



PROGRAMA DE FORMACIÓN DOCENTE PARA LA ORIENTACIÓN  
VOCACIONAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nohemí López Vázquez

Tesis elaborada para obtener el grado de  
Maestra en Innovación Educativa

Tesis dirigida por  
Dora Esperanza Sevilla Santo

Mérida, Yucatán  
Septiembre 2014



## APROBACIÓN DEL TRABAJO FINAL

Mérida, Yucatán a 1º de septiembre de 2014

C. Mtra. Ma. Cecilia Guillermo y Guillermo  
 Jefa de la Unidad de Posgrado e Investigación  
 Facultad de Educación, UADY  
 PRESENTE

Los abajo firmantes miembros del Comité Revisor nombrado por la dirección de la Facultad de Educación y en respuesta a su solicitud para revisar la tesis:

“PROGRAMA DE FORMACIÓN DOCENTE PARA LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD”

Presentado por NOHEMÍ LÓPEZ VÁZQUEZ para obtener el grado de MAESTRA EN INNOVACIÓN EDUCATIVA, le comunicamos que el trabajo cumple con los requisitos de contenido y presentación establecidos por este Comité y por el Comité de Examen Profesional, de Especialización y de Grado, por lo tanto el dictamen que emitimos es de:

### Aprobado

Por lo que puede proceder a la etapa de presentación y defensa del mismo.

Atentamente  
 Comité Revisor

Dra. Nora Verónica Druet Domínguez  
 Miembro propietario

Mtra. Marisa Zaldívar Acosta  
 Miembro propietario

Dra. Dora Esperanza Sevilla Santo  
 Director y Miembro propietario

C.c.p. Expediente del alumno en Control Escolar  
 C.c.p. Interesado

Declaro que esta tesis es  
mi propio trabajo, con excepción de las  
citas en las que he dado crédito a sus  
autores, asimismo afirmo que  
este trabajo no ha sido presentado  
para la obtención de algún  
título, grado académico o equivalente

Nohemí López Vázquez

Agradezco el apoyo brindado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por haberme otorgado la beca No. 280731 durante el período de agosto de 2012 a julio de 2014 para la realización de mis estudios de maestría que concluye con esta tesis, como producto final de la Maestría en Innovación Educativa de la Universidad Autónoma de Yucatán

## Agradecimientos

Agradezco a mis padres y hermano por todo el apoyo incondicional y la confianza que me brindaron a lo largo de todo este proyecto, a mi familia porque no importando la distancia siempre estuvieron pendientes y dando ánimos para culminar con este trabajo.

Quiero agradecer a mi asesora la Dra. Dora Sevilla Santo por su apoyo, orientación conocimientos y su infinita paciencia. De igual manera a la Dra. Nora Druet Domínguez por sus aportes y a la Mtra. Marisa Zaldívar Acosta por todo el apoyo, las facilidades y la gran confianza.

Un agradecimiento especial a la Dra. Cristina Jenaro y al Psicólogo Marcelo Rocha por sus valiosos aportes para la realización de este trabajo, así como a los docentes y personal administrativo de la institución en donde se realizó este proyecto.

A la octava generación de la MINE, gracias por todas sus atenciones y las gratas experiencias, por convertirse en mi familia.

## Resumen

Las personas con discapacidad conforman un grupo vulnerable dentro de la sociedad, se enfrentan a limitantes de tipo contextual que no les permite desarrollarse plenamente, un ejemplo de ello es el acceso al área laboral. En muchos casos se debe a que no están debidamente preparados para elegir y/o mantener un trabajo, es aquí donde la figura docente cobra importancia dentro de este proceso educativo y de formación; en la actualidad, se exige que un docente cuente con un sinnúmero de habilidades y capacidades para resolver problemas, y encaminar a sus alumnos para que tengan las mejores oportunidades, por ello su formación debe ser continua y a lo largo de toda su vida profesional.

Este proyecto tuvo como objetivo diseñar un programa de formación docente para la orientación vocacional de las personas con discapacidad, para una institución de educación especial de la ciudad de Mérida Yucatán, México. La importancia de este trabajo, sin duda, es el beneficio tanto para los docentes al contar con una capacitación acorde a sus necesidades laborales, los alumnos y la comunidad, ya que el proyecto va encaminado a un proceso de elección laboral por parte de las personas con discapacidad, con el fin de que sean productivos socialmente y elevar su calidad de vida.

El proyecto tuvo dos fases, la de diagnóstico en la cual se detectaron las necesidades de los docentes dentro de la institución en las categorías de formación, funciones y tecnología, para posteriormente, con base en esa información, diseñar el programa que se trabajó con los docentes responsables de los grupos elegidos.

Los resultados mostraron que los profesores requieren formación en diferentes áreas para mejorar su desempeño profesional, entre ellos: el conocimiento de herramientas para poder analizar las trayectorias de sus alumnos, identificar fortalezas, habilidades e intereses de sus alumnos, realizar procesos de orientación vocacional acordes a las características de los mismos, así como hacer uso de herramientas tecnológicas que les permitan eficientar su labor. Se trabajó con los profesores en un proceso de formación que cubriera los aspectos identificados en el diagnóstico, aunque se está consciente de que este proyecto solo es un primer paso en un proceso que requiere más profundidad.

## Tabla de contenido

Resumen / vi

Tablas / ix

Figuras / ix

Capítulo 1 / 1

    Antecedentes / 1

    Contexto / 2

    Necesidad / 9

    Objetivo general / 10

    Objetivos específicos / 10

    Justificación / 11

Capítulo 2 / 13

    Revisión de literatura / 13

    Discapacidad / 13

    Tipos de discapacidad / 17

        Discapacidad auditiva / 18

        Discapacidad visual / 18

        Discapacidad intelectual / 19

        Trastorno generalizado del desarrollo / 21

        Discapacidad física / 22

    Políticas nacionales y estatales / 23

    Calidad de vida / 25

    Orientación vocacional / 27

    Formación y capacitación / 30

    Tecnología, docencia y discapacidad / 33

Capítulo 3 / 39

    Metodología / 39

    Etapas del trabajo / 39

        Diagnóstico / 40

        Diseño / 41

Implementación / 43
Procedimiento y análisis de datos / 46
Capítulo 4 / 47
Resultados / 47
Fase diagnóstica / 47
Fase de diseño e implementación/ 50
Capítulo 5 / 55
Conclusiones / 55
Referencias / 61
Apéndices / 67
Apéndice A. Guía de observación / 69
Apéndice B. Guía de entrevista / 73
Apéndice C. Cuestionario para la mejora del trabajo docente / 79
Apéndice D. Ejemplo de ficha original y modificada / 97
Apéndice E. Ejemplo de sitio web / 103

**Relación de tablas o figuras**

Tabla 1 Servicios ofrecidos por la institución / 3

Tabla 2 Criterios de clasificación de discapacidad auditiva/ 18

Tabla 3 Criterios de clasificación de discapacidad visual / 19

Tabla 4 Criterios de clasificación de discapacidad física / 23

Tabla 5 Contenido de la primera etapa del taller / 41

Tabla 6 Organización de equipos de trabajo / 44

Tabla 7 Fichas modificadas por los docentes / 51

Figura 1 Secuencia de la respuesta motora / 22

## **CAPÍTULO 1**

### **Antecedentes**

La transición de la adolescencia a la vida adulta que experimenta toda persona representa cambios significativos en los diferentes ámbitos en los que se desenvuelve (individual, familiar, social, económico), implica que el individuo pase por un proceso donde tome decisiones y gradualmente adquiera habilidades y destrezas acordes a sus intereses y que lo acerquen a su futura vida laboral. Este ingreso al mundo profesional, le brinda a la persona la oportunidad de seguir desarrollando habilidades sociales, tener un poder adquisitivo, lograr una independencia y poner en práctica sus conocimientos al servicio de la sociedad (Papalia, Wendkos y Duskin, 2006).

De acuerdo con Flores (2008), contar con una vida laboral es importante para toda persona, ya que a través de ella se organizan las actividades y rutinas diarias de un sujeto, además le permite estar en contacto con grupos de personas estableciendo relaciones sociales lo que le ayuda a reafirmar su identidad y utilidad como individuo y como parte de una sociedad pudiéndole dar sentido a su vida.

Otro autor que coincide con estas ideas es Cazallas (2005), el cual menciona que las personas con discapacidad son un colectivo discriminado que carece de oportunidades laborales, hace hincapié en el hecho de no suponer que la discapacidad es sinónimo de incapacidad para trabajar y asegura que una persona con discapacidad, con una adecuada formación, puede ocupar un puesto laboral de acuerdo a sus capacidades y que puede ser apoyado a través de las nuevas tecnologías o adaptaciones técnicas que le permita tener un buen desempeño en las actividades al igualar las condiciones de trabajo, lo que generará en el sujeto una buena autoestima, satisfacción personal, reconocimiento social y por lo tanto, una buena calidad de vida.

Al respecto, Alba y Moreno (2004; citados en Egado, Cerillo y Camina, 2009), refieren que las personas con discapacidad motriz o sensorial pueden, en muchas ocasiones, conseguir y mantener un empleo debido a que las adecuaciones del entorno laboral requieren de menos complejidad que las que se pueden hacer y proporcionar a personas con discapacidad intelectual.

Uno de los problemas que evidencian los trabajos realizados y las investigaciones

como la de los autores antes mencionados, es la falta de capacitación adecuada a este colectivo para insertarse al mercado laboral, dicha capacitación depende de que las instituciones formadoras cuenten con personal altamente competente para brindar la formación laboral adecuada. Por lo tanto, surge el interés y la necesidad de brindar una formación pertinente a los profesionales que trabajan en centros donde se les da apoyo a este grupo vulnerable, con el fin de proporcionarles las herramientas necesarias y la capacitación que requieren para que puedan ofrecer a sus usuarios la adecuada preparación y no solo integrarlos sino incluirlos de manera activa y productiva a la sociedad.

### **Contexto**

Este trabajo se desarrolló en una institución de educación especial que se encuentra ubicada en la zona oriente de la ciudad de Mérida, Yucatán, México, es una institución fundada desde hace 50 años.

Su misión es: “Mejorar la calidad de vida, de niños, jóvenes y adultos con discapacidad intelectual y/o neuro-motora en Yucatán, a través de programas psicopedagógicos; de habilitación y rehabilitación; y atención integral a la familia, para facilitar su inserción social”.

La visión declarada es: “Ser institución líder en Yucatán por la calidad de los servicios y atención integral que ofrece a personas con discapacidad intelectual y/o neuromotora para tener un mayor impacto en la comunidad”.

Dentro de la oferta a la comunidad, cuenta con los siguientes programas:

Tabla 1

*Servicios ofrecidos por la institución*

Servicio	Descripción
Programa regular	Reciben terapias físicas, de rehabilitación y lenguaje, así como programas educativos en los que los niños pueden cursar educación Preescolar basada en el sistema Montessori, Primaria, Secundaria y Preparatoria abiertas con el sistema del INEA, en el que cada quien avanza a su ritmo.
Programa de intervención temprana	Dirigido a niños menores de 5 años, donde desarrollan y estimulan sus potenciales al máximo.
Programa de cita abierta	Programa de citas para consultas generales y diagnósticos a la población en general que lo requiera.
Programa de casa	Para los usuarios que no pueden asistir diariamente se genera un programa de actividades conjuntas para los alumnos y sus padres, estos programas se evalúan periódicamente por los profesionales del Centro.
Talleres protegidos	Se cuenta con dos talleres, uno de Huertos y Hortalizas y otro de Bisutería, con la finalidad de involucrar a los alumnos en la vida laboral.
Escuela para padres	Se brinda apoyo y asistencia a los padres y familiares de los niños a través de pláticas y talleres para enseñarlos a continuar la educación en casa.
Apoyo psicológico familiar	Se brinda apoyo psicológico a los alumnos y sus familias, dándoles las herramientas necesarias para llevar su vida de la mano de la discapacidad.
Comedor	Se brinda una ración completa de comida al día a los alumnos que asisten de tiempo completo al Centro.

El personal que labora en la institución tiene diversos perfiles, entre ellos se encuentran:

- Lic. en Educación Tecnológica
- Lic. en Educación Especial
- Lic. en Psicología
- Lic. en Psicopedagogía
- Lic. en Trabajo Social
- Médico Cirujano
- Terapistas físicos

La experiencia laboral de los docentes ha sido en la Unidad de Servicios de Apoyo a la Educación Regular (USAER), Centro de Atención Múltiple (CAM), Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), Club Rotario, Escuela Montessori, Centro de Capacitación de Educación Especial (CECADE).

El personal se desempeña en diferentes áreas dentro de la institución:

**Preescolar.**

El área de preescolar está a cargo de un Licenciado en Educación Especial en el área de problemas de aprendizaje, uno de sus auxiliares cuenta con una carrera técnica y el segundo auxiliar tiene una Licenciatura en Educación Especial en el área intelectual. Actualmente atienden a 16 alumnos, con una edad promedio de 8 años. Las discapacidades que presenta este grupo son:

- Discapacidad Intelectual
- Trisomía 21
- Parálisis Cerebral
- Autismo

El preescolar se basa en el método Montessori trabajando cuatro áreas:

1. Vida práctica
2. Matemáticas
3. Educación Sensorial
4. Habilidades de la lengua

**Primaria/Secundaria.**

El objetivo que tiene esta área es que los alumnos adquieran habilidades académicas funcionales como el manejo de su independencia personal, seguimiento de instrucciones,

desarrollo de las habilidades de comunicación, motoras y sociales, que les puedan ayudar a mejorar su desempeño laboral para incrementar su calidad de vida.

El trabajo está basado en el programa 10-14 y el Modelo Educativo para la Vida y el Trabajo (MEVyT), que son programas que establece el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), el cual va a dirigido a personas de 10 a 14 años y de 15 años en adelante, permitiendo que el alumno avance a su propio ritmo de aprendizaje.

La educación de nivel bachillerato se maneja con base en la preparatoria para personas con discapacidad, la cual es avalada por la Secretaría de Educación Pública (SEP) siendo apoyados por el CBTIS 112.

Las áreas en las que se trabaja con los alumnos para el desarrollo de habilidades son:

- Comunicación
- Académicas funcionales
- Sociales
- Motoras
- Vida en el hogar
- Ocio y tiempo libre
- Trabajo
- Salud y seguridad
- Autocuidado

El grupo lo conforman 16 alumnos y está a cargo de una Licenciada en Educación Especial, apoyada por una auxiliar Puericulturista y un Licenciado en Educación Artística.

Las discapacidades que se atienden son:

- Discapacidad intelectual
- Autismo
- Síndrome de Down
- Trastorno Obsesivo Compulsivo
- Síndrome de Williams
- Hidrocefalia Meningocele

### **Vida Independiente I.**

La responsable de esta área es una Licenciada en Psicopedagogía Integral, auxiliada por una Técnico Profesional en Trabajo Social y un Técnico en Sistemas, el grupo lo conforman 10 alumnos con una edad promedio de 13 años.

Vida Independiente I tiene como objetivo habilitar al alumno proporcionándole los requerimientos básicos de la auto-asistencia, auto- cuidado, alimentación independiente y desarrollo social, bajo los principios de las metodologías de Montessori, Piaget y Pestalozzi; trabajando con técnicas sensoriales, de atención, manejo de conducta, habituación, seguimiento de órdenes y comunicación alternativa.

Las discapacidades atendidas son:

- Parálisis Cerebral Cuadriparesía Espástica
- Síndrome de Cornelia de Lange
- Encefalopatía severa
- Parálisis Cerebral Espástica
- Trastorno Generalizado del Desarrollo
- Síndrome de Sweet
- Parálisis Cerebral Infantil
- Parálisis Cerebral Infantil Cuadriparesia Espástica Leve

### **Vida Independiente II.**

El grupo lo conforman 13 alumnos, la responsable es una Licenciada en Psicopedagogía Integral y es apoyada por dos auxiliares de nivel medio superior. Su objetivo es incrementar las habilidades motoras, de autocuidado e independencia de sus alumnos, basándose en el desarrollo de habilidades adaptativas de cada alumno, a través de diferentes actividades.

Discapacidades atendidas:

- Síndrome de Down
- Parálisis Cerebral Infantil
- Discapacidad Intelectual
- Discapacidad Motriz

### **Vida Independiente III.**

El grupo es conocido como “la casita”, lo conforman 15 alumnos; la responsable del grupo es una Licenciada en Psicología, apoyada por su auxiliar Técnico Puericulturista y una Licenciada en Pedagogía Asistencial. Esta área busca que los alumnos logren alcanzar un nivel óptimo de atención, habituación, seguimiento de órdenes, ofreciéndoles las herramientas básicas para mejorar su desempeño en el ámbito familiar, social, escolar y laboral.

El rango de edad de los alumnos es de 18 a 35 años, se busca que el alumno logre un nivel de autonomía a través de las siguientes actividades:

- Preparación de alimentos
- Arreglo de cama
- Limpieza de mesas
- Barrer
- Trapear
- Sacudir
- Actividades de higiene personal

El grupo ofrece atención a jóvenes provenientes de un albergue gubernamental denominado Centro de Atención Integral al Menor en Desamparo (CAIMEDE).

Las discapacidades presentadas son:

- Discapacidad Intelectual
- Trastorno Generalizado del Desarrollo
- Hipotiroidismo Congénito
- Discapacidad Neuromotora
- Encefalopatía
- Parálisis Infantil Espástica
- Fibroplasia Retrolenticular
- Síndrome de Dravent
- Síndrome de Dubiwtz

### **Taller de huertos y hortalizas.**

El taller de huertos y hortalizas tiene como objetivo que el alumno sea partícipe de la vida común ofreciéndole una educación en la que pueda desarrollarse, aceptarse y regular sus conductas para que pueda insertarse al área laboral. Lo conforman 5 alumnos que están a cargo de la responsable de grupo que es una Licenciada en Psicopedagogía Asistencial y un auxiliar que cuenta con una Licenciatura en Educación Tecnológica.

Las discapacidades presentadas en este grupo son:

- Parálisis Cerebral Infantil
- Discapacidad Intelectual
- Hidrocefalia
- Hipotiroidismo con displasia muscular
- Epilepsia

El taller está dividido en áreas con diferentes niveles de complejidad para el trabajo (inicial, medio, alto):

- Área de composta
- Huertos
- Invernadero
- Hortalizas

### **Taller de bisutería, cocina y repostería.**

Su objetivo es ofrecer al alumno la atención educativa y habituarlo para que desarrolle hábitos que le permitan obtener conocimientos, experiencias, conductas, actitudes, valores para poder adquirir independencia personal y participar de forma satisfactoria en la sociedad como personas independientes, autónomas, responsables y productivos laboralmente.

La responsable del Taller es una Licenciada en Educación Especial en el área de Discapacidad Intelectual, apoyada por una auxiliar con formación de Licenciatura en Psicopedagogía Asistencial; el grupo tiene 10 alumnos con:

- Parálisis Cerebral Infantil
- Trastorno Generalizado del Desarrollo

- Discapacidad Intelectual con Encefalopatía
- Discapacidad Intelectual
- Secuela de Meningitis

En este taller se trabajan habilidades de comunicación y sociales, tales como el seguimiento de reglas, tolerancia, responsabilidad de sus comportamientos, aceptación de las propias habilidades y limitaciones, habilidades de autocuidado para la prevención de accidentes.

Además de los grupos que ya se describieron, la institución cuenta con un área de psicología que es atendida por una Licenciada en Psicología. El objetivo de esta área es ofrecer atención psicológica a alumnos y familiares de la propia institución para evaluar su calidad de vida; entre sus funciones se encuentra la modificación conductual en el aula, participar en el proceso de adaptación y habituación de los alumnos de nuevo ingreso, así como impartición de pláticas y/o talleres dirigidos a padres y maestros.

### **Necesidad**

Toda persona por ley tiene derecho a tener un trabajo, una persona que esté en edad productiva y que presente discapacidad, ve reducida o extinta esa posibilidad debido a muchos factores, entre ellos, la discriminación de empresas e instituciones, las etiquetas sociales, la sobreprotección familiar, las bajas habilidades en su conducta adaptativa y la deficiente capacitación y formación para el trabajo (Castilla, Cerillo e Izuzquiza, 2009).

Por mencionar un ejemplo de las barreras que tienen que enfrentar algunas personas con discapacidad, García (1995) refiere que las personas con discapacidad intelectual (DI) han sido etiquetadas como no productivas, y por ende socialmente carecen de valor, es por ello que se ha pretendido eliminar esa etiqueta y se ha visto la relevancia de que una persona con DI pueda integrarse al desarrollo económico y social de su entorno, primeramente para que mejore su calidad de vida al sentirse perteneciente a un grupo y aportar (por mínimo que sea) algo a la familia y sociedad.

De acuerdo a informes de la institución participante, hay personas que cuentan con muchas habilidades, tanto en su conducta adaptativa como en la realización de tareas y actividades sustentables, por ello es necesaria una detección de centros y asociaciones donde tengan como objetivo el apoyo a grupos que se encuentran vulnerables y excluidos

de la sociedad, como las personas con discapacidad (Bracamonte, 2014, comunicación personal).

Las personas con discapacidad requieren de muchos apoyos para poder desarrollar habilidades sociales, aprender a realizar trabajos, actividades personales y laborales; al pertenecer a una institución, asociación o fundación, están a cargo de diferentes profesionales, los cuales les brindan esos apoyos; para poder dar una ayuda de mayor calidad a las personas con discapacidad, es necesario que los que están a cargo de ellos, se les capacite de manera adecuada y profesional, esto favorecerá que comprendan de mejor manera el proceso de desarrollo bio-psico-social de las personas con discapacidad, la forma de enseñanza –aprendizaje que deben utilizar y las estrategias, así como el conocimiento de los diferentes programas nacionales e internacionales que pueden ayudarle a darle voz y presencia a las personas que presentan algún tipo de discapacidad.

**Es a partir de estos planteamientos que el presente proyecto estableció como objetivos los siguientes.**

#### **Objetivo general**

Este proyecto tuvo como objetivo principal:

**Implementar un programa de formación docente que facilite el proceso vocacional de personas con discapacidad apoyado en herramientas tecnológicas.**

#### **Objetivos específicos**

1. Identificar las características profesionales del personal que atiende al colectivo de personas con discapacidad que se encuentra en una institución de educación especial.
2. Identificar las habilidades y estrategias utilizadas por el personal para la formación laboral de las personas con discapacidad, en los diferentes grupos.
3. Identificar las herramientas con las que cuenta el personal para conocer las capacidades, limitaciones y necesidades de apoyo de los alumnos de la institución.
4. Identificar las habilidades tecnológicas del personal que los apoyan en el desempeño de su labor formativa.
5. Diseñar e implementar un programa de capacitación para el personal que le permita tener los conocimientos, habilidades, actitudes y herramientas necesarias para el eficaz desarrollo del proceso vocacional de las personas con discapacidad de la institución.

6. Diseñar un sitio web que contenga la adaptación del programa de orientación vocacional así como información que ayude al docente a mejorar su práctica.

### **Justificación**

¿Por qué es importante la formación docente? De acuerdo con el documento del proyecto “Educar en la diversidad en los países del MERCOSUR” del año 2005, se pide que las escuelas sean centros donde se atienda a los niños sin importar su clase social, religión, cultura, ni características individuales, lo que supone brindar una educación para la diversidad entendiéndola como enriquecimiento y calidad. Pero estas demandas requieren que los docentes cuenten con las competencias para atender la diversidad de necesidades; sin embargo, aunque los esfuerzos por capacitar a los docentes se han realizado, no parecen ser suficientes y funcionales; entre los factores que pueden ser un obstáculo se encuentran los periodos cortos de formación, no se consideran las necesidades docentes o hay una discrepancia entre lo que se les imparte y la realidad de la práctica. También se les considera como simples transmisores de conocimientos y casi nunca se toman en cuenta las funciones y los roles que verdaderamente desempeñan para capacitarlos y formarlos en lo que evidentemente hacen.

Según el proyecto Educar en la diversidad en los países del MERCOSUR (2005): “Enseñar es una profesión y un arte que requiere un aprendizaje permanente. Los docentes han de ser [eternos aprendices], ya que constantemente han de construir nuevos conocimientos para resolver nuevas situaciones o problemas” (p.8). Es decir, la labor docente es un proceso de actualización continua con el fin de encontrar maneras de enfrentar nuevos retos.

Con la realización de este proyecto los principales beneficiados son en primer lugar los profesionales que se encuentran laborando actualmente en la institución, los jóvenes que asisten regularmente al Centro ya que tendrán la oportunidad de ser capacitados para realizar actividades que se acomoden a sus necesidades e intereses y posteriormente se espera que se implemente el programa con futuras generaciones, de esta manera los beneficios se extenderían a nivel familiar y social al contar con personas productivas que estén en posibilidad de contribuir a la economía de su contexto.

En ese sentido, el proyecto pretende hacer una aportación a dichos profesionales del Centro antes mencionado, ofreciéndoles las herramientas necesarias para que mejoren su práctica a través de un trabajo colaborativo y secuenciado, haciendo uso de herramientas tecnológicas que les permitan seguir desarrollando sus habilidades digitales y les dé oportunidad de acercarse a la sociedad del conocimiento en donde les permita dirigir un trabajo profesional hacia un fin concreto y claro.

En los siguientes capítulos se presenta la fundamentación teórica del proyecto, posteriormente se describen las fases en las que consistió el proyecto y el trabajo realizado con los profesores del centro y finalmente se exponen los resultados, conclusiones y recomendaciones.

## CAPÍTULO 2

### Revisión de la literatura

En este capítulo se examinan los diversos términos que sustentan el proyecto, se comienza por hacer un breve recorrido de la evolución del concepto de *discapacidad* desde diferentes concepciones, se enlistan las diferentes discapacidades (centrándose en las que son atendidas en la institución de estudio) con sus características y se exponen las políticas públicas nacionales y estatales que tienen por objetivo apoyar a las personas con discapacidad.

Se revisan conceptos como el de *calidad de vida* y cómo se relaciona directamente con las diferentes oportunidades y derechos que toda persona posee, así mismo se plantea la relevancia de la formación docente la cual debe ser un pilar importante y en el que se debe poner énfasis para que los servicios y apoyos que ofrecen puedan ser de calidad y enfocados a las capacidades, características y necesidades reales de las personas con discapacidad.

A lo largo del capítulo se habla sobre la relevancia de la *orientación vocacional* para las personas con discapacidad y así mismo sobre el tema central de la importancia de capacitar a los profesionales que los atienden y lo necesario, que resulta dotarlos de las herramientas necesarias tanto pedagógicas como tecnológicas para que puedan ofrecer un servicio de calidad.

### **Discapacidad**

La discapacidad como término ha tenido varias modificaciones a lo largo del tiempo, primeramente la concepción se basaba en un modelo netamente médico, la evolución de este enfoque hasta la actualidad refleja el cambio social, de conocimiento, pensamiento y actitudes hacia las personas que conforman este colectivo. Hay diversos términos que se han acuñado para designar o etiquetar a estas personas lo que refleja en muchos casos el nivel de desconocimiento, prejuicio social o actitudes peyorativas, los más utilizados según Verdugo (1998) son:

- Para referirse a las personas con limitaciones psíquicas: *idiotas, imbéciles, subnormales, débiles mentales, retrasados mentales, deficientes mentales.*
- Para personas con limitaciones físicas o sensoriales: *lisiados, impedidos, inútiles,*

*inválidos, desvalidos, mutilados, minusválidos, deficientes, incapacitado.*

- Para los procesos de atención: *beneficencia, asistencia, prevención, reeducación, readaptación, rehabilitación, habilitación, tratamiento, educación, recuperación profesional.*

Para poder avanzar hacia una sociedad inclusiva, es importante empezar a cambiar el uso de términos peyorativos dirigidos a personas que no cumplen con la regla de “normalización” *de una sociedad*, ante esta necesidad es preciso definir lo que es la discapacidad y diferenciar con claridad el término, ya que puede tomarse como sinónimo de otras palabras como deficiencia y minusvalía, pero que representan diferencias; por ejemplo, desde un enfoque médico podemos encontrar lo que dice la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001), la cual define como una restricción o ausencia de capacidades para realizar alguna actividad, la discapacidad es exteriorizada, lo que quiere decir que afecta a la persona en relación a las actividades que generalmente se consideran dentro de los parámetros de “normalidad”, sin que necesariamente sean cuestiones intrínsecas del individuo.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF) remarca la importancia de los factores ambientales en la discapacidad y agrupa en 3 categorías los problemas del funcionamiento humano:

- Deficiencias: referidas al problemas en la función o alteración de la estructura corporal.
- Limitaciones de la actividad.
- Restricciones de participación: dificultades que presenta una persona para involucrarse en situaciones de la vida, estas restricciones son determinadas por la participación esperada o deseada en las actividades vitales de una persona que no tiene discapacidad.

En este sentido la CIF menciona que:

La **discapacidad** se refiere a las dificultades que se presentan en cualquiera de las tres áreas de funcionamiento. La CIF también puede utilizarse para comprender y medir los aspectos positivos del funcionamiento, como las actividades y funciones corporales, la participación y la facilitación del entorno. La CIF emplea un lenguaje

neutro y no hace distinciones entre el tipo y la causa de la discapacidad; por ejemplo, entre salud «física» y «mental». Las **condiciones de salud** son las enfermedades, lesiones y trastornos, mientras que las **deficiencias** son las disminuciones específicas en las funciones y estructuras corporales, a menudo identificadas como síntomas o señales de condiciones de salud.

La **discapacidad** surge de la interacción entre las condiciones de salud y los factores contextuales: factores ambientales y personales (Informe mundial sobre discapacidad, 2011, p.5).

Otros autores como Garay y Vaillard (2006), concuerdan con las ideas anteriores y definen a la discapacidad como el resultado de la actitud que toma la persona con su disminución en la interacción con su medio y las barreras ambientales que influyen directamente en su calidad de vida, estas autoras aseguran que su definición va más allá del referente clínico, ven a la discapacidad desde un enfoque de interacción persona-ambiente.

Por su parte, en 2012, en la Jornada de Orientación Vocacional y Discapacidad, durante la ponencia “Consideraciones generales sobre Orientación Vocacional y discapacidad ¿Qué le aporta la Orientación a la discapacidad?, Rocha hace referencia al concepto de discapacidad definido por Liliana Pantano desde un enfoque social, la cual define: “...*discapacidad* puede ser considerado como un término técnico que resume todo un proceso que *involucra a la persona con un estado negativo o problema de salud en interacción con el contexto, y que puede afectar las actividades y la participación propias del funcionamiento humano*” (Pantano, 2007; citado en Rocha, 2012, p.7).

Siguiendo el mismo enfoque social, Rocha (2013) define la discapacidad como la situación “real” en la que vive un sujeto en interacción con un contexto determinado, pudiendo o no generar “efectos” en su actuar y funcionamiento social. En este sentido, se puede decir que la discapacidad será determinada por la interacción y los efectos que una persona mantiene con su contexto.

Para este trabajo, se consideró el concepto de discapacidad como la actitud que toma un contexto respecto a las formas en que una persona debido a su condición física y/o psíquica, enfrenta los obstáculos que se le presentan y que afectan su funcionamiento e interacción social repercutiendo en su calidad de vida; es decir, el contexto hace la

discapacidad, brindando o limitando los apoyos y recursos que ayuden a la persona a enfrentar los déficit que pueda presentar.

Así como el término de discapacidad ha tenido modificaciones con el tiempo, en función de la conceptualización manejada, la atención y los servicios brindados a estas personas también han tenido una evolución; Smith, Polloway, Patton y Dowdy (2004) mencionan tres momentos de cómo se han dado estos servicios, el primero se refiere a la fase de “*aislamiento relativo*” en la cual no había apertura para que un sujeto pudiera acceder a una educación pública, y en caso de que fuera aceptado se mantenía en condiciones muy aisladas; para los años 70’s se comenzó el movimiento de la *integración* en el que una persona podría estar integrado en un contexto educativo si se consideraba propicio; posteriormente, a mediados de los 80’s aparece la *inclusión*, un concepto y enfoque biopsicosocial, plantea que la diferencia más allá de ser un obstáculo, funciona como una experiencia de aprendizaje en donde la sociedad debe trabajar en conjunto para brindar las mismas oportunidades a todos (Padilla, 2011). A partir de este movimiento, en 2006 la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, incorporan a su concepción los derechos humanos (Informe Mundial sobre Discapacidad, 2011). Esta perspectiva argumenta que las personas con discapacidad deben ser consideradas como sujetos y no como objetos, esto quiere decir que no se deben ver como un problema, sino como personas poseedoras de derechos, reconociendo su dignidad y valor como cualquier otro ser humano, es decir, las personas con discapacidad se les debe considerar por su valor intrínseco, ser un fin y no un medio para llegar a otros fines. De igual manera se menciona que, las sociedades igualitarias, conciben la diferencia de forma positiva, para que tengan igualdad de oportunidades, es necesario habilitarlos en el desarrollo de su autonomía para que puedan tomar sus propias decisiones (Quinn y Degener, 2002).

Así como en el ámbito escolar se ha dado una evolución en la atención y proceso de inclusión de los estudiantes, esto también se ha reflejado en el ámbito laboral; en este último se ha producido un proceso de cambio para no solo reconocer sino tomar acciones en beneficio de las personas con discapacidad, un ejemplo de ello son las diversas organizaciones como la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Fondo de las

Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que desde los años 70's ha ido trabajando en favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en este sentido, la Declaración de las Personas con Minusvalía, en 1975 y avalada por la misma ONU, en su artículo 7 menciona que la persona con discapacidad: "...tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a obtener y conservar su empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerada, y a formar parte de las organizaciones sindicales" (ONU, 1975; citada en Egido, 2010, p.60).

Los planteamientos de todas las organizaciones, básicamente se centran en promover la visibilidad de las personas con discapacidad y tomar acciones concretas que apoyen su inclusión laboral, dando orientación a los gobiernos y empresas e implementando estrategias para la capacitación y crear oportunidades de trabajo.

Una de las estrategias empleadas para crear oportunidades de trabajo es el empleo protegido, un movimiento surgido en los años 80 en Estados Unidos, este modelo consiste en integrar al contexto laboral de la manera más normalizada a personas con discapacidad, ofreciendo los apoyos requeridos tanto fuera como dentro de su lugar de trabajo. El modelo tiene seis fases: 1) estudio y valoración de candidatos; 2) marketing y búsqueda de empleo; 3) análisis de puestos de trabajo; 4) selección y colocación del individuo, 5) adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo, 6) seguimiento y valoración global del proceso (Bellver, 1993; Jordán de Urríes y Verdugo, 2003; citados en Esteban y Jordán de Urríes, 2006).

El esfuerzo y trabajo realizados por las diversas organizaciones internacionales en favor del respeto a los derechos humanos de las personas con discapacidad, debe reflejarse en políticas públicas que avalen y sustenten su inclusión en igualdad de oportunidades a cualquier sector social.

### **Tipos de discapacidad**

La discapacidad se puede encontrar en diferentes formas, es importante conocer sus características para proporcionarles los servicios e intervenciones oportunas y adecuadas a lo que son capaces de hacer. A continuación se describen las discapacidades predominantes

que se atienden en la institución en donde se llevó a cabo este proyecto y de las cuales se tomaron como base para la modificación y adecuación del programa.

### **Discapacidad auditiva.**

Smith y cols. (2004) la definen como una “*discapacidad escondida*” pues no se puede distinguir a simple vista ya que no tiene características físicas que la identifiquen; Patton y cols. (1996, citados en Fernández, Arjona, Arjona y Cisneros, 2012), refieren que la persona con discapacidad auditiva tiene dificultades para *procesar satisfactoriamente* la información, principalmente la información verbal. La discapacidad auditiva según Brackett (1997; citado en Smith y cols., 2004), tiene una repercusión muy grande en el desarrollo y la adquisición de las habilidades tanto académicas como sociales.

Diefendorf (1996; citado en Smith y cols., 2004) hace una lista con las diferencias entre algunos conceptos, refiere que la *discapacidad auditiva* describe el nivel de pérdida de la audición desde leve a severo, la *sordera*, implica una pérdida profunda de la audición impidiendo que el canal auditivo pueda acceder a cualquier tipo de lenguaje hablado, finalmente en la *debilidad auditiva* la persona puede usar el canal auditivo pese a tener una pérdida auditiva, esta pérdida auditiva se mide en decibeles (dB), para considerarse débil auditivo la pérdida en decibeles debe ser entre 25 a 90 dB mientras que para definirse como sordo la pérdida es mayor a 90 dB.

Tabla 2

#### *Crterios de clasificación de discapacidad auditiva*

Criterios de clasificación				
Grado de pérdida en dB	Localización de daño o lesión	Efecto en el desarrollo del lenguaje oral	Oídos afectados	Momento de adquisición

### **Discapacidad visual.**

Las personas que presentan esta discapacidad es baja en comparación con otras discapacidades, tomando como fuente la Enciclopedia Psicopedagógica de Necesidades Educativas Especiales citada en Fernández y cols. (2012), la población infantil con trastornos en la vista son mínimos, refieren que uno de cada 1000 tiene afecciones; sin

embargo, la población que tiene un aumento considerable es la de la tercera edad.

Las deficiencias visuales se pueden clasificar en dos grupos en relación a la función, esto es, se considera a un sujeto con *déficit visual* cuando la persona tiene una reducción de la capacidad visual o tienen restos visuales, lo cual le permite realizar actividades de la vida cotidiana, los llamados *ciegos* o *invidentes* pese a que pueden tener restos visuales tienen una gran obstaculización para realizar tareas, la ceguera se define por la ausencia de visión.

Clasificando los niveles de discapacidad visual, Barraga y Bueno (2007, 1992, citados en Fernández y cols., 2012) hacen una complementación, el primer autor clasifica con base en características educativas y el segundo aumenta un criterio más de tal manera que dicha clasificación queda de la siguiente manera:

Tabla 3

*Criterios de clasificación de discapacidad visual*

Criterios de clasificación			
Profunda	Severa	Moderada	Ceguera
No se realizan actividades que impliquen visión a detalle	Realización de actividades inexactas, requiere adecuaciones	Realiza actividades con ayuda y la iluminación adecuada	Es imposible que la persona pueda hacer actividades visuales

Las causas de esta discapacidad pueden ser variadas, según los datos de Visión 2020 en el documento titulado “*Ceguera, pobreza y desarrollo, el impacto de Visión 2020 en las metas del desarrollo del milenio de las naciones unidas*”, la pobreza es un factor que puede desencadenar problemas en la vista en menores de edad, y asegura que se puede evitar dichas afecciones si la población tiene acceso a servicios de salud, sanitarios y educación.

**Discapacidad intelectual.**

El concepto de discapacidad intelectual ha tenido muchos cambios, a lo largo del tiempo al igual que los conceptos de otras discapacidades, la Asociación Americana de Discapacidad Intelectual (AAID), ha manejado varias concepciones del término, empezó por cambiar “*retraso mental*” por *discapacidad intelectual*. La AAID (2011), hace mención a los cuatro enfoques en los que se ha basado para definir la discapacidad

intelectual durante estos años, el primero es el *enfoque social*, el cual se centraba en el comportamiento y conductas sociales, identificando como fracasados a los que no podían adaptarse al medio social. El *enfoque clínico* se fundamentó en el modelo médico, teniendo como criterios lo orgánico, hereditario y patológico. Con el surgimiento de los test de inteligencia, el *enfoque intelectual*, toma como referencia este concepto haciendo énfasis en el funcionamiento intelectual y clasificando a las personas de acuerdo a las puntuaciones registradas de su CI. La conjunción de la conducta adaptativa con el intelecto se encuentra en el *enfoque doble crítico*, fue gracias a que en 1959 la Asociación Americana de Deficiencia Mental, definía al retraso mental como el funcionamiento intelectual general por debajo de la media originado en el periodo de desarrollo asociado a deficiencias de aprendizaje, maduración y adaptación social.

Verdugo (1998) retoma la definición que hace Doll sobre discapacidad intelectual, refiriéndose a ella como una incompetencia social resultado de la subnormalidad y es incurable. También hace una revisión de la definición que en 1957 dio Kanner, en donde se hacía referencia que el grado de dependencia social de las personas con discapacidad intelectual está relacionado con el grado de debilidad mental.

En la definición más actual podemos encontrar que la discapacidad intelectual comienza antes de los 18 años, se caracteriza por limitaciones significativas del funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa, se ven afectadas las conductas sociales, conceptuales y prácticas (AAID, 2011).

La discapacidad intelectual también está asociada con un considerable número de factores genéticos, entre ellos se encuentran las anomalías cromosómicas como el Síndrome de Down afectando el cromosoma 21, Síndrome de Edwards (cromosoma 18) o el Síndrome de Patau (cromosoma 13), Síndrome de Lejeune, Síndrome de Wolf- Hirschhorn, las alteraciones denominadas Síndromes de genes contiguos, son anomalías en las cuales se duplican varios genes, entre ellas están: Síndrome de Langer-Giedion, Síndrome de WARG Tumor Wilms, Síndrome de Prader-Willi, Síndrome de Angelman, Síndrome de Smith-Magenis, Síndrome de Miller-Diecker, Síndrome de Di George; entre tantos más que han sido identificados en tiempos recientes (Ramos, 1997).

## **Trastorno generalizado del desarrollo.**

### ***Autismo.***

Aún no se conocen las causas específicas del Autismo por lo que se denomina como Síndrome pues lo que lo genera son muchos factores, el término “autismo infantil precoz” fue sugerido por Kanner en 1943; existen otras denominaciones como “esquizofrenia infantil”, “psicosis infantil”, “perturbación emocional grave”, “niños sin comunicación”, “niños excepcionales”.

Existen teorías acerca de sus causas, teorías que manejan un componente emocional en donde mencionan que el niño nace normal pero durante su desarrollo presentan perturbaciones en la parte emocional, la otra teoría se enfoca en las anomalías físicas refiriendo que el cerebro viene con alteraciones que los conduce a este tipo de conductas atípicas (Wing, 1985).

La concepción del autismo debe ser interpretada por la interacción de aspectos neurofisiológicos con características del contexto sociofamiliar tomándolo como un retraso generalizado del desarrollo (Galguera y Colbs, 1984; citados en Benítez, 2010).

Las características comportamentales de las personas con autismo son poco convencionales, comienzan en los primeros años de vida afectando y dificultando la relación socioafectiva de la persona con su entorno, cada persona autista tiene su propia personalidad y rasgos y conductas específicas, por ello es muy complejo de definir su etiología, afecta con mucho mayor frecuencia a varones y son pocas las mujeres que lo presentan (Wing, 1985; Benítez, 2010).

Las dimensiones sintomáticas del comportamiento autista según Wing (1988; citado en Benítez, 2010) son la alteración y retraso en la comunicación verbal y no verbal, alteraciones en el desarrollo social y alteraciones en la conducta y pensamiento.

En 1997, Paul Riviere (citado en Benítez, 2010), propone características del espectro autista: presentan dificultades para establecer relaciones sociales, contacto físico, atención e interés por el otro, hay alteraciones en la comunicación verbal y no verbal, de igual manera presentan problemas para asociar e identificar elementos, los procesos cognitivos son poco flexibles.

### Discapacidad física.

La discapacidad física se puede manifestar en varias formas, puede existir diferencias físicas notorias como la altura, la talla, malformaciones, manchas en la piel pero no necesariamente esta asociada a una discapacidad intelectual (Sánchez, Cantón y Sevilla, 1997). Dentro de este grupo de discapacidad se encuentra la discapacidad motriz, la cual no tiene una definición universal para describirla, las existentes tienen diferentes posturas y enfoques, en el documento llamado *“Guía para la atención educativa a los alumnos y alumnas con discapacidad motora”* realizado por la Consejería de Educación y Ciencia Junta de Andalucía (2003), habla de una secuencia que sigue la respuesta motora:

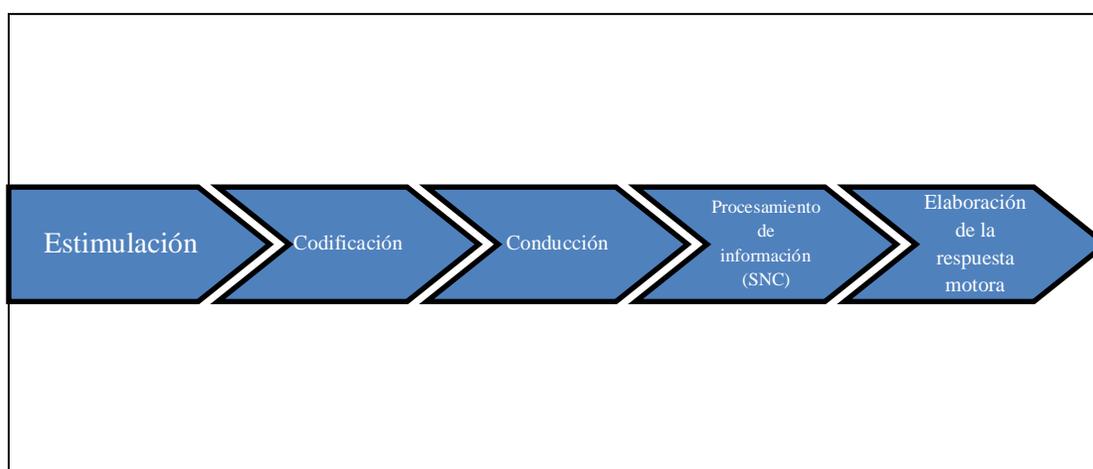


Figura 1. Secuencia de la respuesta motora

La respuesta motora implica una coordinación muscular y las habilidades intelectuales. La discapacidad motriz es definida por Crespo (2006; citado en Fernández y cols., 2012), como una alteración en el movimiento y en las funciones de desplazamiento, respiración, manipulación, que obstaculizan a la persona para tener un desarrollo personal y social pleno.

Dentro de las causas de la discapacidad motriz se encuentran las malformaciones congénitas, trastornos psicomotores, lesiones en el sistema nervioso central y/o periférico (Sánchez, 1998; citado en Fernández y cols., 2012).

La clasificación de las diferencias motrices pueden agruparse por su origen según (Machesi, 2004; citado en Fernández y cols., 2012).

Tabla 4

*Criterios de clasificación de la discapacidad física*

Criterios de clasificación			
Cerebral	Espinal	Muscular	Osteoarticulario
Parálisis cerebral	Poliomelitis	Miopatías	Microbianas
Traumatismo craneoencefálico	Espina bífida	Malformaciones congénitas	Reumatismos infantiles
Tumores	Lesión medular degenerativa	Distróficas	Lesiones osteoartiuclares
	Traumatismo medular		

Como se puede observar, existen muchas discapacidades y dentro de éstas se pueden encontrar variaciones, por lo que es importante conocer y realizar diagnósticos certeros para poder identificar las oportunidades de desarrollo que tienen las personas con alguna discapacidad y trabajar con ellos en la adquisición y mantenimiento de habilidades que le ayuden a fortalecer su autonomía, autoconcepto y valía, repercutiendo directamente en su calidad de vida.

**Políticas nacionales y estatales**

Conocer las políticas que los gobiernos implementan para el apoyo de las personas con discapacidad tiene gran relevancia, pues en ellas se estipulan derechos y planes para tratar de aumentar su calidad de vida incluyéndolos en las actividades de la sociedad.

Con referencia a la integración de los derechos humanos en la concepción de la discapacidad, existen políticas y normativas establecidas. De acuerdo con García (1995), las personas con discapacidad intelectual han sido etiquetadas como no productivos, y por ende socialmente carecen de valor, es por ello que se ha pretendido eliminar esa etiqueta y se ha visto la relevancia de que una persona con discapacidad pueda integrarse al desarrollo económico y social de su entorno, primeramente para que mejore su calidad de vida al sentirse perteneciente a un grupo y aportar (por mínimo que sea) algo a la familia y sociedad.

De acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018, toda persona

tiene derecho al trabajo; sin embargo, como mencionan De Jesús, Girón y García (2009), las personas con discapacidad, en especial con discapacidad intelectual, tienen mayor dificultad para encontrar y permanecer en un trabajo debido a las adecuaciones que se tienen que realizar dentro de la normativa de la institución o empresa en la que desean laborar.

El Plan Estatal de Desarrollo de Yucatán 2012-2018, manifiesta en su apartado de Sector social- Yucatán Incluyente-Grupos Vulnerables, que ocupan el segundo lugar en cuanto a la proporción de la población con discapacidad en el país (6.4%) eso gracias a los datos que le proporcionó el INEGI en el censo de población y vivienda de 2010, encontrando que en Yucatán por cada 100 mil habitantes existen un 4.2% de personas con discapacidad intelectual, 62.4 % con discapacidad motriz, 25.8% con discapacidad visual, 11% con discapacidad auditiva, 7.9% con trastornos para comunicarse o hablar. Por ello tiene como objetivo:

- Incrementar los niveles de accesibilidad educativa, laboral y urbana para personas con discapacidad.

Y como estrategia:

- Fortalecer a las asociaciones civiles dedicadas a la atención de grupos vulnerables.
- Desarrollar y mejorar política públicas sistemáticas focalizadas para las personas con discapacidad que incrementen su calidad de vida.
- Fortalecer la accesibilidad de la infraestructura para personas con discapacidad en el Estado.
- Implementar esquemas de capacitación, bolsa de empleo e incentivos específicos para empresas que permitan a las personas con discapacidad acceder a empleos.
- Incrementar la cobertura en todo el estado, de las Unidades de Servicio de Apoyo a la Educación Regular (USAER) para las escuelas de educación básica de Yucatán, con la finalidad de que niños y jóvenes con alguna discapacidad se incorporen a la educación regular.
- Fortalecer la inclusión educativa de personas con discapacidad, ampliando la cobertura de centros escolares y unidades clínicas de rehabilitación.

El Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, es una iniciativa mexicana instituida en el año 2011, por el presidente en turno Felipe Calderón, su objetivo fue establecer una política pública y promover los derechos humanos y la plena inclusión y participación de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida. El 30 de mayo de 2011, se publicó la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Diario Oficial de la Federación, la cual le da autonomía a la CONADIS para llevar a cabo las actividades que considere oportunas. Los días 22 y 23 de octubre de 2012, se realizó el 1er Congreso Internacional para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual, el evento fue a favor del derecho al acceso al mercado de trabajo de personas con discapacidad intelectual.

A partir de esto, es importante señalar que no es solo reconocer la existencia de personas con discapacidad, ni dejar en el discurso las iniciativas y estrategias, se necesita legislar apoyos de políticas públicas que sirvan como base para que dichas personas hagan valer sus derechos como cualquier ciudadano.

Como se menciona con anterioridad, las políticas, planes y estrategias de los diferentes niveles gubernamentales, pretenden aumentar la *calidad de vida* de las personas, este concepto merece una particular atención, por lo que a continuación se describe en qué consiste la calidad de vida y su impacto en las personas que presentan una discapacidad.

### **Calidad de vida**

No es un término nuevo, su aparición se remonta a los tiempos de Platón y Aristóteles; sin embargo, en la década de los 80's se retoma con mayor importancia en el área de la discapacidad ya que según Schalock, Gardner y Bradley (2009, citados en Gómez, Verdugo y Arias, 2010) señalan que el nuevo giro que se le dio se refería a que la calidad de vida tiene componentes aplicables a todas las personas pero también se centra en sus particularidades; de esta forma, toma en cuenta los factores contextuales pudiendo ofrecer oportunidades de mejora y bienestar personal al considerar el medio físico, cultural y social en el que se desenvuelve la persona y con ello construir los apoyos e intervenciones para aumentar dicha calidad de vida.

En una conferencia celebrada en Salamanca del 15 al 17 de marzo de 2001, dentro de la IV Jornadas Científicas de investigación sobre personas con discapacidad, Schalock

define a la calidad de vida como un concepto “*multidimensional*” y se traduce en el grado de satisfacción y bienestar que una persona manifiesta en relación a su contexto.

Verdugo y Schalock (2001), mencionan que hay 8 indicadores o dimensiones de la calidad de vida los cuales comprenden a) bienestar emocional, b) relaciones interpersonales, c) bienestar material, d) desarrollo personal, e) bienestar físico, f) autodeterminación, g) inclusión social y h) derechos. Retomando las dimensiones de la calidad de vida que mencionan Schalock y Verdugo, podemos darnos cuenta que al ser un concepto “*multidimensional*”, como ellos lo definen, es necesario que se les ponga especial atención y se brinden los servicios y apoyos que se requieren para satisfacer de la mejor manera todos estos aspectos en las personas con discapacidad.

Como se ha mencionado con anterioridad en el capítulo 1, el que una persona tenga un trabajo representa una gran satisfacción personal y social, en la multidimensionalidad del concepto de calidad de vida también se puede hablar de una calidad de vida laboral la cual está relacionada con la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador y con todo lo relacionado con su entorno laboral. Da cuenta de la forma en que se produce la experiencia laboral poniendo atención en condiciones como la seguridad, higiene, salud y la manera en que esa experiencia es vivida por el trabajador (Goode, 1989; Elizur y Shye, 1990; Martel y Dopuis, 2006; citados en Flores, 2008).

La calidad de vida en el contexto laboral se refiere al grado de satisfacción que tiene un sujeto con su rol, relaciones y deberes en su lugar de trabajo, se basa en muchos factores que influyen en el individuo, como la personalidad, normas culturales y sociales, las expectativas que tiene la familia y el mismo lugar de trabajo (Kiernan y Knutson, 1990; Kiernan y Marrone, 1997; citado en De Jesús, Girón y García, 2009).

La calidad de vida laboral implica tomar en cuenta las necesidades de trabajador y del empleador y un compromiso entre ambos actores, en donde surgen conceptos como la productividad y satisfacción laboral, gerencia participativa y flexibilidad, la coherencia entre las expectativas del empleado y las del lugar de trabajo, si estas ideas concuerdan la calidad de vida laboral aumentará (Kiernan y Marrone, 1997; citados en De Jesús, Girón y García, 2009).

Pese a las políticas públicas planteadas para la inserción laboral de las personas con

discapacidad son pocas las que lo logran, debido a que los empleadores no están seguros de que las personas con discapacidad estén capacitadas y tampoco les dan oportunidad de demostrarlo. Los factores que obstaculizan el acceso al trabajo son una educación deficiente y por tanto una formación profesional no adecuada, además de que los medios de transporte carecen de las adaptaciones que se requieren para que se puedan trasladar de un lugar a otro (CONADIS, 2012). Otros factores que obstaculizan la inserción laboral de las personas con discapacidad son las adecuaciones que se tienen que hacer al contexto y los requerimientos que un trabajo tiene, por ejemplo, Dunn y McGourthy (1988, citados en Rodríguez, 2007), mencionan que para que una persona sea efectiva en su desempeño laboral se necesita de una óptima integridad sensoriomotora, cognitiva y psicológica.

Una persona que quiere ser partícipe de una vida laboral, debe ser orientada por un profesional para saber cuál es la oferta y demanda de su contexto y de acuerdo a sus intereses y habilidades buscar la mejor opción, siendo la orientación vocacional una disciplina que ayuda en ese proceso de decisión.

### **Orientación vocacional**

Por lo mencionado con anterioridad, la orientación vocacional es un proceso importante en la vida de una persona, Sánchez, Cantón y Sevilla (1997) mencionan que es una rama de la educación y de la psicología que estudia la relación del trabajo, estudios, carrera, pasatiempos y deportes con la conducta del ser humano.

Así mismo, Pinzón de Bojana y Prieto de Alizo (2006), refieren que esta disciplina le permite a la persona planificar su desarrollo de vida a través de tres componentes: las habilidades cognitivas, conductuales y actitudinales que durante este proceso se van educando para que pueda ser parte de una o varias opciones ocupacionales. Estos mismos autores retoman los supuestos teóricos de Super, afirmando que, es indispensable conocer el ciclo vital de una persona para poder apoyar sus elecciones vocacionales ya que desde periodos de vida muy tempranos, la persona comienza a crear un autoconcepto que se va modificando en función de sus actividades, intereses y potencialidades.

Por su parte Bohoslavsky refiere que la orientación vocacional:

Es un campo de actividad de los científicos sociales. Como tal abarca una serie de dimensiones o ejes de van desde el asesoramiento en la elaboración de planes de

estudio hasta la selección de becarios cuando el criterio selectivo es la vocación. Constituye por lo tanto un amplio orden de tareas que incluyen lo pedagógico y lo psicológico en el nivel del diagnóstico, la investigación la prevención y resolución de la problemática vocacional. De acuerdo con este planteamiento, las tareas que tienden a prevenir y/o resolver los factores implicados en los que se puede llamar “proceso de orientación ante la situación de elección”, no son de incumbencia exclusiva del psicólogo, sino en muchos casos, tareas de un equipo. Que el pedagogo, el sociólogo, el profesor de secundaria, etc, están llamados a cumplir un importante papel (Bohoslavsky, 1984; citado en Rocha, 2013, p. 119).

En la revisión que Pinzón de Bojana y Prieto de Alizo (2006) realizaron de los trabajos hechos por Super en 1953, destacan las afirmaciones que este autor hace con respecto al proceso del desarrollo vocacional en el sentido de que dicho proceso es continuo y se origina de acuerdo a las expectativas sociales que se manifiestan dentro del grupo al que pertenece el sujeto, por lo cual, la persona tiene que prepararse y empezar a tomar decisiones adecuadas para poder cumplir con esas expectativas. El proceso vocacional consta de cinco etapas según Super (1953, citado en Pinzón de Bojana y Prieto de Alizo, 2006), a) crecimiento, b) exploración, c) establecimiento, d) mantenimiento, e) declinación.

La fase de crecimiento del proceso vocacional, se da en la primera y segunda infancia, lo que le permite a la persona adquirir habilidades e intereses y aprender del contexto que lo rodea, durante este periodo el juego, los deportes, las actividades escolares y la función de roles son importantes para que el sujeto se dé cuenta de sus capacidades.

En la siguiente fase de exploración, que tiene lugar en la adolescencia, la persona se interesa por actividades encaminadas a la elección vocacional, en esta etapa ocurren otros procesos, es decir, el adolescente tiene que ir integrando todas esas habilidades, valores e intereses que ha adquirido y confrontarlo con su realidad, en este sentido, Busot (1995, citado en Pinzón de Bojana y Prieto de Alizo, 2006) dice: “Respecto al desarrollo vocacional consiste esencialmente en dos procesos: en elaborar una imagen del tipo de persona que el individuo piensa que es y en tratar de hacer ese concepto una realidad” (p. 9).

La fase de establecimiento corresponde a la etapa de adulto joven del ciclo vital, aquí es donde el sujeto pone en práctica todos los conocimientos y habilidades en su decisión vocacional hasta alcanzar una comodidad y un establecimiento en las tareas elegidas. Finalmente, en la cuarta y quinta fase que corresponden al ciclo vital del adulto maduro y vejez respectivamente, se refieren al mantenimiento de la tarea elegida en el proceso vocacional de etapas anteriores y se prepara para la jubilación.

En 1953, Super define a la madurez vocacional como: “la posición que ocupa un individuo dentro del continuo del desarrollo vocacional desde la etapa de exploración al declive” (Super, 1953, citado en Pinzón de Bojana y Prieto de Alizo, 2006, p. 12). En este sentido, se dice que la persona que puede enfrentar de manera adecuada las tareas que le corresponden dentro de su ciclo vital con resultados aceptables, es una persona vocacionalmente madura; Pinzón de Bojana y Prieto de Alizo (2006), aseguran que si una persona posee una gran madurez vocacional, tendrá una mayor claridad para elegir una carrera obteniendo beneficios a corto y largo plazo como la estabilidad y satisfacción laboral.

La madurez vocacional se compone de cinco dimensiones, la primera es la dimensión de planificación, la cual se compone de tres elementos: control o autonomía del comportamiento, perspectiva del tiempo, es decir la reflexión del pasado y la anticipación del futuro y la autoestima; la segunda dimensión denominada exploración se refiere a que la persona debe conocerse, plantearse una meta y ver qué elementos tiene para poder alcanzarla. La siguiente dimensión llamada información, indica que la persona debe investigar todo lo relacionado con el ámbito laboral en el que desea participar, como lo es la oferta y demanda y los requisitos que necesita cubrir; la otra dimensión es la toma de decisiones, en esta dimensión se integran la información personal (habilidades, conocimientos, destrezas, intereses) con la información ocupacional, para poder evaluar y decidir cuál es la mejor opción para el sujeto; finalmente, la orientación realista es la quinta dimensión en donde tiene que integrarse todo lo mencionado en las anteriores dimensiones y evaluar de forma global si se cuenta con las aptitudes necesarias para realizar las tareas de lo que se ha elegido laboralmente (Pinzón de Bojana y Prieto de Alizo, 2006).

Como se ha mencionado con anterioridad, la orientación vocacional no es algo sencillo, aplicada a la discapacidad es un proceso aún más complejo, pues se deben tomar en cuenta varios aspectos; de acuerdo con Rocha (2013), no existe solo un momento de elección para la persona con discapacidad, sino “múltiples tiempos”, dichos tiempos de elección están condicionados por otros factores:

- Grado o tipo de discapacidad
- Función familiar
- Historia y trayectos institucionales
- Los pocos haceres que obstaculizan la construcción del ser

La relevancia de trabajar la orientación vocacional en personas con discapacidad, radica en el hecho de que, como se ha planteado con anterioridad, la vida laboral representa un componente primordial en el desempeño social de una persona elevando su calidad de vida, por ello, se han realizado proyectos de inserción laboral con este colectivo. Por mencionar algunos ejemplos, se encuentra el Proyecto AURA que se basa en la calidad de vida, concluyendo que la competencia y la productividad son aspectos valorados dentro del área laboral; otro proyecto es el denominado L'Aamr, llevado a cabo en el 2002, el cual es un programa de empleo protegido (Castilla, Cerillo e Izuzquiza, 2009).

Otro ejemplo es el Proyecto JOBPICS, que es una herramienta de asesoramiento vocacional que utiliza imágenes, a través de estos pictogramas se representan los intereses vocacionales (Ferrerías, Suárez, Moreno, Bermejo, Oltra, Svensrud, Peris, Soler, 2013).

Un ejemplo más es el “Programa de desarrollo vocacional” de Rodríguez y Jenaro (2007, en Rodríguez, 2007) que es en el que se basa este proyecto, el cual se divide en tres áreas: a) Habilidades para la elección de un empleo, b) Habilidades para la obtención de un empleo y c) Habilidades para el mantenimiento de un empleo; en capítulos posteriores se detalla en qué consiste cada una de estas áreas.

### **Formación y capacitación**

La docencia se entiende como una responsabilidad social, para incrementar ese sentido la formación es parte fundamental, dicha formación se entiende como un proceso complejo que a través de acciones conjuntas orientadas a la adquisición, estructuración y

reestructuración de habilidades, valores y conocimientos, vinculan los saberes con la práctica (Gorodokin, 2005).

Desde el año 2002, la línea de educación especial inclusiva espera formar profesionales competentes y flexibles que puedan brindarle a las personas con necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad la atención debida para incluirlas en los diferentes ámbitos, para ello se promueve que el profesional tenga actitudes fundamentadas en los principios de inclusión y diversidad, que conozca el desarrollo de las personas con NEE asociadas a la discapacidad, tener conocimiento de las diferentes realidades (familia, escuela, comunidad, sector laboral), así como tener habilidades para aplicar estrategias de intervención socioeducativa o psicopedagógica, habilidades para diseñar, adaptar y evaluar e implementar programas o estrategias (García, 2003).

La realidad docente está en función de las necesidades y características de sus alumnos; sin embargo, ¿los docentes están preparados para ofrecer una educación para todos?, una de las barreras que afecta la inclusión de alumnos con NEE en las actividades escolares, es la actitud docente, su rechazo y negativismo conllevan a la exclusión y segregación de alumnos con NEE. El docente debe ser líder educativo, un mediador, trabajar colaborativamente, comprometerse para cambiar esquemas y actitudes, tener una visión integral del entorno para generar propuestas innovadoras que den respuesta a las necesidades y particularidades de sus alumnos (con o sin NEE), transformar su práctica docente propiciando que el aula sea un entorno de respeto reconociendo la diferencia y las diferentes capacidades de sus alumnos, con base en lo planteado la formación docente es trascendental para lograr los cambios mencionados (Arias, Bedoya, Benítez, Carmona, Castaño, Castro, Pérez y Villa, 2007).

Estos mismos autores (Arias et al.), hacen referencia a la definición de formación docente que en 1998 dio a conocer Fonseca: “[...] proceso sistemático, continuo y permanente, personal y social, a través del cual el educador accede a una fundamentación teórica-práctica de la que constituye su quehacer como profesional de la educación que le permite consolidar su identidad como tal” (p.156).

Hacer una “escuela para todos” ofreciendo una educación de igualdad de oportunidades no es sencillo, los docentes deben poseer competencias básicas como son: el

uso de herramientas de investigación social y psicopedagógica, para valorar e identificar las necesidades educativas específicas de los alumnos de manera respetuosa y crítica, conocer fundamentos teóricos y estrategias para asesorar a personas, colectivos e instituciones en la atención a las necesidades educativas específicas, teniendo una visión innovadora, crear ambientes de aprendizaje y desarrollo de las personas con NEE dando propuestas educativas para favorecer su integración social, diseñar programas de autogestión, vincular a instituciones con la escuela para favorecer la participación de las personas con NEE en las actividades económicas, sociales y culturales de su comunidad, mediante el uso de la tecnología brindarles acceso a la información incrementando su comunicación con la sociedad (García, 2003).

Por lo tanto, se puede decir que la formación docente está dividida en dos fases: formación inicial, se refiere a la formación que todo docente recibe para poder ejercer su profesión y formación permanente, entendida como la formación que le permite al docente actualizar sus conocimientos. Lo primordial es que el maestro de educación formal pueda articular los conocimientos y contenidos de la educación especial con su saber pedagógico para poder ofrecer una adecuada atención educativa para la diversidad (Arias et al., 2009).

Una educación de calidad para todos implica que los docentes tengan una buena formación para atender la diversidad orientado a la inclusión y a que el docente reflexione sobre su quehacer educativo, que sea partícipe de su propia capacitación y que sea consciente de la gran repercusión que tiene su profesión (Arnaiz, 2003; citado en Durán y Giné, 2011).

De acuerdo a los estudios realizados por Hsien y Marchesi (2001, 2007; citados en Durán y Giné, 2011), cuando un docente tanto de escuela regular como de educación especial, cuenta con la formación pertinente y se siente competente, su actitud hacia la diversidad suele ser más abierta, flexible y positiva; pero si el docente no se siente debidamente capacitado, desarrolla actitudes negativas lo que conlleva a que los procesos de interacción, comunicación y aprendizaje se vean limitados y lleven al fracaso.

Una estrategia de formación continua del profesorado es la docencia compartida, la cual según Durán y Miquel (2004; citados en Durán y Giné, 2011), ayuda a mejorar las relaciones de los docentes en la institución, promueve la interdisciplinariedad y cumple

también una función de aprendizaje entre iguales; es decir, a través de la docencia compartida, el flujo e intercambio de información y experiencias permite conocer y crear nuevas formas de atención, metodologías, materiales, formas de trabajo.

En la actualidad, los cambios en el mundo son muy acelerados, por ello la formación docente debe ser tomada con un proceso continuo en el cual se identifiquen las necesidades reales de los docentes para satisfacer las demandas de formación, los problemas y situaciones no son los mismos que hace 20 años, el docente debe estar actualizado y preparado para afrontar los obstáculos que se le presentan en el desarrollo de su práctica, buscar nuevas formas de resolverlos ser consciente de que tiene una responsabilidad y compromiso, ya que su trabajo impacta a nivel social.

### **Tecnología, docencia y discapacidad**

La nueva sociedad de la información o conocimiento está obligando con mayor rapidez a que una persona adquiera y mantenga ciertas habilidades para poder funcionar en su contexto, el ámbito educativo no se queda atrás, los docentes deben ser los primeros en adentrarse en el uso y manejo de las nuevas tecnologías de la información, independientemente del nivel y modalidad en la que trabajen.

Existen dos tendencias para que la brecha digital pueda surgir, la primera menciona que se debe a la restricción en el acceso a las tecnologías y la falta de infraestructura, mientras que la otra refiere que la brecha digital se da por la situación de desigualdad económica.

Según Cabero (2004), el docente debe ser capacitado para que sepa utilizar las nuevas tecnologías, pero no solo en el uso de software o programas administrativos, sino en el uso y búsqueda de materiales e información que le ayuden a su práctica docente y que ayude a sus alumnos a disminuir esa brecha digital.

El docente actual debe contar con conocimientos para la utilización de las tecnologías, entre estos se encuentran el saber diferenciar las formas de implementar dichas tecnologías a los contenidos curriculares, desarrollar diversos recursos, seleccionar materiales adecuados (Cebrián de la Cerna, 2003; citado en Cabero, 2004).

El uso de tecnología, como se ha comentado implica herramientas digitales, pero también se puede aplicar a elementos más comunes, este tipo de adecuaciones se le

denomina asistencia tecnológica. En este sentido, para Garay y Vaillard (2006), la Asistencia Tecnológica (AT) es: “Cualquier objeto, equipo, sistema, producto, adaptación y servicio cuyo propósito es el de suplir, aumentar, mantener o mejorar las capacidades funcionales de las personas con discapacidad para realizar todas aquellas actividades que de otra forma no podrían hacer” (p. 22).

La AT tiene como objetivo proporcionarle a la persona con discapacidad, independientemente de su sexo, edad o severidad de la discapacidad, el incremento de su autonomía e independencia, mayor participación y productividad, además de seguridad en sus actividades. Si la intervención de la AT se da en edades tempranas, la persona aprenderá a conocer su entorno, logrando un mayor acercamiento a su medio de interés y podrá participar en actividades familiares, escolares y sociales, lo cual favorece su autoestima (Garay y Vaillard, 2006).

La AT se puede clasificar dependiendo de su funcionamiento, sofisticación y costo en alta, media y baja.

*Alta tecnología:* sus costos son elevados, requieren de una sofisticación muy alta, son programas y equipos electrónicos o mecánicos que son utilizados de forma alternativa para incrementar las capacidades funcionales de las personas con discapacidad, se requiere capacitación para su uso tanto para el usuario, familiar y asistentes, aunque este nivel de tecnología puede usarse para todo tipo de discapacidad, su uso se limita al contexto, al nivel socioeconómico y al idioma.

*Tecnología media:* son equipos y programas que pueden ser más accesibles, son de mediano costo, incluyen comunicadores de voz, sillas de ruedas no automatizadas, mini grabadoras, calculadoras parlantes, software educativos e interactivos, a pesar de ello las limitantes son los aspectos culturales y de idioma donde se desarrollan estas tecnologías.

*Baja tecnología:* su característica principal es que se ajusta a las necesidades individuales y es la más accesible con un bajo costo, son fáciles de fabricar con diseños muy simples, requiere de ingenio y creatividad, basado en las capacidades de la personas que va a hacer uso de ellas, la tecnología de bajo costo es el ingreso y acceso a tecnologías más sofisticadas (Garay y Vaillard, 2006).

El uso de recursos tecnológicos aplicados a la discapacidad está justificado en el

sentido de que permiten superar dificultades, abren el panorama para las nuevas formas de comunicación de la personas con su contexto, facilitando los procesos de inserción socio laboral e impactando en la calidad de vida de la persona.

Cabero, Fernández y Córdoba (2008), hacen una lista de las ventajas que tiene el uso de TIC aplicadas a la discapacidad:

- Ayudan a superar las limitaciones que se derivan de las discapacidades cognitivas, sensoriales y motrices del alumnado.
- Favorecen las autonomía de los estudiantes, pudiéndose adaptar a las necesidades y demandas de cada alumno o alumna de forma personalizada.
- Favorecen la comunicación sincrónica y asincrónica de estos estudiantes con el resto de compañeros y el profesorado.
- Ahorran tiempo para la adquisición de habilidades y capacidades en los estudiantes.
- Favorecen el diagnóstico de los alumnos y alumnas.
- Respaldan un modelo de comunicación y de formación multisensorial.
- Propician una formación individualizada.
- Evitan la marginación, la brecha digital, que introduce el verse desprovisto de utilizar las herramientas de desarrollo de la sociedad del conocimiento.
- Facilita la inserción socio laboral de aquel alumnado con dificultades específicas.
- Proporcionan momentos de ocio.
- Ahorran tiempo para la adquisición de habilidades y destrezas.
- Propician el acercamiento de estas personas al mundo científico y cultural, y el estar al día en los conocimientos que constantemente se están produciendo.
- Favorece la disminución del sentido de fracaso académico y personal.

Implementar la tecnología como apoyo para la inserción laboral de las personas con discapacidad mantiene una dualidad, es decir, su uso puede abrir más oportunidades o poner más barreras para el acceso a un trabajo debido al rápido cambio social y las exigencias que conlleva. La tecnología puede trabajar desde diferentes perspectivas, se puede trabajar sobre la tecnología, es decir, centrarse en aplicaciones y uso de software, desde la tecnología lo que significa que sería un medio para realizar actividades, con la

tecnología tomándolo como un instrumento que facilite las tareas. Para cualquiera de los casos, la capacitación para su uso es un factor determinante para sacarle el mayor provecho (Barruezo, 2008).

En este sentido, la implementación de las TIC en la discapacidad puede verse desde la perspectiva de Chacón.

... si planificamos la introducción de las TIC en el campo de las NEE desde un punto de vista en el que no se contemple su uso para conseguir la ‘normalización’ sino como una herramienta que permita el desarrollo personal, la realización de actividades y el disfrute de situaciones desde su propia individualidad, así como para su participación plena y activa en las actividades de su entorno, estos nuevos medios repercutirán entonces de manera directa en la forma en que las personas con alguna discapacidad puedan desarrollar una vida más activa y autónoma.

Aumentando de esta manera su dignidad y autoconsideración (Chacón, 2007; citado en Cabero, Fernández y Córdoba, 2008, p.17).

El mismo Cabero (2008) hace una reflexión profunda sobre la Tecnología Educativa en el campo de la atención a la diversidad, refiere que el número de trabajos que abordan la temática de la tecnología y la educación especial son muy pocos aunque sí hay investigadores interesados en ampliar y trabajar en esta área tales como Negré, Alba, Sevillano, Barroso y Prendes, estos autores han realizado publicaciones y estudios teóricos. De igual manera, menciona algunas revistas científicas en dónde se pueden encontrar artículos de corte teórico descriptivos que abordan la temática como “Pixel-Bit. Revista de medios y educación”.

En el análisis que realiza Cabero (2008), señala que las líneas de investigación en lo que respecta a la tecnología educativa se centran principalmente en estudios comparativos, en investigar cuál es la reacción de los docentes en relación a la tecnología, las características de dichos docentes y la población estudiantil a la que atiende y, los modos y formas de comunicación a través de la tecnología.

Las tendencias de investigación en estos campos, se van hacia el uso de software, producción de materiales multimedia, el acceso a ordenadores y el uso de tecnología para favorecer los procesos cognitivos de las personas; sin embargo, es importante alentar tanto a

investigadores como a los mismos docentes a desarrollar trabajos y proyectos que exploren y amplíen la perspectiva del uso de TIC en relación a la orientación vocacional (Cabero, 2008).

Finalmente, a modo de cierre de este capítulo, se puede decir que la discapacidad está en función del contexto en el que se desarrolla una persona que presenta limitaciones en su funcionamiento y por los cuales tiene dificultades para adquirir y desarrollar las habilidades, capacidades, destrezas que le permitan participar activamente en la sociedad repercutiendo en su calidad de vida, es aquí en donde los contextos educativos y en especial los docentes que se dedican a la educación especial cobran un papel importante, pues ellos deben guiarlos y proveerlos de las herramientas necesarias que les ayuden a tomar decisiones para romper las barreras y obstáculos que se les presentan. Para eso es primordial que el docente sea una persona preparada, abierto al cambio, flexible, innovador, capaz de usar de forma provechosa los beneficios de las nuevas tecnologías, tanto para él como para sus alumnos; sin embargo, aunque el docente tenga la mayor responsabilidad de buscar las herramientas que le lleven a ser competente, las instituciones para las que trabajan también deben preocuparse por brindarles las facilidades y la adecuada formación que se verá reflejado en primer lugar, en los servicios de calidad que le ofrezcan en segundo lugar en el logro de los objetivos y avances de cada alumno.



## **CAPÍTULO 3**

### **Metodología**

Llevar a cabo un proyecto de desarrollo requiere de cierta metodología, un proyecto de desarrollo educativo implica retomar información e investigaciones que se han realizado y mediante el análisis de las necesidades presentadas, plantear e innovar en las estrategias y actividades que se han realizado (Moreno, 1986).

Los denominados proyectos de Desarrollo Educativos requieren de tres fases: diagnóstico, planeación e implementación. El diagnóstico implica identificar la necesidad real y latente de una persona, grupo o institución. La fase de planeación es donde se organizan las actividades a realizar de acuerdo a las necesidades detectadas. Con los recursos humanos, financieros y técnicos que se cuenten, se procede a la implementación que es un proceso más abierto e implica dos momentos: seguimiento y evaluación. En el seguimiento se analiza la funcionalidad de las estrategias y actividades planeadas que se utilizan, mientras que en la evaluación se realizan las mejoras de la situación y se identifican objetivamente los avances logrados para la resolución de la necesidad (Barraza, Hinojosa, Méndez, Rivas y Ontiveros, 2008). El presente proyecto corresponde al diseño de un programa de intervención para la mejora de los procesos pedagógicos usados por el profesorado, específicamente vinculados con el desarrollo de la orientación vocacional en personas con discapacidad apoyándose en el uso de la tecnología.

#### **Etapas del trabajo**

El presente proyecto de desarrollo se realizó en una institución de educación especial, participando los profesionales que atienden a los alumnos que se encuentran en los diferentes grupos de trabajo.

Se trabajó en tres momentos diferentes: diagnóstico de las características de los profesionales, sus formas de trabajar y herramientas con las que cuentan para el desempeño de sus labores; en el segundo momento se diseñó un programa de capacitación para los profesionales, atendiendo a las necesidades detectadas en el diagnóstico y finalmente, en el tercer momento se realizó la implementación del programa de formación docente diseñado

**Diagnóstico.**

Esta primera fase correspondió a la detección de necesidades, por lo que se elaboraron instrumentos de observación que sirvieron para registrar actividades y detalles del funcionamiento de la institución en las áreas elegidas:

- Primaria, secundaria y bachillerato
- Vida independiente 3
- Taller de huertos y hortalizas
- Taller de cocina, repostería y bisutería.

Los elementos a observar fueron la dinámica grupal de una jornada laboral, tipo de comunicación utilizada docente-alumno, alumno-alumno, alumno-maestro; cuidado personal de los alumnos, cumplimiento de reglas, relación con pares y autoridades (ver apéndice A).

También se hizo uso de entrevistas para indagar con los profesionales con respecto al conocimiento que tienen acerca del trabajo que realizan, las temáticas que manejan, necesidades laborales y administrativas, uso y conocimiento de tecnología, programas pedagógicos y psicológicos. Dichas entrevistas se realizaron con los profesores de las áreas de vida independiente III, taller de huertos y hortalizas, taller de repostería, cocina y bisutería, así como con las coordinadoras del área médica y pedagógica (ver apéndice B).

Para complementar esta primera fase diagnóstica, se aplicó un cuestionario que según Hernández, Fernández y Baptista (1997), consiste en un conjunto de cuestionamientos respecto a una o más variables que se quieran medir, se realizaron dos modalidades de cuestionarios, uno para docentes del área vida independiente III, taller de huertos y hortalizas, taller de repostería, cocina y bisutería, teniendo como objetivo indagar sus necesidades como docentes, conocimiento y manejo de planes y programas curriculares. El segundo cuestionario estuvo dirigido al personal administrativo (coordinadores de área) con la finalidad de recolectar información acerca del manejo y la práctica que desarrollan en la institución, así como las necesidades y fortalezas que manifiestan en el desempeño de su trabajo. En total se aplicaron 11 cuestionarios entre docentes y personal administrativo (ver apéndice C).

### **Diseño.**

La siguiente fase del proyecto fue el diseño de la capacitación, con base en la información recabada en el diagnóstico y la triangulación de dicha información apoyada en los instrumentos utilizados, se diseñó un programa de intervención para los docentes apoyado en herramientas tecnológicas, el cual les permitiría identificar las características, necesidades e intereses vocacionales de sus alumnos y así brindarles una mejor capacitación y formación que les ayude a tener mejores oportunidades de ingresar al mundo laboral, ser productivos y con esto incrementar su calidad de vida.

El programa se impartió en 16 sesiones divididas en dos partes, la primera consistió en una capacitación de tres sesiones con todo el personal de la institución, terapeutas físicos, docentes de preescolar, primaria y secundaria, vida independiente 1, 2 y 3, taller de huertos y hortalizas, taller de cocina repostería y bisutería, trabajadora social, coordinadora del área psicológica y médica. El contenido de esta etapa se describe en la tabla 5.

Tabla 5

#### ***Contenido de la primera etapa del taller***

Número de sesión	Temática
<b>Sesión 1</b>	<b>Alteraciones en el desarrollo y discapacidades</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Discapacidad auditiva</li> <li>• Discapacidad visual</li> <li>• Parálisis cerebral</li> <li>• Discapacidad intelectual</li> <li>• Trastornos del Espectro Autista</li> </ul>
<b>Sesión 2</b>	<b>Evaluación de apoyos y calidad de vida en personas con discapacidad</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• SIS Escala de intensidad de apoyos</li> <li>• Calidad de Vida</li> <li>• Evaluación de la calidad de vida en niños</li> <li>• Escala INICO-FEAPS Evaluación de la calidad de vida en jóvenes y adultos</li> </ul>

Tabla 5

**Contenido de la primera etapa del taller (continuación)**

Número de sesión	Temática
<b>Sesión 3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de desarrollo vocacional</li> </ul> <p><b>Currículo y adaptaciones curriculares</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Currículo</li> <li>• Adaptaciones curriculares</li> <li>• Proyecto Educativo del centro</li> </ul>

Durante la primera sesión se abarcaron las diferentes alteraciones en el desarrollo, como temas específicos se habló de las características de cada discapacidad (discapacidad auditiva, discapacidad visual, parálisis cerebral, discapacidad intelectual, Trastornos del Espectro Autista).

En la segunda sesión se les mostraron diferentes instrumentos, uno de ellos es la **SIS Escala de intensidad de apoyos**, esta escala evalúa 3 parámetros: la frecuencia, el tiempo diario de apoyo y el tipo de apoyo que requiere una persona con discapacidad para realizar alguna tarea, se divide en 3 secciones:

- Sección 1: Escala de necesidades de apoyo
- Sección 2: Escala complementaria de protección y defensa
- Sección 3: Necesidades excepcionales de apoyo médico y conductual.

La calidad de vida como se ha visto con anterioridad, es definida como un concepto “multidimensional” y se refiere al grado de satisfacción y bienestar de una persona en relación a su contexto (Schalock, 1996, citado en Verdugo y Schalock, 2001). Por esta razón se les presentó y explicó en qué consiste la “**Evaluación de la calidad de vida en niños**” desarrollada por Sabeh, Verdugo, Prieto y Contini de González, la cual se divide y evalúa cinco dimensiones:

1. Bienestar emocional
2. Relaciones interpersonales
3. Bienestar físico
4. Desarrollo personal y actividades

5. Bienestar emocional

También se hizo referencia a la **“Escala INICO-FEAPS Evaluación de la calidad de vida en jóvenes y adultos”**, esta escala se divide en ocho dimensiones de calidad de vida y cuenta con 72 ítems, las dimensiones son:

1. Autodeterminación
2. Derechos
3. Bienestar emocional
4. Inclusión social
5. Desarrollo personal
6. Relaciones interpersonales
7. Bienestar material
8. Bienestar físico.

Finalmente, se les presentó el **“Programa de desarrollo vocacional”** de Rodríguez y Jenaro (2007, en Rodríguez, 2007) el cual se divide en tres áreas:

1. Habilidades para la elección de un empleo
2. Habilidades para la obtención de un empleo
3. Habilidades para el mantenimiento de un empleo.

Para las siguientes 13 sesiones, se trabajó con los responsables del área de preescolar, primaria y secundaria, vida independiente 1, 2 y 3, taller de huertos y hortalizas, taller de bisutería, cocina y repostería, así como las coordinadoras del área médica, pedagógica y psicológica.

### **Implementación.**

Durante las 13 sesiones siguientes, como se mencionó con anterioridad, se trabajó con los docentes responsables de cada salón y las coordinadoras del área médica, pedagógica y psicológica el **“Programa de Desarrollo Vocacional”** de Rodríguez y Jenaro (2007, en Rodríguez, 2007), en dos sesiones semanales de 2 horas cada una durante 6 semanas.

El trabajo consistió en proporcionarles el programa que se divide en 3 dimensiones, la primera es la de elección que consta de 24 fichas de trabajo para el docente con su respectiva actividad, 21 fichas de la dimensión de obtención y 19 de mantenimiento, la

dinámica de trabajo fue agruparlos por áreas de esta manera los grupos quedaron constituidos de la siguiente forma:

Tabla 6

*Organización de equipos de trabajo*

Grupos	Docentes
Grupo 1	Preescolar
	Primaria-Secundaria
Grupo 2	Vida independiente 1
	Vida independiente 2
Grupo 3	Vida independiente 3
	Taller de huertos y hortalizas
	Taller de bisutería, cocina y repostería

El programa de desarrollo vocacional de Rodríguez y Jenaro, se fundamenta en tres áreas que son parte de la madurez vocacional, entendiéndose por madurez vocacional el nivel de conocimiento y habilidades que una persona tiene para poder tomar decisiones vocacionales adecuadas (Rodríguez, 2007). Las áreas corresponden a las habilidades para la elección, habilidades para la obtención y habilidades para el mantenimiento de un empleo.

Las habilidades de elección implican tener un conocimiento de las ofertas educativas y profesionales que ofrece el contexto en el que una persona se desarrolla para que ésta pueda planear y elegir la mejor opción, tomando en cuenta sus propias capacidades (Carbonero, 2000; Ayala y Aguilar, 2000; citados en Rodríguez, 2007).

Las habilidades de obtención requieren que la persona desarrolle los conocimientos básicos para adquirir un trabajo, estos conocimientos se resumen en tres aspectos, detección de las ofertas laborales, elaboración de currículum, entrevista de trabajo (Rodríguez, 2007).

Finalmente, las habilidades de mantenimiento se relacionan con la ética laboral, las actitudes, los valores y la motivación; para Overtoom (2000; citado en Rodríguez, 2007), estas habilidades: “constituyen un grupo de capacidades transferibles, esencialmente funcionales requeridas en los puestos de trabajo actuales e imprescindibles para el éxito

laboral en cualquier tipo de empleo y para todas las personas independientemente de su nivel educativo” (p. 8.).

Estas habilidades de mantenimiento se clasifican en tres grupos:

### ***Habilidades de interacción social***

En las habilidades de interacción social (Agran, Salzberg y Stowitschek, 1987; citados en Rodríguez, 2007) distinguen dos conceptos más: competencias sociales y habilidades sociales. Las competencias sociales se refieren a la repercusión del funcionamiento de un trabajador y las habilidades sociales son aquellas que ayudan al sujeto a la interacción interpersonal afectiva, por lo que su componente es cognitivo-comportamental. Dichas habilidades sociales se agrupan en cuatro dimensiones: a) presentación en el lugar de trabajo, b) relación con los compañeros, c) relación con las figuras de autoridad, d) comportamiento en tiempos de descanso dentro de la jornada laboral (Rodríguez, 2007).

### ***Habilidades de afrontamiento***

Estas habilidades responden a tres importantes situaciones: reacción ante agresiones de los compañeros, adaptación al cambio, reconocimiento de errores y aceptación de la crítica (Arnold y Roach, 1992; Heibert, 1993; American Guidance Service, 1989, citados en Rodríguez, 2007).

### ***Hábitos y actitudes laborales***

Son un conjunto de aspectos que la persona debe tomar en cuenta y ser consciente de ellos, abarcan los valores, puntualidad, higiene, seguimiento de instrucciones cooperación, independencia, trabajo en equipo, organización, responsabilidad, productividad, honestidad (Rodríguez, 2007).

La estructura del programa se organiza en fichas de trabajo para el docente con su respectiva ficha de actividad; para la elaboración de estas fichas de trabajo, Rodríguez se basó en información consultada de varios programas de orientación profesional para alumnos sin discapacidad y con discapacidad (Álvarez, 1999; Lucas y Carbonero, 2002; Pérez y cols, 1997; Rodríguez y cols, 1995; Vallés y Álvarez, 1988; Jenaro, 1997, citados en Rodríguez, 2007). La ficha de trabajo para el docente contiene rubros como: área, unidad, tema, tiempo, objetivo y describe la metodología y materiales de la actividad, el

contenido de la ficha de actividad está combinado con el uso de texto e imágenes con el fin de facilitar la comprensión de la tarea (Apéndice D).

### **Procedimiento análisis de datos**

Los datos recabados en los diferentes momentos del estudio, tanto diagnóstico como implementación, fueron transcritos textualmente y analizados cualitativamente a través del discurso emitido por los participantes en cada etapa. En el diagnóstico se identificaron categorías de información vinculadas con la formación del profesor, recursos con los que cuenta para el desempeño de sus labores, procesos para dar seguimiento a la trayectoria escolar de los alumnos y necesidades de formación en el área de tecnologías.

Durante la implementación, se analizaron los cambios que los profesores señalaron a las fichas de trabajo, pero también se prestó atención a elementos como: la comunicación entre ellos, el trabajo colaborativo, la relación entre profesores y coordinadores, así como entre el personal y el voluntariado que apoya el trabajo del centro.

## **CAPÍTULO 4**

### **Resultados**

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos del trabajo realizado en una institución de educación especial durante el periodo de marzo 2013 a abril de 2014; dando respuesta a los objetivos planteados al inicio del estudio. Los resultados se presentan atendiendo a cada una de las etapas del estudio.

#### **Fase diagnóstica**

##### **Guía de observación.**

Durante la primera fase del proyecto correspondiente a la detección de necesidades, se utilizaron las guías de observación para una jornada laboral, con el objetivo de identificar el funcionamiento institucional en los salones de primaria-secundaria-bachillerato, vida independiente 3, taller de huertos y hortalizas y taller de cocina, respotería y bisturería.

En general, en los grupos observados el tipo de comunicación entre alumnos y docentes es constante, los sistemas para comunicarse son variados dependiendo de las discapacidades que presentan y las posibilidades de cada uno, por lo que se basan en señas y comunicación verbal, tanto docente-alumno como alumno-alumno.

Con respecto al cumplimiento de reglas, en cada grupo existen reglas explícitas e implícitas que todos conocen y se cumplen, en caso de que algún alumno no las cumpla, el grupo se encarga de apoyarlo y dirigirlo hacia las normas, todo apoyado por los docentes.

La interacción entre docentes-alumnos y con sus pares es de cooperación, respeto, buen trato y más cercana, contrario a lo que se refleja en la interacción con administrativos y autoridades de la institución, este tipo de comunicación e interacción es más rígida y distante.

##### **Entrevistas con docentes.**

Las entrevistas con los docentes correspondieron al grupo de vida independiente 3, taller de huertos y hortalizas y taller de bisutería, cocina y respotería, con un total de 6 entrevistas, lo que se obtuvo del análisis de la información se presenta a continuación.

Los docentes reconocen las actitudes, habilidades, conocimientos, limitantes y necesidades personales que poseen en su práctica diaria; pese a su formación están

conscientes de que necesitan estar actualizándose constantemente para mejorar la atención que ofrecen a sus alumnos, con el fin de orientarlos y proveerlos de las herramientas necesarias para que tengan una mejor calidad de vida; sin embargo, la institución no cuenta con todos los recursos que faciliten la práctica docente y que repercutan directamente en la formación de los alumnos.

Los docentes coinciden en que la falta de un diagnóstico claro de sus alumnos obstaculiza las actividades que pueden desarrollar con ellos, ya que no conocen el grado de exigencia que se les puede pedir a los alumnos o las actividades que pueden o no hacer; en este sentido, también coinciden en que la falta de una adecuada capacitación para atender cuestiones médicas relacionadas a las discapacidades y condiciones de los alumnos les impide intervenir oportunamente en caso de algún evento.

De igual forma, todos refieren que carecen de instrumentos de diagnóstico, seguimiento y evaluación. Su trabajo se basa en planeaciones diarias que cada docente realiza fundamentado en normativas de la Asociación Pro Personas con Parálisis Cerebral (APAC), pero no cuentan con una programación general de base, el trabajo es desarticulado, es decir, no hay una secuencia de trabajo y continuidad de contenidos que les permita a los grupos trabajar de manera conjunta.

Las valoraciones que se realizan a los alumnos están a cargo del área médica y pedagógica, las responsables de éstas coordinaciones se encargan de decidir, con base en su diagnóstico médico, el grupo en el que mejor se adapte el alumno y el tiempo que debe permanecer; sin embargo, son pocas las veces en que se toma en cuenta la opinión del docente para tomar estas decisiones. En este sentido, se puede decir que la parte administrativa y la planta docente no tiene comunicación clara y constante lo que conlleva a una desarticulación de la información en la institución.

Con respecto al uso de las tecnología, todos los docentes la conciben solo como el uso de ordenadores, software e internet.

### **Cuestionarios a docentes.**

Los cuestionarios se realizaron con el fin de complementar la información recabada en las entrevistas, la modalidad de los cuestionarios como se explicó en el capítulo anterior, fue para docentes y administrativos de manera anónima.

Estos arrojaron datos similares a las entrevistas presenciales, las necesidades que más se repitieron en todos los cuestionarios fue la falta de un programa de trabajo e instrumentos de diagnóstico, evaluación y seguimiento, así como de materiales y herramientas que les faciliten su práctica docente. De igual manera, a la administración de la institución la ven como un obstáculo pues refieren que no es muy flexible, el trato y la comunicación no es la adecuada, además de que la institución no cuenta con perfiles de desempeño de los docentes, ni están claras las áreas de oportunidad que tienen los alumnos.

#### **Cuestionarios a administrativos.**

Contraria a la percepción de los docentes, los cuestionarios de los administrativos arrojan datos interesantes, con respecto a la categoría de funciones, todos tienen claras sus tareas y asignaciones, conocen y manejan la organización de la institución, puntualizan de manera exacta los objetivos, misión, visión y el trabajo que les corresponde.

El área de mayor importancia para la institución es la médica, sigue la pedagógica, lenguaje, psicológica y la de trabajo social. Pese a que todos saben los requerimientos de su trabajo, no hay comunicación efectiva y vinculación de las actividades realizadas, ni de los diagnósticos de los alumnos que cada área puede aportar para ubicarlos de mejor manera en los grupos.

En la categoría de uso de tecnología, la concepción que tienen de ésta es igual a la de los docentes en relación solo al uso de ordenadores, software e internet, salvo el área médica que toma en cuenta la tecnología en el uso de aparatos médicos y adecuaciones materiales.

En síntesis, de acuerdo a la información recabada de las guías de observación, cuestionarios y entrevistas dirigidos a docentes durante la fase diagnóstica, se puede decir que:

Respecto a la organización institucional, el personal docente refiere que la comunicación entre administración y docentes es muy poco efectiva por lo que el trabajo suele ser obstaculizado por este motivo, cada docente se basa en una planeación mensual pero no hay conexión con las otras áreas, los materiales con los que se cuenta no son suficientes para trabajar con toda la población de alumnos.

En cuanto a la formación, se encontró que los cursos de actualización no son muy acordes a los temas y necesidades que se presentan en la institución, por lo tanto las herramientas pedagógicas y didácticas no son funcionales o son limitadas, la concepción y la información acerca de lo que es la discapacidad no es suficiente y dificulta el entendimiento de las actividades que el docente debe y puede realizar con los alumnos.

En la categoría que corresponde a los instrumentos de evaluación y diagnóstico, la información que se obtuvo refiere que no cuentan con dichas herramientas que les permitan obtener los elementos necesarios para poder identificar las características de los alumnos, hasta el momento esto se realiza mediante la observación del docente.

Finalmente en lo que se refiere al uso de tecnología, toda la institución tiene un concepto muy limitado de lo que es y en cómo se utiliza, la mayoría lo ve solo como el uso de computadoras y programas de edición de texto e imagen.

### **Fases de diseño e implementación**

Basados en el diagnóstico de necesidades, se diseñó una intervención y se presentó el programa de orientación vocacional de Rodríguez y Jenaro (2007, en Rodríguez, 2007), mismo que se rediseñó junto con cada docente responsable de área atendiendo a las características y necesidades del grupo que atiende.

La revisión de las fichas del programa original consistió en el análisis de la estructura y contenido, cada docente identificó las características de su alumnado y comparó el contenido de las fichas para adecuarlas o deshecharlas según su funcionalidad. En el área de preescolar, primaria-secundaria-bachiller, vida independiente 1 se adecuaron las fichas pertenecientes a las dimensiones de elección y mantenimiento, vida independiente 2 quedó con la dimensión de elección, mientras que vida independiente 3 y los talleres de huertos y hortalizas y bisutería, cocina y repostería, modificaron y adecuaron las tres dimensiones.

Las fichas modificadas por los docentes se vincularon con el contenido de las áreas que manejan en su planeación, de esta manera el programa queda de manera integral facilitando el trabajo docente para la obtención de los objetivos con sus alumnos.

Tabla 7

*Fichas modificadas por los docentes*

Grupos	Elección	Obtención	Mantenimiento
Preescolar	Total de fichas:13	Total de fichas:0	Total de fichas:9
	Habilidades:		Habilidades:
	Académico funcionales		Académico funcionales
	Autodirección		Autodirección
	Comunicación		Comunicación
	Sociales		Salud y seguridad
	Autocuidado		Autoconocimiento
	Vida en el hogar		Motoras
	Trabajo		Sociales
			Trabajo
Primaria	Total de fichas:21	Total de fichas:0	Total de fichas:9
	Habilidades:		Habilidades:
	Comuniación		Académico funcionales
	Académico funcionales		Sociales
	Autodirección		Autodirección
	Trabajo		Autocuidado
	Sociales		Salud y seguridad
	Vida en el hogar		Comuniación
	Recursos de la comunidad		

Tabla 7

*Fichas modificadas por los docentes (continuación)*

Grupos	Elección	Obtención	Mantenimiento
Vida independiente 1	Total de fichas:14 Habilidades: Comunicación Vida en el hogar Académico funcionales Sociales Autocuidado	Total de fichas:0	Total de fichas:13 Habilidades: Académico funcionales Sociales Autocuidado Salud y seguridad Autodirección Trabajo Comunicación
Vida independiente 2	Total de fichas:15 Habilidades: Comunicación Académico funcionales Autocuidado Trabajo Sociales Autodirección	Total de fichas:0	Total de fichas:0

Tabla 7

*Fichas modificadas por los docentes (continuación)*

Grupos	Elección	Obtención	Mantenimiento
Vida independiente	Total de fichas:24	Total de fichas:21	Total de fichas:19
3 y talleres	Habilidades: Autodirección Tabajo Comunicación Sociales Académico funcionales Salud y seguridad Autocuidado Vida en el hogar Recursos de la comunidad	Habilidades: Trabajo Autodirección	Habilidades: Tabajo Autodirección Comunicación Sociales Salud y seguridad

En cada sesión se orientó a los docentes para el manejo de la información de las fichas y las dudas que generaban los contenidos. Para la modificación y adaptación del programa, se utilizó con los maestros el editor de texto “Word” perteneciente a la paquetería office, así como el uso de servidores de correo electrónico como Hotmail y Gmail, para alojar el avance y el trabajo de los materiales se utilizó la herramienta Dropbox. Previo a la utilización de estas herramientas tecnológicas, se les explicó el funcionamiento y se aclararon dudas con respecto a su funcionamiento. En el apéndice D se puede observar un ejemplo de las fichas originales y las modificadas por el profesor.

Uno de los productos a obtener según los objetivos planteados al inicio del proyecto, fue el diseño de un sitio web en el cual se alojan los materiales, herramientas e información de la institución, esta herramienta está diseñada a través de la plataforma de blogs “Weebly”.

“Weebly” es un página web gratuita, fue fundada por la micro-siembra de fondos y Combinator en 2006, está dedicada a la creación de otras páginas. “Weebly” se caracteriza por tener una interfaz sencilla de manejar, la cual consiste en arrastrar y soltar los

elementos a utilizar, cuenta con una variedad de diseños profesionales para la creación del sitio web, permite al usuario hacer páginas web o blog gratis, no requiere que el usuario cuente con habilidades técnicas, sus características son iguales a las de blogging, no tiene publicidad, el alojamiento del dominio es gratuito, además tiene la opción de adherirse a otro tipo de dominio con mayores beneficios pero con costo.

Debido a la economización del proyecto y para evitar gastos extra a la institución, se optó por utilizar el dominio gratuito que ofrece “Weebly” (weebly.com) para la creación del sitio web, como se mencionó anteriormente, los beneficios del dominio gratuito son suficientes para los fines del proyecto. La estructura de la página web creada es sencilla y fácil de navegar para encontrar la información que se requiera.

En la página de inicio se tiene la presentación del sitio, en este espacio se pueden poner anuncios o noticias que requieran de atención oportuna. El menú de áreas se divide en sub menús, estos están conformados por los grupos de la institución en donde se describe el objetivo y la metodología utilizada para trabajar, así como las discapacidades que atienden y el personal a cargo.

La etiqueta de recursos cuenta tres sub menús:

- Presentaciones: en este espacio se alojan los materiales presentados en las tres primeras sesiones de la capacitación descrita en el capítulo 3, así como diversos materiales que pueden ser de utilidad y que están relacionados con los temas de interés.
- Artículos: en este micro sitio, se encuentra a manera de galería con su respectivo hipervínculo, los íconos de diferentes revistas y repositorios e instituciones que ofrecen de manera gratuita en su mayoría, artículos científicos e información que a los docentes les puede ser útil para elaborar materiales, conocer las investigaciones que se han realizado en otros sitios e informarse a profundidad sobre temas relacionados a su práctica docente.

El blog permite al usuario estar actualizado en cuanto a las novedades relacionadas a temas sobre docencia, TIC, discapacidad y noticias que son relevantes o útiles para poder aplicarlas; permite una comunicación frecuente, directa, asincrónica, cualquier usuario puede comentar y llevar a la reflexión sobre uno o varios tópicos. El sitio web cuenta con licencia creative commons y es visible tanto para computadoras como dispositivos móviles (ver apéndice E).

## **CAPÍTULO 5**

### **Conclusiones**

Este capítulo tiene como fin presentar las conclusiones de todo el trabajo realizado, organizadas de tal manera que se dé respuesta a los objetivos del trabajo; posteriormente se presentan recomendaciones de mejora para la institución, así como nuevas líneas de investigación que se generan a la luz de lo analizado en el presente estudio.

De acuerdo a los planteamientos referidos por el documento Educar para la diversidad (MERCOSUR, 2005), la capacitación docente debe ser un proceso continuo, y para que sea efectivo se deben tomar en cuenta las necesidades y la realidad en la que laboran los docentes, este documento menciona que los obstáculos a los que una buena capacitación docente se enfrenta es entre otras cosas, poner la figura docente como un solo transmisor del conocimiento sin darle oportunidad a que demuestre todas sus competencias, o capacitarlos en áreas que no corresponden a lo que su práctica laboral les demanda; ante esto, los objetivos planteados al principio de este proyecto manifiestaban que era necesario identificar cuatro aspectos muy importantes sobre el personal que labora en la institución y que trabaja directamente con el colectivo de las personas con discapacidad: características profesionales, habilidades y estrategias empleadas en la labor docente, herramientas con las que cuentan para el desempeño de su trabajo y las habilidades tecnológicas que poseen.

Para poder lograr estos objetivos, se utilizaron herramientas de investigación cualitativa como la entrevista personal presencial y de igual forma se emplearon cuestionarios que fueron contestados de forma anónima para poder obtener y triangular la información y así tener la mayor objetividad posible en el manejo de la misma.

Los resultados de esta fase de recolección de datos ayudaron a identificar las necesidades reales del personal y la institución, encontrando que tanto el material y la información que poseen acerca de la discapacidad no es suficiente, por lo tanto, existen diversos obstáculos a los que se enfrentan para poder indentificar las potencialidades de sus alumnos y mejorar su calidad de vida.

Como lo menciona el documento de Educar para diversidad (MERCOSUR, 2005) el no respetar las funciones y los roles que a cada miembro de la institución le corresponden, desenvoca en barreras para el adecuado funcionamiento, esto se ve reflejado en lo que se

encontró en la institución, este obstáculo corresponde a la comunicación no efectiva entre administrativos y personal docente; dando como resultado que persista un desfase entre la información que se maneja, manifestando que no todos conocen la función de su puesto o en su caso, no es respetada su opinión y experiencia. El peso de todo el manejo institucional recae en una sola persona la cual no delega responsabilidades, lo que sugiere una falta de trabajo colectivo y colaborativo repercutiendo directamente en la formación de los alumnos.

Según Cabero (2004) el uso de TIC en un docente es indispensable, también menciona que el docente debe tener una adecuada capacitación para el uso dentro de su práctica y de esta forma reducir la brecha digital, tanto para sus alumnos como para él mismo. En lo que respecta a las habilidades tecnológicas, durante esta fase de recolección, se obtuvo que todo el personal docente y administrativo toma la tecnología como el uso de computadoras y programas (software) para realizar documentos que la misma institución requiere; sin embargo, los docentes tienen conocimientos primarios en el manejo de estas herramientas.

Para Cabero (2004), el que un docente sepa utilizar las TIC en el ámbito educativo, no se reduce exclusivamente al conocimiento y manejo de ordenadores y programas, sino a la capacidad que un docente debe manifestar para poder saber en qué momento, de qué forma y cómo usar esas herramientas tomando en cuenta la diversidad de necesidades del alumnado; es decir, no basta con decir que se usa la tecnología porque se domina el uso de algún software, hay que ir más allá, implica buscar y crear nuevos materiales de trabajo y saber identificar información relevante y confiable.

Conjuntando y analizando esta información, y teniendo como base las necesidades reales de formación de los docentes, se decidió diseñar e implementar un taller con el personal para aclarar dudas con respecto a sus funciones, al manejo de sus alumnos y la importancia que tiene el trabajo conjunto, colaborativo, secuenciado e integral.

El siguiente objetivo planteado fue el diseño e implementación de un programa de capacitación para el personal enfocado en la orientación educativa para personas con discapacidad dividida en dos fases, dicho objetivo se cubrió de acuerdo a la información recabada con anterioridad. En la primera fase se trabajó con todo el personal de la

institución, para que conocieran de forma general el planteamiento del proyecto, posteriormente se solicitó la participación a los responsables de grupo (preescolar, primaria/secundaria, vida independiente I, II y III, taller de huertos y hortalizas, taller de cocina, repostería y bisutería) para trabajar durante cuatro horas a la semana repartidas en dos sesiones por un periodo de tres meses. En esta fase del proyecto se incentivó durante las sesiones, a través del diálogo y la discusión, a los docentes para exponer sus necesidades profesionales y de esta manera trabajar en el rediseño de un programa de orientación vocacional, enfocándose en las características de su grupo. El conocimiento de las características y las necesidades de la diversidad del alumnado es un punto muy importante para la realización de programas y materiales que ayuden en el proceso de desarrollo personal de la persona con discapacidad, es por eso que García (2003), plantea que un profesional competente será capaz de identificar los elementos antes mencionados si tiene una buena capacitación.

En esta etapa del proyecto, además del trabajo con el programa, se logró desarrollar la comunicación efectiva y el trabajo conjunto entre los miembros del grupo docente y los administrativos. Se desarrollaron las habilidades digitales en el uso de computadoras y programas para edición de texto y manejo de información a través de internet.

En este proceso de selección de información, de acuerdo a sus necesidades profesionales y grupales se logró que los mismos docentes se dieran cuenta de la importancia de estar preparados y mantener un trabajo integral, secuenciado y vinculado, así como el tener claras las aptitudes, posibilidades y preferencias de sus alumnos.

La formación continua del docente debe llevarlo a desarrollar competencias de líder, ampliar la perspectiva de hacia dónde va la educación, abrir espacios donde la inclusión sea una realidad, que sea reflexivo hacia su propio trabajo y reconozca sus limitaciones y oportunidades para ser mejorando en los servicios que ofrece dando respuestas a las necesidades de a diversidad de alumnos que atiende (Arias et al., 2007, Durán y Giné, 2011).

Finalmente, el diseño del sitio web y el uso del mismo les ofrece a los docentes una herramienta en la cual se pueden apoyar para su desempeño docente, de igual manera les

acerca a las sociedades del conocimiento y con esto siguen potenciando las habilidades digitales que todo ser humano, sea o no docente, debe poseer.

### **Recomendaciones**

A lo largo de este trabajo se han ido identificando aspectos en los que se puede seguir trabajando para mejorar los servicios que ofrece la institución, de ahí surgen algunas recomendaciones:

Como primer punto se recomienda implementar el programa re diseñado por los mismos docentes en el periodo más próximo, para evaluar su eficacia y funcionalidad, así como aplicar los instrumentos diagnósticos señalados en la capacitación en dos fases: una al principio del ciclo para conocer cómo están los alumnos y en qué áreas se debe poner mayor atención en el trabajo con ellos y, al finalizar el ciclo para medir el avance del mismo alumno.

Mantener las sesiones de trabajo grupal dirigidas por los responsables de grupo y personal administrativo mínimo una vez al mes para tener el seguimiento del programa, compartir las experiencias de trabajo y ajustarlo a las necesidades que se estén presentando, de esta manera el personal docente tendrá la oportunidad de seguir mejorando la comunicación intergrupala, obteniendo información de primera mano y resolviendo situaciones que podrían ser problemáticas.

Una de las dificultades dentro de la institución que obstaculiza el trabajo conjunto es la inadecuada comunicación de la información de todo el personal que labora en el lugar con respecto al estado y avance de los alumnos, se recomienda crear expedientes de cada alumno de manera virtual, con esta estrategia se ahorra el uso de papelería, se sugiere seguir trabajando con la herramienta en línea “*dropbox*”, ya que todos pueden tener acceso al expediente desde cualquier dispositivo, modificarlo y agregar la información pertinente.

Se recomienda de manera muy puntual hacer uso del sitio web diseñado como parte de este proyecto, en este espacio se encuentran herramientas que pueden ayudar a mejorar el trabajo docente, están alojados los programas correspondientes a cada grupo que fueron los que se trabajaron en el taller con los docentes, así como información que ayude a su constante actualización, instrumentos que pueden utilizar para evaluar aspectos y

características de sus alumnos así como material audiovisual que también pueden utilizar con los padres de familia y la comunidad en general.

La constante actualización y formación docente es indispensable para poder lograr las metas institucionales, por ese motivo otra de las recomendaciones es brindarles la capacitación adecuada; para no crear un gasto extra a la institución, se sugiere realizar vinculaciones con universidades e instituciones de la ciudad para solicitar especialistas, jóvenes de servicio social y prácticas profesionales no solamente en el área médica, sino en las otras disciplinas para enriquecer el trabajo y la experiencia docente.

La capacitación en materia de tecnologías digitales es sumamente importante, por ello se debe poner particular atención en esta área, se sugiere una capacitación para el manejo y búsqueda de información científica y confiable, así como para el dominio del uso de internet y todas sus herramientas, y los editores de texto e imágenes que les puede ayudar en su práctica docente.

La formación docente debe tener estándares de calidad, la OCDE (2004) refiere que deben existir políticas públicas en favor de la docencia, pues los docentes son una pieza fundamental en el proceso educativo; actualmente se espera que un docente sea competitivo, que sea capaz de atender la diversidad del alumnado, que fomente la tolerancia, el trabajo colaborativo, la participación social, sea innovador y domine el uso de tecnologías, por ello es importante la constante actualización y capacitación; ya que a través de este proceso se renueven las ideas para resolver las situaciones a las que se enfrentan en su práctica diaria.

El proceso continuo de capacitación docente permite generar aprendizajes y un mejor desarrollo de la práctica docente, para lograrlo es importante que el docente sea consciente de la importancia de su labor y junto con la institución asuman las responsabilidades que implica su trabajo; por una parte, el docente debe saber y entender el impacto de su actuar y prepararse para enfrentar retos de la mejor manera, por otro lado la institución debe proveer las herramientas necesarias y el entorno adecuado para que el docente pueda desarrollar todas sus potencialidades y ofrecer un trabajo de calidad (OCDE, 2004).

En la medida en que los docentes obtengan los recursos necesarios para su labor, se informen, conozcan, se actualicen y tengan presente la importancia e impacto de su trabajo, los resultados serán mejores, beneficiando a los alumnos que atienden; ya que les van a poder ofrecer la atención que requieren, mejorando su calidad de vida y sobre todo incluirlos productivamente a la sociedad.

El éxito de la educación en general, depende de la calidad del servicio que ofrecen los docentes; sin embargo, pese a que una gran parte de esa formación personal depende del propio docente, también intervienen varios factores como el contexto y los recursos que le brindan las propias instituciones o la comunidad; lo prioritario es que se comprenda la importante función del docente y se respete su trabajo, es decir, se le puede exigir un servicio de calidad pero hay que facilitarle y propiciar los medios para que lo logre, orientarlo y escuchar sus necesidades, a este proceso Velásquez (2007) lo define como una dignificación de la profesión docente.

... la dignificación de la profesión es un proceso que involucra a varios actores, desde el Estado hasta los mismos maestros, y que solo podrán darse verdaderos cambios en la medida que nos acerquemos a la cotidianidad escolar y en especial al ser y hacer de los maestros, escuchando sus percepciones y dándoles voz (p. 5).

Finalmente, se puede decir que aún existen muchos temas para investigar e intervenir con el objetivo de seguir mejorando los procesos educativos en la institución, de esta manera queda abierta la sugerencia para que otros profesionales se interesen y puedan complementar el trabajo que se ha realizado. Entre esas sugerencias se encuentran, la realización de un diagnóstico organizacional con su respectiva intervención para mejorar la atención y la funcionalidad institucional; la búsqueda de instrumentos estandarizados para el buen diagnóstico de los alumnos y la capacitación adecuada al personal para realizarlo; trabajo con los padres de familia que acuden con sus hijos a recibir el servicio de la institución en materia de discapacidad; opciones y posibilidades que tienen sus hijos de acuerdo a sus características y gustos.

## Referencias

- Arias, L., Bedoya, K., Benítez, C., Carmona, L., Castaño, J., Castro, L., Pérez, L., Villa, L. (2007). Formación docente: una propuesta para promover prácticas pedagógicas inclusivas. *Revista de Educación y Pedagogía*. 19(47) (pp. 153-162) Recuperado de: <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/revistaeyp/article/viewFile/6679/6121>
- Asociación Americana de Discapacidades Intelectual y del Desarrollo. AAIDD. (2011). *Discapacidad Intelectual. Definición, clasificación y sistemas de apoyo*. España: Psicología Alianza Editorial.
- Barraza, A., Hinojosa, M., Méndez, A., Rivas, M. y Ontiveros, V. (2008). *Indicadores para la elaboración de proyectos de desarrollo educativo*. Universidad Pedagógica de Durango. [en línea] Recuperado de: <http://www.upd.edu.mx/librospub/varios/indicadores.pdf>
- Barruezo, P. (2008). Las TIC y la inserción laboral de los discapacitados. En. J. Cabero y J. M. Fernández (Ed), *Las TIC para la igualdad. Nuevas tecnologías y atención a la diversidad* (pp. 219-242). España: Eduforma.
- Benítez, L. (2010). *Autismo, familia y calidad de vida*. (24) [en línea] Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3701024.pdf>
- Cabero, J. (2004). *Formación del profesorado en TIC*. II Congreso Nacional de Formación del Profesorado en Tecnologías de la Información y la Comunicación. España. [en línea] Recuperado de: <http://tecnologiaedu.us.es/tecnoedu/>
- Cabero, J. (2008). Perspectivas actuales y futuras de la investigación en el ámbito de las TICs y la atención a la diversidad. En IPLAND, J. y otros. (Eds.). *La atención a la diversidad: diferentes miradas*. Huelva, Hergué, pp. 237-266.
- Cabero, J., Fernández, J. y Córdoba, M. (2008). Las TIC como elementos en la atención a la diversidad. La atención a la diversidad a través de las TIC. En. J. Cabero y J. M. Fernández (Ed), *Las TIC para la igualdad. Nuevas tecnologías y atención a la diversidad* (pp. 15-35). España: Eduforma.

- Castilla, H; Cerillo, R; Izuzquiza, D. (2009). *La inclusión de discapacitados intelectuales en el mundo laboral: análisis cualitativo. Estudio de un caso*. Revista de Educación inclusiva. Vol (2) N° 3. Pp27-43. Recuperado de: [www.rinace.net/rlei/numeros/vol3-num2/art2.pdf](http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol3-num2/art2.pdf)
- Cazallas, C. (2005). La desigualdad en el mercado de trabajo de personas con discapacidad. Un enfoque teórico. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*. 18 (6). [en línea] Recuperado de: <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%206/6106.pdf>
- Consejería de Educación y Ciencia Junta de Andalucía (2003). *Guía para la atención educativa a los alumnos y alumnas con discapacidad motora*. Sevilla: Dirección General de Orientación Educativa y Solidaridad Recuperado de: <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/proa/Datos/Documentos/Discapacidadmotora.pdf>
- Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de Personas con Discapacidad. (2012). (CONADIS) <http://conadis.gob.mx/>
- De Jesús, A., Girón, I. y García, G. (2009). Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve. *Nómadas* (22). Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=18111430018>
- Dropbox: <https://www.dropbox.com/>
- Durán, D., Giné, C. (2011). La formación del profesorado para la educación inclusiva: Un proceso de desarrollo profesional y de mejora de los centros para atender la diversidad. (5) 2 [en línea]. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva* (pp. 153-170) Recuperado de: <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol15-num2/art8.html>
- Egido, I. (2010). La trayectoria de los organismo internacionales para la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual. En S.M. Badesa y R. Cerillo (Ed), *Formación para la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual* (59-73). Madrid:Pirámide.

- Egido, I., Cerillo, R. y Camina, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *REOP*, 20 (2). [en línea] Recuperado de:  
<http://www.doredin.mec.es/documentos/00820093005142.pdf>
- Esteban, B. y Jordán de Urríes, B. (2006). Empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual y para personas con enfermedad mental. Comparación metodológica en dos proyectos piloto. *Revista española sobre Discapacidad Intelectual. Siglo Cero*, 37 (2) (pp. 63-78) Recuperado de:  
[http://www.feaps.org/archivo/centro-documental/doc\\_download/246-empleo-con-apoyo-para-personas-con-discapacidad-intelectual-y-para-personas-con-enfermedad-mental-comparacion-metodologica-en-dos-proyectos-piloto.html](http://www.feaps.org/archivo/centro-documental/doc_download/246-empleo-con-apoyo-para-personas-con-discapacidad-intelectual-y-para-personas-con-enfermedad-mental-comparacion-metodologica-en-dos-proyectos-piloto.html)
- Fernández, C., Arjona, P., Arjona, V. y Cisneros, L. (2012). *Determinación de las Necesidades Educativas Especiales*. México: Trillas.
- Ferreras, A., Suárez, E., Moreno, L., Bermejo, I., Oltra, A., Svensrud, A., Peris, J., Soler, C. (2013). *Orientación profesional a personas con discapacidad intelectual*. Revista de Biomecánica. N°59. pp 39-59 Recuperado de [http://www.ibv.org/es/revista-ibv/show\\_product/79/409](http://www.ibv.org/es/revista-ibv/show_product/79/409)
- Flores, N. (2008). *Calidad de vida laboral en el empleo protegido. Evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*. España: CES.
- Garay, M. y Vaillard, J. (2006). *Asistencia Tecnológica*. México. SEP.
- García, C. (1995). *Integración sociolaboral del deficiente psíquico*. Salamanca, España: Amarú Ediciones.
- García Teske, E. (2003). La formación de profesionales para la inclusión educativa. I Foro Nacional sobre Educación Inclusiva: Desarrollos Contemporáneos. Montevideo. Recuperado de:  
[http://www.oei.es/docentes/articulos/formacion\\_profesionales\\_educacion\\_inclusiva\\_teske.pdf](http://www.oei.es/docentes/articulos/formacion_profesionales_educacion_inclusiva_teske.pdf)
- Gómez, L., Verdugo, M. y Arías, B. (2010). Calidad de vida individual: avances en su conceptualización y retos emergentes en el ámbito de la discapacidad. *Psicología conductual*, (18) 3 (pp. 453-472). USAL.

- Gorodokin, I. (2005). La formación docente y su relación con la epistemología. *Revista Iberoamericana de Educación* [en línea] Recuperado de:  
<http://www.rieoei.org/deloslectores/1164Gorodokin.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1997). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- MERCOSUR. (2005). *Educación para la diversidad*. UNESCO- MERCOSUR.
- Moreno, M. (1986). *Introducción a la Metodología de la Investigación Educativa*. Guadalajara: Progreso.
- OCDE. (2004). *Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers. Summary in Spanish*. Recuperado de:  
<http://www.oecd.org/education/school/34991371.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2001). *Discapacidad*. OMS. Recuperado de:  
<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). *Informe Mundial sobre la discapacidad en 2011*. Recuperado de:  
[http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf)
- Padilla, A. (2011). Inclusión educativa de personas con discapacidad. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 40 (4), pp. 670-699. Recuperado de  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80622345006>
- Papalia, E., Wendkos, S. y Duskin, R. (2006). *Desarrollo Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Pinzón de Bojana, B., Prieto de Alizo, L. (2006). Madurez vocacional y rendimiento académico en estudiantes de Ingeniería de Gas de la UNERMB. *Revista Venezolana de Ciencias Sociales*, 10(2) 518-540. Recuperado de  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30910215>
- Plan Estatal de Desarrollo 2012-2018 Yucatán (PED)  
<http://www.yucatan.gob.mx/gobierno/ped/PED-2012-2018-Yuc.pdf>
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND) <http://pnd.gob.mx/>
- Quinn, G. y Degener, T. (2002). *Derechos humanos y discapacidad. Uso actual y posibilidades futuras de los instrumentos y derechos humanos de las Naciones Unidas en el contexto de la discapacidad*. New York-Ginebra. Naciones Unidas.

- Ramos, F. (1997). Deficiencia mental de origen genético. *Anales Españoles de Pediatría*, 47 (2) (pp. 121-125) [en línea] Recuperado de:  
<https://www.aeped.es/sites/default/files/anales/47-2-3.pdf>
- Rocha, M. (2012). *Consideraciones generales sobre Orientación Vocacional y discapacidad. ¿Qué le aporta la Orientación a la discapacidad?* Jornada Orientación Vocacional y Discapacidad. APORA.
- Rocha, M. (2013). *Discapacidad, orientación vocacional y proyecto de vida. El desarrollo de la autonomía*. Rosario Argentina: Laborde.
- Rodríguez, P. (2007). *Madurez vocacional de jóvenes colombianos con discapacidad: evaluación e intervención*. Tesis Doctoral no publicada. Universidad de Salamanca. Salamanca España.
- Sabeh E, Verdugo M. y Contini, E. (2002). *CVI-CVIP. Cuestionarios de evaluación de la CV en la infancia*. Madrid: CEPE.
- Sánchez, P., Cantón, M. y Sevilla, D. (1997). *Compendio de educación especial*. México: Manual Moderno.
- Smith, T., Polloway, E., Patton, J. y Dowdy, C. (2004). *Enseñanza a estudiantes con Necesidades Educativas Especiales en ambientes incluyentes*. México: Pro-Ed Latinoamérica.
- Velásquez, G. (2007). *Dignificación de la profesión docente, dichos y hechos. Una mirada desde la Educación Básica y Media en el Distrito Capital*. Trabajo de investigación publicado de la Maestría en Docencia de la Universidad de la Salle, Bogotá Colombia. Recuperado de:  
<http://tegra.lasalle.edu.co/bitstream/10185/1521/1/85052233.pdf>
- Verdugo, M. (1998). *Personas con discapacidad. Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras*. España: Siglo XXI.
- Verdugo, M. y Shalock, R. (2001). El concepto de calidad de vida en los servicios humanos. En. M. Verdugo y F. De Borja Jordán (Ed), *IV Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad* (pp. 105-112). España: Amarú.
- Verdugo, M., Arias, B. e Ibáñez, A. (2007). *SIS. Escala de Intensidad de Apoyos*. Manual. Adaptación española. Madrid: TEA.

- Verdugo, M., Gómez, L., Arias, B., Santamaría, M., Clavero, D. y Tamarit, J. (2013). *Escala INICO-FEAPS. Evaluación Integral de la Calidad de Vida de personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo*. Madrid. INICO.
- Weebly: <http://www.weebly.com/?lang=es>
- Wing, L. (1985). *La educación del niño autista. Guía para padres y maestros*. Buenos Aires Argentina: Paidós.
- World Health Organization (WHO) and the International Agency for the Prevention of Blindness (IAPB). (2007). *Ceguera, pobreza y desarrollo. El impacto de VISIÓN 2020 en las metas del desarrollo del milenio de las Naciones Unidas*. Recuperado de: [http://www.v2020la.org/insidepages/docs/MDGs\\_leaflet\\_espanhol.pdf](http://www.v2020la.org/insidepages/docs/MDGs_leaflet_espanhol.pdf)

## Apéndices



## Apéndice A

### REGISTRO-RESUMEN DE OBSERVACIÓN GENERAL

Guía de observación para el análisis institucional de "Construyendo Sonrisas"  
(Patronato Peninsular Pro- Niño con Deficiencia Mental A.C.)

Fecha:                      Hora:                      Episodio

Participantes:

Lugar:

Temas principales a observar

--

2.-Hipotesis, especulaciones, explicaciones de lo que sucede en el lugar o contexto  
Impresiones (del investigador). Resumen de lo que sucede en el evento, episodio

--



**3.- Otras observaciones**A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for recording observations. It is positioned centrally below the section header.



## Apéndice B

### GUÍA DE ENTREVISTA

Nombre:				Fecha:	
Edad:	Sexo	F	M	Escolaridad:	
Cargo Actual:					
Entrevistador:					
<b>FORMACIÓN</b>					
Usted es docente; cuénteme cómo se inició en esa área. ¿Por qué le gusta (o no)?					
¿Qué aspectos de su educación lo han preparado para este trabajo?					
¿Cuáles son sus objetivos profesionales?					
***¿Considera que su falta de..... (título universitario, experiencia, etc.) puede afectar su desempeño?					
***Posee escasa experiencia en esta área ¿Cómo pretende aprender lo que necesita saber para desempeñarse en este trabajo?					
¿Ha trabajado anteriormente en algo relacionado a las actividades que actualmente desempeña?					
¿Desarrolla o desarrolló algún tipo de actividad extracurricular en relación al trabajo desempeñado en la institución? ¿De qué tipo?					
¿Qué aspectos personales específicos considera importantes para este trabajo?					
¿Cuáles son sus mejores cualidades para el desarrollo del trabajo que realiza?					
¿Tiene confianza en su capacidad para desempeñarse en él?					
¿Qué hace que usted pueda ser un docente eficiente?					
¿Qué tipo de actividad es su preferida para realizar dentro de la institución?					
¿Cómo se da cuenta si está haciendo un buen trabajo?					
¿Propone objetivos de desempeño a sí mismo?					
¿Qué obligaciones cree que tiene un docente que se desarrolla en el área de atención a la discapacidad?					
¿Lee habitualmente acerca de las temáticas que se atienden en la institución? ¿Qué tipo de materiales consulta?					
¿Posee materiales y herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?					



¿Cuándo necesita asesoramiento profesional sobre un tema de su trabajo ¿a quién recurre?	
Mencione las tres áreas que más le gustan de su trabajo	
Mencione las tres áreas que menos le gustan de su trabajo	
¿Cuáles han sido los proyectos más importantes en los que ha trabajado?	
¿Cuénteme sobre un proyecto en equipo del que se siente orgulloso y describa su contribución específica.	
¿Cómo se organiza y planea los proyectos más importantes?	
¿Cuáles son los aspectos más difíciles de su actual cargo y cómo los enfrenta?	
¿Cuáles han sido sus debilidades más importantes durante su experiencia laboral en la Institución?	
¿Cuál considera que ha sido el logro más importante en toda su trayectoria?	
¿Cómo se mantiene informado de los cambios importantes en su campo laboral?	
¿Ha tenido la oportunidad de mejorar el nivel de sus habilidades docentes? ¿Cómo?	
¿Cómo compararía la calidad de su trabajo con la de los demás?	
¿Qué idea particularmente creativa o renovadora ha desarrollado e implementado?	
¿Cuáles son sus objetivos profesionales a largo plazo?	
¿Cómo motiva a las personas para desarrollar sus capacidades?	
¿Se siente realmente preparado para seguir desarrollando su trabajo y ofrecer mejores oportunidades de vida a las personas que atiende? ¿Cuénteme por qué piensa eso?	



FUNCIONAMIENTO INSTITUCIONAL	
¿Qué requisitos se deben cumplir para que una persona con discapacidad pueda tener acceso al servicio de la institución?	
¿Realizan alguna valoración psicológica y física previa al ingreso de la persona?	
¿Qué instrumentos utilizan para detectar las necesidades físicas, psicológicas y educativas de las personas con discapacidad?	
¿Qué instrumentos les permiten ubicarlos en los niveles de atención con los que cuentan?	
¿De qué manera se evalúan las habilidades requeridas para que el alumno pueda pasar a otro nivel de atención?	
¿Quién realiza las evaluaciones?	
¿Con qué frecuencia se realizan las valoraciones?	
¿Qué instrumentos utilizan para identificar las habilidades e intereses de los alumnos?	
En el caso de los talleres, ¿los alumnos pasan a todos los talleres o solo se ubican en uno?	
¿Cuentan con algún programa pedagógico que les permita a los alumnos adquirir y desarrollar las competencias básicas?	
¿Cuál es el tiempo máximo que un alumno debe pasar en cada taller?	
¿Cuentan con infraestructura necesaria para satisfacer las demandas de los alumnos?	



## Apéndice C



### CUESTIONARIO PARA LA MEJORA DEL TRABAJO DOCENTE (PATRONATO PENINSULAR PRO NIÑOS CON DEFICIENCIA MENTAL A.C.)

Con las respuestas del siguiente cuestionario se podrá recabar información para apoyarlo en la mejora de su práctica docente. El equipo de investigadores agradece de antemano su tiempo y disposición para responderlo. Su experiencia e información son valiosas, por lo que le pedimos que conteste con detalle las siguientes preguntas. Si es necesario más espacio puede utilizar la parte de atrás de la hoja. Es importante contestar todas las preguntas. No hay respuestas buenas o malas. Toda la información será tratada con total discreción, anonimato y para fines exclusivos del proyecto de investigación.

1. En mi trabajo, encuentro mayor dificultad en:

- a) la organización de la escuela
- b) la planeación
- c) selección de los materiales
- d) la evaluación
- e) perfiles de desempeño
- f) información que me proporcionan los diferentes especialistas
- g) otro ¿cuál? \_\_\_\_\_

¿Por qué?

2. Mi relación con los siguientes colectivos es...

Colectivo	Relación
Directivos	
Especialistas	
Alumnos	





3. La escuela cuenta con los recursos materiales, financieros y humanos para capacitar a docentes y alumnos ¿desde tu perspectiva, cómo han sido esas capacitaciones?

4. En cuanto a mi trabajo, ¿Qué necesidades personales tengo y me gustaría que se me apoyara para mejorar mi desempeño?

5. La institución me proporciona una guía de trabajo para el área donde me desempeño ¿En qué consiste?

6. ¿Desde tu perspectiva, ¿qué es una competencia? Escribe su concepto





7. ¿Cuál es el objetivo, meta o aprendizaje esperado del taller en el que te desempeñas?

8. ¿Cómo evalúas a tus alumnos? Describe los instrumentos utilizados, ¿Cuál sería la forma adecuada de hacerlo?

9. ¿En qué momento consideras que un alumno está capacitado y/o apto para integrarlo a un trabajo? ¿Por qué?

10. ¿Dónde puede incorporarse a laborar el alumno que egresa de la institución?





11.- ¿Consideras que los talleres están acordes a la demanda laboral de la Cd de Mérida o de sus lugares de origen? ¿por qué?

Si tienes alguna sugerencia, demanda o propuesta para la mejora del trabajo, el siguiente espacio te permitirá expresarlo, recuerda que es de forma anónima

¡GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!





**CUESTIONARIO PARA LA MEJORA DEL TRABAJO DOCENTE  
(PATRONATO PENINSULAR PRO NIÑOS CON DEFICIENCIA MENTAL A.C.)**

Con las respuestas del siguiente cuestionario se podrá recabar información para apoyar la mejora de la práctica profesional, en particular con la orientación vocacional de los colectivos que se atienden en su institución. El equipo de investigadores agradece de antemano su tiempo y disposición para responderlo. Su experiencia e información son valiosas, por lo que le pedimos que conteste con detalle las siguientes preguntas. Si es necesario más espacio puede utilizar la parte de atrás de la hoja. Es importante contestar todas las preguntas. No hay respuestas buenas o malas. Toda la información será tratada con total discreción, anonimato y para fines exclusivos del proyecto de investigación.

Sexo	F	M	Escolaridad:
Cargo Actual:			Tiempo en el cargo:
<b>FORMACIÓN</b>			
¿Cuál es su formación inicial básica?, ¿La carrera que estudió es acorde con el trabajo que desempeña?			
¿Qué tipo de conocimientos, habilidades y/o actitudes recibidos durante su carrera le han apoyado para desempeñarse en este trabajo? ¿Con base en su experiencia qué conocimientos, habilidades y actitudes requiere para un mejor desempeño de su trabajo?			



Quando necesita asesoramiento profesional sobre un tema de su trabajo ¿a quién recurre?
¿Qué acciones ha llevado a cabo para mantenerse actualizado?
<b>REALIZACIÓN DE FUNCIONES</b>
¿Cuáles son las principales funciones propias de su puesto?
¿Cuáles considera usted que son los principales obstáculos que enfrenta en su labor dentro de la institución?



<p>¿Qué características personales (fuerzas, recursos) le ayudan a usted en este trabajo? ¿Qué características personales no le ayudan?</p>
<p>¿Qué otros trabajos ha desempeñado? ¿Ha trabajado anteriormente en algo relacionado a las actividades que actualmente desempeña? ¿Cómo accedió a este trabajo?</p>
<p style="text-align: center;"><b>FUNCIONAMIENTO INSTITUCIONAL</b></p>
<p>¿Cuál es la Misión y Visión de la institución?, Desde su perspectiva ¿se cumplen éstas?, ¿cómo?, ¿qué evidencias tiene al respecto? ¿Existe un documento donde se establezcan estos lineamientos?</p>
<p>¿Cómo está organizada la institución?, ¿cuál es el organigrama?, ¿qué funciones desempeña cada miembro?</p>



<p>¿Cómo es el funcionamiento operativo de la institución?, ¿se cuenta con los recursos necesarios y suficientes?, ¿quién se encarga de suministrar los recursos?, ¿cómo son obtenidos los recursos?, ¿hay vinculación con otras instituciones, de qué tipo y en qué consiste la vinculación?</p>
<p style="text-align: center;"><b>Ingreso, permanencia y capacitación de los alumnos</b></p>
<p>¿Qué se espera que los alumnos logren en su trayectoria en la institución?, ¿cómo se trabaja para el logro de esto?</p>
<p>¿Existe un plan o programa a seguir (psicológico/pedagógico/médico)?, ¿en qué consiste éste?, ¿cómo y quién lo elabora?</p>
<p>¿Cuáles son los requisitos y condiciones de ingreso, permanencia y egreso de los alumnos? ¿Existen documentos en donde se establezcan todos estos requisitos?</p>



¿Usa tecnología en el desempeño de sus actividades?, ¿Cómo considera sus habilidades e interés en el uso de la tecnología?, ¿En qué aspectos considera que necesitaría capacitación?

Desde su perspectiva ¿considera que los alumnos puedan hacer uso de la tecnología?, ¿De qué tipo?, ¿con apoyo o sin él?

¿Considera que la institución cuenta con los recursos para la implementación de un programa de orientación vocacional asistido por tecnología? De no contar con los recursos ¿podrían adquirirse?, ¿considera viable y útil la propuesta?

Algún otro comentario

¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!



## Apéndice D

### Ficha original

#### Ficha 2.1.1.2

<b>ÁREA</b> <b>UNIDAD</b> <b>TEMA</b> <b>TIEMPO</b> <b>OBJETIVO OPERATIVO</b>	<b>2 HABILIDADES PARA LA OBTENCIÓN</b> 1 Habilidades para la búsqueda 1 Factores de los que depende encontrar un empleo 1 sesión El alumno mencionará tres aspectos que influyen en la consecución de un empleo: la demanda, la formación y la motivación.	<b>Tipo de Ficha</b>  <b>Recursos</b>	Información colectiva - Trabajo Individual Trabajo en grupo  Impresos: Ficha de trabajo individual Participación de padres y familiares para el desarrollo del trabajo en casa
<p><b>METODOLOGÍA</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 48%;"> <p><b>1. INTRODUCCIÓN</b></p> <p>El docente:</p> <p>A. Retoma concepto clave de la sesión anterior.            B. Revisa el trabajo realizado en casa.</p> <p><b>2. CONOCIMIENTO CLAVE</b></p> <p>Encontrar un empleo depende de:</p> <p>√ LA DEMANDA DE TRABAJO            √ LA FORMACION QUE TENGAMOS            √ LA MOTIVACION DEL DEMANDANTE DE EMPLEO</p> <p>Explicar mediante ejemplo los 3 factores.</p> <p><b>3. EJERCICIOS</b></p> <p>A. Resumir los contenidos expuestos por el docente escribiendo tres ideas relativas a. cada factor dentro del recuadro.</p> </div> <div style="width: 48%;"> <p><b>4. TRABAJO EN CASA</b></p> <p>A. ¿Cuál de los tres factores vistos en clase, consideras más importante a la hora de buscar y encontrar empleo?            B. Cómo influyen la edad y la experiencia en la búsqueda de un empleo. (Consultar con familiares y amigos)</p> <p><b>5. ACTIVIDADES DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD</b></p> <p><b>5.1 AMPLIACIÓN</b></p> <p>A. Elaborar una caricatura o cómic que refleje los tres factores vistos en clase.</p> <p><b>5.2 REFUERZO</b></p> <p>Exponer 3 casos-tipo en los que se vea la incidencia de la demanda, la formación y la motivación en los resultados de la búsqueda.</p> <p><b>6. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN</b></p> <p>De los tres aspectos vistos en clase señalar cual no depende de nosotros:            √ LA DEMANDA            √ LA FORMACION            √ LA MOTIVACION</p> </div> </div>			



### Ficha modificada

<b>FICHA 10</b>	
<b>AREA</b>	1 habilidades para la elección Habilidades académicas funcionales Habilidades de comunicación Habilidades sociales
<b>UNIDAD</b>	2 Conocimiento de uno mismo
<b>TEMA</b>	1 Mis Limitaciones
<b>TIEMPO</b>	1 sesión
<b>OBJETIVO OPERATIVO</b>	El alumno reconocera sus limitaciones en las áreas de habilidades sociales y de comunicación, físicas, sensoriales e intelectuales.
<b>TIPO DE FICHA</b>	Información Colectiva - Trabajo individual
<b>RECURSOS</b>	Impresos: * Ficha de trabajo individual * Fichas resumen de habilidades de comunicación, físicas e intelectuales. * Ficha resumen de limitaciones personales
<b>METODOLOGIA</b>	
<b>1. INTRODUCCION</b> A. Revisar trabajo hecho en casa. B. Resumen del contenido de la sesión anterior.	
<b>2. CONOCIMIENTO CLAVE</b> Para conocernos mejor a nosotros mismos debemos saber cuáles son nuestras limitaciones. Tener limitaciones no es algo negativo. Nuestras habilidades y limitaciones nos hacen diferentes unos de otros. Y en la diversidad está la riqueza.	
<b>3. EJERCICIOS</b> A. Revisar las fichas resumen de habilidades: De comunicación y sociales - Físicas e intelectuales. B. Detectar aspectos calificados como poco, bajo o limitado C. Completar ficha resumen de limitaciones personales.	
<b>4. TRABAJO EN CASA</b> Revisar con los padres las fichas resumen de habilidades y limitaciones y completarlas.	



**5. ACTIVIDADES DE ATENCION A LA DIVERSIDAD****5.1 AMPLIACIÓN**

Partiendo del perfil de limitaciones analizar las actividades y ocupaciones que no podría desempeñar cada alumno.

**5.2 REFUERZO**

Revisar las fichas resumen con otros adultos de referencia.

**6. ACTIVIDADES DE EVALUACION**

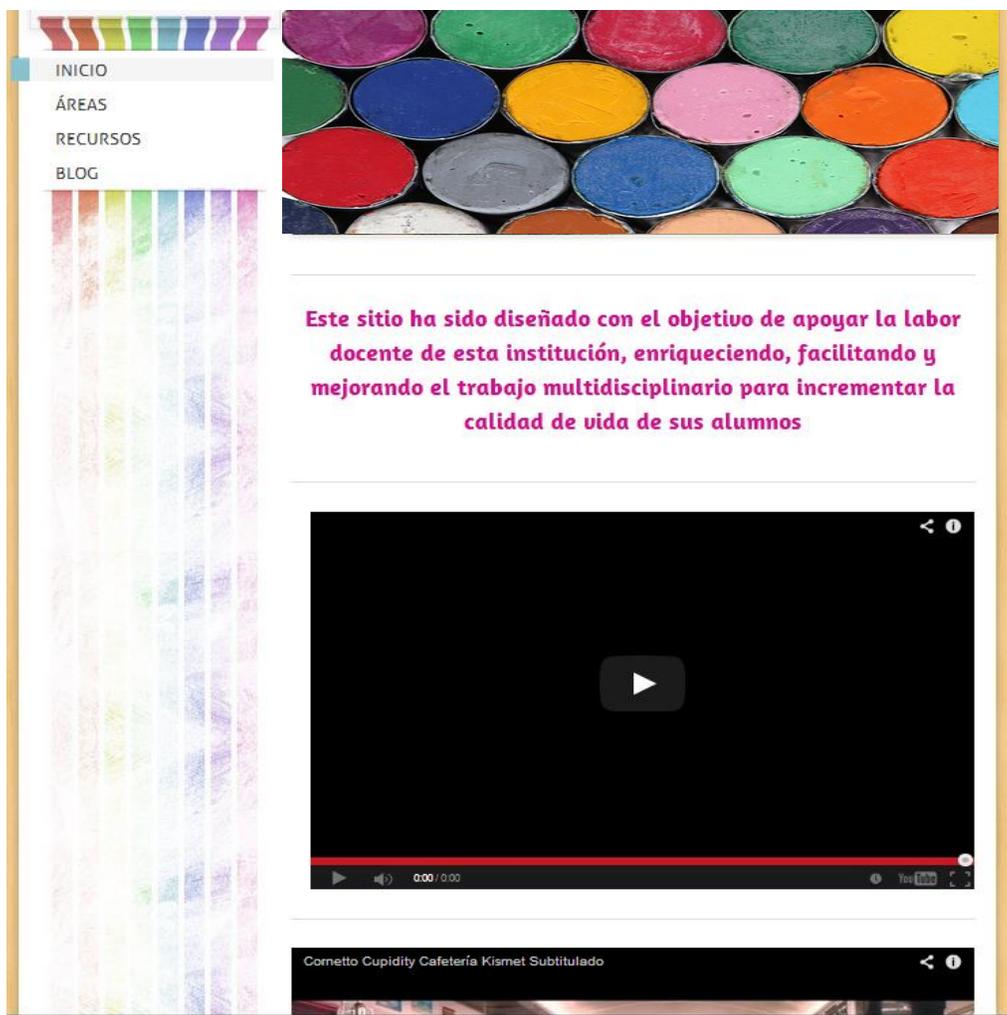
Realizar preguntas que evidencien la claridad del alumno respecto a sus limitaciones realizando la retroalimentación necesaria.



## Apéndice E

### Sitio web

### Página de inicio





## Estructura del menú





INICIO  
ÁREAS  
RECURSOS  
BLOG



## PREESCOLAR



El trabajo en preescolar se basa en el *método Montessori*, el cual tiene 4 áreas principales

- *Vida práctica, matemáticas*
- *Educación Sensorial*
- *Habilidades de la Lengua*

Actualmente cuenta con 16 alumnos, entre las discapacidades que atiende este grupo se

encuentran:

- 3 alumnos con Discapacidad intelectual
- 7 alumnos con Trisomía 21
- 2 alumnos con Parálisis cerebral
- 3 alumnos con Autismo

El grupo está a cargo de 3 docentes

PROGRAMA DE PREESCOLAR







INICIO  
ALIAS  
RECURSOS  
BLOG



### ¿PARA QUÉ TE LEVANTAS?



### LOS COLORES DE LAS FLORES



### IMAGINA LO QUE PODEMOS HACER JUNTOS





AREAS  
 MEC UNICEN  
 BUSC



### ESTÍMULOS FISCALES AL CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

04/11/2014

0 Comments



El patrón que contrata a personas con discapacidad motriz y que requieren usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de personas con discapacidad visual, podrá deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta de estas erogaciones netadas y enteradas, siempre y cuando el patrón esté cumpliendo respecto de dichas erogaciones con la obligación contenida en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social y además obtenga del Instituto Mexicano del Seguro Social el certificado de discapacidad del trabajador (PUE) (C: CONADIS MEXICO)

NICHIVI LÓPEZ VÁZQUEZ

Psicóloga por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, estudiante de la Maestría en Innovación Educativa de la Universidad Autónoma de Yucatán.

ARCHIVOS

Abril 2014  
 Marzo 2014

CATEGORÍAS

Toda  
 Autismo  
 Discapacidad  
 Políticas  
 TICs

RSS Feed

[http://www.stps.gob.mx/ta/micrositios/beneficios\\_fiscales/contratar\\_b.html](http://www.stps.gob.mx/ta/micrositios/beneficios_fiscales/contratar_b.html)

Add Comment

### "SOMOS IGUALES Y DIFERENTES": GUÍA PARA NIÑAS Y NIÑOS DE PREVENCIÓN DE PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS

03/21/2014

0 Comments



La guía didáctica para docentes "SOMOS IGUALES Y DIFERENTES": GUÍA PARA NIÑAS Y NIÑOS DE PREVENCIÓN DE PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS" es un material con el objetivo de comunicar la diversidad como riqueza y valor, entendiendo que la construcción de una

sociedad en pluralidad incorpora el respeto hacia todas sus miembros como parte esencial de la democracia y los derechos humanos.

[http://inadi.gob.mx/wp-content/uploads/2013/05/GUIA-DOCENTE\\_normativa\\_IMPRIMTA-FINAL.pdf](http://inadi.gob.mx/wp-content/uploads/2013/05/GUIA-DOCENTE_normativa_IMPRIMTA-FINAL.pdf)

Add Comment

### 150 HERRAMIENTAS GRATUITAS PARA CREAR MATERIALES EDUCATIVOS CON TICs

03/21/2014

0 Comments

<http://logopediaspecial.blogspot.com.es/2013/04/150-herramientas-gratuitas-para-crear.html>