laboral* como una acción que se desprende coherentemente de los objetivos planteados por el modelo de formación sociolaboral que se ha puesto en marcha en CONFIE y, que persigue principalmente, la integración laboral de personas con discapacidad intelectual a empleos formales

como una estrategia de integración social. En este contexto es importante entender que dicha acción constituye un aspecto más de desarrollo integral de la persona y no un fin en sí mismo.

La tarea no es fácil, en el camino los obstáculos son tan variados como frecuentes; la sociedad los considera improductivos, con un temor de mayor riesgo a sufrir accidentes y lo correspondiente a las reclamaciones sindicales; consideran que el trabajo de mano de obra sólo es para personas sin discapacidad, ya que se estima que éstas solamente pueden cumplir con los estándares de producción; también suponer que hay disposiciones legales o administrativas que prohíben o restringen su contratación y; a su vez el desconocimiento de la capacidad y potencial de trabajo de las personas con discapacidad, determinan la ***no aceptación al medio laboral formal.***

Existen más razones, sin embargo consideramos que en la mayor parte de los casos la resistencia a emplear personas con discapacidad obedece a un desconocimiento de lo *que sí pueden hacer* estos trabajadores, por lo que es necesario un gran esfuerzo de difusión y sensibilización hacia la sociedad en general.

La sensibilización y difusión son herramientas poderosas para lograr el cambio de paradigma de la sociedad en general sobre el trabajador con discapacidad, siempre y cuando haya sido capacitado y formado con los mas altos valores de productividad y calidad.

Desde esta visión, se propone que los centros de capacitación para el trabajo para las personas con discapacidad, sea con base en un modelo mixto de transición, es decir, que la institución que capacite sea una plataforma de formación en habilidades sociales y laborales que permita su tránsito de manera oportuna al empleo regular.

También proponemos el derribar barreras al interior de los Sindicatos. Los grupos sindicales, en su mayoría, tienen la capacidad de organización y toma de dicisiones para la contratación de las personas con discapacidad en las empresas públicas y privadas, por lo tanto este importante sector debe involucrarse de manera permanente en las mesas de trabajo de la Red de Vinculación.

También proponemos que haya homogeneidad en las Leyes fiscales y la Ley del Seguro Social, para que resulte un beneficio de apliación general e igualitaria para las personas con discapacidad, ya que existen rezagos considerables y no favorecen plenamente la integración laboral.