



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Estudios Superiores Iztacala

"Discapacidad intelectual e inserción laboral:
la perspectiva de los integrados"

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:

Ana Patricia Alonso Avila

Director: Dr. Andrés Mares Miramontes

Dictaminadores: Lic. Rodrigo Martínez Llamas

Lic. Mayra Eréndira Nava Becerra

Los Reyes Iztacala, Edo. de México, 2016





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Dedicatoria

A mi hermano Felipe: porque de no ser por las múltiples vivencias que hemos atravesado juntos, esto, seguramente no estaría escrito. ¡Pipón, Gracias!

A las personas con discapacidad intelectual y sus padres que fueron parte medular de mi investigación, por la confianza de compartir conmigo su experiencia.

Agradecimientos

A mi hermana Madai: Madis, gracias por dejarme experimentar contigo, eso de haber sido madre de mi hermana a los 15 años, es toda una experiencia y aprendizaje continuo. ¡Te quiero mucho!

A mi abuelita Esperanza: por todas y cada una de las enseñanzas que me dejó, porque aunque no lo entendía me han sido de mucha utilidad. Lo triste es que no puedo compartir con usted los resultados de haberlas aplicado. Aún me sigue haciendo mucha falta.

A mi abuelito Adolfo: Por cuidarme mucho

A mi madre, Ana: Gracias por darme la vida.

A mis tías, tíos, primos y primas que de forma directa o indirecta colaboraron en esta etapa de preparación de mi vida. Pero en especial quiero reconocer a mi tía Carmen, Dorita, Margarita, Paco, Dani y Stepanie por el apoyo, hasta el último momento. Prima Bere aunque ya no te puedo ver, te agradezco por todo lo que hiciste por mí y mi familia. ¡Los quiero mucho familia!

A mi Querido Amado de mi Corazón, Edgar: porque aunque durante este trayecto a veces no estabas tan cerca o no permitía que estuvieras, al momento de culminarlo fuiste mi mano derecha. ¡Gracias, te amo! Y claro ¡Gracias a toda la familia Hernández Bonilla!

A mi manita Mont's: Ya no estás físicamente... pero en mi mente y corazón siempre estarás. Gracias por formar parte de esta aventura y mostrarme lo divertido y vegetariano de la misma. ¡Te extraño!

Paola: Monita Colombiana, aunque los kilómetros que nos separan son muchos, sigues siendo mi más preferida colega ¡Gracias por el aprendizaje!

Dr. Andrés Mares: ¡Gracias! Por tu apoyo, guía, tolerancia y sobre todo por caminar conmigo de la mano, durante este proyecto.

Mayra: Gracias por tu apoyo y el tiempo dedicado a mi aprendizaje, pero más aún por este último empujoncito.

Rodrigo “Camarada”: Gracias por tu apoyo y haberme leído.

Dra. Rosalía por compartir parte de tu conocimiento conmigo.

Dr. Juan José Yosef por su cariño, apoyo.

Pollito, Avimael y Ricardo: Gracias por haber transitado conmigo durante mi construcción académica, los recuerdo con cariño ¡Éxito en lo que hayan decidido hacer!

A CONFE: Por el apoyo

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO I: LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL: MARCO HISTÓRICO- CONTEXTUAL.....	11
1.1 Trayectoria histórica de la discapacidad.....	11
1.1.1 <i>Visión de exterminio o aniquilamiento.....</i>	11
1.1.2 <i>Visión sacralizada o mágica.....</i>	11
1.1.3 <i>Visión caritativo – represiva.....</i>	12
1.1.4 <i>Modelo médico- reparador.....</i>	12
1.1.5 <i>Visión normalizadora- asistencialista.....</i>	13
1.1.6 <i>Modelo social.....</i>	13
1.2 Sobre el concepto de discapacidad.....	15
1.3 Discapacidad intelectual.....	16
1.4 Discapacidad Intelectual en el contexto mexicano.....	18
1.5 La Sociedad civil: CONFE.....	20
1.6 La inclusión laboral de personas con discapacidad.....	21
CAPÍTULO II: INTERACCIONISMO SIMBÓLICO.....	25
2.1 Objeto de estudio.....	26
2.2 Premisas básicas.....	27
2.3 Metodología.....	29
2.4 Aportaciones al estudio de la discapacidad.....	29
CAPÍTULO III: ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	31
3.1 Objetivo.....	32

3.1.1 Objetivo general.....	32
3.1.2 Objetivos específicos.....	32
3.2 Participantes.....	32
3.3 Instrumentos y materiales.....	33
3.4 Procedimiento.....	34
3.4.1 Primera aproximación a CONFE.....	34
3.4.2 Contacto con los participantes.....	34
3.4.3 Primer encuentro con los participantes.....	35
3.4.4 Entrevistas.....	35
3.4.5 Transcripción de la información obtenida.....	35
3.4.6 Análisis de la información.....	36
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	38
4.1 Significado de ser una persona con Discapacidad Intelectual.....	38
4.2 La discapacidad intelectual: la perspectiva de los padres.....	40
4.3 La familia como red social más cercana.....	42
4.4 Sentir ante las instituciones públicas de salud.....	44
4.5 Tránsito por el espacio académico.....	46
4.6 Primeras experiencias en el campo laboral.....	48
4.7 CONFE: significado y sentido para padres y protagonistas.....	49
4.8 Significados emergentes del espacio de trabajo.....	56
4.9 Expectativas: participantes y padres.....	61
DISCUSIÓN.....	63
5.1 El inicio: La interacción.....	63
5.2 Discapacidad, como una condición a reparar.....	63
5.3 Adulto ¿Yo?.....	64

5.4 Mis pares y yo.....	65
5.5 Igual, pero diferente.....	65
5.6 ¡A producir!.....	66
5.7 ¿Ellos pueden hacer más?.....	66
CONCLUSIÓN.....	68
BIBLIOGRAFÍA.....	72

INTRODUCCIÓN

La posibilidad de que las personas con discapacidad intelectual puedan ocupar un sitio en la vida laboral en igualdad de condiciones no debiese tener restricción alguna, debido a que la discapacidad no es un impedimento para la responsabilidad, ni una limitante al compromiso. Una persona con discapacidad puede desempeñar diversas labores y hacerla con la misma entrega que cualquier otro empleado, sin dejar de lado los apoyos individuales que logran dicha tarea.

Es por ello que la inclusión laboral se espera sea un fin prioritario tanto a nivel internacional como nacional ya que responde a cambios ideológicos de las sociedades actuales, donde se reconocen los derechos de las personas y se promueve la inclusión en la participación social. Es importante comentar que a lo largo de la lectura se utiliza los conceptos de inclusión laboral o inserción laboral indistintamente, puesto que aunque reconocemos que el concepto que prepondera en la actualidad debe ser el de inclusión laboral, no fue objetivo de esta investigación, indagar en el concepto.

A lo largo de la literatura se han señalado continuamente las aportaciones, mejoras, cambios y falencias que las instituciones o programas gubernamentales y no gubernamentales han desarrollado, con la finalidad de insertar a las personas con discapacidad intelectual en el campo laboral, no obstante, poco se ha tomado en cuenta la voz de estas personas. Es por ello que en este trabajo se busca dar cuenta sobre el significado y sentido que le otorgan las personas con discapacidad intelectual al estar insertos en el espacio de trabajo. Partiendo desde una metodología cualitativa, y un marco de referencia como el interaccionismo simbólico, debido a que se centran los fenómenos sociales desde la propia perspectiva del individuo.

Todos los grupos, culturas y organizaciones se conforman por personas que participan en un proceso continuo de interacción e interpretación del mundo

que les rodea y es en esta dialéctica que se construye la realidad social que se comprende mediante un orden simbólico posible de entender a través de las diferentes perspectivas que se desarrollan en relación con un orden social determinado.

Con la finalidad de dar cuenta de aspectos teóricos y metodológicos con los que fue respaldada esta investigación además de la información recabada y su interpretación, el trabajo se desarrolló de la siguiente manera:

En el primer capítulo se contextualiza partiendo de un recorrido histórico de las diferentes visiones que hasta este momento se le han atribuido a la discapacidad, la definición del concepto de discapacidad desde organismos como la OMS y la ONU, la definición y tipos de discapacidad intelectual, se contextualiza la discapacidad intelectual en el territorio mexicano, el papel que juega CONFE como sociedad civil y finalmente qué está sucediendo con la inclusión laboral de esta población.

A continuación en el segundo capítulo se describirán los conceptos teóricos- conceptuales y metodológicos del interaccionismo simbólico tomando como referencia principal la perspectiva de Herbert Blumer y concluyendo con las aportaciones más relevantes, que desde esta postura teórica se han hecho al área de la discapacidad.

Posterior a ello, en el tercer capítulo se desarrollará la estrategia metodológica que fue empleada para llevar a cabo esta investigación. Donde se explica tanto el objetivo general, como los objetivos específicos, se describen a los participantes, los instrumentos, materiales utilizados y finalmente se ahonda en el procedimiento ejecutado, comenzando por la primera aproximación a CONFE, el contacto con los participantes, primer encuentro, las entrevistas, la transcripción y el análisis de la información.

En el cuarto capítulo se abordará la presentación y análisis de los resultados. Partiendo del significado que le atribuyen los participantes a la discapacidad, seguido de la perspectiva de los padres sobre la discapacidad, la familia y su papel como principal red social, el sentir otorgado a las instituciones públicas de salud, la vivencia de haber transitado por los espacios académicos, la primera experiencia en el campo laboral, el significado que tiene CONFE para padres y participantes, los significados emergentes de los espacios de trabajo y las expectativas que en este momento tienen los padres y protagonistas.

En el quinto capítulo se desarrollará la discusión, puntualizando los significados emergentes del análisis expuesto en el capítulo anterior. Dando cuenta de aspectos fundamentales sobre la mirada que se tiene sobre la discapacidad intelectual y la posibilidad de llegar a ser adulto, las vivencias que cobraron importancia en el espacio de formación laboral, la inclusión social solo en el discurso y la capacidad de producción como una competencia indispensable, pero ausente en este colectivo.

Para finalizar, en las conclusiones se desarrollan los hallazgos encontrados y los alcances de la investigación. Proponiendo otra posibilidad de concepción sobre la discapacidad intelectual y el proceso de inclusión laboral, donde este cobre un significado diferente para las personas que ocuparan un puesto de trabajo.

LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL: MARCO HISTÓRICO-CONTEXTUAL

Las concepciones científicas sobre diversos temas, han cambiado a lo largo del tiempo, ya que, cada época de la historia humana produce, a través de sus prácticas sociales cotidianas y su lenguaje, una estructura imaginaria (Varela, 1998 en Govea, 2012). Por tanto la intención de esta primera parte del capítulo es adentrarnos en los modos que a lo largo de la historia se ha ido conceptualizando la discapacidad y lo que se entiende para la época actual, la discapacidad intelectual aunado al panorama contextual en el que está sumergida.

1.2 Trayectoria histórica de la discapacidad

En este apartado retomaré el análisis hecho por Brogna (2006) sobre *las visiones epocales sobre la discapacidad*. Con el propósito de tener presente los principales aportes históricos que hoy constituyen el concepto de discapacidad.

1.1.1 Visión de exterminio o aniquilamiento.

En las sociedades o grupos nómades la subsistencia dependía de la capacidad de caza y de recolectar así como de trasladarse con el grupo nómada según el paso de las estaciones y los cambios de clima. En este escenario, la discapacidad quedaba simbolizada como aquella particularidad biológica o de comportamiento visible o evidente que podría poner en peligro al grupo, dependiendo del tipo de déficit y por tanto, el espacio de exclusión estaría configurado por el grupo en conjunto. Claro está, la decisión de continuar viviendo o no, estaría a cargo del líder o chaman.

1.1.2 Visión sacralizada o mágica.

La transformación de una organización social nómada a sedentaria, la complejización de estructuras políticas, con una economía basada en el desarrollo

de la agricultura que aumente las disponibilidades existente y la profundización de concepciones culturales religiosas que imponen nuevas normas, dan como consecuencia una nueva visión que no usurpa la otra, pero que puede ser explicada ante este nuevo panorama. Desde esta atmósfera se señalaba la discapacidad como efecto de acciones divinas (dioses o demonios) o daños infligidos a través de acciones mágicas, ocupando el espacio de poseídos o bendecidos.

1.1.3 *Visión caritativo – represiva.*

Ante los cambios anteriores y la importancia que se le otorgó al cristianismo, implicó un nuevo impacto innegable en la organización económica y en la cultura occidental. Tres conceptos importantes resaltan en esta visión: caridad, castigo y milagro. La discapacidad se posó en un ir y venir entre lo médico y lo religioso. Ciertos síntomas o enfermedades o comportamientos eran objeto de tratamiento médico o exorcismo o caridad cristiana. Progresivamente el estado toma el lugar de la iglesia. Desde esta perspectiva los atributos que conforman al sujeto son: un cuerpo o mente deforme, carentes o imperfectos o con conductas indeseables y en consecuencia la asignación de un espacio físico segregado.

1.1.4 *Modelo médico- reparador.*

Este modelo es considerado más complejo, además de renovarse y retroalimentarse ante cada adelanto de la ciencia y la técnica. Le apuesta a la discapacidad como una enfermedad o problema de salud que puede ser curado o reparado, quedando cristalizado en una serie de patologías, enfermedades y déficit científicamente delineados. La educación especial es subsidiaria de este modelo en el aspecto pedagógico y laboral. Desde esta postura la ciencia confirma la individualidad del déficit y el determinismo genético de lo patológico: lo anticipa, lo diagnostica, lo nombra, lo clasifica y ofrece un abanico de propuestas para su “reparación”.

La Rehabilitación es tanto una filosofía como una práctica, diseñada para erradicar o minimizar el problema de la deficiencia, capacitando a las personas

para funcionar física, social y psicológicamente en el nivel más alto que les sea posible alcanzar. En otras palabras, las personas con discapacidad se ven convertidas en objetos que hay que curar, tratar, entrenar, cambiar y normalizar de acuerdo con una serie particular de valores culturales (Barnes, 2003 en Brogna, 2009).

1.1.5 *Visión normalizadora- asistencialista*

Aunque existen vertientes en esta visión que se replican del modelo anterior hay un aspecto fundamental, la normalización en las formas de funcionar, los estilos de vida e incluso códigos genéticos. Esta visión acepta el discurso eugenésico y sus prácticas permanecen hasta nuestros días, aunado a ello la representación de las persona con discapacidad como sujetos de asistencia y tutela. El estado y Organizaciones de la Sociedad civil se ven interesadas en asistencia médica, educativa y social. Las políticas públicas se inclinan hacia estas demandas. Hay un evidente aumento en los centros de rehabilitación, las escuelas especiales, los asilos y los subsidios.

López, (2006) señala, también es preciso aclarar que no toda investigación desarrollada en el paradigma biológico o individual debe ser considerada como necesariamente opresiva. Por ejemplo, los estudios médicos sobre rehabilitación física, desarrollo de medicamentos, intervención quirúrgica o genética suponen contribuciones importantes para la mejora de la vida de las personas con deficiencias. Lo que se critica es la utilización exclusiva del enfoque bio-médico para investigar y explicar problemas sociales. (Pp. 4)

1.1.6 *Modelo social.*

El avance en la comprensión de la discapacidad y su teorización no es un proceso aislado de la realidad que se sitúa sólo en el plano de las ideas. Está interrelacionado e impulsado por los acontecimientos socio-políticos, culturales y económicos que suceden en cada época histórica.

Los planteamientos posmodernistas han venido a cuestionar y transformar las ideas asentadas sobre el valor universal de las teorías y su capacidad para abarcar, comprender y sistematizar la realidad. Se considera que la experiencia humana es demasiado compleja y diversa como para que quepa en una explicación única. En consecuencia, la discapacidad debe reconceptualizarse desde la interpretación contextual e individual. (Ibid)

Así, desde las décadas de los años sesenta y setenta del siglo XX, especialmente en ambas orillas del mundo anglosajón, aparecen diversos movimientos sociales por parte de colectivos “desfavorecidos”. En el área norteamericana se prestará atención a los aspectos culturales desde las aportaciones del interaccionismo simbólico y del funcionalismo estructural. -Para fines de esta investigación en el capítulo II se desarrollará los principales fundamentos de la teoría del interaccionismo simbólico, ya que será utilizado como fundamento teórico para el análisis e interpretación de la misma-. Mientras que en el Reino Unido será por medio de una lectura económica de la discapacidad, a partir de la incorporación de los aportes del materialismo histórico. Y dará el origen a eso que Mike Oliver llamaría *El modelo social de la discapacidad* (Barnes, 1998 en Ferrante y PiaVenturiello, 2014).

Desde esta propuesta la discapacidad ya no es entendida como una cuestión individual (médica o de caridad), sino como una forma de exclusión segregada por la sociedad capitalista. (Oliver, 1998 en Ferrante y PiaVenturiello, 2014). Igualmente es el producto de la interacción entre, por un lado, cuerpos y mentes humanas que difieren de la “normalidad” y, por otro, la manera en que se ha configurado el acceso a las instituciones y bienes sociales. Esto es, el modelo social parte de la constatación de que esta configuración no es neutra: está sesgada en favor de los parámetros físicos y psíquicos de quienes constituyen el estereotipo culturalmente dominante en la sociedad (Courtis en Brogna, 2009).

Para Puig de la Bellacasa, (1987 en Fernández- Cid, 2012) representar un resumen histórico no supone confirmar un escalamiento de etapas que suprimen las anteriores: los modelos y tendencias coexisten aunque en distinto peso.

1.2 Sobre el concepto de discapacidad

Con base en lo expuesto en el apartado anterior la definición de la discapacidad estará determinada por el momento histórico y la visión que prepondere en ese contexto, aludiré a las definiciones propuestas por la OMS y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, por ser algunas de las definiciones más actuales.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud en la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF-9). La discapacidad es definida como el resultado de una compleja relación entre la condición de salud de una persona y sus factores personales y externos que representan las circunstancias en las que vive. A causa de esta relación, un entorno con barreras o sin facilitadores restringirá el funcionamiento de la persona; mientras que otros entornos que sean más facilitadores pueden mejorarlo (COAMEX).

Por otro lado La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en su artículo 1° define que una persona con discapacidad incluye, a aquellas que tengan 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 igual de condiciones con los demás (ONU, 2006).

Se clasifican en cuatro tipos de discapacidad de acuerdo a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH, 2016).

- Discapacidad Motriz: condición de vida que afecta el control y movimiento del cuerpo, generando alteraciones en el desplazamiento, equilibrio, manipulación, habla y respiración de las personas, limitando su desarrollo,

personal y social. Se presenta cuando existen alteraciones en los músculos, huesos, articulaciones o médula espinal, así como por alguna afección del cerebro en el área motriz impactando en la movilidad de la persona.

- Discapacidad sensorial: es aquella que comprende cualquier tipo de deficiencia visual, auditiva o ambas, así como cualquier otro sentido y que ocasiona algún problema en la comunicación o el lenguaje, ya sea por disminución grave o pérdida total en uno de los sentidos.
- Discapacidad psicosocial: se conoce como aquella que puede derivar de una enfermedad mental y está compuesta por factores bioquímicos y genéticos, puede ser temporal o permanente.

Por lo referente a la discapacidad intelectual se abordará en el siguiente apartado, por ser parte del objetivo de este trabajo.

1.3 Discapacidad intelectual

La terminología de la Discapacidad intelectual ha variado con el transcurso del tiempo. En el pasado se empleaban términos como “imbecilidad”, “mongolismo”, “deficiencia mental” y “retardo mental”, no obstante a partir del año 2004 se ha logrado un amplio consenso a favor del uso del término discapacidad intelectual (Lazcano, Katz & Rangel).

Para CONFE, (2014) la discapacidad intelectual es una condición de vida que se mantiene principalmente con limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y las habilidades socio adaptativas como son el razonamiento, la comprensión y la toma de decisiones. La discapacidad intelectual no es una enfermedad, es simplemente una característica.

Más aun la Asociación Americana del Retraso Mental (AARM, 2002) denominada hasta hace poco Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD) la caracteriza por “limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa que se manifiesta en

habilidades adaptativas: conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años” (pág. 57) Para que una persona pueda ser diagnosticada con discapacidad intelectual debe cumplir los siguientes criterios:

- Limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual: El funcionamiento intelectual se determina de acuerdo al nivel de Coeficiente Intelectual (CI).
- Limitaciones en la conducta adaptativa:
- La discapacidad se manifiesta antes de los 18 años.

A su vez la discapacidad intelectual está clasificada en cuatro niveles basados en el grado de insuficiencia intelectual. (AAIDD)

Discapacidad Intelectual leve: (CI de 70 a 50/55) constituye el grupo más numeroso con el 85% de toda la población con discapacidad intelectual. La mayoría de las personas alcanzan una independencia completa para el aseo de su persona, aunque su desarrollo tiende a ser más lento. Algunas personas suelen presentar dificultades en las actividades escolares, aprendiendo actividades académicas hasta 6° de primaria. En la vida adulta puede adquirir habilidades sociales con una autonomía mínima para integrarse en el mundo laboral y solo necesita orientación y supervisión cuando se encuentren sometidos a situaciones de estrés, pero en general puede vivir satisfactoriamente en la comunidad sin que se le note su discapacidad.

Discapacidad Intelectual moderada: (CI de 50/55 a 40/35) afecta a un 10% de la población con discapacidad intelectual. Suelen adquirir habilidades durante los primeros años de niñez, atender a su propio cuidado personal y desplazarse interdependientemente por los lugares familiares, aunque su desarrollo suele ser muy pobre. Durante la etapa escolar progresan hasta alcanzar el segundo o tercer grado de primaria. En el ámbito laboral pueden realizar trabajos prácticos semicualificados, si las tareas están cuidadosamente estructuradas y tienen supervisión de otras personas. Al igual que las personas con discapacidad leve

suelen requerir orientación bajo situaciones de estrés, pero la mayoría de ellos se adapta bien a la comunidad.

Discapacidad intelectual grave: (CI de 40/35 a 25/20) representan del 3-4% de las personas con discapacidad intelectual. Tienen un desarrollo motor y del lenguaje expresivo mínimo. En el ámbito escolar generalmente aprenden a hablar y adquieren habilidades de higiene, autoprotección e independencia personal. Laboralmente pueden realizar tareas simples con una supervisión estrecha. En su mayoría si no presentan alguna otra discapacidad asociada, pueden adaptarse a la comunidad.

Discapacidad intelectual profunda: (CI inferior a 20/25) representan el 1-2% de la población con discapacidad intelectual. La mayoría cuenta con una enfermedad neurológica identificada que explica su discapacidad. Tiene un mínimo funcionamiento sensoriomotor, habilidades de comunicación y el cuidado personal. En la edad adulta pueden realizar tareas simples en centros protegidos y con estrecha supervisión.

Es imperante recalcar que dentro de los niveles existe gran variabilidad y aunque se intente clasificar en un nivel, cada persona con discapacidad intelectual cuenta con diferentes aptitudes y habilidades, ninguna personas con o sin discapacidad es idéntica a otra (González, 2003 en Alvarado, 2014).

1.4 Discapacidad Intelectual en el contexto mexicano.

Para Lazcano, Katz & Rangel (2010) la discapacidad intelectual es una condición mórbida de enorme impacto social, ya que no solo afecta a las personas que la padecen, sino a la familia y a la sociedad en su conjunto.

A nivel mundial se señala que la Discapacidad Intelectual es frecuente, con un alto impacto en el funcionamiento individual y una prevalencia aproximada de 1-4%. En Latinoamérica la prevalencia puede ser cuatro veces mayor, por su asociación a factores tales como; la desnutrición, las complicaciones obstétricas y perinatales, el nacimiento prematuro, intoxicación por plomo, las infecciones del

sistema nervioso central y la pobreza, lo anterior han sido casi superados en países desarrollados.

Los reportes oficiales sobre la discapacidad en México vienen exclusivamente del Censo de Población y Vivienda (INEGI). Lo cual no representa una medición diagnóstica, pero aporta datos nacionales al respecto. El censo realizado en el año 2010 reportó que la discapacidad alcanzó el 5.1% de la población total, es decir 5 millones 739 mil mexicanos presentan algún tipo de discapacidad. Definiendo esta desde el enfoque de limitaciones en la actividad. Para el año 2012 la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) afirma que el 6.6 % de la población reporta tener algún tipo de discapacidad. Ya que se expresa alguna dificultad para realizar al menos una de las actividades medidas: caminar, ver, escuchar, hablar o comunicarse, poner atención o aprender, atender el cuidado personal y mental (INEGI, 2013).

Sin embargo, ninguna de las fuentes anteriores nos permite observar una cifra específica de personas con discapacidad intelectual. Aunado a que los estudios estadísticos sobre discapacidad, aparte de ser escasos, están desactualizados y son poco precisos, lo que obliga a basar el diseño de políticas y programas en materia de discapacidad en datos estimados, que la mayoría de las veces corresponden muy poco a la realidad. (Armando Vásquez 2006 en Brogna, 2009)

Por lo tanto, desde el punto de vista de la investigación epidemiológica y de la atención a la salud, la discapacidad intelectual es un tema de salud pública ausente en las agendas políticas y económicas de los países latinoamericanos, y México no constituye una excepción. Cuando se desarrollan y planifican políticas relacionadas con servicios de salud, no se considera a la persona con discapacidad intelectual, ya que las propuestas educativas predominantes no se basan en la evidencia científica actualizada, además de realizarse muy poca investigación en la región. (Márquez, Zanabria, Pérez, Aguirre, Arciniega & Galván, 2011).

México centra sus esfuerzos en cuestiones paliativas, con pocos fondos y mal enfocadas. En la actualidad, si bien en nuestro país, no hay muchos apoyos gubernamentales para las personas con discapacidad, lo cierto es que los mismos se encuentran direccionados erróneamente, carecen de objetivos e indicadores y únicamente se ven como una estrategia de mercadotecnia para cuando resulta necesario. (Núñez, 2015)

Además de que existe una evidente carencia de profesionales de la salud y la educación con experiencia y capacitación para reconocer los signos y síntomas de la discapacidad intelectual, así como para referir a los pacientes a instituciones especializadas. Y aunque las referencias fueran factibles, en nuestro país casi no hay instituciones que promuevan la integración social y proyectos de vida independiente para este colectivo. (Lozcano, Rangel & Katz, 2010)

Hoy en día algunos eventos importantes y las necesidades expuestas en diferentes países, fueron dando lugar poco a poco, a cambios y transformaciones establecidos en La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Organización de las Naciones Unidas, 2006) ya que representa, a nivel internacional, el logro más importante que para el caso de México fue firmada y ratificada a través del Senado de la República el día 27 de septiembre del 2007, la cual entró en vigor el 3 de mayo del 2008 (Secretaría de Salud y Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, 2009 en González, Goveia & Velasco 2015).

Aunque muchos países se han suscrito a las declaraciones y convenciones promulgadas por las Naciones Unidas, su puesta en práctica se encuentra muy lejos de ser exitosa. (Lozcano, Rangel & Katz, 2010)

En México, los 32 estados que la conforman cuentan con leyes para las personas con discapacidad, todas con un enfoque médico asistencialista, traducido en que no contemplan los derechos civiles y políticos, y mucho menos los económicos, sociales y culturales de las personas con discapacidad.

Contienen fines deseables, promesas de hacer cosas; no señalan tiempos, responsables, ni sanciones. No articulan las acciones de las diversas entidades, no involucran, como mencionan claramente los instrumentos internacionales, a los organismos de la sociedad civil de y para personas con discapacidad (Gamio en Brogna, 2009)

1.5 La Sociedad civil: CONFE

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

El 9 de septiembre de 1978 se crea la Confederación Mexicana de Organizaciones a favor de las personas con discapacidad Intelectual (CONFE), debido a la inquietud de padres de familia y profesionales por formar una red de apoyo de y para personas con discapacidad intelectual y sus familias. Se considera una Organización de la Sociedad Civil sin fines de lucro, reconocida nacional e internacionalmente como defensora de los Derechos Humanos de las personas con discapacidad intelectual y sus familias, además de estar constituida por otras 114 organizaciones civiles (CONFE, 2014).

Cuenta con un programa para la “Capacitación sociolaboral” y “Agencia de integración laboral” entre otros. Este primer programa tiene como fin preparar a los adultos para ser personas autónomas, capacitándolos en 7 talleres: cocina, intendencia, oficinas, costura, panadería, maquila industrial y jardinería. Mientras que en el siguiente programa, una vez las personas estén preparadas para trabajar en empresas, se les busca un empleo partiendo de su perfil, habilidades y ubicación. Para el 2014, 16 personas (5 mujeres y 11 hombres) con discapacidad fueron ubicadas en espacios de trabajo (CONFE, 2014).

1.6 La inclusión laboral de personas con discapacidad

Con el advenimiento de la revolución industrial, el factor producción pasó a constituir la base de apoyo sobre el cual se sostenía el mercado. Por consiguiente, las personas eran valoradas en la medida de su capacidad de producción. Si no eran productivas, no tenían oportunidad y, por lo tanto, eran discriminadas y excluidas. La solidaridad social quedó a un lado, la producción, el comercio organizado y la expansión dejó de lado a todo aquel que no podía integrarse a esa corriente. El trabajo industrial señalaba ahora quién era persona con discapacidad y quién no tenía oportunidad de integrarse al sistema económico (Cordova, 2008).

En la actualidad la obtención de un empleo y la permanencia en este, es para cualquier miembro de la sociedad, un tema de preocupación. Y sí esto es relevante para una persona que no tienen discapacidad, con mayor razón para el colectivo que sí la tienen.

Para Parra, (2004) la inclusión laboral es un proceso por medio del cual la persona con discapacidad logra ubicarse, según sus posibilidades, intereses y expectativas, en un cargo en condiciones de pre-requisitos y desempeño con base en las garantías convencionales laborales, para la población en general y aquellas especiales según las características de discapacidad en el continuo leve, moderado, severo, todo lo anterior como resultado de unos procesos relacionados con el individuo como son la rehabilitación, capacitación o formación y experiencias, así como la gestión y receptividad de los empresarios o instituciones públicas o privadas que ofrecen trabajo y a la adaptación de espacios, equipos o herramientas de los cargos a ocupar (pág. 32).

Sin embargo son muchas las situaciones a las que se enfrenta una persona con discapacidad al competir por un puesto de trabajo. La capacitación que recibe suele diferir a las exigencias en el mercado laboral. La discriminación es una constante, debido a que está asociada a prejuicios heredados sobre las capacidades y conductas atribuidas a esta población que determinan las

expectativas que se generan de ellas, desde las empresas, compañeros de trabajo e incluso de las propias personas con discapacidad (Palomo, 2012).

Acorde con la Encuesta Nacional de Discriminación en México 2010 (ENADIS, 2012).

- Únicamente 25 de cada 100 personas con alguna discapacidad cuenta con un empleo.
- Solo el 19.1% de las personas con discapacidad consideran que sus ingresos son suficientes para cubrir sus necesidades básicas.
- De cada 100 personas con discapacidad, 95 viven y dependen de su familia.
- Cerca del 40% ha percibido un salario menor por desempeñar un trabajo similar de una persona sin discapacidad.
- El 42% de las personas con discapacidad en México les ha sido negado un trabajo debido a su condición.
- Para casi el 83% de la población con discapacidad, la discriminación hacia su condición se asocia con menos oportunidades laborales por el temor de las empresas a disminuir su productividad.
- Las personas con discapacidad son el grupo que se considera como el más discriminado en el trabajo, con el 53.4%, le siguen las personas homosexuales y adultos mayores con el 40.1% y 25.1% respectivamente.

Así mismo Emilio Álvarez Icaza expresidente de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) en (COAMEX) de cada 100 personas con discapacidad que trabajan:

- 14% no perciben ingresos.
- 23% ganan menos de un salario mínimo.
- 28% ganan entre 1 y 2 salarios mínimos.

Ya que en México el mercado laboral de trabajo se encuentra dominado por actividades económicas terciarias e informales, donde la protección social, es casi nula (Vite, 2012).

La mayoría de esta población presenta un enorme rezago en materia de educación y formación profesional, ante este panorama el poder acceder a un empleo que les permita ganarse la vida dignamente, atender las necesidades básicas de su familia y contribuir a la economía nacional, es poco probable. (CONADIS, 2009).

En nuestro país existe un marco jurídico con lineamientos para hacer conciencia sobre la igualdad de derechos y obligaciones laborales que promueven y protegen los derechos humanos de las personas con discapacidad y su plena inclusión en la sociedad. (COPRED. 2011)

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo
- Ley General para la Inclusión de personas con Discapacidad.
- Ley para prevenir y eliminar la Discriminación.

Estas leyes suponen un avance para las personas con discapacidad, aunque es importante recalcar que aún existen vacíos en ellas, algunas aun contienen errores de definición que no corresponden a la Convención de la ONU, todavía no logra deshacerse totalmente del asistencialismo, ni consolidar una plena perspectiva de derechos para atender a este sector de la población (González, Govea & Velasco, 2015).

Otra alternativa creada para dicha necesidad son, algunos estímulos fiscales que el gobierno de México a través de la secretaria de Hacienda y Crédito Público creó para implementar la inclusión laboral de personas con discapacidad (COAMEX).

Por último, el papel que la familia juega en la inserción al campo laboral, es de suma importancia, teniendo en cuenta que sí la familia colabora en este proceso

habrá mayor posibilidad que la inclusión se realice con éxito, auxiliando en la autonomía de la persona. (Montero, 2005) En contraste con lo anterior, muchas familias y profesionales aún ven a las personas con discapacidad intelectual como niños y no les dan la libertad de tomar decisiones, de cometer errores, ni de llevar un determinado control de su vida, es por ello, que cada familia guiará a los miembros de esta, con base en sus propias experiencias.

Partiendo de los intereses de esta investigación sobre conocer el significado y sentido que está implicado en la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, en el siguiente capítulo se desarrollará la teoría del Interaccionismo Simbólico que permitirá cumplir con dicho cometido.

INTERACCIONISMO SIMBÓLICO

“La discapacidad es irreductible a una sola mirada. Sus significados y representaciones son diversas y cambiantes” (Broyna, 2009)

Las primeras aproximaciones sobre estudios en el área de la discapacidad intelectual desde una metodología cualitativa, emergen durante la década de los 60 del siglo XX. Poniendo en práctica el análisis de la experiencia de las personas, considerando sus propias perspectivas. Abriendo la posibilidad de introducir nuevas herramientas en la investigación de la discapacidad intelectual, que buscaban recopilar las experiencias y acontecimientos más importantes en la vida de las personas, descritas en sus propios términos, una forma de capturar sus sentimientos, creencias y perspectivas para de este modo iluminar el significado social de sus propias y singulares experiencias vitales. (Guerrero, 2010)

Con mira al Interaccionismo simbólico abarcaremos su objeto de estudio, las premisas básicas que constituyen a esta teoría, la metodología y finalmente las aportaciones que para el área de la discapacidad, ha contribuido de forma favorable.

El interaccionismo simbólico explica que socialmente se otorgan significados, según la interpretación que se haga de la realidad. Este enfoque sostiene que las personas se construyen mutuamente y construyen significados en conjunto, en la interacción con los demás, por lo que los significados tienen un carácter social. Así, para Ibáñez, (1989) lo social, los significados y la intersubjetividad, se construyen en la interacción entre las personas. Nada es social si no es instituido en el mundo de los significados comunes propios de una colectividad de seres humanos. Por tanto, la interacción es una condición para generar lo social; la construcción de significados es un proceso complejo en el que intervienen el lenguaje, la comunicación, lo contextual y otros factores que encuentran interpretación en los elementos simbólicos de las estructuras sociales.

Blanco, (1995) argumenta, el Interaccionismo Simbólico se puede considerar como la escuela más influyente y exitosa de la sociología interpretativa, tanto por el volumen de trabajos empíricos publicados, como por la integración de la teoría y el método. Se basa principalmente en los aportes de George Herbert Mead y en cierta medida en los escritos de Charles Horton Cooley, John Dewey y W. I. Thomas. Más recientemente las ideas del Interaccionismo Simbólico se ven representadas por la perspectiva aportada por Herbert Blumer.

2.1 Objeto de estudio

El interaccionismo simbólico define como su objeto de estudio a los procesos de interacción social, en el entendido de que lo significativo de estos es el intercambio comunicacional entre las personas. En lo fundamental, esta teoría postula que las personas viven en un mundo de objetos y el significado de los mismos, les guía en su orientación y sus actos. Sus objetos incluyen los que contienen en sí mismos, se forman, sustentan, debilitan y trasforman a través de su interacción con otras personas (Charon, 1995).

2.2 Premisas básicas

Herbert Blumer, (1982) basándose en la obra de Mead señala tres premisas del Interaccionismo Simbólico que resumen un sistema complejo de ideas acerca de cómo es el mundo de las personas y a su vez, cómo estas se relacionan con él.

1. El ser humano orienta sus actos hacia las cosas en función de lo que estas significan para él.
2. El significado se deriva o surge como consecuencia de la interacción social que cada cual mantiene con el prójimo, y a su vez es entendido como el fruto del *proceso* de interacción entre los individuos. Siendo este un producto social, una creación emanada de y a través de las actividades definitorias de los individuos a medida que estos interactúan.

3. El significado se manipula y se modifica mediante un proceso interpretativo desarrollado por la persona al enfrentarse con los objetos que va encontrando a su paso. El agente se indica a sí mismo cuáles son las cosas hacia las que se encaminan sus actos, es decir debe señalarse a sí mismo las cosas que poseen significado, tales indicaciones constituyen un proceso interiorizado. Posteriormente y como resultado de este proceso, la interpretación se convierte en una manipulación de significados. El agente selecciona, verifica, elimina, reagrupa y transforma los significados a tenor de la situación en la que se halla inmerso y de la dirección de su acto.

Con base en Ibid, (1982) el Interaccionismo Simbólico está cimentado en una serie de ideas o principios básicos que representan el modo de contemplar el comportamiento y la sociedad humana.

Naturaleza de la vida en sociedades y grupos humanos. Los individuos pueden actuar de forma aislada, colectivamente o en nombre o representación de alguna organización o grupo de otros individuos. Es decir los grupos humanos existen fundamentalmente en acción y en tal contexto han de ser considerados.

Naturaleza de la interacción social. La vida de grupo necesariamente presupone una interacción entre los miembros del mismo, por tanto las actividades que cada miembro lleva a cabo se producen prioritariamente en respuesta o en relación con los demás. La ejecución de la actividad implica un doble proceso: el de indicar a los demás el modo en que se debe actuar y el de interpretar las indicaciones ajenas. A través de ese proceso las personas hacen que sus actividades encajen en las ajenas, a la par que forman su propia conducta individual, la actividad conjunta y el comportamiento individual se forma dentro y a través de este proceso. La interacción social se da entre los agentes y no entre los factores que se les atribuye, como status social, los preceptos culturales, normas, motivos, actitudes, complejos, por nombrar algunos. Se considera que hay dos formas o niveles de interacción social, la primera “conversación de gestos” que implica cuando una persona responde directamente al acto sin

interpretarlo y la segunda “empleo de símbolos significativos” en esta, es necesaria la interpretación del acto.

Naturaleza de los objetos. Los “mundos” que existen para los seres humanos y para los grupos formados por estos, se componen de “objetos” los cuales son producto de la interacción simbólica. Un objeto es todo aquel que puede ser indicado, señalado o referido, pueden ser objetos físicos (sillas, árboles, etc.), sociales (estudiantes, un presidente, etc.) o abstractos (principios morales, ideas, etc.). Un objeto consiste en el significado que este encierra para la persona que como tal lo considera. El significado determina el modo en que una persona ve el objeto, la manera en que está dispuesta a actuar con respecto al mismo y la forma en la cual se dispone a hablar de él. Un mismo objeto puede tener distintos significados para diferentes individuos. Dicho significado emana fundamentalmente del modo en que estos le han sido definidos por aquellos con quienes interactúa. En síntesis, la vida de un grupo humano es un proceso a través del cual los objetos van creándose, afirmándose, transformándose y desechándose. La vida y los actos de los individuos van modificándose forzosamente a tenor de los cambios que acaecen en su mundo de objetos.

El ser humano considerado como organismo agente. Un individuo puede ser objeto y sujeto de sus propios actos (el *sí mismo*). Para que una persona se convierta en objeto de sí misma ha de contemplarse desde afuera, y esto solo puede hacerlo poniéndose en el lugar de otra y observándose o actuando en relación consigo mismo desde esa nueva perspectiva.

Naturaleza de la acción humana. La acción por parte del ser humano consiste en una consideración general de las diversas cosas que percibe y en la elaboración de una línea de conducta basada en el modo de interpretar los datos recibidos.

Interconexión de la acción. La acción conjunta puede reconocerse como tal. Puede hablarse de ella y se le puede utilizar sin necesidad de fragmentarla en los actos aislados que la componen. En la mayoría de las situaciones que las

personas actúan con respecto a otras, los individuos cuentan de antemano con un profundo conocimiento del modo en que han de comportarse y de cómo se comportarán los demás. Comparten los significados comunes y preestablecidos de lo que se espera de cada participante en una acción determinada y consecuentemente, cada uno de ellos es capaz de orientar su conducta de acuerdo con dichos significados.

2.3 Metodología

Desde el punto de vista metodológico o de investigación es crucial la acción y quien ejecuta dicha acción, el estudio de esta debe realizarse desde la posición del ejecutante. Ya que la acción es elaborada por él, con la que este percibe, interpreta y juzga. Los objetos deben ser percibidos como el actor los percibe, averiguar sus significados en los términos que los mismos tienen para quien realiza la acción y entender la línea de conducta como quien la organiza. En síntesis, uno tiene que asumir el rol del actor y ver este mundo desde su punto de vista (Taylor & Bogdan, 1984).

2.4 Aportaciones al estudio de la discapacidad.

El interaccionismo simbólico ha proporcionado una base conceptual y un modelo de investigación fenomenológica en el campo de la discapacidad. Es por esto, que para Ibid, (1984) los trabajos de investigación sobre discapacidad enfocados bajo esta perspectiva han analizado la relación existente entre identidad y proceso de etiquetado, lo que ha contribuido a comprender la importancia de los factores actitudinales y ambientales, tan importantes o más que la insuficiencia en la valoración de la discapacidad.

Las aportaciones valiosas de la teoría interaccionistas ponen en duda la “realidad objetiva” de la discapacidad y afirmar que, más que entenderla como algo inherente al individuo, debe entenderse como una etiqueta negativa que unas personas aplican sobre otras, cuyo efecto es el reforzamiento de la marginación social. Estos planteamientos han representado un desafío importante a la idea

esencialista del déficit (considerado exclusivamente como característica constitucional del sujeto), y han repercutido en la concepción y organización de los servicios para las personas con discapacidad (López, 2006).

Tras haber descrito las aportaciones realizadas a partir del interaccionismo simbólico en el área de la discapacidad y haber mencionado algunos de los aspectos más relevantes de esta. Nos enfocaremos en el siguiente capítulo en la descripción de la estrategia metodológica que fue utilizada en esta investigación y así mismo alcanzar los objetivos de la misma.

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

La mayoría de las personas con discapacidad intelectual se encuentran excluidas en diversos espacios donde aparentemente no logran cumplir con las características “intelectuales” esperadas y no es la excepción en los espacios de trabajo, sin embargo para los que logran dicho acceso se asume que está ligado a la posibilidad de que este colectivo pueda vivenciar la inclusión social y a su vez acceder a espacios donde por ahora, parecen restringidos, aunado a la posibilidad de fungir como un adulto más en la sociedad.

Ante el interés de escuchar a las personas con discapacidad intelectual sobre su experiencia dentro de los diferentes espacios de trabajo de los que forman parte, se utilizó la metodología que será descrita en los siguientes apartados, partiendo de que en pocas oportunidades su voz es escuchada, Moriña, López y Cotán, (2010) afirman, la tesis *de la voz excluida* facilita, a través de los métodos narrativos, el acceso a las experiencias de grupos oprimidos que carecen de autoridad para hacer oír sus voces mediante el discurso académico tradicional, además de resaltar este carácter liberador, subrayan la idea de cómo los estudios realizados, demuestran que cuando se escuchan las voces de personas con discapacidad se contribuye al incremento de propuestas de mejora para caminar a una sociedad más inclusiva.

Más aun considerando que las investigaciones desde una metodología cualitativa han aportado datos relevantes al área de la discapacidad intelectual ya que la profundidad de las descripciones en las entrevistas, pone de manifiesto el escaso valor que determinadas herramientas de diagnóstico y evaluación poseen a la hora de identificar los recursos y competencias que una persona con discapacidad emplea para adaptarse a la vida, que despliega una serie de patrones de comportamiento dirigidos a afrontar las limitaciones que le supone en ocasiones su discapacidad y a las desventajas que se ven expuestas de forma constante. El valor operativo de determinadas características personales en términos de estrategias adaptativas a largo plazo encaminadas al ajuste en la vida

comunitaria, no puede ser identificado a través de un test de inteligencia, ya que esta prueba no alcanza a revelar el mosaico de competencias y de fortalezas que una persona con discapacidad posee frente a las deficiencias más evidentes (Guerrero, 2010).

Owens, (2007 en Moriña, López y Cotán 2010) afirma que este enfoque plantea una alternativa a la de los modos paradigmáticos de conocer, donde se replantea el papel del sujeto investigador y la necesidad de incluir la subjetividad en el proceso de comprensión de la realidad. Así mismo, no subordinando la percepción de la vida de las personas a la búsqueda de la generalización. Destacando, por el contrario, los detalles que marcan la experiencia personal.

3.1 Objetivo

3.1.1 Objetivo general:

- Conocer los significados y sentidos implicados en la perspectiva de personas con discapacidad intelectual respecto a su inserción laboral

3.1.2 Objetivos específicos:

- Identificar y describir semejanzas y diferencias en relación a las perspectivas de cada uno los participantes que fueron parte de esta investigación.
- Ahondar en las relaciones de los diferentes actores desde sus perspectivas, partiendo de las condiciones específicas en donde se llevan a cabo sus prácticas sin dejar de lado lo institucional.

3.2 Participantes

Se trabajó con una muestra no probabilística debido a que los participantes fueron elegidos por disposición de tiempo para compartir su experiencia, aunado a que debían tener más de 5 años de experiencia laboral. Fueron 5 personas con discapacidad intelectual leve: 4 de ellos eran hombres y 1 mujer. La edad de los participantes osciló entre los 28 años hasta los 55 años. Todos superaban los 5

años en el espacio de trabajo. Su participación fue voluntaria partiendo de que tenían algo que aportar para el objetivo de esta investigación.

Tomando en cuenta la clasificación de la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales del Desarrollo (AAIDD) la población con la que se trabajó está ubicada en el apartado de discapacidad intelectual leve.

- Discapacidad Intelectual Leve: (CI 70 a 50/55) Constituye el grupo más numeroso de la población con discapacidad intelectual. La mayoría de las personas alcanzan una independencia completa para el aseo de su persona, aunque su desarrollo suele ser más lento de lo normal. Algunas personas pueden presentar algunas dificultades en las actividades escolares, aprendiendo actividades académicas hasta 6° grado de primaria. En la vida adulta pueden adquirir habilidades sociales con una autonomía mínima para integrarse en el mundo laboral y solo necesitan orientación y supervisión cuando se encuentren sometidos a situaciones de estrés, pero en general pueden vivir satisfactoriamente en la comunidad sin que se les note su discapacidad.

Los nombres que aparecen en el desarrollo de este trabajo no son reales, lo anterior con la finalidad de mantener la confidencialidad de los participantes.

3.3 Instrumentos y materiales

Se realizaron entrevistas a profundidad a los diferentes participantes. Una de las características relevantes de las denominadas entrevistas en profundidad es la co-responsabilidad entrevistador-entrevistado en el control de la misma. Ambos son partícipes en una producción de discursos narrativos en la cual el investigador irá construyendo un estudio no tanto con el objetivo de investigar a alguien, cuanto de investigar con alguien, que, en último término, debe aparecer como el beneficiario principal de la investigación. Además de que Dichas entrevistas son encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas,

experiencias o situaciones, a la par busca no seguir especial estructuración, sino de tener una guía de áreas que se desea sondear, la entrevista debe desarrollarse libremente y buscar que aliente a seguir hablando (Taylor y Bogdan, en García, 1995).

A partir de lo anterior se realizó una guía la cual se dividió en 5 áreas temáticas.

- *Experiencia durante la capacitación e inserción laboral*
- *Espacio de trabajo.*
- *Relaciones laborales.*
- *Actividades que se realizan.*
- *Trayectoria laboral.*

Se utilizó una grabadora de voz para poder rescatar lo expuesto durante las entrevistas, papel y pluma, además de una computadora para transcribir las entrevistas posteriormente.

3.4 Procedimiento:

3.4.1 Primera aproximación a CONFES

Se comenzó por buscar el contacto con CONFES por ser una institución que se enfoca en el trabajo con personas con discapacidad intelectual y podía facilitar el acceso a esta población. Posteriormente se presentó por escrito el objetivo del presente trabajo. Y fue durante una reunión con los padres de los integrados (participantes) que se dio este primer contacto, debido a que ellos no asistieron a dicha reunión, puesto que estaban laborando.

3.4.2 Contacto con los participantes

Se acordó con los padres comentarles a sus hijos el objetivo de la investigación y si este le interesaba, por medio de una llamada telefónica se agendaba la cita, se

les reiteró que era voluntaria la participación, para que los participantes no se vieran forzados.

3.4.3 Primer encuentro con los participantes

Se contactó a cada uno en horarios que fueron sugeridos por los padres (considerado su horario laboral) y tras aceptar formar parte de este trabajo, se agendó una cita el día de su descanso en sus domicilios. Cabe aclarar que solo uno de los participantes contestó el teléfono y se acordó la cita con él, el resto fue por medio de sus padres que expresó su colaboración y la fecha en que se realizaría el encuentro. Se trabajó en las fechas y horarios acordados. Durante el primer encuentro, expuse mi propia experiencia en CONFE, se habló del objetivo de este trabajo y finalmente se obtuvo el consentimiento aunado a informarles la confidencialidad que tendrían sus aportaciones. Y finalmente se acordaron las fechas de las entrevistas. La mayoría de la comunicación fue por medio de los padres.

3.4.4 Entrevistas.

Las entrevistas fueron realizadas los días de descanso de los participantes, en cada uno de sus domicilios (sala o comedor) y tuvieron 1 hora como duración aproximada, cada una de estas fue grabada. Con la finalidad de cumplir con el objetivo de interés se alentaba a que los participantes contestaran a las preguntas, que aunque los padres respondían una y otra vez, estaban direccionadas a ellos. Cuando se llevaron a cabo las entrevistas estuvieron presentes los padres e incluso en uno de los casos, también una hermana. Las respuestas de los participantes en su mayoría eran cortas o dirigidas por los padres.

3.4.5 Transcripción de la información obtenida

Tras haber concluido las entrevistas con todos los participantes se llevaron a cabo las transcripciones de cada una, esta labor fue realizada en una computadora, en el formato de Word. Utilizando los siguientes lineamientos creados para esta investigación.

“”: Cuando el participante habla

. : Se utilizó para indicar pausas al hablar o al término de una idea.

() : Se encierra en paréntesis alguna expresión corporal que llame la atención al investigador.

Con la finalidad de identificar algún error, tras haber concluido la transcripción se realizó una revisión equiparándola con la grabación de cada una de las entrevistas.

3.4.6 Análisis de la información

Se comenzó por categorizar la información recabada durante las entrevistas, dicha categorización se llevó a cabo participante por participante, lo anterior se dio a partir de identificar: conceptos, ideas, descripción de acciones y acontecimientos respecto a las áreas exploradas que indicaban valoraciones, orientaciones, expectativas, considerando tanto las situaciones donde los participantes y sus padres se referían a sí mismos, como a la de otras personas en la misma condición, lo hicieran directa o metafóricamente.

Posterior a ello se agruparon las respuestas de todos los participantes y padres con base en los significados y sentidos predominantes dividiendo a estas en 8 categorías: *La discapacidad intelectual, Espacios de salud pública, Trayectoria académica, Papel que juega la familia, Tránsito en CONFE, Experiencia laboral, Área de trabajo y Relaciones en el espacio de trabajo.*

A continuación se empleó cada categoría como unidad de análisis, se estableció su relación de contenido y tendencia con la posición de los actores. Luego se reorganizaron las tendencias encontradas en función de las construcciones simbólicas que caracterizaron las diferentes experiencias de estar inserto en un espacio de trabajo, dicha reorganización fue nominada como *Ejes de análisis*. Para lo anterior se partió de: Identificar significados y sentidos otorgados a sus acciones, reconocer cómo se definen los participantes así mismos y con relación a estar insertos en el espacio laboral además de entender cómo se

desarrolla la perspectiva de los participantes a partir de su propio discurso y el de sus padres.

Consecuentemente en función del objetivo de la investigación se establecieron los temas más importantes para el análisis, quedando de la siguiente manera:

- *Significado de ser una persona con Discapacidad Intelectual*
- *La discapacidad intelectual: la perspectiva de los padres*
- *La familia como red social más cercana*
- *Sentir ante las instituciones públicas de salud*
- *Tránsito por el espacio académico*
- *Primeras experiencias en el campo laboral*
- *CONFEE: significado y sentido para padres y protagonistas*
- *Significados emergentes del espacio de trabajo*
- *Expectativas: participantes y padres*

Lo expresado con anterioridad implicó regresar continuamente a la información mencionada en el discurso de padres y participantes aunado a tener presente el objetivo de esta investigación. Para finalizar se partió del ejercicio interpretativo resultado del análisis, para discutir con base en el marco teórico elaborado, el alcance del objetivo de este estudio, lo cual se presenta en los siguientes capítulos.

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Cuando una persona con discapacidad intelectual logra obtener un empleo se espera que desarrolle nuevas habilidades, tanto dentro del espacio de trabajo, como en el trayecto a este, aunado a nuevas relaciones y por supuesto que sea una persona con mayor autonomía y responsabilidad de sí.

Sin embargo, el papel que ejerce el tutor en la inclusión laboral y en otros ámbitos de la vida de las personas con discapacidad intelectual, es una constante. Debido a que han sido acompañantes muy cercanos, por concebir a sus hijos, con pocas o nulas habilidades para su independencia, tratándolos “como niños” a pesar de su edad. De ahí que en la mayoría de los protagonistas de esta investigación, la comunicación está mediada por los padres, entendiendo a este, como intérprete del significado o sentir de su hijo. Dentro de la información obtenida durante las diferentes entrevistas, se puede apreciar la intervención de los padres, incluso en un número mayor, que el de los protagonistas.

Se iniciará por entender el significado para los participantes de ser una persona con discapacidad intelectual, en lo sucesivo estará el significado desde la perspectiva de los padres, para después adentrarnos en el sentido que le otorgan a las instituciones del campo de la salud. Posterior a ello, lo que les significa haber transitado por el espacio académico y la primera experiencia en el lugar de trabajo, serán las siguientes líneas de análisis que surgen antes de abordar su sentir con relación a CONFE, como institución que capacita a personas con discapacidad intelectual para su entrada al campo laboral. Finalmente, nos aproximaremos al significado de estar insertos en el espacio de trabajo y las expectativas que surgen de ello.

4.1 Significado de ser una persona con Discapacidad Intelectual

La discapacidad intelectual se verá permeada por una gran variedad de significados, debido a que estos se gestan a través de las interacciones e interpretaciones a las que se ve expuesta cada persona. Es por ello que los participantes afirman que ser una persona con discapacidad intelectual está ligado

a sentirse; valioso y especial. Visión que se le atribuye al modelo médico-rehabilitador, donde el sujeto, es entendido desde la asistencia y la caridad para con él.

R-“Porque la gente que es especial. En este caso yo. Yo que soy especial. Y me apoyan”.

Al surgir nuevos paradigmas que nos permiten entender algunos factores preponderantes para el estudio de la discapacidad, no es un hecho que se desvanezcan e incluso se anulen las antiguas formas de aproximarse, más bien, podemos encontrarlos coexistiendo unos con otros Para V. no solo el hecho de ser valioso es asumido como personas con discapacidad, también reconoce en sí mismo el poderío que posee.

V- “Somos valiosos todos. ¡Qué sí podemos! ¡Qué no somos unos estorbos!”

Por otro lado, al mirarse frente a otras personas con algún tipo de discapacidad que sea visible, se torna menos problemático. Como lo expresó R., por considerarse completo y poseedor de sus miembros físicos, que le permiten el movimiento. Colocando a las personas con discapacidad motriz, en el espacio de héroes.

R- “Porque ya he estado en una escuela. En la Margarita Maza de Juárez. Que fui a ver a algunos compañeros que tuve. Como yo. ¡Pero más graves! Y me puse en sus zapatos y dije. No la verdad es desgastante ver la situación como están. Pero a la vez es un reto lo que hacen. En las olimpiadas especiales. Digamos que sin piernas, sin brazos y lo pueden hacer. Y digo. Eso es un logro ((R comienza a llorar)) Y logro para ellos. ¡Y uno qué está completo! Eso no te impide nada. Estar discapacitado no tiene nada que ver. Ellos sí están casi casi en un cuadro de honor”.

A diferencia de otro tipo de “déficit”, tener una discapacidad intelectual está vinculado a aprender y realizar actividades en un tiempo y orden distinto al esperado.

R- La gente ha de decir somos personas ¡Qué sí lo podemos hacer! Aunque tarde o temprano. Porque luego me dicen que soy muy lento”.

J- “Yo tengo lento aprendizaje. Y soy enojón. Casi no soy muy ordenado. A veces soy lento”.

La lentitud como significado de ser una persona con discapacidad intelectual es resaltada en el discurso de los participantes. En uno de los casos, como generadora de sentimientos de intranquilidad y desesperación. Ya que se ve obligado a “competir” para a pesar de sus limitaciones, alcanzar ese éxito social definido en términos de adquisición de capital económico, social y simbólico.

R-“Pues me siento. No tranquilo. Me siento desesperado. No puedo hacer lo que yo quisiera. O sea. Las cosas más rápido. Yo sé que tengo la capacidad para hacerlo. Pero pus trato”.

4.2 La discapacidad intelectual: la perspectiva de los padres

Los padres de personas con discapacidad intelectual y en específico los que aportaron su sentir para esta investigación, opinan que sus hijos son personas con necesidades de supervisión y apoyo continuo.

MJ- “La doctora me regaña. Porque su doctora es arparte. Porque como es por su trabajo. Me dice. ¡Señora ya no tiene que venir usted! Él se tiene que hacer responsable de sus consultas. ¿Y si no viene? Ya no ande atrás de él”.

J- “Un día primero mi mamá fue a preguntar si había vacantes”.

MJ- “Y un día nos llamaron. Y nos dijeron que nos fuéramos ahí. Que están las oficinas en Satélite. Y fuimos, yo lo acompañé. Y lo aceptaron. Ya tiene dos años”.

PV- Es mi hijo y aunque esté en un departamento solo. Yo voy a estar al tanto de qué esté bien.

MR- Yo siempre ando viendo cómo solucionar los problemas en su trabajo.

MA-Él casi no habla, Pero yo puedo ayudarte a contestar lo que necesites. Yo me sé toda su vida laboral.

MA- “Total hubo un día que me llama. Sabe qué. Hay un trabajo para A. Pero tiene que ir a ver si no hay avenidas amplias para A. Si es seguro el lugar. Y quiero que hoy mismo me hable. Total le hablé y le digo. Está fácil. Total ahí entró a trabajar y ahí duró 3 años”.

M- Antes de qué mi mamá muriera. Yo iba a todos lados con ella. Nunca andaba sola.

A su vez, los padres perciben que la discapacidad intelectual, está relacionado a la poca obediencia ante las normas establecidas dentro de casa y la mínima intervención para opinar, conversar o participar con el resto de la familia. Las familias entienden la discapacidad como una problemática de la persona y no consideran la responsabilidad del contexto, como factor limitante de sus capacidades, aunado a colocarlos en el espacio de la pasividad.

MJ- “Desobediente, desordenado en su casa. Con su familia”.

MR- “Sí. Siempre ha sido reservado. Es muy callado. Casi el que menos habla es él. Creo que nada más está con las orejas paradas. Y todo lo está asimilando. Porque luego le dicen oye R. ¡Ya cállate ya no estés hablando tanto!”

La falta de “condición o capacidad” por parte de los protagonistas, para algunas destrezas físicas, también es atribuido a ser una persona con discapacidad intelectual. Como lo menciona la madre de R.

MR- “Y me dijo R. Y le digo. ¿Cómo te va a mandar? Tú no estás en condiciones. De estar escalando ese tipo de escaleras y bajarte. Qué tal que te caes”.

La normalidad como un ideal a seguir, pero ausente en la experiencia del colectivo con discapacidad intelectual, es otra cualidad que salta en el discurso de la Madre de J.

MJ-La verdad yo me resistía. Yo creía que él iba a ser normal. Y aunque hiciera yo lo que hiciera. Él siempre va a seguir así. Pero lo metí a una escuela normal. Y él es muy normal.

4.3 La familia como red social más cercana.

La siguiente línea de análisis abordará el papel de la familia, dado que se considera la red social más cercana a las personas con discapacidad intelectual, sobre todo los padres. Sin embargo el resto de la familia también juega un papel fundamental, por ejemplo, sus hermanos. Como lo perciben los protagonistas. Ya que es mediante ellos que reciben diversos apoyos, que van desde la enseñanza de las actividades del hogar, hasta la ayuda académica.

J- “Pues lo que sé. Es que el apoyo que yo tengo. Viene de mi mamá y mi hermana”.

R-“O sea mis hermanos me han enseñado cosas de la casa. Pero también me han apoyado. Me han ayudado. Y pus ora sí que. Les agradezco”.

MA- “Mi hija le dice. Mira A. yo te ayudo. Para que tú puedas leer y escribir. Y Sí lo hizo un tiempo”.

M- “Desde que mi mamá murió me apoyan mucho mis hermanos. Y antes también. Solo que ahora ya tienen hijos. Ellos me llaman”.

No obstante, los hermanos con personas con alguna discapacidad se involucraran en el desarrollo de ellos dependiendo de diversos factores que influirán en la modalidad de afrontar esta experiencia: forma de elaboración de la situación por parte de los padres, historia personal de cada hermano, orden de nacimiento, edad, intervalo de edad entre él y su hermano, sexo, número de hijos en la familia, características específicas del núcleo familiar, tipo y grado de

discapacidad, etc. La relación entre el vínculo fraterno no siempre está acompañada de experiencias positivas. En el caso de J el significado que le confiere a la relación con su hermana, se torna un tanto conflictivo debido a que ella junto con su madre, son las que direccionan la disciplina del hogar. Y por tanto, le exige ser ordenado.

J- “Con mi hermana no nos llevamos así que digamos. Muy bien. Porque me obliga a hacer mis cosas”.

MJ- “¡Sí! Lo obliga a ¡Alza tus zapatos! ¡Vete a bañar! ¡Qué escombra aquí! ¡No tires tu ropa! Porque él es muy desordenado. Y luego a mí no me quiere hacer caso”.

En el discurso de los padres el sentido que para ellos tiene la presencia de sus hijos sin discapacidad, se expresa como un sostén ante los conflictos con los participantes. Sobre todo, cuando su actitud tiende al abuso o a la falta de respeto a estos.

MA- “La relación con su hermana Trini es buena. Ella lo quiere mucho. Pero sí se enoja con él. Y le dice ¡Con mi madre no vas a ser grosero! ¡A mi madre no le contestes así! Y es como le digo. No hijo. Yo hago corajes cuando me contesta mal. Y me siento mal. Entonces a mí me afecta. Y me afecta mucho”.

MJ- “Toda la familia lo quiere. Todos. Pero sí sé molestan. Porque es abusivo. ¡No pues J. qué te pasa! ¡Una cosa es Juan Domínguez y otra cosa que abuses!” le dice su hermana.

4.4 Sentir ante las instituciones públicas de salud

A continuación los padres narran sus experiencias ante las que se vieron involucrados por buscar un diagnóstico, un tratamiento y un pronóstico, debido a una situación desconocida para ellos, pero que tendría que ser atendida. No obstante, considerar la discapacidad intelectual como una enfermedad que necesita la atención de un profesional de la salud, es la mera expresión de una

visión reparadora, donde hay un déficit que debe cambiarse y por tanto habrá que rehabilitar a los individuos. Ante la continua búsqueda de alternativas para conocer y manejar la condición de sus hijos, los padres experimentaron respuestas poco favorables. Pero sobre todo, altanería, indiferencia y falta de empatía por parte de los profesionales de las instituciones públicas de salud a las que ellos acudieron. Se hace evidente el hecho de que las familias enfrentan prácticamente solas el costo social de lo que implica un miembro en la familia con algún tipo de discapacidad dado que, la falta de protección social en nuestro país es común, principalmente, con respecto al derecho a la salud y la educación.

MJ- "Pus el psiquiatra dijo. ¡Qué se tome esto! ¡Y si no quiere, qué quiere que haga! ¡Son déspotas!"

MA- "Yo le comenté cómo estaba mi hijo. Entonces dice. Por qué no le dice al doctor para que lo manden al neurólogo. No pus ahí nunca me quisieron pasar con un neurólogo. No señora. ¡Nosotros sabemos lo que hacemos!"

La Discapacidad Intelectual es un tema de salud pública ignorado, desde el punto de vista de la investigación epidemiológica y de la atención a la salud, además de la falta de profesionalismo, honestidad y compromiso. Así mismo, tratamientos superficiales ajenos a las necesidades de sus hijos. Es la percepción que surge del padre de V.

PV- "Aparentemente hubo una consecuencia en el parto. Que lo sacaron con fórceps. Y qué no sé. Aparentemente. Pero no tengo la certeza. Porque no van a decir los médicos. ¡Qué sí fue así! Que lo agarraron de la cabeza y que lo sacaron. Desafortunadamente. Lo he llevado a Seguro Social. Y en el Seguro Social le han dado tratamiento psiquiátrico. Pero ya sabes cómo es el Seguro. Tienes sus altibajos. Y no son muy profesionales que digamos. Lo ven. Le pregunta. Le dicen. Y luego dicen ¡Está apto! ¡Vámonos! Le dan la carta y unas pastillas para que se duerma. Ese es el tratamiento psiquiátrico".

De la misma forma, el padre de V narra sobre la desesperación que le genera no tener avances palpables en su hijo. Añadiendo desconocer los procedimientos del tratamiento al que su hijo estuvo asistiendo.

PV- “Lo estuve llevando con una persona. Le daba atención psicológica. Pero yo no sé cómo sea el tratamiento psicológico. Porque pasaba mucho tiempo y él seguía igual. Yo no vi ningún cambio. Y ya dejó de ir. Yo no sé. Si ese tratamiento psicológico no es tan palpable como uno quisiera. Yo me desespero. Porque no veo avances”.

No obstante, las carencias no solo han sido observadas en los profesionales de la salud. También se expresaron, por algunos padres, diversas faltas relacionadas con la infraestructura de los hospitales, la falta de medicamento y la poca accesibilidad para poder recibir atención. Dichas carencias han estado presentes desde el momento del nacimiento.

MA- “Nació en el hospital de la mujer ¡Qué estaba horrible! En ese entonces. Ahí no había para ponerlos en la incubadora. No había nada. Ya después con el tiempo pudo recibir un tratamiento. Pero me costó mucho trabajo. Y desde entonces él no ha dejado de tomar medicamento. Y cuando le cambiaron el medicamento. Porque ese medicamento ya se había acabado. ¡Qué ya no había en el seguro! Y entonces batallaba yo mucho para conseguirlo. Luego yo les decía. Necesito que me manden nuevamente con el psiquiatra. Y nos mandaron. Pero si el pase usted lo pide hoy. La cita se la dan en tres meses. ¡Pero es terrible el Seguro Social!”

Considerando lo anterior algunos padres han recurrido a otras alternativas, en la búsqueda de un tratamiento, que para ellos, sea claro el avance en sus hijos. Estas alternativas en muchos de los casos, son ocupadas por médicos particulares. Las familias se ven forzadas a acudir a la atención privada con los costos que ello implica, así como las desigualdades implícitas de acuerdo con las capacidades económicas de las mismas.

PV-“Entonces lo estuve llevando al Instituto Nacional de la Comunicación Humana. Lo llevaba yo ahí a clases. Dos tres veces por semana. A veces cuatro veces por semana. Poco a poco fue cambiando. Yo no notaba su aprovechamiento. Pero fue poco a poco. Ya a los 5 años ya empezaba a hablar. Al principio yo me conformaba con llevarlo ahí y al Seguro Social. Ya después ya le hice un estudio particular”.

MR- “Ni la luz aguantan. Ni nada. Y toca pues. Llevarlo con el neurólogo particular”.

M- “Mi hermano me paga mi seguro particular”.

4.5 Tránsito por el espacio académico

Los padres describen que esta falta de apoyo que han encontrado en las Instituciones de salud pública, no ha sido exclusiva de esta área, sino también presente en las instituciones educativas. A pesar de que las vivencias expuestas ante la aparición de las Instituciones educativas en la historia de cada uno, tienen sus particularidades. En la entrada y el desarrollo de la vida académica, comparten el haber experimentado mucha dificultad para que sus hijos culminaran la educación básica. Aunado a ello, la participación muy de cerca por parte de los padres y la experiencia de andar peregrinando en la búsqueda de un espacio que se adecuara a las necesidades educativas de sus hijos.

MJ- “Le costaba mucho trabajo la escuela. Y yo anduve buscando por todos lados. Cuando comenzó el kínder. Luego, luego se dieron cuenta. Y me dijeron. Váyase a la ENEP a terapia. Luego en la primaria nos costó trabajo que se acomodara. Y encontré una escuela normal. Con apoyo de USAER. Y luego el maestro que le tocó en 6º nos apoyó mucho. Aunque yo iba dos o tres veces a la semana a tomar clases con él. Íbamos varias mamás”.

MA- “Nada más que cuando él estaba en Kínder. Y lo pasaron a primaria. Ya no pudo. Pus en el Kínder en aquel entonces. Era puro juego. Y en primaria

era cuando les enseñaban a leer. Y él ya no pudo. Y fue cuando le diagnosticaron retraso mental. Sí sabe leer poco. Escribir no sabe. Y buscamos lugares, pero a él siempre le costó mucho trabajo la escuela. A pesar de que yo le puse un maestro. Pero a mí sí me gustaría que aprendiera”.

Algunos de los participantes perciben al área de las matemáticas, como una materia en donde poca habilidad llegan a desarrollar. Por la dificultad que esta les representa, durante su trayectoria académica. Considerándose a sí mismo como un niño, comenta V.

V- “Yo estudié hasta sexto año de primaria. No sé muchas cosas de la escuela. Pero sé leer y escribir. Y hacer cuentas también. Aunque las matemáticas me dificultan mucho. Las sumas y las restas no tanto. Pero las divisiones, multiplicaciones y raíz cuadrada. No. Soy como un niño de kínder. 5 más 5 sé que son 10.”

Para J. la educación formal no le significa algo que esté vinculado a sus intereses, por comprenderlo como un espacio que le representaba dificultad al grado de sentirse obligado a terminarla.

J- “Ya no quise estudiar. Pero me obligaron a terminar la secundaria. La verdad no me entraba y tenía bajas mis calificaciones. Las matemáticas me cuestan mucho trabajo”.

La opción para muchos de estos jóvenes una vez finalizada o abandona la escuela *normal*, ha sido la participación en programas o cursos de formación ocupacional dirigidos a personas con discapacidad. En algunos casos prefieren adentrarlos a escuelas alejadas de los conocimientos académicos, establecidos como regulares. Y buscan escuelas que los doten de aprendizajes prácticos.

MA-“Y andaba de escuela en escuela. Pero después busqué escuelas donde les enseñaban oficios y manualidades. Conforme a la edad.

A-“¡Yo aprendí en una escuela de Singer! Hacía cobijas y las hago bien rápido”.

MR- “La verdad. Él terminó a gritos y sombrerazos hasta la secundaria. Pero para firmar o escribir. Hace una letra que parecen caquitas de mosca”.

4.6 Primeras experiencias en el campo laboral

El grupo de personas con discapacidad es uno de los colectivos más vulnerable a los procesos de exclusión social, debido a que es constante la formación restringida que ellos reciben en comparación con otras personas de su misma edad, por lo que sus oportunidades se verán limitadas tanto en el campo académico como en el laboral. Sin dejar de lado, la importancia que juega la disposición familiar y las redes de apoyo extendidas con otros sujetos u otras familias para poder tener por vez primera, acceso a espacios de trabajo.

MA-“A. Tiene muchos años de estar trabajando. Comenzó trabajando con un abogado. Conocido de la familia. Le hacía el aseo”.

A- “Sí. Ahí barría, trapeaba y todo eso”.

J- “Mi primer trabajo fue de limpieza. En una plaza. Y luego estuve de viene, viene. En la calle. También cuidaba los coches y los lavaba”.

MJ- “¡Ah sí! Con un primo. Se fue de viene, viene”.

R- “En mi propia casa. Tuvimos un restaurante de comida. Lo manejábamos mi mamá y yo. Yo hacía toda la limpieza del local. Y ella preparaba la comida. Pero después de un tiempo decidimos quitarlo. Y pusimos una tienda de computación. En donde yo también tuve que entrarle. Ahí sacaba copias. Y me empezaban a enseñar a usar el internet. No fue mucho lo que aprendí. Pero sé poquito”.

Es importante destacar que el trabajar tiene un significado distinto para cada participante. Ya que el sentido que cada uno de ellos le otorgue, estará relacionado con sus propias experiencias.

J- “Para trabajar y ganar dinero. Para sobresalir más yo. Para esforzarse. Para ganar dinero. Para muchas cosas”.

R- “Me distrae un poco”.

4.7 CONFE: significado y sentido para padres y protagonistas.

Tras haber vivenciado diversas experiencias en los espacios que conforman CONFE y sobre todo, haber considerado su estancia ahí con la finalidad de mejorar la situación laboral de sus hijos, CONFE cobró significados diferentes para cada una de las familias. Significados que van desde la capacitación, evaluación, apoyo o no apoyo en la inserción laboral, no compatibilidad con los espacios reales de trabajo, entre otros. En México existen organizaciones de la sociedad civil que están blandiendo el estandarte de la inclusión. Como parte del protocolo de CONFE se lleva a cabo una evaluación, de acuerdo a lo vivenciado por M. Evaluación que prioriza sus habilidades para adentrarlos a los espacios de capacitación

M-“Me trajeron mis hermanos. Fue después de la muerte de mi mamá. Entre igual como todos. Me hicieron evaluaciones. Y me pusieron en oficinas. Yo no podía estar en jardinería o en otro taller que fuera pesado. Porque tengo problemas de espalda. Y desde entonces. Me quedé a trabajar aquí”.

Posterior a la evaluación se distribuyen en los talleres correspondientes, con base en sus posibilidades. Algunos concuerdan con haber transitado en más de un taller de capacitación.

MA- “Y estuvo en CONFE cómo dos meses. Lo pusieron en maquila. Y ahí en maquila son trabajos que les mandan. Por decir algo. Lápices. Que les ponen el casquillo. Que les ponen la goma. Cositas sencillas. Y después lo capacitaron para aseo. Y entonces ya se fue a trabajar a Sanborns”.

R-. “Me pusieron en intendencia. Luego me cambiaron a panadería. Pero luego ya en panadería quise entrar en bodega pero tampoco había cupo y me dejaron ahí. Y me quedé en panadería el tiempo que entré en CONFE”.

Tras haber concluido un periodo de evaluación y ser adentrados a los diferentes talleres de capacitación. Los participantes fueron insertados en el campo laboral. Cabe mencionar que cada participante pasó un periodo de tiempo distinto, antes de ser integrado al espacio designado por CONFE.

V- "Pues primero hice mi solicitud. Me pusieron a hacer cosas y ya. ¡Qué se quede! Me dijeron. Y ya estaba trabajando en CONFE. Hice mis amigos ahí. Estuve ahí un año. Y me dijeron. Sabes qué. Vas a trabajar en una empresa. Y me dijeron pórtate bien. Y el 17 entré a Sanborns".

MJ- "Él estuvo dos años. Y nada que le daban trabajo".

No en todos los entrevistados se manifiesta el haber encontrado un sentido favorable, ante su demanda. También se dio el caso de quien acudió a CONFE, pero no recibió respuesta ante la necesidad de conseguir un empleo. Ya que era considerado falto de preparación a pesar de haber transitado por diferentes talleres, a los largo de dos años. Afirma la madre de J. Añadiendo que como ella, otros padres optan por buscar un empleo para sus hijos por sus propios medios.

MJ- "No. En CONFE no lo querían mandar a trabajar y ya llevaba dos años. Porque decían que él aún no estaba preparado. Bueno a algunos muchachos sí les consiguen trabajo CONFE. Pero la mayoría de los papás se desesperan. Y mejor les buscan trabajo. Por donde pueden".

Posterior a ocupar un espacio de trabajo sí alguna persona con discapacidad intelectual comete cierta falta dentro de la empresa que labora y se llega al despido. CONFE condiciona a este, para poder recibir su apoyo, dicha condición consiste en la mejoría del comportamiento. Con base en lo mencionado por V.

V- "Fui a CONFE cuando me despidieron de Wal-Mart. Y les dije. Saben qué. Ya no trabajo ahí. Y me dijeron. Ya lo sabemos. No te vamos a dar ninguna carta. Hasta que te comportes bien. Entonces sí te conseguimos trabajo. Y estaban algo molestos conmigo. Y lo entiendo. Volví hacer lo mismo".

A su vez, hay padres que justifican la postura de CONFÉ sobre no brindar apoyo a las personas con discapacidad intelectual que cometan una falta, que desde ellos, sea considerada grave dentro del espacio de trabajo. Puesto que hay más personas esperando la oportunidad de integrarse al campo laboral. Añade la madre de A.

MA-. La maestra. Ella los quiere mucho a todos. Pero ella dice. Al que le quiten el trabajo por algo que hizo malo o deje el trabajo porque quiere. Aquí ya CONFÉ. Ya no les va a poder conseguir trabajo. Y tiene razón. Porque hay muchos muchachos que quieren trabajar. Que los tienen ahí esperando. Que haya un lugar y colocarlos.

Otro significado dado a CONFÉ por los participantes es el de designar a los integrantes qué tareas están capacitados para ejercer y cuáles no, afirma R.

R- “Luego me ponen a hacer pizzas. Pero la maestra C. dijo que no hiciera pizzas. No tengo la habilidad, ni la rapidez, ni la destreza de los movimientos que hacen”.

Sin embargo, no siempre la realidad laboral ante la que se enfrentan está vinculada con el proceso de capacitación. Como es el caso de algunos. R y su madre afirman nula compatibilidad entre las exigencias de la empresa y las habilidades de R.

R- “Comencé en Chili’s. Pero eran muchas cosas”.

MR- “Fue muy estresante para él. Porque lo pusieron como ayudante de cocina. Y pus ahí sí llevan un ritmo muy veloz. ¡Y traite y haz! ¡Y los trastes! ¡Dice que lo traían como pirinola! Y en CONFÉ, nunca fue así”.

Cuando se suscitan casos como el anterior, la misma Institución los reacomoda. Apoyo expresado por la mamá de A.

MA.”Y después estuvo un tiempo en CONFÉ. Lo capacitaron para hacer aseo y entró a Sanborns. Pero no se acomodó mucho. Y luego de ahí me lo

mandaron a trabajar a la Hacienda de los Morales. Y trabajó en la Hacienda de los Morales 11 años y medio”.

En el caso de R ha recibido algunos reconocimientos durante su vida laboral, reconocimiento, que añade, no solo han sido por su esfuerzo y méritos, son también por el apoyo recibido por CONFES. A pesar de no realizar lo que se le pide, en el tiempo esperado, sino a su ritmo.

R- Para mí es una satisfacción. Gracias a CONFES y a mi logro tan especial que lo hice. Porque yo sé que puedo hacer las cosas. Tarde pero las hago. Ahí tengo mi recompensa. Lo que me han dado sí será poco. Pero la satisfacción no me la quita nadie. Por mi trabajo. No porque digas. Ay es que dénselo. ¿Por compasión? Por compasión no se da nada. Se da por méritos. Pero pus ora sí que la gente no lo ve así.

Como otro tipo de apoyo. CONFES al recibir quejas por parte de los integrados relacionadas a problemáticas dentro del área de trabajo, dialoga con las personas que estén al mando, como lo menciona R.

R- “Ya no aguantaba la situación. Por eso hice el escrito. Llegó a CONFES y entonces fueron los de CONFES. Se hizo una especie de junta con todos los gerentes para arreglar el problema”.

A pesar de que a los padres de los participantes que están integrados en el campo laboral por CONFES, se les indica no resolver por ellos mismos las dificultades en las que su hijo se vea envuelto dentro del trabajo, en algún momento, han pasado por alto dicha recomendación.

MR-. “Y fui. ¡Y sí! Malamente porque me ha dicho la licenciada C. que yo no debo de tratar los asuntos directamente del trabajo. Sino pasarle las quejas a ella”.

PV- “Cuando estuvo en Sanborns sí fui varias veces. Porque se metía en muchos problemas. Hasta que me corrieron y ya no me dejaban pasar. Y me dijeron. Si es un trabajador, no tiene por qué venir el papá para nada. Si ya

no está en la escuela. Entonces ya le dije a la Maestra C. que me ayudara. Y me ayudó bastante”.

MA-“Entonces yo era la que llevaba las incapacidades del Seguro. Y me conoció el jefe. Y era muy buena persona. Y entonces me hablaba la secretaria por teléfono. Que A. se estaba portando así. Y así. Al jefe le decían las personas. Dice. Yo nunca lo vi. Pero pus le decían”.

Sin embargo, comenta J. haber vivido la experiencia de defenderse por sí mismo.

J- “Un tiempo en que una encargada. Se fue de vacaciones. Y un compañero me la estaba cantando. ¡Qué así no son las cosas! ¡Qué no sé qué! Y le decía. La verdad si no le gusta mi trabajo. Dígale al señor A. Qué me cambie. O que me dé las gracias. Y hasta ahí. Se quedó callado”.

Como otra alternativa a solucionar conflictos, CONFE provee espacios de intercambio de experiencias entre padres de las personas que ya están integradas al campo laboral, con el fin de recibir orientación ante sus dificultades. Sin embargo, dichos espacios no siempre cobran el sentido por el cual son creados, ya que para algunos padres no terminan siendo espacios de desahogo real, como comenta la madre de R.

MR- “Pues yo oigo que algunos chicos y algunas mamás se expresan muy bien. ¡Qué les va muy bien en sus trabajos! Pus creo que yo soy la única negativa. ¿Cómo voy a ir a decir la problemática que tiene mi hijo? Y pus hasta voy a hacer quedar mal a CONFE”.

Y por tanto, en el caso de algunos padres deciden no evidenciar los apoyos recibidos por otros espacios ajenos a la Institución, por no sentir que desacreditan la autoridad de CONFE y el vínculo positivo que creen haber forjado.

MR-“Y yo iba dispuesta a decirles a las mamás. Sí sus hijos tienen problemas. Hay manera de poderlos ayudar. Pero si hago eso. Es como haciendo a un lado a las autoridades de CONFE. Y van a decir. ¿Qué mi

autoridad no cuenta? Y dije. ¡No mejor cállate! Y como en CONFE me tienen en una estimación muy buena. ¡Cómo las voy a ir a poner en mal!”

Ante este panorama se gestan diversos cuestionamientos hacia la Institución, por el apoyo que en ocasiones consideran ausente, algunas familias. Ya que en la mayoría de los conflictos vivenciados dentro del campo laboral, son los miembros del núcleo familiar quienes terminan dando solución.

MR-“Y mi hija me dice. ¿Y CONFE en qué los apoya? Por ejemplo. Con el problemón que tuvo mi hijo. Fue con la ayuda de mi hija. Porque ella es una ejecutiva. Que pude recurrir a la autoridad máxima de Recursos Humanos. Porque no hallaba la solución”.

La falta de sensibilidad en los diferentes espacios de trabajo que ocupará una persona con discapacidad intelectual, es parte del significado que los padres le confieren como responsabilidad a CONFE. Es de suma importancia, no solo preparar al joven discapacitado, sino dar algunas pautas a las personas que van a convivir con ellos.

MR-Yo no sé si lo haga CONFE o no. Porque para mí no se ve. Pero yo creo que falta una labor de sensibilización a todo el personal. Por parte de CONFE. Cuando va a entrar un chico con discapacidad a trabajar a una empresa. No que lo traigan en bandeja de plata. Pero sí cierta consideración. Para que no sea el objeto de críticas. Ni de burlas.

Es importante recalcar que todos participantes coincidieron en haber forjado un sentido de pertenencia positivo ante CONFE, puesto que las experiencias expresadas a lo largo de su estancia les resultaron gratas aunadas a crear vínculos afectivos muy importantes para ellos, incluso el participante que no percibió el apoyo suficiente, frente a su demanda laboral.

J- “Me críe ahí. Es casi como mi casa ahí”.

V- “En CONFE tuve muchos amigos. Yo me llevaba con todos”.

MA- "Él tenía sus amiguitos de CONFE. Estaba muy a gusto ahí. Antes salía mucho con ellos. Pero luego por el trabajo. Ya no le quedó tiempo".

MA- "Él estaba feliz cuando estaba en CONFE. Porque tenía a sus amigos cerca. Y a él le gusta platicar con sus compañeros que están como él. Se pueden expresar ellos mismos".

En este tenor CONFE desarrolla un papel preponderante como espacio donde se genera la formación de vínculos afectivos, entre las personas que son parte de esta Institución. Vínculos, que tienden a fracturarse al momento de ser contratados.

J- "Sí tengo novia. Ella es de CONFE. Vive por allá por Tlalpan. No me acuerdo desde cuándo la conozco. Pero fue en CONFE".

A- "Tenía amigos en CONFE. Pero ya no. Ya los olvidé. Ya todos se olvidaron".

MA- "¡No! Dile por qué. Porque ya te metiste a trabajar. Él tenía amigos en CONFE. También tuvo una novia en CONFE que se llama D. Solo que vive muy lejos. Y ya no la puede ver como antes".

A pesar de que algunos padres, describen determinada relación por la que hayan transitado sus hijos. No especifican la aprobación de una relación formal o la vida en pareja. Sin embargo, la madre de J. describe haber apoyado a su hijo en relaciones pasadas, a diferencia de esta, por considerar a la pareja actual, una persona muy inestable.

MJ- "Y luego le digo. Te quieres casar J. Y la verdad yo con esta muchachita. No lo he apoyado. Anteriormente sí. Porque esta muchachita. Ni le gusta trabajar. Se sale de su casa. Se pierde días. Su familia la anda buscando. La vienen a buscar aquí. Y le digo Oye hijo. Qué tú piensas ¿Qué un matrimonio es no más por una semana? No. Es para toda la vida. Y cuando esa muchachita haga su berrinche y se salga. ¿Quién la va a buscar? ¿Yo? ¡Yo no! Tú o te vas a trabajar. O te pones a buscar a la muchachita".

4.8 Significados emergentes del espacio de trabajo

Dentro del campo laboral en su día a día, los participantes se enfrentan a una variedad de situaciones que en ocasiones los han llevado de retorno a los espacios de CONFE. En el caso de J. La madre justifica el reintegro a partir de su nerviosismo expresado dentro del espacio laboral, aunado a ello, la discriminación que J. percibía. Otro tipo de barreras son las que se relacionan con las actitudes, ya sea por las personas con discapacidad hacia el empleo o bien de la población general ante sus posibilidades de inclusión laboral.

MJ-“No aguantó. Porque él es muy nervioso. Y en el lugar donde lo iban a tener. Era en la cocina. Y yo no sé qué pasó. Que después él me dijo. ¡Qué lo discriminaron! Y ya se tuvo que regresar a CONFE”.

MA- “Pus porque así es la gente. Usted sabe muy bien. Que no toda la gente sabe tratar a ellos. Gente que no es buena. Que no tiene buenos sentimientos Pero había una joven. Que le gritaba muy feo”.

Dentro de la experiencia de la mayoría de los participantes, el despido, no es una alternativa a la que recurran continuamente las empresas. Sin embargo, sí se han utilizado otras estrategias para no requerir más de ellos como trabajadores. Menciona la madre de A.

MA-“Yo no lo tomo como que lo engañaron. Pero estaban haciendo recorte de personal. Y le dijeron. ¡Oye A. están dando dinero! A quién se quiera ir. Y que dijo A. ¡Ah no pus! ¡Yo sí! ¡Yo sí! Pus le estaban dando dinero. Pus entonces se quedó sin trabajo”.

Por otro lado quienes persisten en el espacio laboral se enfrentan a experiencias de diversa índole que van forjando su significado de estar insertos en un espacio de trabajo. Dichas experiencias son percibidas tanto positivas como negativas para ellos. De acuerdo con R. él ha recibido malos tratos e insultos por parte de algunos compañeros de trabajo. Algunas ocasiones las personas con discapacidad son discriminadas a causa de actitudes paternalistas que prejuzgan

a estas personas como incapaces de tener el control sobre sus propias vidas, todo ello por la sola razón de necesitar apoyo.

R- “Me insultaba pus de cierta forma. ¡De imbécil, pendejo! Pus algo así”.

MJ-“¡Qué le dijeron que era! Pus sí. Con palabras fuertes”.

R- “Porque ya me había cambiado de 3 tiendas. Y por culpa de 3 gerentes. También en otra tienda que estuve. Otra gerente me trató mal”.

R- “No es fácil aguantar a la gente con el trato que nos dan. A la mayoría de mis compañeros. Porque eso no es digno para cualquier persona. Le digo a mi jefe. O sea nada más ponte en mis zapatos ¿Qué harías tú si tuvieras un hijo cómo yo? ¿Cómo reaccionarías? Lo esconderías o lo ayudarías. Pero pus si no lo ayudas o no lo apoyas. O no quiere hacer nada. ¿Pus para qué lo tuviste?”

Hay que mencionar también, que la falta de cooperación en el espacio de trabajo es resaltada por parte de R.

R- “La gente no coopera. Dicen ¡Ay no me gusta! Pero tienen que hacerlo aunque no le guste tiene que cooperar en lo que se le ordena. Por ejemplo. Hacer los baños. Qué no me molesta. Digo o sea no es porque digas. ¡Ay es que está Rene! Pus mándalo para allá o limpia los comedores. Pus sí lo limpio”.

Dentro del espacio laboral se presentan dificultades específicas atribuibles a su discapacidad, hacer las tareas laborales asignadas, de forma rápida o más de dos tareas en un tiempo relativamente corto, son dificultades a las que se enfrentan continuamente. Porque en ellos, esta habilidad parece ausente. Y dentro del campo laboral se percibe como una competencia indispensable. Que logra hacerlos sentir anulados, angustiados y se gesta en ellos el coraje por no estar a la altura de lo esperado, comparte R.

R- “¡Ay! es que por ser discapacitado no te toman en cuenta. Me presionan. La Gente me está diciendo que me apure más. Pero por la discapacidad que yo tengo. No puedo hacer las cosas más rápido. Porque me equivoco. Y acaban más rápido mis compañeros que yo. Y yo me siento con la angustia”:

R- “Me da coraje. De que algunos sí pueden hacer las cosas más rápido que yo”.

MA- “Ahí estuvo muy poco tiempo. Porque querían una persona más rápida”.

R- “Luego a mí me decían. ¡Ay ve acomoda aquí! ¡Y ve acomoda la cámara de acá! ¡Y ve a trapear la cocina de al lado! ¡Y a lavar las paredes de tu área! ¡Pus ora saca la basura! Y se me hacía mucho. Para mí solo y como no me daba abasto. Le dije a mi mamá. ¿Pus entonces qué hago?”

También se expresan momentos donde reciben el apoyo de parte de sus compañeros de trabajo, ante sus dificultades. El colectivo puede realizar de forma eficaz un trabajo en las empresas de la comunidad si cuenta con el apoyo y seguimiento necesario.

R- “Y mis compañeros obviamente me están ayudando. Pero ese no es el chiste. Sino que tengo que acabar lo más rápido que se pueda. Aunque me dan más tiempo”.

MA-“Había una compañera de él. Era una señora. No grande. Como de 50 y tantos años. Que lo quería mucho. Y hacía mucho por él”.

La relación con los compañeros de trabajo tiende a ser solo dentro del espacio laboral, fuera de este, no existe otro tipo de convivencia, comenta la madre de R.

MR- “Pero digamos. No son amigos, amigos. Lleva una relación un poco más cordial. Pero así digamos que vaya a convivir con ellos. De que lo inviten o él los invite. No. A lo mejor en el trabajo se tratan bien. A eso les puedes decir que son amigos”.

J- Con mis compañeros nos llevamos bien. Bueno pero con algunos no mucho. Pero con los otros Pus cotorrean. Me dicen ¿Vamos a echarnos un tirito? ¡No pus qué pasó! Sí se han burlado de mí. Pero que digamos. De cotorreo y solo en el trabajo.

No obstante, de acuerdo con R. a él le causó curiosidad conocer la relación que se daba entre sus compañeros de trabajo, pero posterior a ello, afirma no haber sido de su agrado la forma de relacionarse de sus pares laborales.

R- “Realmente yo sí me llevé en algún tiempo con ellos. Pero sería porque les seguí el juego. Quería conocer cómo era el movimiento más que nada. Pero no me gustó. Entre mis compañeros sí se llevan. Y una vez me dijo la gerente. Si te vas a llevar. ¡Aguántate! Pero una vez un repartidor me estaba molestando. Le dije a la gerente ¿Sabes qué? Yo no me llevo con él. Y me dijo. Él que se lleva se aguanta. Y de ahí pus no me gustó.

Las personas con discapacidad intelectual por lo general obtienen bajos salarios por su trabajo. El salario de los participantes no rebasa los \$3,500.00 mensuales.

MR- “Es poco lo que gana R. Casi los \$3,000.00”

MJ- “J gana \$600.00 a la semana”.

Las jornadas laborales a las que se enfrentan van de acuerdo a las necesidades de la empresa a la que pertenecen. No obstante, el padre de V. expone cierta preocupación por el compromiso que su hijo expresa, al grado de trabajar hasta dos horas más de su horario establecido. Dejando de lado a los peligros que se expone.

PV- “Su horario de salida es a las 11 de la noche. Pero él se siente muy comprometido con el trabajo y a veces le dan la 1 de la mañana y apenas va saliendo. Y eso a mí me tiene muy preocupado. A esa hora ya ni transporte público alcanza, le toca caminar. Y a esa hora de la madrugada. ¡Imagínate! Le puede pasar algo”.

MR- "Sí, su horario termina a las 5:00pm. Pero luego sale que una hora o media hora después. Depende. Luego tiene más trabajo".

Frecuentemente las actividades que los participantes desempeñan en las diferentes empresas, son en el área operativa y están relacionadas con la limpieza y acomodo del espacio físico. Están constreñidos a una oferta de empleo, cuando pueden acceder a ella, que no los considera, en la mayoría de los casos, aptos para desempeñar tareas de alta ejecución.

J- "De limpieza. Trapeo, limpio elevadores. A veces le ayudo a un compañero a lavar. Con la pulidora. O en los estacionamientos. A veces me ponen a lavar coches".

R- "Lo que hago es acomodar. Tenerlo todo listo para cuando se acaba la comida. Los adicionales ya listos y tener reserva para el abastecimiento de la comida. Sacar la masa, la canela, el polvo ((La señora le ayuda completar las frases)) que se le echa a las papas. Llenar las mamilas de mantequilla, de orégano. Las rejillas para poner la pizza. Y también asear la tienda".

MR- "Le entras a todo. Menos cajero, manejar dinero, contestar teléfono, repartidor eso no. Pero también es ayudante general. Porque luego le toca asear la tienda".

MA- "Siempre ha sido aseo. Siempre. Pero no lavaba coches. Ni nada de eso".

4.9 Expectativas: participantes y padres

Las expectativas laborales que los protagonistas enuncian están direccionadas al cambio de un empleo para continuar con su aprendizaje en otras actividades ajenas a la limpieza.

J- Cambiarme de trabajo. Para aprender más. De mensajería o x cosa.

R- Me gustaría hacer otras cosas nuevas. De hecho me gusta mucho la carpintería. Para aprender un oficio y realmente. De ese oficio pus sacar una ventaja. Como un trabajo.

Por otro lado, para algunos padres, como es el caso de la madre de A. la expectativa laboral tiende al interés de que ellos puedan laborar con personas que tengan la misma condición intelectual.

MA- Le digo yo. Ojalá pudiera él entrar a un trabajo. Donde hubiera otras personas como él.

Otro tipo de expectativas que aparecen en el discurso de los padres, es la idea, de que sus hijos sean más independientes y responsables. Puesto que son conscientes de que la ausencia de ellos, no está muy lejana. Los padres enfrentan una verdad muy angustiante: el envejecimiento y el miedo a la propia muerte; la dolorosa realidad de no poder ya estar presentes cuando su hijo lo requiera y la permanente duda si los otros estarán cuando su hijo lo necesite o si ellos podrán valerse por sí mismos.

MA-Depende mucho de mí. Igual A. Le digo. Yo me voy a la escuela. A. abre el refrigerador. Ahí hay. Bendito sea Dios que siempre tenemos que comer. Mi mamá tiene fruta. Mi mamá tiene papaya. Ahorita la parto. A. no te tienes que atener a mí. Yo todo el tiempo no te voy a durar.

MJ-Mi interés es: Porque cuando yo le falte. No tenga problemas de vivir solo. ¡Y qué yo lo vea realizado! ¡Qué ya es cumplido! Que cumple con las reglas.

DISCUSIÓN

Partiendo del análisis expuesto en el capítulo anterior podemos dar cuenta de los significados y sentidos expresados por los integrantes de esta investigación con relación a estar insertos en el campo laboral, desde el proceso de interacción e interpretación que permite entender la realidad social mediante el orden simbólico que se da a través de las perspectivas de los protagonistas, en relación con un orden social determinado.

5.1 El inicio: La interacción

Los significados y sentidos implicados en la perspectiva de personas con discapacidad intelectual respecto a su inserción laboral se gestan y constituyen a partir de la acción construida con base en sus interacciones sociales. A pesar de que el discurso emitido por padres y participantes tiene algunos puntos de encuentro, cada uno de ellos está permeado por sus propias vivencias, desde cómo interpretan la discapacidad intelectual, el contexto físico, social y cultural de cada persona y la experiencia de estar incluidos en el espacio de trabajo.

5.2 Discapacidad, como una condición a reparar

Le daba atención psicológica. Pero yo no sé cómo sea el tratamiento psicológico. Porque pasaba mucho tiempo y él seguía igual. Yo no vi ningún cambio. Cuando ser una persona con discapacidad intelectual está ligado a un sinnúmero de conceptos negativos donde se enfatiza la ausencia y la nula compatibilidad con la norma, la solución más viable a esta condición, claro está, desde esta posición, será buscar incansablemente los espacios donde reparen dicha anomalía.

En la trayectoria de vida los participantes se puede identificar esta búsqueda por tan anhelado cambio, sobre todo en la primera etapa de desarrollo de los protagonistas, instalándose en los espacios de salud y educación, donde los padres asumen que estos sectores están capacitados para compensar la ausencia, a pesar de que en sus vivencias solo expresan aparente soluciones. Ya que se sigue perpetuando la visión de la falta en el individuo y las instituciones no

asumen su responsabilidad ante la diversidad humana y sus necesidades individuales que deben ser atendidas desde lo colectivo. Lo anterior no está del todo alejada de la visión que sustenta la inserción laboral, aunque las instituciones busquen la inclusión a los espacios de trabajo se sigue preponderando la adaptación de las personas a los espacios de trabajo dotándolos tanto de estrategias laborales como de habilidades sociales y parecen poco atendidas las barreras sociales, estructurales, pero sobre todo actitudinales, a las que se enfrentan con mayor frecuencias los padres y protagonistas de esta investigación.

5.3 Adulto ¿Yo?

“Cuando estuvo en Sanborns sí fui varias veces. Porque se metía en muchos problemas”. Cuando las personas llegan a la adultez se espera que cumplan con algunas características que los definirán y diferenciarán como adultos, estas particularidades serán definidas por el grupo de pertenencia, la cultura, la época, el lugar, etc. Aunque conseguir y mantener un empleo parece ser una cualidad de suma importancia en la adultez por la posibilidad de ejercer prácticas sociales que para esta etapa están designadas.

En vista de lo anterior ¿Tener un empleo te hace adulto? La realidad a la que se enfrentan las personas con discapacidad intelectual entrevistadas, es que la inclusión laboral no implica necesariamente como resultado la autonomía, suficiencia económica y madurez que se espera en la edad adulta, debido a que los padres asumen que son ellos lo que deben direccionar y supervisar la búsqueda del empleo, la contratación, la resolución de los posibles conflictos que surgen en estos espacios, la administración del dinero y en algunos casos, seguir contribuyendo en los gastos que sustentan el día a día de sus hijos. En este sentido, podemos concluir que la adultez parece estar lejana de los protagonistas por ser entendidos como individuos tutelados por la sociedad, que nunca alcanzarán la mayoría de edad, desde un punto de vista social.

5.4 Mis pares y yo

“Lo pusieron como ayudante de cocina. Y pus ahí sí llevan un ritmo muy veloz. ¡Y traite y haz! ¡Y los trastes! ¡Dice que lo traían como pirinola! Y en CONFÉ, nunca fue así”. CONFÉ está posicionado por los padres y protagonistas como Institución que evalúa, capacita e inserta al campo laboral a personas con discapacidad intelectual. Aunque la capacitación en ocasiones dista de la realidad a la que se enfrentan los protagonistas. El apoyo que ofrece CONFÉ no está limitado a sus instalaciones, sino que trasciende a cada una de las empresas o lugares de trabajo persistiendo durante su trayectoria laboral, esto es mediante la intervención en los conflictos a los que los participantes se ven expuestos, empero no les llega a todos, ya que terminan siendo los padres o miembros de la familia quienes resuelven la problemática. Así mismo en el caso de un participante no considera a CONFÉ como una institución que medie la entrada al campo laboral, con base en su experiencia. Sin embargo para todos los participantes su trayectoria por este espacio es de suma importancia por la posibilidad que se da de construir relaciones interpersonales con personas categorizadas en su misma condición.

Con base en Moriña (2008) los contextos especiales son donde suelen encontrar un clima mucho más acogedor, menos hostil y socialmente menos desigual. Y es en estos espacios donde se gestan redes de amigos, además de sentirse parte de un grupo al que pueden ayudar o recibir ayuda al aprender todos en condición de igual, aunado a disponer de profesionales familiarizados con sus necesidades.

5.5 Igual, pero diferente

“No son amigos. Lleva una relación un poco más cordial. Pero así digamos que vaya a convivir con ellos. De que lo inviten o él los invite. No.” La inclusión laboral se llega a considerar como una posibilidad plena y efectiva de participación social para este colectivo. Sin embargo la entrada al trabajo no asegura tan anhelada participación, ya que las relaciones que se gestan dentro de los espacios de

trabajo no trascienden más allá de este. Ubicando en el mismo espacio de la diferencia a las personas con discapacidad, solo ahora que, con la posibilidad de estar laborando. Aún persisten en muchos centros de trabajo la falta de información sobre las posibilidades y habilidades de las personas con discapacidad intelectual, perpetuando la idea de la anormalidad, añadiendo la falta de empatía, poca tolerancia y actitudes negativas, lo cual mantiene las barreras que impiden su participación plena y efectiva.

Respecto a estas barreras actitudinales destacan la muy escasa concienciación empresarial y los numerosos prejuicios instalados respecto a la competencia laboral de las personas con discapacidad intelectual. Aunque parece que en los últimos años se está produciendo una mayor sensibilización en este sentido, todavía existen muchas resistencias. A pesar de las diferentes medidas de fomento de empleo existentes, gran parte de la población joven con discapacidad perciben discriminación a la hora de encontrar trabajo (p. 211 Toboso, 2010).

5.6 ¡A producir!

“Me da coraje. De que algunos sí pueden hacer las cosas más rápido que yo”. Al ser valoradas las personas con base en su capacidad de producción esta se vuelve una competencia indispensable y determinante en el campo de trabajo. Es por ello que a mayor producción, mayor posibilidad de mantener e incluso obtener un mejor empleo. Pero esta capacidad parece ausente en los participantes, aludiendo una y otra vez a la falta de rapidez como algo inherente a ellos. En última instancia, ese imaginario social de la persona con discapacidad es incorporado al *habitus* de la propia persona con discapacidad que por un lado ve posible el éxito social, aunque luego en la realidad choque con obstáculos estructurales y simbólicos V. Ferreira (2010 en Díaz y Fernández-Cid 2012).

5.7 ¿Ellos pueden hacer más?

“De limpieza. Trapeo, limpio elevadores. A veces le ayudo a un compañero a lavar. Con la pulidora. O en los estacionamientos. A veces me ponen a lavar

coches". Generalmente la labor que ellos realizan está vinculada a actividades operativas en las empresas, actividades que suelen caracterizarse por la mecanicidad en su ejecución ¿Cuál es el fundamento que sustenta la idea de capacitar a una gran mayoría de personas con discapacidad intelectual para este tipo de actividades? Por un lado, podríamos creer que el fundamento surge de las instituciones y la idea preconcebida sobre este colectivo, en relación a las capacidades o habilidades que ellos pueden desarrollar considerando que deben ser de poca complejidad intelectual. O por otro lado, está la posibilidad de que se parte de la oferta de trabajo de nuestro país, para apostarle a este tipo de capacitaciones y que las personas con discapacidad ocupen un espacio en el campo laboral, ya que considerando que en México las actividades de trabajo en una gran mayoría son terciarias. Por último, por ocupar empleos de poca complejidad intelectual los salarios tienden a ser muy bajos, esto parece una particularidad presente tanto en la población mexicana con discapacidad y sin esta.

CONCLUSIÓN

A la luz del interaccionismo simbólico como referente teórico de esta investigación aunado al análisis interpretativo se pudo dar cuenta de los significados y sentidos implicados en la perspectiva de personas con discapacidad intelectual respecto a su inserción laboral, concluyendo lo siguiente:

- Los protagonistas actúan con base en lo que los objetos les significan, las interacciones a las que se ven expuestos y el proceso de interpretación por el que atraviesan para ir construyendo su perspectiva con relación a estar insertos en el campo laboral, sin embargo la mayoría del contenido de su discurso esta mediado y expresado por sus padres. Lo anterior está vinculado con lo previamente estipulado en la colectividad, donde ser una persona con discapacidad intelectual es asumir un papel de pasividad, incapacidad de tomar decisiones, dependientes, niños eternos, no apropiarse de responsabilidades, entre otras.
- En algunos casos se sigue perpetuando la visión de carencia o déficit instalados en la persona con discapacidad y no precisamente en las barreras actitudinales o estructurales de la sociedad.
- Realizar actividades en un tiempo mayor al de los demás es una cualidad inherente a la discapacidad intelectual.
- El escenario formativo laboral es entendido como facilitador del sentido de pertenencia y apoyo cuando las personas con discapacidad intelectual transitan por este, ya que se encuentran en continuo contacto con los de su misma condición.
- La inclusión laboral no es sinónimo de inclusión social, ya que las relaciones entre las personas con discapacidad intelectual y sin esta, no trascienden más allá del espacio de trabajo.

- Las mejores oportunidades laborales buscan ser ocupadas por seres bien capacitados y al grupo de personas con discapacidad intelectual pocas oportunidades les queda, por haber transitado por lo básico de la academia y que en ocasiones no haberlo culminado. Sus primeras aproximaciones suelen ser en espacios familiares, con base en los participantes.
- Los espacios de trabajo a los que están inmersos los protagonistas, se caracterizan por ser ambientes hostiles donde preponderan los malos tratos hacia ellos, la poca tolerancia y la falta de cooperación entre los compañeros.
- La adultez como una etapa lejana para las personas con discapacidad intelectual, por ser considerados como individuos tutelados por los padres, que nunca alcanzarán la mayoría de edad, desde un punto de vista social.
- Las expectativas de padres y protagonistas están inclinadas a ocupar lugares de trabajo con personas de la misma condición para evitar ambientes poco motivantes.
- Los intereses de los participantes están direccionados a aprender diferentes oficios y habilidades a los que ya cuentan que les permitan adentrarse a nuevas y mejores oportunidades laborales
- Los padres expresan una gran preocupación por dotar a sus hijos de habilidades para su independencia pero con la misma intensidad evidencian la nula confianza sobre la capacidad que sus hijos pudieran desarrollar para su autonomía e independencia.

Los hallazgos anteriormente puntualizados nos permitieron dar cuenta de la perspectiva implicada en nuestros participantes sobre la inserción laboral a través de los sentidos y significados que le otorgan a dicha práctica.

Existen importantes aportaciones sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual que van desde la creación de manuales, programas e instituciones que velan por crear esta realidad, pero estas aportaciones no consideran partícipes la opinión de los *expertos* en la materia, y no hablamos de los grandes investigadores, sino de las personas que día a día viven la discapacidad intelectual. Encontramos muy pocos trabajos realizados a partir de la voz de las personas con discapacidad intelectual y en específico que ya hayan transitado por la vida laboral, la mayoría de estos trabajos son estudios realizados en otros países.

Ante este panorama esta investigación pretende ser una aportación que evidencie la necesidad de escuchar a este colectivo, haciendo una cordial invitación a seguir indagando desde ellos. Porque será a través del conocimiento de su perspectiva que podremos entender cómo están vivenciando no solo la inclusión a los espacios de trabajo, sino de cada una de sus experiencias en las diversas etapas que conforman su trayectoria de vida. Aunado a posibilidades de ir contribuyendo en el cambio sobre el estigma que cae sobre esta población, pero esto no se logrará si anulamos su participación.

Por otro lado, la propuesta que desde esta investigación se genera está relacionada a reconceptualizar desde el espacio familiar el significado de la discapacidad intelectual, cuestionándose hasta dónde restringen y está en sus manos, que una persona con discapacidad intelectual pueda llegar vivenciar más de cerca la posibilidad de ocupar el espacio de la adultez. Partiendo que existen otras formas de llegar a ser adulto más allá de las convencionales y establecidas por una sociedad que anula la diversidad. Es decir, si se cambiara el direccionar la vida de las personas con discapacidad intelectual por acompañar escuchando, expectativas, gustos, metas, que quizá no estén desvinculados de lo que la familia

espera, atreviéndose a dejar ser, la vivencia de la adultez estaría más cercana a este colectivo.

No podemos restar responsabilidad a la sociedad civil, que si bien ya trabaja por velar la inclusión laboral, pero que parece se han ocupado por la mera inserción al espacio de trabajo, sin dar un seguimiento oportuno que no solo aborde lo superficial, que indague en la realidad que están vivenciando, que promueva el continuo crecimiento laboral de las personas con discapacidad intelectual partiendo de ellos, esto es, escuchar que nuevas habilidades han surgido de la experiencia que llevan en los espacios de trabajo, las expectativas de la entrada al campo laboral y las que años después surgen, las metas y sobre todo, partir de que es un adulto la persona que está trabajando. No con esto pretendemos sonar pretenciosos o hacer pensar que no se está haciendo algo por este colectivo, solo proponemos lo que a nuestro parecer fue resultado de este trabajo. Y que continúa siendo un tema de mucha labor.

Por último, si bien el objetivo de esta investigación quedó cubierto parece que ahondar de manera más profunda y desarrollar lo que se entiende y está estipulado actualmente como inclusión, nos hubiese dado una panorama más enriquecedor por considerar a que distancia estamos ubicados de lo que se espera desde la inclusión y los aportes de los protagonistas a esta conceptualización.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado, P.A. (2014). *Manual de procedimientos para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de México.
- Asociación Americana del Retraso Mental, (2002). *Retraso Mental: Definición, Clasificación y Sistemas de apoyo* (M. A. Verdugo Trad.) Washington Alianza.
- Blanco, A. (1995). *Cinco tradiciones en la psicología social*. Ediciones Norata, España.
- Blumer, H. (1982). *El interaccionismo simbólico: perspectiva y método*. Barcelona. Hora.
- Broyna, P. (2006). *La Discapacidad: ¿Una obra escrita por los actores de reparto? El paradigma social de la discapacidad: Realidad o utopía en el nuevo escenario latinoamericano*. Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de México.
- Broyna, P. (2009). *Visiones y Revisiones de la discapacidad* Fondo de Cultura Económica. México.
- Charon, M. (1995). *Symbolic interactionism: an introduction, an interpretation and integration*. California: Prentice Hall.
- CNDH. (s.f.). *Comisión Nacional de los Derechos Humanos*. Recuperado el 2016 de septiembre de 11, de Tipos de discapacidad: www.cndh.org.mx/Discapacidad_Tipos

COAMEX. (s.f.). *Coalición México por los derechos de las personas con discapacidad*. Recuperado el 2016 de agosto de 20, de *Por qué sí dar trabajo a una persona con discapacidad*: <http://coalicionmexico.org.mx/discapacidad6.html>

COAMEX. (s.f.). *Coalición México por los derechos de las personas con discapacidad*. Recuperado el 2016 de julio de 2, de *La discapacidad en México*: <http://coalicionmexico.org.mx/discapacidad6.html>

CONADIS. (2009). *Concejo Nacional para las Personas con Discapacidad 2009-2012*. Recuperado el 2015 de septiembre de 21, de Programa Nacional para el desarrollo de las personas con discapacidad: http://www.educacionespecial.sep.gob.mx/pdf/issuu/pronaddis_2009_2012.pdf.

CONFED. (2014). *Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual*. Recuperado el 2016 de septiembre de 5, de Informe del 2014: www.confed.org/wp-content/uploads/2016/01/Informe-2014-ok.pdf

COPRED. (2011). *Consejo para prevenir y eliminar la discriminación de la ciudad de México*. Recuperado el 2015 de febrero de 20, de *Discriminación por discapacidad*: http://www.copred.df.gob.mx/wb/copred/personas_con_discapacidad

Cordova, M. P. (2008). *Discapacidad y exclusión social: propuesta teórica de vinculación paradigmática*. CELA, Centro de Estudios Latinoamericanos Justo Arosemena, Panamá Pp. 81-104 Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Panama/cela/20120717104229/discapacidad.pdf> el día 25 de septiembre del 2015.

Díaz, E. & Fernández- Cid, M. (2012) *Discapacidad, ciudadanía e imaginario social*.

Ponencia. VIII Jornada Científicas Internacionales de Investigaciones sobre Discapacidad. Salamanca.

ENADIS. (2012). *Consejo nacional para prevenir la discriminación. Recuperado el 2015 de octubre de 22 de Encuesta Nacional sobre discriminación en México 2010:*

<http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-PCD-Accss.pdf>

Fernández- CID, E. (2012). *Diversidad Intelectual*. Editorial Síntesis S.A. Madrid, España.

Ferrante, C. & PiaVenturiello, M. (2014). *El aporte de las nociones del cuerpo y experiencia para la comprensión de la “discapacidad” como asunto político*. Revista Chilena de Terapia Ocupacional. Vol 14, (2) Pp. 45-58.

García, B. J. (1995). *Captar lo que se vive: Dos ejemplos de acercamiento. Técnicas de historia de vida y de refrendación de texto*. Revista de Psicología Social Aplicada. Universidad de Barcelona. 5 (1-2) Pp. 57-72.

González, E.H., Govea, E. R. & Velasco, J. L.C. (2015). *Inclusión social de personas con discapacidad intelectual en Guadalajara, México*. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. 6(11), julio-diciembre.

Govea, E.R. (2012). *Obstáculos epistemológicos y metodológicos para acercarse a la realidad de las personas con discapacidad intelectual: algunas propuestas*. Intersticios sociales. El Colegio de Jalisco. Núm.3

Guerrero, M. J. (2010). *La discapacidad intelectual en el contexto de la investigación etnográfica: rutas y enclaves*. Gaceta de Antropología.

- España. 26 (2). Consultado el 23 de septiembre del 2015. http://digibug.ugr.es/html/10481/6738/G26_37Joaquin_Guerrero_Munoz.html
- Ibáñez, T. (1989). *La psicología social como dispositivo deconstruccionista*. En T. Ibáñez (Ed.), *El conocimiento de la realidad social*. Barcelona: Sendai.
- Ibáñez, T. (1990). *Aproximaciones a la psicología social*. Barcelona: Sendai.
- INEGI. (2013). *Estadística a propósito del día internacional de las personas con discapacidad*. Recuperado el 2015 de febrero de 20, de Instituto Nacional de Estadística, Geografía e informática: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/biblioteca/ficha.aspx?upc=7028>
- López, G. M. (2006). *Modelos teóricos e investigación en el ámbito de la discapacidad. Hacia la incorporación de la experiencia personal*. *Revistas Universitarias* No. 16. Recuperado el 2016 de septiembre de 21. www.uclm.es/varios/revistas/docenciaeinvestigacion/numero6.asp
- Lozano, E., Rangel, G & Katz, G. (2010). *Discapacidad Intelectual*. Mc Graw Hill. México.
- Montero, C. G. (2005). *Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad*. Costa Rica, San José: EUNED.
- Moriña, D., López, G. y Cotán, F. (2010). *Análisis de aulas universitarias desde la perspectiva de alumnado con discapacidad*. *Revista de Enseñanzas Universitarias*. Número 36. Pp. 16-33.
- Núñez, A. (2015). *Apoyo Económico a las personas con discapacidad en el Distrito Federal*. Recuperado en <https://aledenuz.wordpress.com/2015/05/31/apoyo-economico-a-las-personas-con-discapacidad-en-el-distrito-federal/> el día 20 de Septiembre del 2015.

- ONU. (2006). *Organización de las Naciones Unidas. Recuperado el 2015 de enero 24, de La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>*
- Palomo, J. J. (2012). *Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos de España. Recuperado el 2015 de marzo de 15, de La inserción laboral de personas con discapacidad: <http://www.larediberoamericana.com/wp-content/uploads/2012/07/LA-INSERCI%C3%93N-LABORAL-DE-LAS-PCD.pdf>*
- Pallisera, D. y Ruis, B. (2007) *¿Y después del trabajo qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. Revista de Educación. 342. Pp. 329-348.*
- Parra, C. (2004). *Derechos Humanos y Discapacidad. (Primera edición ed.) Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.*
- Pérez, M. (2011). *La inclusión laboral como estrategia para la responsabilidad social corporativa interna. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México.*
- Taylor, S. & Bogdan, R. (1984). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: la búsqueda de significados. Paídos, México.*
- Toboso, M. (2010) *Juventud y derechos humanos en el respecto a la diversidad funcional. Revista de Estudios de Juventud. Número 89. Pp. 201- 219.*
- Vargas, D. M. (2012). *“Miradas epistemológicas desde distintas perspectivas teóricas sobre la discapacidad”.* Revista electrónica Educare. 16 (3). Pp. 145-155. Universidad Nacional Heredia, Costa Rica.
- Velasco, J. L.C.; Govela, E.R., y González, E. H. (2015). *Inclusión social de*

personas con discapacidad intelectual en Guadalajara, México. En Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. 6(11), julio-diciembre.

Vite, M. A. (2012). *La discapacidad en México desde la vulnerabilidad social.* POLIS, 18(2)