



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

COORDINACIÓN DEL ÁREA ACADÉMICA 3 APRENDIZAJE Y ENSEÑANZA EN CIENCIAS, HUMANIDADES Y

ARTES

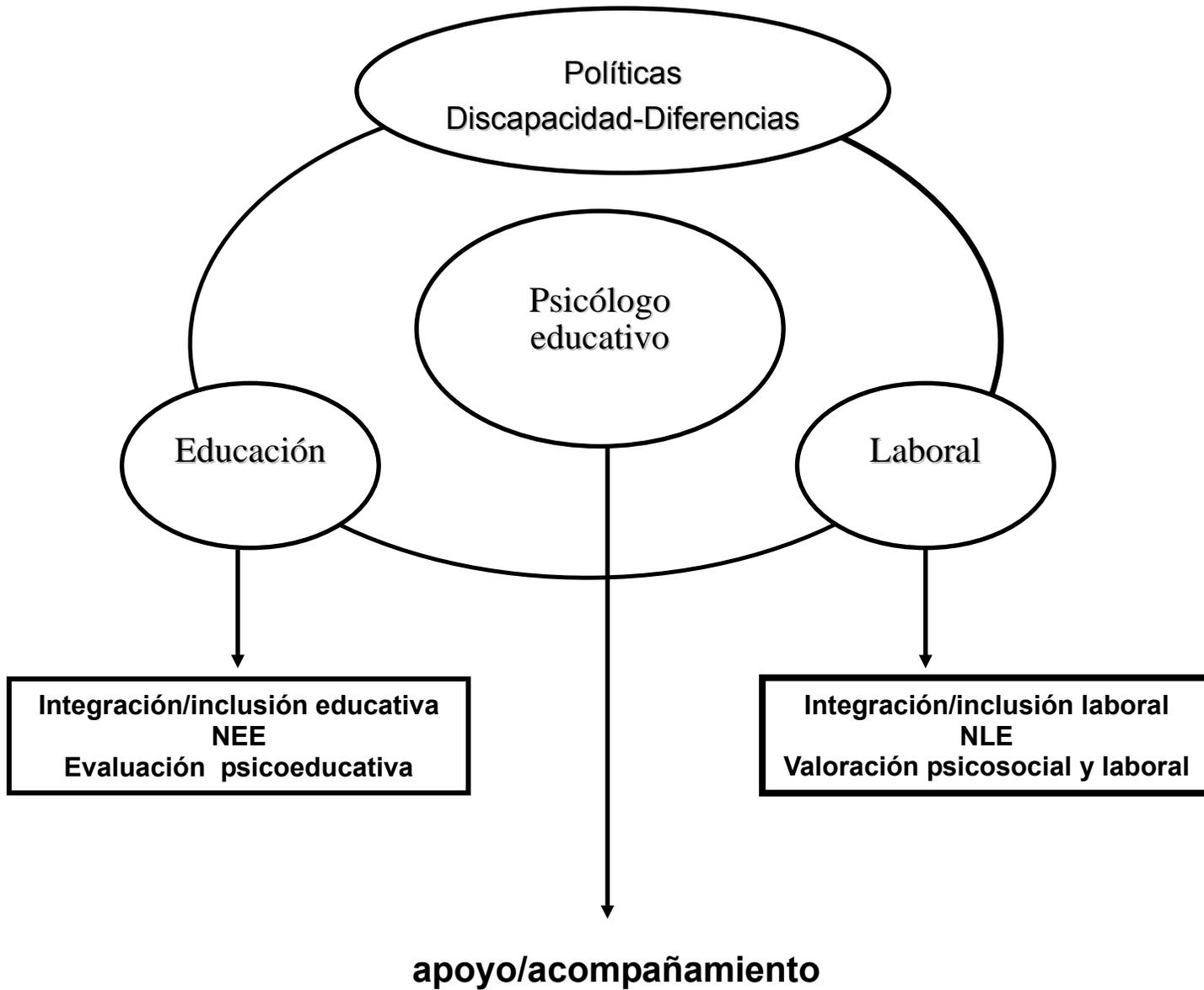
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Octavo semestre, Plan 2009

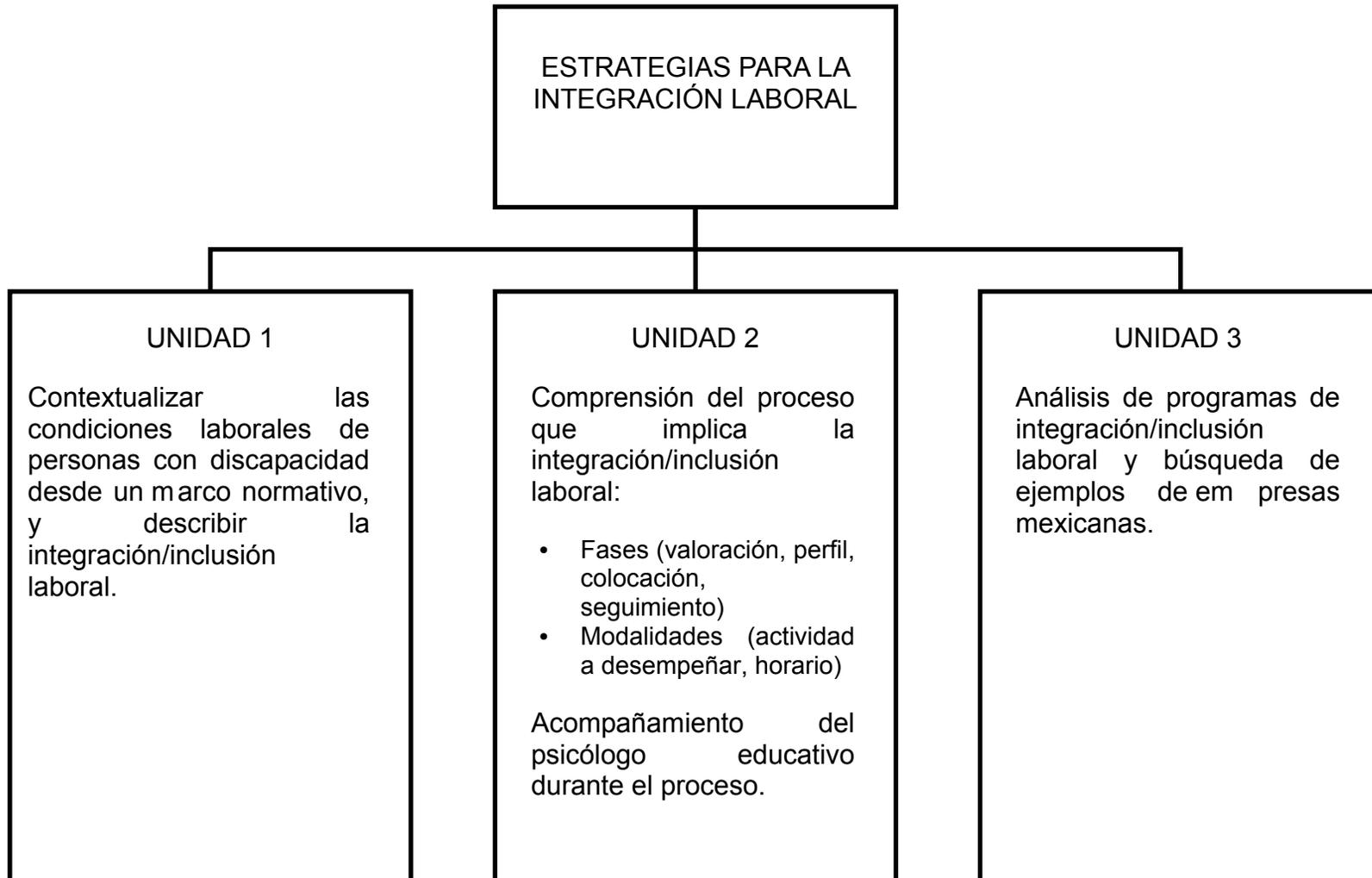
**Temas Selectos en
Estrategias de integración/inclusión laboral**

**Programa del curso
48 horas 6 créditos**

ESTRUCTURA CONCEPTUAL



ESTRUCTURA METODOLÓGICA DE BASE



Presentación

Los esfuerzos y labores hacia la integración/inclusión parecen ser más enfáticos en el campo educativo, por lo que existe cierta desprotección en actividades posteriores a la formación y que favorecen el seguir con un proyecto y calidad de vida bajo la premisa de la creación de personas autónomas e independientes, de manera particular, personas con discapacidad. Es por ello que en este curso, se enfatiza el diseño de estrategias por parte del Psicólogo(a) Educativo(a), que permitan la aplicación de programas para la integración/inclusión en campos laborales, promoviendo el desarrollo de competencias y habilidades para desempeñar actividades en diversas esferas productivas.

La labor del Psicólogo(a) Educativo(a), en este sentido, resulta de gran relevancia ya que permite la elaboración de un diseño instruccional que detalla el qué hacer, cómo se va a elaborar, cuándo se realizará y cómo evaluar lo relacionado con adiestramiento y capacitación, asociado a las personas sujetas a integración/inclusión laboral. Este acompañamiento/apoyo que realiza el Psicólogo(a) Educativo(a) detalla por un lado, la progresividad, secuenciación y escenario y por otro lado, incluyendo la dimensión Psicoeducativa y Psicosocial.

De esta manera, se ofrece la posibilidad, al Psicólogo(a) Educativo(a), de ampliar su campo de acción, conociendo estrategias de integración/inclusión al trabajo, a partir de características personales y necesidades formativas y laborales de personas con discapacidad. Con ello, la labor del Psicólogo(a) Educativo(a) no queda reducida al ámbito escolar, sino que trasciende a generar condiciones de integración/ inclusión social.

El curso se divide en 3 unidades: la primera aborda contenidos en torno a las políticas públicas y el marco normativo que respalda la integración/inclusión de personas con discapacidad. La segunda recupera, desde el ámbito conceptual, la definición de integración/inclusión laboral y desde el campo procedimental, las fases de la

integración/inclusión laboral, caracterizando el rol profesional del Psicólogo(a) Educativo(a). Finalmente, en la unidad 3 se describen experiencias de instituciones que promueven planes de integración/inclusión laboral.

Propósito General

Reflexionar acerca de diversas acciones y estrategias de integración/inclusión laboral a partir de la revisión de documentos normativos y testimoniales para realizar funciones de asesoramiento psicoeducativo y psicosocial.

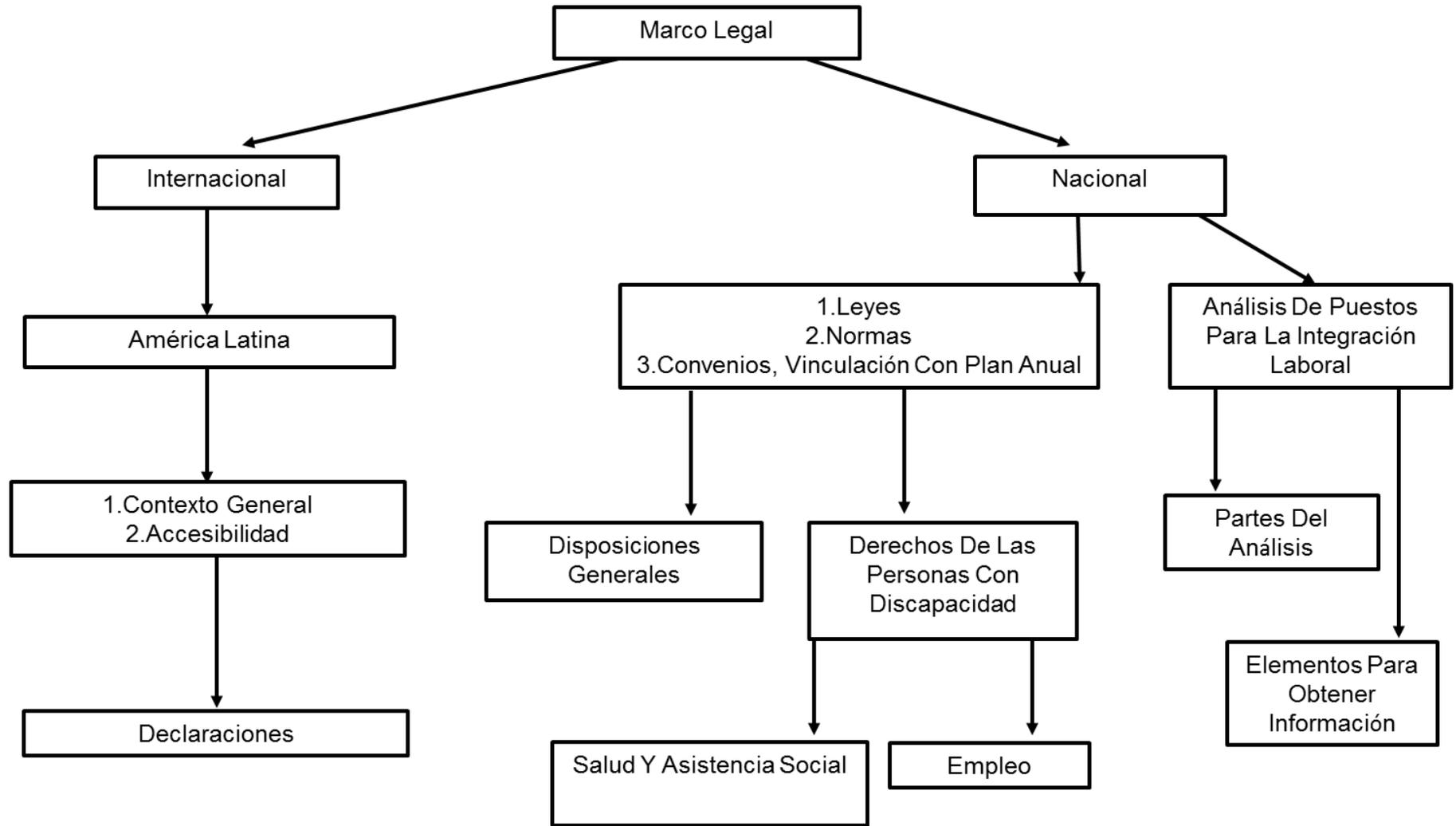
Objetivos específicos

Identificar el marco normativo que regula lo relacionado a derechos y obligaciones para la equidad de oportunidades en el ámbito laboral.

Caracterizar la actividad profesional del Psicólogo(a) Educativo(a) desde las fases y en función de las modalidades ante la integración/inclusión laboral para personas con discapacidad.

Analizar diferentes estrategias de integración/inclusión laboral para personas con discapacidad.

Unidad 1. Políticas de inserción laboral



Presentación

En esta unidad se pretende analizar diferentes documentos normativos, que le ofrecen al alumnado un panorama general de las condiciones tanto a nivel internacional, como nacional, de integración/inclusión laboral.

En este sentido, se revisarán normativas y leyes que respaldan acciones cuyo fin es también la integración/inclusión social, con el fin de promover calidad de vida en personas con discapacidad.

Lo anterior servirá también para que alumnado analice cómo se promueven acciones de políticas públicas a favor de las personas con discapacidad, pero que llevadas a la práctica ofrecen resultados muy distintos a los pretendidos en los documentos oficiales.

Finalmente, mediante esta revisión de un marco legal, el alumnado puede ver que existe mucho que hacer más allá del contexto escolar y que su campo de acción de amplia considerablemente en este contexto de integración/inclusión laboral.

Propósito

Analizar el contexto normativo laboral mexicano que debe considerarse para facilitar la integración/inclusión al empleo de una persona con discapacidad.

Temas

1. Contexto internacional de integración/inclusión laboral.
2. Marco jurídico de integración/inclusión laboral en México.
3. Ley general para la Inclusión de personas con discapacidad.

4. Análisis de puestos para la Inclusión laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Bibliografía

Organización de Estados Americanos [OEA] (2010). *¡Todas y todos podemos trabajar! Guía regional de accesibilidad para empleadores*. México, El Salvador, Ecuador y Perú: OEA. p.p 9-16

Subsecretaría de Inclusión Laboral. (2011). *Marco jurídico*. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dirección General para la Igualdad Laboral.

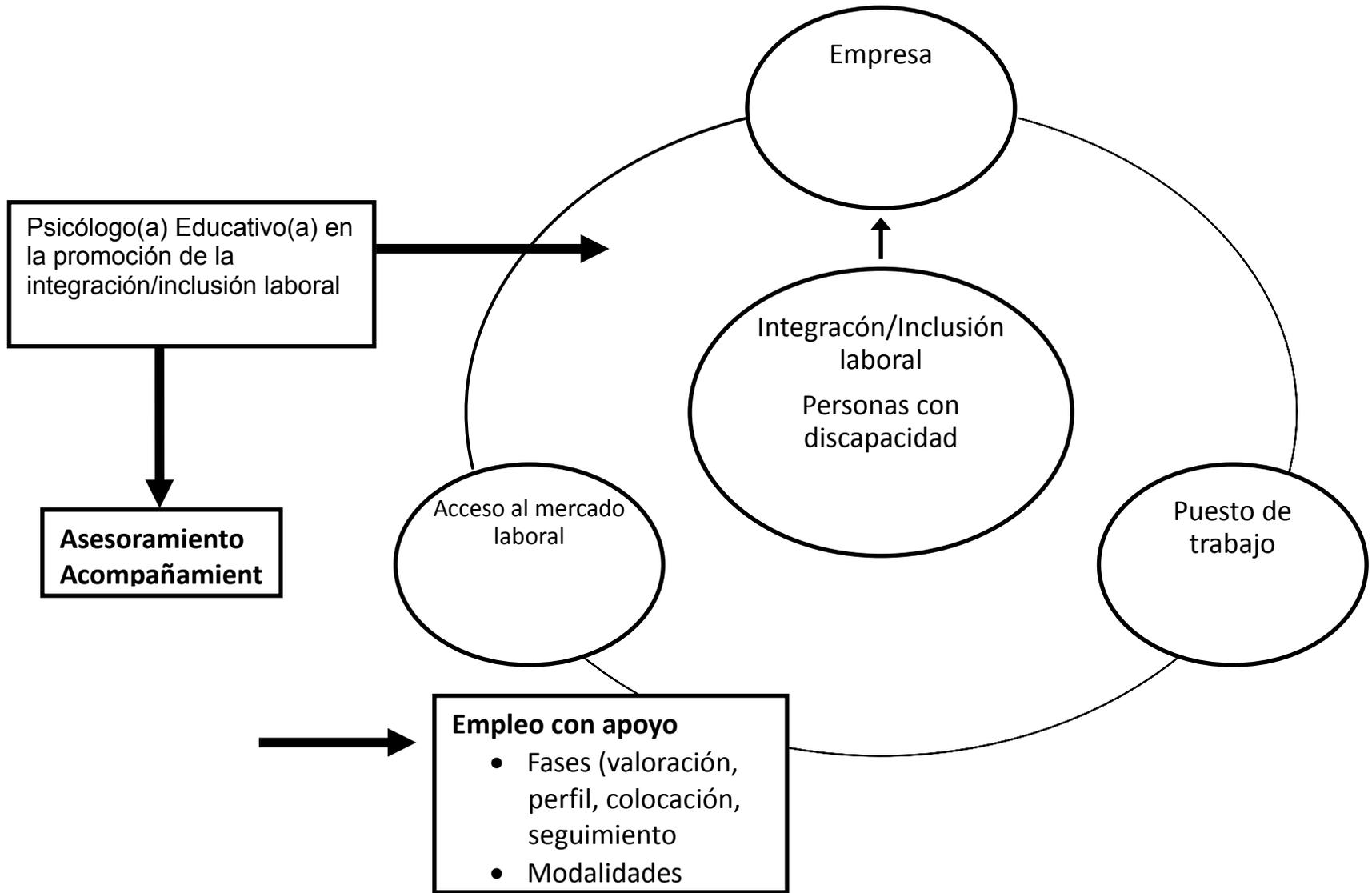
Diario Oficial de la Federación. (2011). *Ley general para la Inclusión de personas con discapacidad. Lunes 30 de Mayo de 2011, primera sección*. México: Orden Jurídico Nacional.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2004). *Análisis de puestos para la integración laboral*. México: STPS.

Bibliografía complementaria

Organización Mundial de la Salud. (2000). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y de la salud*. Ginebra, Suiza: OMS.

Unidad 2. Implicaciones de inserción laboral y rol del psicólogo educativo.



Presentación

En esta unidad se pretende abordar el concepto de integración/inclusión laboral, así como las implicaciones que conlleva el perfil profesional del Psicólogo(a) Educativo(a) en el proceso.

La integración/inclusión laboral de las personas con discapacidad es un proceso en donde se debe tener un propósito, que garantice la participación de los(las) trabajadores(as) con discapacidad, para laborar con equidad de condiciones en el empleo, formando parte de empresas incluyentes: es decir, con normalización e individuación psicoeducativa y psicosocial para valorar e identificar las necesidades laborales y formativas.

Lo anterior servirá para elaborar un plan de desarrollo donde se incorporen los apoyos y el acompañamiento, dando lugar al modelo de empleo con apoyo.

El empleo con apoyo es una metodología de integración/inclusión laboral en el mercado ordinario que requiere de una intervención intensa para conseguir un compromiso entre la persona, la empresa y la entidad con la finalidad de garantizar la satisfacción de todos los actores a lo largo de la relación laboral: encontrando el trabajo adecuado para la persona adecuada e identificando, facilitando y articulando los apoyos necesarios.

El papel de Psicólogo(a) Educativo(a) dentro de este proceso se concreta a de diversas maneras y en actividades diferentes. Puede incluir desde la formación para el aprendizaje de las tareas relacionadas con el puesto de trabajo o de estrategias de comunicación y relación con los compañeros/as, hasta la orientación y colaboración en la adaptación en el entorno laboral.

Propósito

Analizar el rol del Psicólogo(a) Educativo(a) en las fases y modalidades del proceso de la integración/inclusión laboral.

Temas

1. Psicólogo(a) Educativo(a) en la promoción de la integración/inclusión laboral
 - a. Definición de integración/inclusión laboral
 - b. Instrumentos/estrategias
 - c. Diseño de propuestas
 - Objetivos/metás
 - Estrategias/acciones

2. Estrategia de integración/inclusión: Empleo con apoyo
 - a. Fases (valoración, perfil, colocación, seguimiento)
 - b. Modalidades (tipo de actividad a desempeñar)

Bibliografía

González, C.; Coriat, S. y García, R: (2010). *¡Todas y todos podemos trabajar! Guía Regional de Accesibilidad para Empleadores. México, El Salvador, Ecuador y Perú* (17-25). Trust for the Americas, Organización de los Estados

Americanos (OEA) Fortalecimiento de Oportunidades para el Empleo de Personas con Discapacidad POETA
Inclusión Social y Laboral.

Jordán, B. (2006). Conceptos, Característica y Elementos del empleo con Apoyo. *GLADNET at Digital Commons@ILR* (11-32). Recuperado de <http://digitalcommons.irl.cornell.edu/glannetcollect/236>

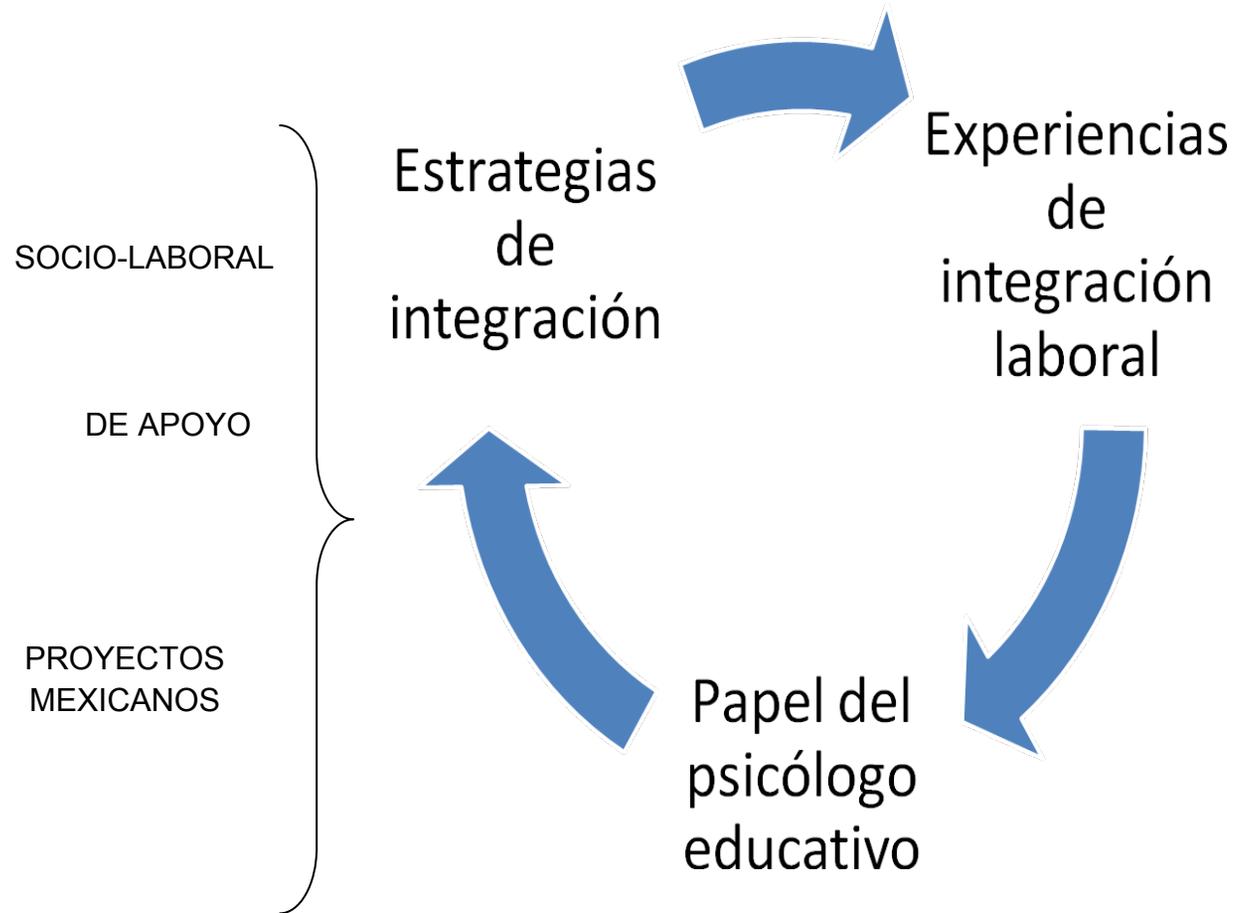
Bernad, R. (coord.) (s.f.). Empleo guía de empleo con apoyo para personas con autismo. Madrid: Confederación Autismo- España (18-40).

Bibliografía Complementaria

Heron, R. y Murra, B. (2003). *Cómo ayudar a las personas discapacitadas a encontrar empleo. Guía Práctica*. Uruguay: ISBN.

Jurado de los Santos, P. y Olmos (2010). Procesos de orientación para la inserción sociolaboral de personas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo. Un modelo de orientación para la inserción. *REOP*. Vol. No. 1, 1er cuatrimestre, 2010.

Unidad 3. Estrategias y experiencias de inserción laboral



Presentación

En esta unidad se revisarán documentos que permitan conocer el estado en el que se encuentra la vinculación real de las personas con discapacidad y las etapas que deben seguir para la obtención de un trabajo, así como el papel del psicólogo educativo en este proceso. Se espera lograr que los alumnos construyan un panorama general de las condiciones a nivel nacional, de la integración/inclusión laboral.

En este sentido, se realizarán búsquedas hemerográficas de documentos que respaldan acciones cuyo fin es la integración/inclusión social, con la meta de obtener un empleo digno para personas con discapacidad.

Lo anterior servirá también para que se reflexione sobre cómo se ofertan las plazas dentro de las empresas o en el sector público, para personas con discapacidad, los requisitos que deben cumplir; los filtros por los que deben pasar; los salarios y prestaciones con los que realmente cuentan las personas que logran obtener un empleo.

Finalmente, mediante esta búsqueda (ejemplos de empresas, sector público y privado, que brindan puestos a personas con discapacidad) el alumnado podrá tener una visión del estado actual del problema y reconocer que su campo de acción se extiende hacia integración/inclusión laboral.

Propósito

Reflexionar sobre el campo de acción del psicólogo educativo a partir de las experiencias de inserción laboral.

Temas

1. Estrategias de integración/inclusión laboral
 - a. Socio-laboral
 - b. De apoyo
 - c. Proyectos de México
2. Experiencias de integración laboral
 - a. Búsqueda de ejemplos de empresas en favor de integración/inclusión laboral (CAPYS, A.C., GRUPO EULEN, ETC.)

Bibliografía

Aramburu, C., Amaro, A. y Pérez, C. (2010) *De la integración educativa a la integración laboral de personas con discapacidad intelectual*. México: CAPYS, AC. Mimeo.

Jurado de los Santos, P. (1999). *La formación de los profesionales de programas de inserción sociolaboral que atienden a personas con discapacidad*. Revista de currículum y formación del profesorado, 3, 2, Universidad de Barcelona.

Gálvez, E., Cerrillo, 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*. Universidad Autónoma de Madrid, España. REOP. Vol. 20, N° 2,2° Cuatrimestre, 2009, pp 135-146.

Bibliografía complementaria

Instrumentos sugeridos por CAPYS, A.C., para recolectar información del candidato de integración laboral: Ficha de identificación, escala de conducta adaptativa A.M.M.D., cuestionario de expectativas laborales, perfiles de competencias (Centro de adiestramiento personal y social A.C.), criterios de destrezas laborales,

Clasificación Internacional del funcionamiento de la discapacidad intelectual y de la salud. (2000). Organización Mundial de Salud: Ginebra, Suiza.

Elaborado por:

Adriana Valdez T.

Celia María del Pilar Aramburu Ceñal.

Nayeli De León Anaya.

Sonia Villaseñor Pedroza.

Con la colaboración:

Rosa María Nashiki Angulo.