

Titulo del trabajo :

“APPNES una experiencia de inclusión social y laboral”

Cuando nació mi segunda hija, muchas de las ilusiones que me había formado durante el embarazo se vinieron abajo al darme la noticia de que tenía discapacidad intelectual.
Me encontraba un día ante ella con un sentimiento de impotencia Preguntándome que iba a hacer ...
las lagrimas rodaban por mis mejillas, su manita pequeña me tocó y en ese momento sentí una sacudida entendiendo el mensaje que ella con su mirada inexpresiva me enviaba:
“Mama no soy lo que tu esperabas... ayúdame a progresar”
Psic. Lucía del Carmen Gómez Peraza.

INTRODUCCION.

Es indudable que las personas con discapacidad han existido desde que inició la humanidad, señalados como enfermos, disminuidos, lentos, minusválidos, imperfectos y una serie de adjetivos calificativos que solamente enfatizan la ignorancia, desconocimiento y rechazo de quienes los rodean; estos calificativos y las actitudes que aún en la actualidad existen, a pesar de las modificaciones en la ley y los espacios publicitarios en los medios, dificultan la construcción de contextos incluyentes y de alguna manera obstaculizan la visión de los pequeños logros que significan grandes avances.

Esta práctica sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad está basada en situaciones personales y profesionales: Para concluir la carrera de Licenciatura en Psicología en la Universidad Nacional Autónoma de México, realicé mi servicio social en una Fundación dedicada a niños y niñas con oligofrenia profunda, esa primera visita fue muy impactante, ya que no tenía contacto con personas que se encontraran en esas condiciones (postrados en una cama, inmóviles, ausentes, dependientes de los demás, incapaces de realizar los movimientos básicos) esta emoción de miedo y de tristeza, que con el tiempo me di cuenta que era común, porque lo he visto en personas que llegan por vez primera al lugar del cual le platicaré más adelante, me produjo un sentimiento de impotencia, con temor y lástima, me quedé viendo a esos niños y niñas muy impresionada por ver esta situación, me preguntaba ¿por qué tenían que vivir personas tan pequeñas situaciones tan complicadas?, ¿qué podía hacer ante estas condiciones desde mi perspectiva profesional? Mi inexperiencia, la sacudida de enfrentarme a una realidad para mi desconocida, me bloquearon, sentía incapacidad profesional y pensaba que lo que hiciera

por ellos sería totalmente infructuoso, notaba el cariño de los pequeños hacia mi y la congoja me invadía, pensando en mi incompetencia para hacer algo que pudiera sacarlos de su estado pasivo y de indefensión, sin embargo los requisitos para cumplir con el servicio social exigían que hiciera un trabajo dirigido a la Fundación, así es que cómodamente, me olvidé de los pequeños y mi proyecto consistió en dar apoyo terapéutico y capacitación a las niñeras y al personal que los cuidaba, admirando su labor pero manteniéndome alejada, así es que, aceptadas mis conclusiones y sugerencias, las cuales cubrían satisfactoriamente los requisitos solicitados por la UNAM, terminé las horas de servicio; sin embargo, me sentía insatisfecha porque recordaba esos rostros... esas miradas ausentes.. esa inexpressión... emociones que creí desaparecerían. Y me consolaba pensando “no es mi problema pobres padres”.

Que cosas tiene la vida!!! un par de años después de este servicio social me dieron dos noticias simultáneas : presentaba síntomas de rubeola y tenía seis semanas de mi segundo embarazo, como un eco distante sonaban estas palabras...rubeola.. embarazo, rubeola, embarazo... ambas noticias inesperadas, fue tanta mi sorpresa y desconcierto que el Médico me envió con un ginecólogo con la intención de que yo interrumpiera mi embarazo por las consecuencias que tendría esa enfermedad; benigna para los niños; altamente nociva para los adultos y peligrosísima para las mujeres embarazadas que hago?...buscaba respuestas alentadoras...personas que me dijeran que no había riesgo, palabras que hicieran que superara esa angustia. Empecé a comprender, desde mi propia experiencia, las emociones de las madres que esperan a sus bebés en situaciones de incertidumbre...un embarazo triste... con temores, con interrogantes y emociones encontradas...a los siete meses de gestación nació Adriana, pequeñita, prematura, inexpressiva, Una niña hermosa, de grandes ojos, cejas y pestañas pobladas, la blancura de su piel contrastaba con lo oscuro de su cabello y ojos, el rojo de sus labios intenso ...”una muñequita Con múltiples problemas” como me dijo un pediatra, poco antes de que nos la entregaran, después de permanecer un mes en incubadora. Con frecuencia se reunían con nosotros los médicos en un grupo colegiado y nos daban sus pronósticos: vida breve ...quizás no camine, va a ser como una muñeca de trapo; posiblemente su cerebro crezca pero no su cráneo.. quizás sea ciega, no se va a mover... y recordé esas palabras mentales cuando hice mi servicio social: “no es mi problema pobres padres”, pero ahora yo era una “pobre madre” con una hija para la cual me pintaban un panorama poco esperanzador ..sentí que me derrumbaba.

Como muchos padres empezó el peregrinar con médicos y médicos , de diferentes especialidades... La alegría de ser madre se había escabullido entre las sábanas del hospital , para ser sustituida por una tristeza callada, por un dolor indefinido, por aislamiento del mundo para refugiarme en mi desconcierto y en mis sentimientos de culpa , no se, si como muchas madres, pero en ese momento , yo la más desgraciada del mundo, quería desaparecer ; una tarde , pocos meses después de su nacimiento, observaba a Adriana preguntándome que iba a hacer y recordando el rechazo al trabajo que yo misma había experimentado en mi servicio social; con un sentimiento de incompetencia , las lágrimas rodaban por mis mejillas, su manita pequeña tocó mi rostro y en ese momento sentí un estremecimiento al entender el mensaje que ella con su mirada inexpresiva me enviaba: **“Mama no soy lo que tu esperabas... ayúdame a progresar”**.

Cuanta razón!!! A partir de entonces, recuperé mi esencia , no podía quedarme de brazos cruzados lamentando mi dolor, aún no imaginaba lo que me esperaba , pero lo más importante era que ya había tomado la decisión de ayudarla a ella y ayudarme a mi misma replanteándome mi vida personal . ya no podía darme la vuelta ...lo que no hagas por tu hija nadie lo hará estás perdiendo un tiempo valioso. Así es que aprendí con ella, estimulación sensorial, psicomotricidad, terapia de lenguaje y ejercicios para que aparecieran aquellas conductas que las personas sin discapacidad aprenden de manera espontánea como parte de su desarrollo (abrir y cerrar las manos, sentarse, gatear, identificar sonidos...etc)

En aquel entonces radicábamos en la Ciudad de México y por ofertas de trabajo a mi esposo cambiamos de residencia a Ciudad Juárez, encontrándome con una ciudad carente de servicios y de especialistas en la discapacidad ; con una bebe ente los brazos que requería mucha atención. En este camino, entre Instituciones y médicos, fui conociendo la cara de la esperanza y la desesperanza, las emociones de los padres y madres de familia, el desconocimiento , la ausencia de información , entonces, se me presentó la oportunidad de trabajo profesional en una Institución educativa, ya no solo ayudaría a mi hija, ahora tenía la oportunidad de ayudar a alguien más, y de transmitir profesionalmente los conocimientos que había adquirido al aplicarlos con Adriana.

Se amplió el panorama y las responsabilidades porque Trabajar con personas con discapacidad, aunque satisfactoria, no es una tarea sencilla, Sin embargo era importante aceptar el reto y aportar algo de lo mucho que había aprendido, así es que, en Educación Especial, donde presté mis servicios de psicóloga durante 17 años, encontré la ocasión

para estudiar y comprender la conducta y las emociones de niños, jóvenes , adultos con discapacidad y sus familias; confieso que mi experiencia era con personas que tenían condiciones severas de discapacidad, así es que, de repente sentía una gran preocupación de equivocarme con un diagnóstico , porque veía que los alumnos y alumnas no presentaban situaciones tan severas, pero, la realidad es que los servicios educativos solamente son proporcionados a personas con discapacidad que son funcionales, y que cubriendo los requisitos de ingreso, pueden integrarse a los programas establecidos .

En este contexto, para trabajar directamente en la capacitación, era muy importante formar un equipo con los instructores, el equipo multidisciplinario de apoyo , los padres de familia y revisar los casos de manera individual, de tal manera que los recursos aplicados resultaran en beneficio de los y las alumnas . Como equipo encontrábamos que se reunían condiciones para integrar a una persona al medio laboral, pero cual sería nuestra sorpresa que nos daban citas para entrevista y no pasábamos de la oficina de Recursos Humanos, en la cual nos informaban de todas las situaciones por las cuales no podían admitir a nuestros alumnos: “que pasa si sufre accidentes o provoca accidentes?, no tenemos personal especializado, las políticas de la empresa no lo permiten, no podemos invertir tiempo en la inducción, como nos vamos a comunicar?” (palabras que me recordaban los argumentos de mi impotencia para trabajar con personas de las cuales desconocía información en el servicio social) .Con muchos esfuerzos logramos trabajo para unas cuantas personas.

En 1990 me invitaron a dar una conferencia acerca de la experiencia de capacitación para personas con discapacidad , ponencia compartida con una agrupación proveniente de la vecina ciudad de El Paso Texas, por la cual nos dimos cuenta de las diferencias tan grandes entre estas dos culturas divididas por un río , porque los ponentes nos comentaba acerca de las situaciones que tuvieron que enfrentar para lograr avances en su beneficio, por ejemplo, el que se construyeran casas especiales adaptadas para personas con discapacidad física, las transformaciones al transporte público y adecuaciones arquitectónicas a los edificios para el libre acceso en silla de ruedas , el derecho al trabajo y a la educación , las casas de cuidado para personas con discapacidad profunda y muchos otros cambios que habían logrado como agrupación , situaciones soñadas pero alejadísimas de nuestra realidad mexicana.

En esta conferencia, dirigida a familiares de personas con discapacidad se generó la necesidad de constituir un grupo,

Marco teórico.

Esta experiencia, aún sin saberlo , está basada en los principios de la Convención Internacional de los Derechos de las personas con discapacidad aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, **Anexo 1**

Según la Organización Mundial de la Salud, cerca del 10% de la población mundial tiene algún tipo de discapacidad. En México, según el último Censo de Población y Vivienda 2010 el 4% de la población tiene alguna limitación en la actividad, sin embargo se estima que es más del 10% de la población con algún tipo de discapacidad. De la cifra oficial de 4,527,784 millones de personas con discapacidad que habitan en México, únicamente el 2% es económicamente activo. Este porcentaje incluye a las personas que se encuentran en la economía formal e informal. Gracias a que México forma parte de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, poco a poco el país ha tomado conciencia y se han promulgado instrumentos normativos nacionales que han dado pauta a la inclusión en sociedad y particularmente a la inclusión laboral. En materia federal, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad obliga a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a promover el empleo de las personas con discapacidad, mediante la eliminación de la discriminación, el diseño de políticas públicas para la inclusión al mercado de trabajo y la revisión de la legislación vigente, con el fin de promover el pleno acceso y goce de los derechos laborales. Por otra parte, las entidades federativas que integran la República Mexicana, han creado de leyes estatales destinadas a la protección de los derechos de las personas con discapacidad. Si bien es cierto que se trata de un avance, también es igualmente cierto que no hay homogeneidad en torno al tema, particularmente respecto al acceso al empleo de las personas con discapacidad. Dentro de los programas públicos federales, destaca que a partir de febrero de 2014, la Secretaría del Trabajo y de Previsión Social instituyó el servicio WEB Abriendo Espacios (www.abriendoespacios.stps.gob.mx). La discapacidad y el trabajo en México. Paulina Galicia Villarreal Becaria del Sistema Nacional de Investigadores México.

En esta experiencia que comparto, la Asociación de Padres de Personas con Necesidades Especiales AC mediante los proyectos “Mi primer empleo” , “capacitación a través del empleo”, APPNES S de RL Microempresa, talleres de Artes y Oficios y talleres comunitarios proporcionó capacitación con procesos adaptados a 750 personas con estos porcentajes:

Discapacidad intelectual 60% (450 personas), Discapacidad auditiva 12.5% (93 personas), Discapacidad visual 10.2% (76 personas) Discapacidad física 8% (62 personas), Discapacidad social 1% (7 personas) otros problemas hipertensión, epilepsia, diabetes 4.3% (32 personas) personas sin discapacidad 4% (30 personas).

Las personas sin discapacidad (4%) que participaron en estos proyectos y programas se refieren a padres, madres y familiares de personas con discapacidad que apoyaron en las actividades de auxiliares de capacitación.

Desarrollo del Contenido

Sin saberlo, ya que esta experiencia inició en 1978 con el nacimiento de Adriana, las actividades, planes y proyectos cubren expectativas de la Convención Mundial de los Derechos de las personas con discapacidad promulgada en el año 2006, 28 años después.

Como comenté anteriormente, la exposición del trabajo realizado por el grupo visitante de El Paso Texas, originó la inquietud de formar un grupo que gestionara acciones en beneficio de las personas con discapacidad de Ciudad Juárez,

así es que empezamos a reunirnos y después de compartir testimonios con los padres, lograr algunas actividades extraescolares para nuestros hijos con discapacidad, y confrontar actitudes y opiniones diferentes, en las que Predominaba la pregunta ¿qué va a ser de nuestros hijos cuando nosotros faltemos? al principio, la propuesta giraba en torno a la idea de organizar un albergue, administrado y atendido por padres y por familiares, de tal manera que se aprovecharan los Recursos profesionales y técnicos, siendo solo una idea en construcción generó conflictos con algunas socias y división entre los participantes, quienes manifestaron no estar de acuerdo en “la forma como se manejaría el albergue si es que algún día llegáramos a tenerlo” así es que ese primer grupo se deshizo, por algo que solamente estábamos sugiriendo, por lo que tuvimos que reorganizarnos y con las personas interesadas iniciar la búsqueda de alternativas, en septiembre de 1992 se constituyó legalmente la Asociación de Padres de Personas con Necesidades Especiales AC. Primera organización civil de la localidad formada por padres cuyo objetivo social es dirigido a las personas con discapacidad.

Los primeros meses, después de haber constituido la Asociación, solamente realizábamos reuniones de apoyo “**padres trabajando con padres**” y actividades recreativas, nos cuestionamos nuevamente si la idea más acertada sería la del albergue, entonces coincidimos en que había muy pocas personas con discapacidad huérfanas, pero

muchas sin trabajo y analizando que era indispensable apoyarlos en el presente para construir su futuro empezamos a visitar empresas y logramos empleo para doce personas con discapacidad intelectual y auditiva.

Durante este período, el logro más importante, porque consolidó la idea de la Asociación , fue el ofrecimiento de un trabajo temporal de seis semanas para cuatro personas con discapacidad intelectual, en Plásticos Sotec, Empresa en donde trabajaba mi esposo como Gerente de Ingeniería, y, aunque los participantes retornaron a su programa de capacitación escolarizado, su presencia origino la propuesta del Director de Operaciones y el Gerente de Ingeniería de establecer una línea de producción para selección de materiales y elaboración de ensambles que a la Empresa no le resultaba atractivo realizar. Esta era una oportunidad que estábamos buscando, pero que no imaginábamos que nosotros mismos podíamos generar.

Con temor pero con un enorme entusiasmo deliberamos sobre esta idea y en junio de 1993 al cumplir nueve meses de constituida la Asociación civil, nació APPNES S de RL MI , primera empresa de Latino América en la que el requisito de ingreso era ser una personas con discapacidad mayor de 16 años. Por supuesto que al ser la primera Empresa en el país con estas condiciones , no existía una figura legal que comprendiera un programa de formación en el cual las actividades se enfocaran a dar preparación a las personas con discapacidad para que adquiriera práctica y conocimientos entre la escuela y un empleo formal y por ello fue registrada como una Sociedad de Responsabilidad Limitada Microempresa (S de RL. MI) con todas las cargas impositivas. Esta sociedad estuvo conformada por 5 matrimonios y 3 madres de familia.

En un local de 60 metros cuadrados, en calidad de préstamo, con sillas y mesas domésticas, inició este sueño, 8 personas con discapacidad: 2 con discapacidad física que tenían los puestos de encargado y supervisora de producción , 5 personas con discapacidad intelectual y 1 persona con discapacidad auditiva que participaban como operadores de producción. En un inicio los padres colaboraban con trabajo voluntario para cubrir los requerimientos de producción y aportaban donativos porque las personas con discapacidad recibían su salario mínimo y las prestaciones de ley (seguridad social (IMSS), Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) Fondo Nacional para la vivienda de los trabajadores (Infonavit), Los primeros ensambles consistieron en piezas plásticas y metálicas que formaban parte de válvulas para control variable de la temperatura de planchas y con este trabajo, se capacitó a los asistentes en el manejo de prensas neumáticas, compresor de aire , utensilios manuales

y tablero de control de encendido de energía eléctrica. Y neumática, criterios de calidad, procesos de ensamble, Aplicando medidas de seguridad elementales, ya que las operaciones no significaban riesgo y las máquinas estaban adaptadas con guardas de seguridad que protegían hacia la posibilidad de un accidente aunque las operaciones eran muy sencillas se requería de un capacitación individualizada y supervisión continua, con revisiones para que los componentes cumplieran los criterios de calidad solicitados en la Empresa . Durante el periodo de aprendizaje se ensamblaban 500 piezas por semana, dos semanas después, la producción se incrementó a 2500 piezas diarias sin errores.

Para estos 8 jóvenes **APPNES S de RL MI** significaba el primer contacto con procesos productivos; así que se fueron probando métodos de trabajo, en base al ensayo y error, pues las dificultades para el aprendizaje y la incomprensión de las instrucciones motivó que se establecieran modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas a las características de la persona; por ejemplo, guardas de seguridad para que los protegieran de accidentes, plantillas y patrones para que siguieran los procesos de manera rutinaria; ayudas visuales con dibujos y fotografías de fácil comprensión, lenguaje adaptado utilizando los nombres de los componentes que elegían, para que los identificaran , respeto al tiempo y velocidad de las operaciones, lenguaje manual, adaptación de mesas y sillas, de manera tal que se fueron construyendo códigos y se incrementó la experiencia con las prácticas diarias. No fue una tarea sencilla lograr un trabajo de equipo, ya que la falta de destreza, los temores y el desconocimiento de procesos productivos eran los retos a resolver y además se presentó una situación que consideramos requería solución inmediata, ya que la jefa de grupo, una persona con discapacidad física, en nuestra ausencia cometía abusos de autoridad y se aprovechaba de la buena voluntad de las personas con discapacidad intelectual Por lo que la separamos del trabajo.

Un lugar pequeño, con un programa de impacto que atrajo la mirada de otras organizaciones y personas, entre ellas personas que ofrecieron nuevas propuestas de trabajo. Las estrategias de la capacitación las fuimos construyendo en el camino, adaptándonos a las necesidades de los empleados con discapacidad.

Ya controlando esta producción, un día se acercó a nosotros un empresario que requería el ensamble de mecanismos para aire acondicionado; aplicando el mismo proceso que con las operaciones iniciales, proporcionamos capacitación individualizada con resultados exitosos en el dominio del ensamble, el Empresario se mostraba muy satisfecho y le comenté la inquietud de trabajar con ciegos, yo tengo el trabajo indicado para que usted pueda realizar

este proyecto; así es que solicité a dos hermanos ciegos que se integraran al equipo de trabajo ; tomé sus manos, para que tocaran la forma de los materiales y después el producto terminado, poco a poco les enseñé el proceso, partiendo de las capacidades que cada uno manifestaba. Fue realmente sorprendente, era la primera vez que trabajaba con ciegos y me impresionaba la habilidad que adquirirían con un poco de paciencia para enseñarles , establecimos nombres para los componentes y con cartones les hice ayudas en relieve, en este caso no eran ayudas visuales sino ayudas táctiles. Inmediatamente entendieron el proceso y ellos construyeron, de acuerdo a las capacidades que iban desarrollando , sus propios métodos de trabajo. Trajeron la alegría al grupo con su carácter entusiasta y sus ocurrencias.

Se incrementó la producción porque se iba pasando la voz, tanto entre las personas con discapacidad como con los empresarios, de tal manera que de 8 personas que teníamos, se integraron 6 más, por lo que solicitamos un espacio en la planta alta del local. La calidad de nuestro trabajo, la entrega a tiempo, la disposición para quedarnos cuanto fuera necesario para cubrir los requerimientos de producción nos fue abriendo más opciones, A 18 meses de haber iniciado las operaciones, contratamos a una supervisora de producción. Ella con la experiencia del manejo operativo, realizó cambios en los procesos e inmediatamente se notaron los resultados, porque se iniciaron procesos y métodos de trabajo mas formales y exigentes, y se elevó la cantidad de producto terminado. Se entregaban semanalmente 24500 válvulas para control de temperatura, para Plásticos Sotec, 15,000 abrazaderas , 8000 mecanismos para motores eléctricos , 600 cajas de conexión para General Electric y 1500 bocinas para Foster de México

A veinticuatro meses de haber iniciado el trabajo, fue necesario cambiarnos a un local 5 veces mas grande una bodega de 300 mts, que tenía rampa para facilitar la descarga de materia prima y cargar el producto terminado ; con mobiliario que las empresas desechaban, fuimos formando las líneas de producción. Y de ese pequeñito local con mesas domésticas, se había transformado en una empresa pequeña con mobiliario industrial, el cual significaba basura para las maquilas y oportunidades para las personas con discapacidad; se incrementaron los requerimientos de producción, se obtuvieron nuevos contratos y el personal aumentó de 12 a 40 empleados con discapacidad, contratamos a dos auxiliares de supervisión y dividimos responsabilidades, las personas con discapacidad que ya sabían el proceso, nos ayudaban con las personas con la misma discapacidad de

nuevo ingreso , los ciegos ayudaban a los ciegos, las personas con discapacidad auditiva a los sordos, y establecimos cuatro categorías de empleados:

1. auxiliar de producción, aquel que apoyaba en las operaciones que estuvieran retrasadas que ayudaba en el control de calidad y sustituía la operación en la que se requiriera apoyo
2. operador auxiliar, aquel que podía apoyar en todas las operaciones y que auxiliaba en la capacitación;
3. operador , aquel que realizaba operaciones específicas ;
4. practicante laboral, aquel que iniciaba el proceso operativo y que permanecía por un tiempo hasta que aumentara su habilidad

A la vez, la Asociación de Padres de Personas con Necesidades Especiales AC continuaba con sus programas de padres trabajando con padres, pero en las reuniones ya no se comentaban la preocupación por el futuro, los temas giraban en torno a como mejorar las prácticas de los hijos y desarrollar sus habilidades. Las platicas giraban en torno a anécdotas que les comentaban acerca de sus aprendizajes y de experiencias de trabajar y tener su propio ingreso

El objetivo de la microempresa era el de ser un centro formador de hábitos sociales y laborales para que las personas con discapacidad adquirieran experiencia que les facilitara el ingreso a empleos de la localidad. Simultáneamente se buscaban oportunidades para integración de personas con discapacidad preparadas y subcontratos para la microempresa; para ello se invitaba a empleadores a conocer el proyecto y el trabajo de la Asociación, y con ello empezaron los primeros reconocimientos públicos , lo que facilitó la integración de aquellas personas que ya tenían habilidad y la apertura a nuevas operaciones para dar lugar a personas aprendices.

Dentro de un contexto de competencia, para obtener nuevos trabajos era necesario ofrecer precios atractivos para las maquilas, y al mismo tiempo formar grupos de 2 o 3 personas para que cubrieran los estándares de producción, que en otras condiciones realizaría una sola persona, por lo tanto la producción era ineficiente y muy frecuentemente , más que ganancias se presentaban pérdidas económicas que eran compensadas con actividades de recaudación de fondos por parte de la Asociación de Padres de Personas con Necesidades Especiales AC .

De 1995 a 1998 se tuvieron 65 plazas permanentes, es decir, aquellas personas con discapacidad que se sentían preparados con hábitos establecidos , buscaban trabajo en la

Industria maquiladora por su propia iniciativa y daban oportunidad a otros para que ocuparan las vacantes.

Además de las empresas mencionadas se adquirieron nuevos trabajos: Limpieza de focos para Componentes Eléctricos de Lámparas, artesanías para Beckman, Dymo, gafetes y etiquetados para Plásticos Promex, 3 modelos de arneses para Jacobs Electronics, válvulas para cafeteras de Proctor Silex.

En 1998 se incrementaron los requerimientos de producción y se tuvieron 90 empleados con discapacidad, capacitamos a un grupo de cuatro madres de familia quienes formaron parte del personal asistente de supervisión y se emigramos a un local de 1000 mts². hubo una gran cantidad de deserción por la lejanía del lugar y los padres decidieron sacar a sus hijos para no exponerlos a las actividades de vida independiente. sin embargo ingresaron otros de los alrededores de la Microempresa. Todo parecía ir hacia el progreso y una mayor consolidación, ya que se trabajabamos para 16 empresas.en algunas con lotes temporales. Como Interdynamics, Compañía Armadora, ARKLES, Scientific Atlanta , Phillips, Manufacturas Diversas, Region XXI, , Metales y Laminados, Cooper Bussman, y las siete arriba mencionadas, algunas de las cuales incrementaron sus pedidos.

Con operaciones como Ensamblés, sub- ensambles, selección y recuperación de materiales, retrabajos, arneses para autos deportivos, empaquetados, embolsados, etiquetados, limpieza de componentes y reflectores, se manejaban máquinas como Desarmadores y prensas neumáticas, prensa de ultrasonido, cautines, pistolas de calor, solventes, impresoras de plástico, desatornilladores neumáticos.

El récord de riesgos de trabajo ante el IMSS era el mínimo; inexistentes las incapacidades y los accidentes de trabajo, se formaron brigadas de seguridad, y se tomaron cursos de prevención de riesgos de accidente en los cuales participaban todos bajo la inspección de la brigada. con personas con discapacidad intelectual.

Socialmente se observaba un gran progreso, se formaron parejas de novios que culminaron en matrimonios y posteriormente familias, de ser personas inactivas y una preocupación para sus padres, se convirtieron en un miembro con aportaciones al ingreso familiar.

Las visitas de funcionarios, Empresarios, Docentes, Organizaciones de la Sociedad civil , personas de Gobierno, como Presidentes Municipales, Gobernadores, fueron un medio para la sensibilización hacia la discapacidad, en 1995, la visita de los integrantes de la LVIII Legislatura, ayudó a los Diputados de los diferentes partidos Políticos para promulgar la Ley del Estado de Chihuahua para las personas con discapacidad y recibimos la invitación para

participar en los foros Estatales de Consulta. En el año 2000 recibimos la Visita del C. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos Vicente Fox Quezada . Podría pensarse que con estas visitas recibíamos mucho apoyo , pero en realidad el apoyo consistió en que dieron difusión al proyecto por los medios de comunicación que los acompañaban, pero cuando se presentó la crisis laboral que nos llevó al embargo y cierre de la microempresa nos informaron que nuestras peticiones no podían concederse porque no competía a sus funciones, así que de esas visitas solo nos quedaron los recuerdos, las fotos y la frustración al comprobar que hay una enorme brecha entre las promesas y las acciones

Para sensibilizar a la comunidad acerca de las ventajas que producía el ofrecer oportunidades de trabajo a personas con discapacidad , organizamos un sinnúmero de visitas guiadas, era impresionante entrar a un lugar, modesto en su aspecto, en el cual se percibía un ambiente de cordialidad, se escuchaba el ruido de la música, de los materiales chocando unos con otros como señal de la producción, las sonrisas y comentarios de los muchachos y muchachas, que orgullosamente describían la satisfacción por su trabajo porque tenían amigos que los aceptaban con su discapacidad y sobre todo porque ahí eran personas que recibían un trato digno y no un par de muletas, de lentes que ocultan la ceguera o de jóvenes con problemas en su lenguaje y dificultad en su caminar o su aprendizaje. Un reportaje del diario local lo resumió con este encabezado: “APPNES...una empresa con alma...”

Yo misma me impresionaba por las habilidades que descubríamos , con tan solo darles confianza y aplicar programas adaptados para que desarrollaran sus potenciales, su discapacidad era superada con la capacidad que desarrollaban y así veíamos sordos como jefes de grupo, ciegos inspeccionando materiales, personas con discapacidad física porque les faltaba una mano o tenían inmovilidad en sus piernas, manejando máquinas con elementos adaptados , personas con discapacidad intelectual como materialistas, madres de familia auxiliando en la supervisión y la capacitación.

Los visitantes se sorprendían y me cuestionaban acerca de la discapacidad, argumentando que no era posible que esas personas que veían fueran personas con discapacidad , así es que los invitaba a platicar con ellos y ellas para que lo comprobaran no podían ocultar su asombro al descubrir los problemas de lenguaje, la falta de manos o piernas, los ojos ciegos ocultos con gafas oscuras, el razonamiento infantil y limitado , la comunicación con lenguaje manual, las miradas inexpresivas...las dificultades en sus movimientos , la torpeza de su coordinación etc..

La capacitación se construía con cada persona , previamente se realizaban entrevistas y observaciones de las características individuales, se les ofrecían tareas con diferentes grados de dificultad, que no todos podían cubrir inicialmente, pero les proporcionaba seguridad , confianza descubría y desarrollaba sus habilidades, se les ubicaba en diferentes puestos y se aplicaban estrategias como la Ejemplificación, Paso a Paso, Ensayo y Error , Comparación de Resultados, Capacitación por Pares, Trabajo en Grupos Pequeños, Trabajo en equipo, Trabajo en Serie, Supervisión Individualizada, Seguimiento General de Instrucciones, Proceso Creativo , Procesos Adaptados y trato normal, hasta su egreso para integrarse en trabajos de la comunidad con mejores salarios y prestaciones.

La disciplina se confundía con “malos tratos”, y a la gran mayoría les costó lágrimas y berrinches, dejaban de ser niños y niñas mimados para convertirse en empleados responsables, porque debían responder a exigencias de puntualidad, asistencia, respeto de los horarios de descanso , rigor en los métodos de trabajo, medidas de seguridad y aseo personal porque esto era una preparación lo más cercano a la realidad que enfrentarían en los trabajos formales.

En una ocasión se presentó uno de estos muchachos con 15 minutos de retraso, la supervisora le llamó la atención y él molesto comentó “que no se da cuenta que estoy ciego?”, a lo que la supervisora respondió “ porque estás ciego, trabajas aquí, si no, estarías en otra empresa, hoy te lo voy a permitir pero debes estar en tu lugar 5 minutos antes de que empiece la jornada, no puedes volver a llegar tarde...después de esto llegó cada día antes de que iniciara la jornada y obtuvo trabajo en una empresa en la que se encuentra hasta la fecha.

Repentinamente alguno de ellos, lloraba inconsolablemente, para poderlo calmar le dábamos una galleta y continuaba su trabajo. Las actividades productivas se combinaban con actividades sociales y recreativas y en el ambiente se percibía la armonía, la dedicación, el compromiso con sus responsabilidades y la solidaridad.

APPNES proporcionó la capacitación con el propósito de modificar y establecer los hábitos para que , por su propia iniciativa egresaran y consiguieran empleo de los que se ofrecen en la localidad.. Las puertas de APPNES se encontraban abiertas si tenían tropiezos , pero la gran mayoría permanecieron en sus empleos, hasta que por situaciones de recortes de personal o quiebra de sus lugares de trabajo, regresaban por periodos cortos. Cuando se presentaron las crisis laborales.

A principios del año 2000 aquella Ciudad conocida como la mejor para obtener empleo, enfrentó una crisis laboral como nunca antes había ocurrido en la localidad, que afectó a la industria maquiladora principal fuente de empleo de la ciudad, y por supuesto, a la microempresa que dependía de los subcontratos. Factores como la caída de la demanda de productos de las maquilas, debido a recesión en la Economía de los E.E.U.U. la competencia de otros países de salarios más bajos que en México, tales como China y los países de América Central, provocando el cierre de maquilas en México y su traslado hacia alguno de aquellos países el crecimiento de los salarios en los últimos años de la Maquila en México. Lo que habría reducido el margen de ganancia en este sector. La sobrevaluación del peso que encarece las exportaciones; es decir la Maquila es un sector basado en bajos salarios, y por lo tanto cuando esta ventaja nacional se agota, la Maquila tiende a salir del país o simplemente a cerrar sus plantas. (La industria maquiladora, mitos, realidades y crisis. León Bendesky)

La comunidad se convirtió en una ciudad con alto índice de desempleo y las empresas que proporcionaban trabajos, a APPNES S de RL. los retiraron porque emigraron a China. ; Los retrabajos y subcontratos disminuyeron un 90% ;Un empresario, proveniente de la ciudad de Midland Texas, desconoció el adeudo de \$30,000 dlrs, (treinta mil dólares USD), producto de elaboración de arneses para carros deportivos, y se negó a pagar, huyendo de la ciudad, dando otro golpe a la ya tan deplorable situación. Fríamente nos respondían que las políticas de subcontratación se habían cancelado y que ya no nos darían más trabajo. Y me preguntaba a quien retiro? Como les pido que se vayan?

Estos factores originaron falta de ingresos y de liquidez para APPNES S de RL; el adeudo obrero patronal se incrementó. El Instituto Mexicano del Seguro Social, apegándose a sus reglamentos, realizó diferentes procesos administrativos, como multas, intervención de caja, administración de negocio, terror fiscal, que hicieron en sus domicilios a los integrantes de la Sociedad de Responsabilidad Limitada y que originó pánico, por amenazas de embargo. Los proveedores nos perseguían en la búsqueda de sus pagos de renta, nos cortaron los servicios de agua y luz..en fin nos encontrábamos acosados, perseguidos y desanimados... Aquellos padres entusiastas, comprometidos, satisfechos, cambiaron totalmente y reaccionaron de una manera negativa al darse cuenta de que se había acabado el trabajo y con ello los ingresos, se dieron media vuelta se fueron decepcionados, sin advertir que en ese momento necesitaba su apoyo y comprensión, contrario a esto, algunos pusieron demandas laborales, las cuales no ganaron porque eran infundadas y se dedicaron a

desprestigiar el trabajo que durante muchos años había ofrecido alternativas a sus hijos con discapacidad

. En febrero de 2003, entregamos maquinaria, herramientas, vehículos y equipo al Instituto Mexicano del Seguro Social y con ayuda de un abogado se cerró APPNES S de RL M.I

“Podrán quitarnos los bienes, podrán darnos la espalda, ,pero no nos quitaran la Voluntad”

, La industria maquiladora ya no era alternativa de empleo y deberíamos de enfocarnos en dedicarnos a otro tipo de actividades, por lo que presentamos proyectos a diferentes fundaciones respondiendo a convocatorias, y con el equipo autorizado en mayo de 2003 casualmente con ocho personas con discapacidad intelectual , iniciamos el taller de oficios 2003-2008 se capacitaron a 163 personas con discapacidad intelectual y auditiva, en talleres de oficios como elaboración de tortillas de harina, limpieza industrial, carpintería, procesos productivos, empaquetado y cocina. .

En el año 2006 se creó el taller de elaboración y manipulación de marionetas, se formó el grupo de titiriteros con discapacidad “Fantasías Reales” con el cual se hicieron presentaciones en eventos y festivales culturales de la localidad, en el 2do. Festival Internacional Chihuahua y en el Congreso Mundial de Inclusión Internacional organizado por CONFE., entre muchos otros.

A finales de 2008 la Asociación de Padres de Personas con Necesidades Especiales AC fue víctima de robo, del cableado eléctrico de gas y agua, pero afortunadamente no se llevaron nada del equipo de los talleres, así es que nos cambiamos de local empezando nuevamente, En este local, los usuarios con discapacidad , la supervisora que sigue apoyándonos y yo, estamos realizando trabajos de albañilería y hemos construido habitaciones en la que cada ladrillo, cada block, clavo, madera, y cemento, puedo mencionar orgullosamente que ha sido colocado por personas con discapacidad. Auxiliados por un albañil y personas voluntarias.

A partir del año 2008 hasta la fecha, además de los talleres de oficios con estrategia adaptadas a personas con discapacidad , se han desarrollado proyectos de tipo cultural, con el propósito de difundir los valores y promover la inclusión social en contextos comunitarios, acudimos a las colonias y organizamos actividades de Educación para la paz consistentes en actividades manuales, artesanales, recreativas y de convivencia con el objetivo de generar espacios comunitarios para que las personas con discapacidad convivan con otros actores .

El trabajo de la Asociación de Padres de Personas con Necesidades Especiales AC a través de sus programas ha sido acreedora de diversos premios y reconocimientos a nivel local, estatal y nacional : “Servicio a la Humanidad”, “caso de éxito”, ”Servidor Distinguido” “Valor de Juarez”, “La ocupación a través del Empleo”, casos exitosos de capacitación, héroe anónimo, Valor de Chihuahua, entre otros más.

Conclusión:

La llegada de Adriana a mi vida, le dio un vuelco inesperado aquella “pobre madre” frustrada, angustiada sintiendo lástima por sí misma, recibió una gran lección, y gracias a Adriana, pude conocer un mundo en el que cada pequeño esfuerzo significa un gran avance; he podido conocer ejemplos de lucha, la transformación de personas que esperaban poco de sí mismas en personas útiles que han progresado que han desarrollado sus habilidades y descubierto sus valores. La misión de aquellos que conocemos de esto es educar, prevenir, asesorar ,difundir y preparar para la vida, cada quien desde nuestras propias capacidades Mejorar, cambiar y establecer hábitos en las personas que han participado en APPNES, no ha sido una tarea sencilla, construir estrategias de apoyo, partiendo de necesidades individuales , con tiempos y estilos diferentes de acceso al aprendizaje , tampoco ha sido fácil, pero los logros han superado las expectativas

El empleador que contrate a una persona con discapacidad tendrá la oportunidad de encontrar un trabajador cuyos valores son el amor por su trabajo, la dedicación, la perseverancia, las conductas metódicas y sistematizadas cuando entienden lo que se espera de ellos y ellas, la capacidad para apoyar a quien requiere su ayuda, la disposición para trabajar en equipo. El afecto que manifiestan de una manera espontánea, la pasión en sus acciones. Y ello lo coloca en ventaja con otras personas.

Aun falta mucho camino por recorrer para alcanzar la meta de una sociedad respetuosa con aquellas personas que por una u otra razón son diferentes, es una misión que requiere de muchos esfuerzos, sobre todo culturales y educativos, y también de programas que incluyan en actividades a las personas **con** discapacidad con personas **sin** discapacidad, sin marcadas diferencias porque ello les hará mejores humanos y aprenderán a descubrir valores que con el tiempo se han perdido.

Gracias a esos pequeños y pequeñas con oligofrenia profunda que sembraron en mi la insatisfacción de mi incompetencia, gracias a la sacudida de Adriana cuando me expresó “no soy lo que tú esperabas ...ayúdame a progresar”, gracias a aquellos jóvenes que con mirada esperanzadora me pedían que les consiguiera trabajo , gracias a esos cientos de jóvenes

que participaron en APPNES S de RL y que provocaron el ajuste de estrategias para que pudieran aprender, gracia a todos aquellos que apoyaron o desafiaron las acciones, gracias a mi familia que comprendieron mi ausencia y apoyan mis ideas , gracias a aquellos que han confiado en mi y sobre todo Gracias a Dios que me dio fortaleza y esperanza hoy puedo compartir esta experiencia de inclusión social y laboral.

La Asociación de Padres de Personas con Necesidades Especiales AC se encuentra en una nueva etapa, facilitar y fortalecer una comunidad incluyente.

PSIC. Lucía del Carmen Gómez Peraza de Valdès.