

99
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

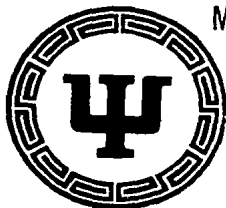
FACULTAD DE PSICOLOGIA

FACTORES PERSONALES Y SOCIALES QUE INTERVIE-
NEN EN LA PERMANENCIA EN EL EMPLEO DE
ADULTOS MEXICANOS CON DISCAPACIDAD MENTAL

T E S I S

Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
p r e s e n t a n

CLAUDIA MEJIA MARTINEZ
MARIA EVELIA MONTALVO RODRIGUEZ



Asesor: LIC. ELISA SAAD DAYAN

México, D. F.

1992

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

INDICE

INTRODUCCION	1
--------------------	---

CAPITULO I.

ASPECTOS GENERALES DE LA DEFICIENCIA MENTAL

1. Definición	7
2. Clasificación	12
3. Antecedentes Históricos	13
4. Nuevas Tendencias en Deficiencia Mental	18
5. La Familia de la persona con Deficiencia Mental	29
6. Asociaciones de Padres	31
7. Residencias y Hogares de personas con Deficiencia Mental	34
7.1 Características y tipos de Hogar	35
7.2 Personal Responsable	37

CAPITULO II

PROGRAMA EDUCACION PARA LA VIDA

1. Objetivos del Programa Educación para la Vida	39
2. Etapas que abarca el programa Educación para la Vida	40
3. Areas del programa Educación para la Vida	42
4. Salidas del programa Educación para la Vida	52

5. La Relación Interpersonal en el desarrollo del Programa	54
6. El papel de los Padres en el Programa "Educación para la Vida"	59

CAPITULO III.

REHABILITACION VOCACIONAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD MENTAL

1. Antecedentes y aspectos generales	61
2. Programas de rehabilitación	69
3. Modalidades de empleo en personas con Discapacidad Mental	71
3.1 Taller Protegido	72
3.2 Colocación con Apoyo	74
3.3 Empleo Competitivo	75
4. Organizaciones Internacionales que abordan la Rehabilitación Vocacional de la persona con Discapacidad Mental	77
5. Evaluación de la Integración Laboral	79
5.1 Técnicas de Evaluación y Dimensiones de la Integración Laboral	80
6. Fases de la Evaluación	82
6.1 Sistema de valoración de Aspectos	87
7. Obstáculos que se oponen al Empleo Competitivo en personas con Discapacidad Mental	90

8. Estrategias para promover la Integración	
Laboral	92
8.1 Análisis Ecológico	93
8.2 Modificación Ambiental	96
8.3 Entrenamiento y Apoyo Individual	97
9. Investigaciones realizadas sobre el Tema	99
10. La Rehabilitación Laboral de la persona con	
Discapacidad Mental en México.	
La experiencia de CAPYS	104

CAPITULO IV

METODOLOGIA

1. Planteamiento del Problema	111
2. Hipótesis	115
3. Sujetos	117
4. Escenario	118
5. Variables	118
6. Diseño	124
7. Procedimiento	125

CAPITULO V

RESULTADOS	163
-------------------------	-----

CAPITULO VI

DISCUSION Y CONCLUSIONES	162
Limitaciones del Estudio	188
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	190
ANEXO 1	196
ANEXO 2	210

INTRODUCCION

Alrededor de las personas con discapacidad mental, siempre han existido una serie de mitos que han influido en las actitudes, programas educativos y en general en la aceptación de tales personas en la sociedad.

Como consecuencia de los mitos existentes, se da un rechazo hacia estos individuos en ocasiones abierto y en otras encubierto, reflejando con ello un desconocimiento real de la problemática y de la forma de abordarla. Esta problemática se incrementa por el notable énfasis que se hace en las carencias de las personas con discapacidad mental y no en sus habilidades.

Esta falta de conocimiento había llevado al descuido, abandono y en una palabra, a la segregación (institucionalización), privándoles hasta del más mínimo derecho del que puede disfrutar cualquier ser humano, negándoseles por lo tanto una vida digna y plena.

Hasta hace unas décadas esta actitud negativa había obstaculizado la creación de programas educativos propios a las capacidades y necesidades específicas de las personas con discapacidad mental.

Debido al esfuerzo de padres de individuos con discapacidad mental y diversos profesionistas, surge en la década de los sesentas un movimiento encaminado a cambiar tales actitudes hacia estas personas.

Dicho movimiento se basa en una filosofía de Normalización,

es decir, que el individuo con discapacidad mental viva en la medida de sus capacidades y limitaciones, lo más cercanamente posible a lo "normal".

Como resultado de este movimiento surgen programas educativos ya con una filosofía integradora en países como E.U., Canadá y Dinamarca, como un esfuerzo para disminuir gradual y sustancialmente la segregación de la cual eran objeto estas personas hasta hace algunos años. Ahora se pone un mayor énfasis en las capacidades del individuo y en el ambiente que le rodea que en sus deficiencias.

Los programas se enfocan a la rehabilitación integral de diversas áreas: autocuidado, vida diaria, aspecto sexual, académico, vocacional, social y emocional.

En la vida adulta una área de suma importancia a favor de la Normalización e Integración es el área laboral, ya que el trabajo es un factor importante en el desarrollo del ser humano tanto en el aspecto personal como en el social. El empleo provee la oportunidad de ser independiente, útil y activo dentro de la sociedad y proporciona al mismo tiempo una identidad propia.

El trabajo es también un aspecto integrador esencialmente importante porque contribuye a que la persona sea reconocida por los demás, le provee de autoestima y dignidad humana (Browning, 1974).

En México un 3% de la población total padece discapacidad mental, aproximadamente tres millones de habitantes (Quinto Encuentro de Padres y Asociaciones a favor de la Persona con

Deficiencia Mental, 1990) por lo que estos programas son de suma importancia, ya que este índice no incluye única y exclusivamente a la persona que la padece, sino que esta cifra se ve multiplicada ya que cada individuo se encuentra rodeado de las personas que componen su familia, las cuales se ven afectadas en diverso grado. Lo anterior aumenta de tres a cuatro veces la cantidad inicial.

Sin embargo, a pesar de este alto índice de población, en México no se cuenta con un número suficiente de centros de atención para estas personas y sus familias. Existen aún programas educativos que no han logrado incorporar a su ideología el movimiento de Normalización-Integración como tal, y en los cuales sigue predominando la segregación (institucionalización) de las personas que acuden a los mismos: se les niega un desarrollo que con la oportunidad y una adecuada rehabilitación, les permitiría integrarse a la sociedad en que viven.

Asimismo, no se cuenta con investigaciones enfocadas a evaluar el grado de integración de personas con discapacidad mental a diversos ámbitos y mucho menos investigaciones que nos den un indicador laboral de estos individuos.

La presente investigación se enfoca a la problemática que constituye la integración de la persona con discapacidad mental al ámbito laboral y por ende a la población económicamente activa. Específicamente, se analizan cuales son los factores que intervienen en la permanencia en el empleo en este tipo de población.

Este trabajo puede contribuir al diseño de programas de atención a personas con discapacidad mental, que permitan romper mitos y creencias negativas y favorezcan la integración laboral y social.

Los propósitos del trabajo fueron los siguientes:

1. Identificar los factores que intervienen en la permanencia en el empleo y clasificarlos.
2. Determinar la importancia y relación entre factores identificados, con la permanencia en el empleo de personas con discapacidad mental.
3. Relacionar la adaptación vocacional medida por la Escala Evaluativa de Adaptación Vocacional (VARS) con la permanencia en el empleo de personas con discapacidad mental.
4. Conocer la opinión de padres sobre la adaptación vocacional en el empleo de sus hijos con discapacidad mental.
5. Proporcionar lineamientos para la planeación de programas de capacitación laboral para personas con discapacidad mental.

En este trabajo referiremos en primera instancia una breve reseña del trato que recibían las personas con discapacidad mental (es esta la única sección en donde utilizaremos el término deficiencia mental; a lo largo del trabajo se utilizó el término Discapacidad Mental, siendo éstos sinónimos), así como se dan a

conocer las nuevas tendencias que han surgido en cuanto a dicha problemática. Posteriormente se ubica al lector en el programa "Educación para la Vida", en el cual se desarrolló esta investigación (Capítulo 2).

En seguida se expone lo realizado hasta el momento en el ámbito laboral en cuanto a personas con discapacidad mental, incluyendo lo que el programa "Educación para la Vida" realiza (Capítulo 3). Para finalizar se hace una descripción de la presente investigación.

Sin embargo, queda la opción abierta a la realización de posteriores investigaciones debido a que el campo es muy amplio y escasamente investigado.

Es necesario obtener mayores conocimientos acerca de la integración de la persona con discapacidad mental para de esta forma tener la capacidad de proporcionarles un trato justo y acorde a su calidad de personas.

En el transcurso del trabajo con las personas que constituyeron la muestra de esta investigación obtuvimos valiosos conocimientos provenientes de ellos, y mediante la convivencia cotidiana llegamos a valorar la gran calidad humana que poseen y la enorme capacidad de dar amor de que son capaces.

Sin embargo, asimismo también son capaces de sufrir ante el rechazo infundado de las personas que se dejan guiar por la ignorancia, por los mitos y falsas creencias.

Por todo ésto, es de suma importancia que la sociedad tome conciencia de la realidad de las personas con discapacidad mental

y les brinde la oportunidad de integrarse a ella en todos sus aspectos, para que esta lucha hacia la Normalización - Integración no continúe siendo un esfuerzo aislado de unas cuantas personas.

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES DE LA DEFICIENCIA MENTAL.

1. DEFINICION

La deficiencia mental es parte de un continuo entre la normalidad y la incapacidad, el lugar en donde se marca la diferencia entre las personas deficientes y las personas no deficientes es algo convencional y por lo tanto arbitrario. Algunos niños que asisten a clases especiales para personas con deficiencia mental funcionan mejor intelectual, académica y socialmente que algunos niños de clases regulares y que nunca han sido clasificados como deficientes mentales. Muchas personas que llevan la etiqueta de deficientes mentales pueden como adultos llevar una vida independiente y productiva, mientras que muchas otras "normales" son incapaces de conservar un empleo.

Existen tres categorías de definiciones de deficiencia mental:

- A. Basadas en resultados de pruebas de inteligencia.
- B. Basadas en desadaptación social.
- C. Basadas en causa o naturaleza de la deficiencia.

Cada una de ellas presenta una serie de problemas, los cuales impiden una clasificación adecuada. Las definiciones basadas en resultados de pruebas de inteligencia presentan los siguientes problemas: no se debe tomar el coeficiente intelectual

de un individuo como medida absoluta de su potencial y no siempre existe una buena relación entre el rendimiento de una prueba de inteligencia y el nivel general de adaptación de la persona.

Los problemas que presentan las definiciones basadas en desadaptación social son: una persona puede ser deficiente en un ambiente y no en otro; es difícil medir en forma confiable la capacidad de adaptación de un individuo. Las deficiencias de adaptación pueden tener otras causas como problemas emocionales que les impidan vivir independientemente.

El problema que presentan las definiciones de la última categoría es: que excluyen a muchos niños y adultos que probablemente deberían ser tomados como personas con deficiencia mental, pero no manifiestan defectos en el sistema nervioso.

Sin embargo, ninguna de estas tres categorías proporciona una definición concluyente ya que cada una de ellas se enfoca a un aspecto específico.

La definición adoptada por la American Association on Mental Deficiency (AAMD) dice:

"Retraso mental significa un funcionamiento intelectual general, notablemente por debajo del promedio, que existe junto con deficiencias de adaptación y que se manifiesta durante el periodo de desarrollo" (Grossman, 1973).

De tal forma que para considerar a una persona con deficiencia mental se deben cumplir tres criterios:

1. Obtener en una prueba de inteligencia resultados de por

- lo menos dos desviaciones estándar por debajo del promedio.
2. La deficiencia tiene que aparecer durante el desarrollo.
 3. Tener una conducta de adaptación deficiente.

En México, la Dirección General de Educación Especial ha adoptado la siguiente definición de deficiencia mental: **"Un sujeto se considera deficiente mental cuando presenta una disminución significativa y permanente en el proceso cognoscitivo, acompañado de alteraciones de la conducta adaptativa" (SEP, 1985).**

Como las expectativas sociales son diferentes a diferentes edades, las deficiencias de adaptación se manifiestan de manera diferente en los niños pequeños, en los niños mayores y en los adultos.

La AAMD ofrece algunas normas al respecto:

En los infantes y los prescolares, la mala adaptación de la conducta se suele reflejar en las siguientes áreas: aptitudes sensorio-motoras, aptitudes de comunicación, aptitudes para ayudarse a sí mismo y socialización.

En el caso de los niños en edad escolar, las deficiencias en la conducta de adaptación se suelen manifestar en una dificultad para aplicar las aptitudes académicas básicas a las actividades rutinarias de la vida, o en la aplicación de razonamiento y juicio apropiados para dominar plenamente el ambiente, al igual que en la falta de aptitudes sociales. Durante la adolescencia

tardía y en la edad adulta, el rendimiento laboral y la responsabilidad social ocupan un lugar importante.

El problema de las definiciones es que conllevan al uso de etiquetas, lo cual es dañino para la persona a la que se le aplican pues se fortalecen los mitos y creencias existentes alrededor de ellos. Creando con esto un estigma que lejos de estimular su aprendizaje y desarrollo, los bloquea y perjudica. Existe un error común hasta el momento que es el de reducir a la persona con deficiencia mental a la medida única de su retraso cognoscitivo y da como resultado el colocar a todas las personas con deficiencia mental en la misma categoría, ignorar su diversidad psicológica y asimilarlo simplemente como a un niño menor de un mismo nivel intelectual.

Por tal motivo, como lo plantea Zazzo (1989) la noción de deficiencia mental debe estallar y así mismo la noción de inteligencia, ya que se trata sólo de un combate de palabras. Un combate que se realiza tanto en Europa como en América, en donde numerosos investigadores han llegado a las mismas conclusiones: "hoy en día es banal entre especialistas reconocer que la deficiencia mental no es una".

Actualmente existe cierta tendencia a usar etiquetas menos estigmatizantes para toda clase de incapacidades, como son: niños excepcionales, niños atípicos o niños con deficiencia en el desarrollo.

En el logro de ésto, se ha observado la participación directa de las personas con deficiencia mental ya que en el

Quinto Encuentro Nacional de Padres y Asociaciones en favor de la persona con deficiencia mental (México, 1990) fue ratificado el término "DISCAPACIDAD MENTAL", a solicitud hecha por un grupo de personas con deficiencia mental llamado "Personas Primero", cuyo objetivo es lograr precisamente que sean tratados como personas que son, con derechos y obligaciones.

Este acontecimiento trae de fondo la lucha que ha venido librando el Consejo Nacional de Deficiencias, entre los que participan personas con discapacidad mental, física y sensorial.

2. CLASIFICACION

A continuación se presentan en forma comparativa, algunas clasificaciones de deficiencia mental, según diferentes autores la cual depende de la aproximación de que se trate.

CLASIFICACION	AAMD CI	BINET CI	WECHSLER CI	EDAD MENTAL
LIGERO	ENTRE 2 Y 3 DESVIACIONES ESTANDAR POR DEBAJO DE LO NORMAL	68-52	69-55	8.3-10.9 AÑOS
MODERADO	ENTRE 3 Y 4 DESVIACIONES ESTANDAR POR DEBAJO DE LO NORMAL	51-36	54-40	5.7-8.2 AÑOS
SEVERO	ENTRE 4 Y 5 DESVIACIONES ESTANDAR POR DEBAJO DE LO NORMAL	35-20	39-25	3.2-5.6 AÑOS
PROFUNDO	DE MAS DE 5 DESVIACIONES ESTANDAR POR DEBAJO DE LO NORMAL	< 19	< 24	< 3.1 AÑOS

Los educadores clasifican a la deficiencia mental en:

Deficientes mentales

1. Educables (RMED)
2. Entrenables (RMEN)
3. Custodiables o severos (RMS)

Equivalencia a CI

- Ligero
- Moderado
- Profundo

Sin embargo se ha observado que ninguna persona es ineducable, pero su avance dependerá no sólo de sus limitaciones sino del ambiente que puede ser muy enriquecedor si se le provee de la oportunidad de interrelacionarse con personas de su misma edad.

3. ANTECEDENTES HISTORICOS

En la antigüedad se tenían diversas creencias sobre la deficiencia mental, entre las cuales se encontraban las siguientes :

Se creía que estas personas estaban más cerca de Dios y por eso se les trataba con especial reverencia; otras personas creían que estaban poseídas por el demonio, convirtiéndose entonces en objeto de cacería de brujas y de otras formas de persecución. Algunos otros eran en ocasiones retenidos por la nobleza para que sirvieran de diversión.

En general no se distinguía entre enfermos mentales, criminales, sordomudos, epilépticos, deficientes mentales...

No fue sino hasta finales del siglo XVIII y principios del XIX que en Europa y Estados Unidos comienzan a preocuparse por personas abandonadas: esclavos, prisioneros, enfermos mentales y deficientes mentales.

Los precursores de este movimiento fueron el francés Jean Itard, médico influenciado por John Locke (quien pensaba que todo lo que el hombre llega a ser está determinado por su ambiente,

las capacidades del hombre son casi infinitas si se le proporciona crianza y educación adecuadas).

En 1798 fue encontrado un niño mudo que no daba muestras de haber recibido ningún tipo de educación ni de haber tenido trato alguno con otros seres humanos. Fue diagnosticado como deficiente incurable. Itard se interesó en el caso y pidió la oportunidad de capacitarlo, después de cinco años de adiestramiento logró que "Victor" pasara de ser un animal incontinente, insensible y emotivo a ser un ser humano parcialmente civilizado que podía reconocer ciertos objetos y aprender una amplia variedad de palabras.

Aunque no obtuvo el éxito esperado, éste fue una gran contribución hacia un cambio de actitudes de la sociedad con respecto a las personas con deficiencia mental.

El siguiente precursor fue Edward Seguin discípulo de Itard quien fue el primero en publicar un libro sobre capacitación y entrenamiento de las personas con deficiencia, después del éxito obtenido en la educación de un niño considerado como "Idiota". Fue el primero en demostrar que con un tratamiento adecuado las personas con deficiencia mental podían ser enseñadas a lograr y hacer mucho más de lo que se pensaba. Su sistema de educación llamado "Método Fisiológico" fomentaba el entrenamiento de los músculos y de los sentidos.

La primera institución creada para personas impedidas fue la fundada por Samuel Howe en 1855 y se llamó "Escuela para jóvenes idiotas y débiles mentales" de Masachussetts. Howe se caracterizó

por ser un defensor de los derechos de los oprimidos e impedidos, incluyendo a personas con deficiencia mental.

Los avances en esta área se tradujeron en el establecimiento de escuelas estatales de capacitación para los deficientes, llegando en Estados Unidos (1898) a 24 instituciones públicas en 19 estados.

La filosofía con la cual iniciaron estas instituciones no se llevó a cabo como se esperaba por el crecimiento tan acelerado de la demanda y una falta de capacidad por parte de las mismas para cubrirla.

Al mismo tiempo que algunas personas luchaban por un trato más humano para las personas con deficiencia mental, en 1859 Charles Darwin publicó su libro "El origen de las especies", el cual planteaba un proceso de evolución por selección natural, por lo que conservar miembros débiles sería dañino para la raza humana. Se tenía la creencia de que cualquier intento de mejorar la suerte de los pobres, débiles, enfermos mentales y retrasados mentales resultaría destructivo para la especie y la evolución.

A principios del siglo XX surge el movimiento de eugenesia, inspirado por Galton, Goodard y otros, cuyo objetivo era mejorar la especie, de tal forma que no se permitiría reproducirse a individuos con baja inteligencia. Como consecuencia de esto se segregaba a estas personas durante los años de reproducción; hasta que en 1907 se promulga la primera ley que autorizaba la esterilización.

A pesar de esto, las ciencias continúan avanzando, logrando

con éstos cambios importantes de tal forma que también el progreso de las ciencias tuvo efectos positivos en el tratamiento de la deficiencia mental:

1. Se hizo la diferenciación entre enfermedad mental y deficiencia mental.
2. Se estableció la variabilidad de la etiología de la deficiencia y de los diversos niveles de la misma.
3. Se hizo el primer intento serio de clasificación.
4. Se reconoció la existencia de varios tipos diferentes de deficiencia mental.
5. Advenimiento de las pruebas de inteligencia.
6. Se establecieron clases especiales en las escuelas públicas.
7. Se realizaron programas de capacitación a maestros de personas con deficiencia mental.

Sin embargo la corriente eugenésica tomó el progreso de las pruebas psicológicas a su favor para argumentar que la raza estaba empeorando (en base a los resultados), por lo cual continuó el abandono de las personas con deficiencia mental constituyendo con esto un retroceso.

No obstante ocurrieron dos acontecimientos que provocaron un cambio de actitud hacia las personas con deficiencia mental. Uno de estos acontecimientos fue de naturaleza política, la gran depresión en E.U. de los años 30's. A raíz de esto hubo un cambio en la mentalidad de las personas que creían que el gobierno tenía

la obligación y responsabilidad de ayudar a los menos afortunados, con ésto aumentaron los programas de beneficencia y seguridad social (Ingalls, 1982).

El otro acontecimiento fue un cuestionamiento de los postulados acerca de la inteligencia. Se comprobó que el coeficiente intelectual subía sustancialmente como resultado de ser expuestos a mejores condiciones ambientales, así que la institucionalización dejó de ser positiva, donde sólo recibían cuidado y entrenamiento especial (segregados en contra de su voluntad). De esta forma su inteligencia bajaba más.

Todo ésto llevó a que después de la Segunda Guerra Mundial (en Estados Unidos), aumentaran los servicios hacia las personas con deficiencia mental:

- * En 1950 la creación de la National Asociation for Retarder Children (NARC), (organización de padres y otros ciudadanos interesados) sirvió como instrumento eficaz para influir en la legislación.

- * En 1961 el presidente Kennedy nombró un comité (Comité Presidencial para el Deficiente Mental) para combatir el retraso mental. Este comité redactó un informe donde incluyó algunas recomendaciones que fueron la base de la política gubernamental durante varios años.

- * En 1963 se comenzaron a aprobar leyes a favor de las personas con deficiencia mental.

- * La década de los 70's se caracterizó por una legislación creciente que afirmó los derechos fundamentales de los ciudadanos

con deficiencia mental (Ingalls, 1982).

4. NUEVAS TENDENCIAS EN DEFICIENCIA MENTAL

La actual tendencia en cuanto al trato de la persona con deficiencia mental se dirige hacia la NORMALIZACION; es decir, una filosofía de tratamiento y de servicios que tiene como objetivo, hacer la vida de las personas con deficiencia mental lo más semejante a la de cualquier otra persona "normal" en cuanto sea posible.

El concepto de Normalización se promulga por primera vez en Dinamarca por Bank-Mikkelsen en 1959. Bengt (1968) considera que la deficiencia mental no se reduce a un solo tipo de deficiencia, sino que implica tres deficiencias a saber:

1. La situación personal del individuo, su capacidad deficiente para aprender y su adaptabilidad deficiente.
2. Un retraso impuesto o adquirido a causa de las condiciones de vida (actitudes negativas, falta de educación y formación o lo inadecuado de éstas; contactos y experiencia sociales).
3. La conciencia de su propia deficiencia, lo que desequilibra su autoestima, provoca carencia de estímulo personal y como consecuencia desórdenes de comportamiento (y por lo tanto marginación).

De estos problemas, el de el entorno podría ser subsanado

mediante técnicas y conocimientos aplicados a ello con vistas a cambiar a su favor las actitudes sociales y profesionales a su favor para minimizar los prejuicios.

En 1969, Nirje publica la primera aseveración del concepto de Normalización escrita en forma sistemática (Wolfensberger, 1980). Dicho concepto surge como consecuencia de la idea de que la persona con deficiencia mental constituye un elemento natural de la población.

Con base en lo anterior el concepto de Normalización se establece como un principio humanitario, legal y moral, que refleja el deseo de otorgarle a la persona con deficiencia mental sus derechos, legales y humanos en toda su extensión (Medina, 1990).

El principio de NORMALIZACION implica:

- + Compartir un ritmo normal del día; privacidad, actividades y responsabilidades mutuas.

- + Un ritmo normal de la semana; con un lugar donde vivir, una escuela, un trabajo donde asistir, un tiempo de descanso con interacciones sociales.

- + Un ritmo normal del año; con los cambios normales del ritmo de vida (vacaciones, días de asueto, días personales, etc.) y de las costumbres familiares y comunitarias experimentadas en las diferentes estaciones del año.

Normalización también significa la oportunidad de participar de las experiencias de desarrollo normal del ciclo de vida:

INFANCIA. Se considera normal que los niños vivan con sus padres.

EDAD ESCOLAR. El derecho a la educación debe considerarse como uno de los derechos humanos; los niños con deficiencia mental deben poder asistir a la enseñanza preescolar y a la escuela regular. Las primeras impresiones de aprendizaje de los niños, deben adquirirse a través de contacto con la sociedad normal (Mikkelsen, 1983; Nirje, 1980).

VIDA ADULTA. La transición de la adolescencia a la vida adulta, es tan difícil para las personas con deficiencia mental como para el resto de la población; su autoimagen se ve profundamente alterada por lo que se les debe tratar, aceptar y respetar como adultos. Si es normal para un niño vivir con sus padres para un adulto lo es vivir independientemente; para lo anterior se deben proveer servicios de entrenamiento vocacional, laboral y de educación sexual. En este último aspecto han existido prejuicios que no permiten aceptar que el deficiente mental es una persona que tiene derecho a una vida sexual natural (Nirje, 1980).

VEJES. Cuando el deficiente mental no tiene la fuerza para sostener un trabajo, la sociedad tiene la obligación de encargarse de ellos y proporcionarles una subsistencia que esté en proporción con el nivel de vida imperante en esa sociedad. Es decir ofrecerle las mismas condiciones de que gozan los demás ciudadanos ancianos del país.

Otro aspecto a tomar en cuenta dentro del principio de

Normalización, es la ocupación del tiempo libre y las actividades recreativas; ya que la persona con deficiencia mental debe tener acceso como cosa natural a horas de ocio y a participar en actividades recreativas como los demás ciudadanos; ésto es, debe tener acceso a viajes, deportes, vacaciones, actividades culturales...

Estas diferentes facetas en las experiencias del desarrollo del ciclo de vida, son un requisito mínimo para un autoconcepto y una identidad personal saludables.

Finalmente, el principio de Normalización implica que debe existir respeto y comprensión hacia la oportunidad de expresar sus deseos y preferencias, de estructurar sus vidas y de tomar sus propias decisiones; así como la oportunidad de tener un desarrollo sexual normal, de participar en un mundo bisexual, de tener privilegios financieros, comprensiones económicas normales y facilidad de vivienda, con estándares normales de tamaño, estructura y localización, incluyendo las oportunidades para integrarse a una vida normal en la comunidad (Rosen, Clark y Kivitz, 1977).

La aplicación del principio de Normalización no es hacer al subnormal, normal, pero si es hacer las condiciones de vida de la persona subnormal lo más normales posibles, de acuerdo con su capacidad, con su competencia, con su madurez así como con su necesidad de actividades de entrenamiento y viabilidad de servicios. Por ésto, las metas de cuidado y de servicio, así como los aciertos en el entrenamiento (en el deseo de desarrollar un

mejor ajuste social) son también parte del principio de Normalización (Mikkelsen, 1973; en Rosen, Clark y Kivitz, 1977).

El principio de Normalización debe estar unido a una definición social, ya que lo que la sociedad considera normal (o desviado) sólo puede ser definido en relación al rango de conducta y condiciones alrededor de una tendencia central. La incidencia de una conducta no dice nada en relación al valor funcional de esa conducta; es por ésto que por lo que en una cultura es considerado como normal en otra no lo es (Rossen, Clark y Kivitz, 1977). Por lo tanto la interpretación del principio de Normalización, dependerá de las condiciones sociales, culturales y religiosas existentes en el país en que se aplique. Toda descripción de la Normalización debe distinguir entre las condiciones generales de vida y el tratamiento en su sentido más amplio (Mikkelsen, 1983).

Los últimos treinta años han sido testigos de crecimientos notables de los servicios en favor de las personas con deficiencia mental. Esto demuestra un cambio de actitud de la sociedad hacia esta población, lo cual es sumamente importante ya que la calidad de vida de una persona depende en gran parte de estas actitudes generales de su comunidad.

Como resultado de este cambio de actitud actualmente existen nuevas tendencias hacia la deficiencia mental, entre las que encontramos:

- Un movimiento para eliminar las instituciones ya que es

el ambiente de vida menos normal (Ingalls, 1982). Como afirma Dybward (1982): **"Los grandes hospitales e instituciones no proporcionan un ambiente favorable para que los niños con deficiencia mental crezcan ahí"**.

Se trata de cambiar la Segregación por la Integración, considerando esta última como un medio para obtener la Normalización (reconocer que el ser diferente puede ser normal y puede ser adaptado a cualquier cultura).

En los últimos años hay un número creciente de individuos que están integrados en la comunidad, viven en casas, utilizan instalaciones comunitarias, el transporte público y a muchos ni se les reconoce como deficientes y se les da oportunidad de crecer y desarrollarse hasta el óptimo de su potencial en su propio hogar o en pequeños hogares. Las investigaciones revelan un número muy bajo de incidentes de hostilidad contra estas personas o de actos agresivos por parte de ellos. Considerando en grado de prejuicio contra las personas con deficiencia mental, es realmente notable esta acción favorable de aceptación.

- En cuanto a la educación se sabe que ningún niño es ineducable. Anteriormente las personas con deficiencia mental eran consideradas incapaces de beneficiarse de la educación. Actualmente se trata de proporcionar servicios especiales, pero en una clase "normal" junto con estudiantes de su misma edad.

- Se habla de intervención temprana, pues existe un

sentimiento de que cualquier mejora debe comenzar en la infancia e inclusive en la etapa prenatal dando a los padres una visión positiva, una expectativa real, apoyo y conocimiento de los servicios necesarios y disponibles. Se insiste también en la prevención tanto primaria (prevención de incapacidades) como secundaria (reducir al mínimo la deficiencia).

- Se tiene conocimiento que la vida de las personas con deficiencia mental es un proceso de desarrollo y no hay un coeficiente intelectual fijo, así como también que más que de inteligencia se debe hablar de "competencia" ya que el rendimiento intelectual medido por el coeficiente intelectual solo refleja un aspecto del funcionamiento general de una persona (Twonsend, 1976 citado en Dybward, 1982) dejando de lado otras capacidades como es la expresión artística. Se reconoce que las personas con deficiencia mental pueden mejorar su nivel de funcionamiento si se les da la oportunidad apropiada.

- Principio del individualismo, expresado por el énfasis sobre programas individuales basados en un plan escrito para el individuo en cuestión. Otro aspecto de individualización es la obtención de cambios en la manera de referirse a ellos, pues los rótulos y etiquetas solo tienen lugar en las botellas no en las personas y el referirse a ellos con etiquetas es una falta de respeto.

- En lo que se refiere a recreación y deporte, se está desechando la antigua actitud o creencia de que las personas con deficiencia mental debían ser protegidas de riesgos, ya que éste ha tenido un efecto muy dañino sobre el tiempo libre y las actividades deportivas, últimamente se han organizado olimpiadas especiales.

- Se pone mayor énfasis en las semejanzas entre personas "normales" y deficientes que en sus diferencias. No se ve a la personas con deficiencia mental como incapacitada sino como una persona con una deficiencia determinada.

- Se reconoce que cierto tipo de deficiencia mental tiene su origen en las condiciones mismas de la sociedad, ya que las circunstancias en las que se crían los niños suelen tener un efecto sustancial en las aptitudes.

- Se planifican y coordinan los servicios para evitar duplicación de algunos de éstos y falta de otros, con lo cual muchas personas podrían quedar sin atención.

- La atención de la persona con deficiencia mental se ha desplazado de la clínica hacia la familia. La preocupación de los padres constituye uno de los acontecimientos más importantes en el campo de educación especial (Peter Mittler, 1979 citado en Dybwrad, 1982). La familia ha sido redescubierta; así el papel de

los padres asociado al de los profesionistas es sumamente importante y su participación ha agregado una nueva dimensión; han sido capacitados para realizar una función de personas-recurso, padres-piloto y padres-visitantes. La tarea de estos padres es la de ponerse en contacto con padres de personas con deficiencia mental, para proporcionarles apoyo emocional e información específica acerca de los programas de servicio y asesoría existentes.

Dentro de la dinámica familiar que se da en aquellas familias en donde uno de sus miembros es una persona con deficiencia mental el papel que juegan los hermanos de éste es sumamente importante. Su participación en pro del desarrollo de sus hermanos (personas con deficiencia mental) ha ido en aumento, llegando incluso a formar grupos de apoyo a nivel internacional.

- Ha habido progresos en el reconocimiento de los derechos de las personas con deficiencia mental. Los padres funcionan como estrategias junto con los profesionistas en la búsqueda de una legislación para obtener cambios importantes.

Freedman plantea implicaciones en lo que concierne a la ley, en relación a los derechos de las personas con deficiencia mental en cuanto a:

1. El principio de libertad.
2. El principio de autodeterminación.
3. El principio de desarrollo.
4. El principio de individualización.

La Asociación Americana de Deficiencia Mental, ha publicado como norma oficial una declaración reciente de los derechos de las personas mentalmente deficientes y especifica estos derechos de la siguiente manera:

Libertad para tomar decisiones,
Vivir en un ambiente menos restrictivo,
Obtener empleo y paga adecuada,
Ser parte de una familia,
Casarse y tener una familia,
Ser libre para moverse sin privársele de la libertad por la institucionalización,
Poder hablar abiertamente,
Mantener privacidad,
Practicar una religión,
Interactuar con amigos,
Recibir educación, entrenamiento vocacional y programas de rehabilitación apoyados por el gobierno,

En 1971 durante una asamblea general de las Naciones Unidas se declararon los derechos de la persona con deficiencia mental en lo siguientes términos:

1. El deficiente mental debe gozar hasta el último grado de viabilidad de los mismos derechos que los demás seres humanos.

2. El deficiente mental tiene derecho a la atención médica y al tratamiento físico que requiera su caso, así como a la educación, la capacitación, la rehabilitación y la orientación

que le permita desarrollar al máximo sus capacidades y sus aptitudes.

3. El deficiente mental tiene derecho a la seguridad económica y a un nivel de vida decoroso, tiene derecho en la medida de sus posibilidades a desempeñar un empleo productivo o alguna ocupación útil.

4. De ser posible el deficiente mental, debe residir con su familia o en un lugar que la reemplace y participar en las diferentes formas de vida de la comunidad. El hogar en que viva debe recibir asistencia en caso de que sea necesaria entrenarlo en un establecimiento especializado; el ambiente y las condiciones de vida de tales instituciones deben semejarse en la mayor medida posible, a las de la vida normal.

5. El deficiente mental debe contar con la atención de un tutor calificado cuando ésto resulte indispensable para la protección de su persona y sus bienes.

6. El deficiente mental debe ser protegido contra toda explotación y todo abuso o trato degradante, en caso de que sea objeto de una acción judicial, debe ser sometido a un proceso justo en el que se tenga en cuenta plenamente su grado de responsabilidad atendidas en base a sus facultades mentales.

7. Si algunos deficientes mentales no son capaces de ejercer efectivamente todos sus derechos debido a la gravedad de su impedimento, y si se hace necesario limitar e incluso suprimir tales derechos, el procedimiento que se emplee para estos fines deberá entrañar salvaguardas jurídicas que protejan al deficiente

mental contra toda forma de abuso. Dicho procedimiento deberá basarse en una evaluación de su capacidad social por expertos calificados, así mismo quedará sujeto a revisiones periódicas y reconocerá el derecho de aplicación a autoridades superiores.

8. Y ante todo el deficiente mental tiene derecho al respeto.

5. FAMILIA DE LA PERSONA CON DEFICIENCIA MENTAL

El nacimiento de un niño con deficiencia mental o el descubrimiento de esto, casi siempre tiene un impacto emocional muy grave en los padres. Se dice que experimentan tres clases de crisis:

- La primera es la Crisis de lo Inesperado que resulta de un cambio sustancial y no previsto en la propia vida y en el concepto que se tiene de sí mismo; no es una reacción al retraso sino al cambio tan repentino que causa en la vida. La gravedad de la reacción varía de unos padres a otros y un elemento determinante en ésta, es el de las circunstancias en que reciben la noticia y la forma en que es comunicada.

- La segunda Crisis es la de Valores Personales que sobreviene por que los padres se encuentran repentinamente en una situación de valores conflictivos, ya que todos los padres

viven en un ambiente social en el que prevalece la idea de que tienen que amar, acariciar y proteger a su hijo sin que para esto importen las características del niño. Pero el niño al que están obligados a amar, algunas veces no se presenta como objeto digno de amor según los valores tradicionales.

Como consecuencia se dan sentimientos ambivalentes hacia su hijo; por un lado aman al niño por que es su hijo, pero por otro lo rechazan por su deficiencia mental. Las reacciones que caracterizan este conflicto son:

a. Un sentimiento de **CULPA**, primero por tener un hijo deficiente y luego por abrigar sentimiento negativos hacia él.

b. Una reacción de **NEGAR** que el niño es deficiente o que su trastorno es incurable.

c. Una reacción de **PROTECCION** exagerada hacia el niño que nace de los sentimientos inconscientes de ambivalencia.

d. Una **TRISTEZA CRONICA** muy semejante al sentimiento que tendrían los padres si el niño muriera.

e. Aún con todo esto muchos padres logran resolver este conflicto de valores y **ACEPTAN** a su hijo reconociendo sus limitaciones, sin protección exagerada y sin sentimientos de culpa o vergüenza.

- La tercera es una Crisis de la Realidad y consiste en una reacción a los problemas concretos que presenta el niño con deficiencia. Algunos de ellos suelen necesitar atención médica constante o algún otro tratamiento costoso. Así también, los

parientes y amigos guiados por sus mitos y creencias acerca de la deficiencia mental, pueden rechazar a la familia. Algunos niños incluso imponen exigencias al estilo de vida de los padres, impidiendo salir o tomar vacaciones (Ingalls, 1982).

Algunos otros padres se empiezan a preocupar por el cuidado de su hijo una vez que ellos no estén o no puedan hacerlo.

Una de las principales responsabilidades de ser padres, consiste en enseñar a un hijo como comportarse, encontrando el justo balance entre la continua obligación y la total independencia para tomar sus propias decisiones (Benjamín, 1988). Como un esfuerzo para mejorar y coordinar los servicios enfocados a la rehabilitación de sus hijos con deficiencia mental, así como para hacer valer sus derechos como ciudadanos y personas que son, los padres de personas con deficiencia mental se han unido para crear Asociaciones que subsanen estos problemas.

6. ASOCIACIONES DE PADRES

El padre es el representante moral y legal de su hijo con deficiencia mental. Los padres de personas con deficiencia mental se han unido para formar asociaciones en favor de éstas, para lograr una mejor atención y una coordinación de los servicios enfocados a la rehabilitación de la persona con deficiencia mental. De igual manera otra función de las asociaciones es la de dar apoyo a los miembros de las familias de las personas con

deficiencia mental, llámense padres o hermanos.

Así, las asociaciones de padres son las representantes de las personas con deficiencia mental y sus familias; sus acciones se enfocan según la realidad y las necesidades de cada país y en cada momento.

Los objetivos de las asociaciones son:

1. Unir los esfuerzos de todos los padres para lograr que sean respetados los derechos del deficiente mental como personas; promover y velar sobre el bienestar de las personas con deficiencia en todos sus aspectos.
2. Atender a las familias del deficiente mental, organizando: encuentros con otras familias con problemas similares, escuelas de padres e informando sobre la deficiencia mental y los recursos existentes.
3. Promover y obtener para todos los deficientes mentales los servicios necesarios para su educación, su preparación para la vida y el tratamiento adecuado para disminuir dentro de lo posible su deficiencia, estimulando la integración a la comunidad, programas de residencias, etc. y velando por la eficacia de todos ellos.
4. Sensibilizar a la opinión pública, a la sociedad, a los grupos profesionales, al cuerpo legislativo, etc. informándola mediante conferencias, publicaciones, congresos y todos los medios de comunicación, cooperando también con todas las entidades públicas o privadas para lograr este fin.

5. Estimular y promover la investigación y la prevención de la deficiencia mental que mejore el desarrollo de las técnicas de educación y la preparación de personal docente.
6. Permanecer en contacto con la administración para informarla y así lograr estos fines y su financiación.
7. Las asociaciones acogerán a toda persona independientemente de su ideología.

Los servicios que ofrecen las asociaciones son:

1. Acción social con equipo técnico competente para atender los problemas de las familias, orientar e informar sobre, centros, escuelas, talleres, recursos...
2. Comisión de padres para dar soporte a las nuevas familias afectadas.
3. Escuela de padres con conferencias, coloquios, reuniones... para ayudar a los padres a solucionar los problemas con los que se irán enfrentando durante la vida del deficiente mental.
4. Servicio de estimulación precoz, guarderías, escuelas, residencias, en colaboración con las entidades públicas.
5. Divulgación.
6. Asesoría jurídica para cualquier problema de herencia, tutela...
7. Comisión de adultos para promover la creación de residencias...
8. Clubs de ocio y colonias de verano integradas donde sea

posible.

9. Revista para informar a los socios sobre temas de actualidad y las actividades de la asociación.

En los últimos años la Liga Internacional de Asociaciones (organismo internacional que agrupa a todo el movimiento asociativo y que tiene representación en las principales organizaciones internacionales) ha concentrado todos sus esfuerzos en subrayar la importancia de la Normalización en la vida de la persona con deficiencia mental. Los padres apoyados por las asociaciones han demostrado que muchas de las personas con deficiencia mental que antes se consideraban ineducables o apenas entrenables, pueden en realidad ser mucho más independientes de lo que antes se creía, si pueden beneficiarse de una educación precoz y continua.

Lograr el máximo bienestar de las personas con deficiencia mental y de sus familias es el motivo que debe impulsar estas acciones.

En México contamos con la Confederación Mexicana de Asociaciones en favor de la persona con deficiencia mental A.C.

7. RESIDENCIAS Y HOGARES DE PERSONAS CON DEFICIENCIA MENTAL

Un hogar independiente significa para la persona con deficiencia mental adulta un paso adelante hacia una mejor integración social frente a la amenaza de la institucionalización

masiva que se cierne en su horizonte. Promueve su autonomía y la estructuración de su personalidad, le facilita el ejercicio de su derecho a vivir un estilo de vida original que todos hemos de respetar.

Los padres tienen el deber y el derecho de promover y urgir la creación de hogares a través de las asociaciones.

La persona con deficiencia mental (con derechos y obligaciones), posee capacidad de actuar; en algunas ocasiones muy limitada y en otras con responsabilidad más o menos plena. Por lo tanto, en algunos casos podrán elegir su propio hogar y en otros casos los padres, tutores o personas jurídicas que señale la ley pueden y deben seleccionar el tipo de hogar más adecuado, siempre tomando en cuenta el parecer de la persona con deficiencia mental.

7.1 CARACTERISTICAS Y TIPOS DE HOGAR

Existen una serie de principios establecidos para la orientación, planeación, creación y puesta en marcha de estos hogares, siempre desde un marco de responsabilidad y eficacia:

1. Han de existir tantos tipos de hogares como necesidades y características de las propias personas con deficiencia mental. La creación de hogares comunes no puede plantearse unilateralmente sino como viviendas familiares con

peculiaridades, objetivos y normas específicas en cada caso sin descartar la posibilidad de hogares propios individuales.

2. Se establecerá un seguimiento periódico de su diagnóstico pluridimensional para que haya un ambiente siempre adecuado.

3. Los hogares no serán islas sino viviendas abiertas y estimulantes, tanto en su dinamismo interno como en sus aspectos arquitectónicos y exteriores. Ni inmovilismo, ni uniformismo.

4. Serán positivos en todos los sentidos, con respeto y atención a la vida personal íntima y a las diferencias específicas de la persona con deficiencia mental, dotados de todos los servicios necesarios; se debe considerar la posibilidad de recibir visitas, disponer de espacio adecuado para el tiempo libre...

5. Cada hogar fijará sus normas de admisión y convivencia, programará y facilitará libertad de actividades que se consideren más efectivas para una superior integración social de la persona con deficiencia mental (éstas pueden ser pedagógicas, deportivas, religiosas...).

6. Acerca de la convivencia y/o trato con personas de otro sexo los profesionales orientarán a la persona con deficiencia y/o a sus padres para que formen su criterio y decidan con responsabilidad, sin reprimir, fomentar o polarizar en uno u otro sentido.

7. Promoverán clubs propios fuera de su residencia que

fomenten la solidaridad y convivencia.

8. La característica esencial, es que han de planearse y funcionar como auténticas casas de familia. Las personas con deficiencia mental tendrán a su cargo y compartirán algunas responsabilidades del hogar.

7.2 PERSONAL RESPONSABLE

El personal que tenga a su cargo la coordinación del hogar debe contar con características tales como: equilibrio, madurez, sensibilidad, iniciativa, capacidad de diálogo y coordinación para compartir su trabajo, disponibilidad auténticamente profesional que oriente la vida familiar en orden a que los principios de integración social, normalización o estilo de vida original siempre sean llevados a la práctica con las mejores garantías de eficacia.

CAPITULO II
PROGRAMA EDUCACION PARA LA VIDA

El programa "Educación para la Vida" de la doctora Julieta Zacarías, surgió en 1967 siendo éste un modelo de rehabilitación integral para personas mexicanas con deficiencia mental leve y moderada. (*) Es a través de este programa que las personas con discapacidad mental aprenden en la medida de sus capacidades y limitaciones a conducirse en la forma socialmente aceptada, integrándose con esto a la comunidad.

El propósito principal del programa consiste en que el individuo desarrolle al máximo posible sus potencialidades, que alcance una vida plena y feliz, en función de sus propios intereses, que sepa quien es él y cuales son sus posibilidades y sus limitaciones, que se respete a sí mismo y consecuentemente pueda respetar a otros.

Educación para la Vida se basa en una filosofía humanista y sistemática en la que se considera básicamente, que cada individuo es único y tiene derecho a desarrollarse al máximo posible; por ello, basado en el principio de Normalización, busca brindar al individuo condiciones de vida, lo más semejante posible a las condiciones de vida normal y para lograrlo emplea como medio la integración a todos los niveles.

(*) Entonces llamados así, actualmente la denominación correcta es "Persona con Discapacidad Mental."

Plantea un curriculum, instrucción y orientación que involucra la preparación para la independencia económica, el enriquecimiento personal y el poder apreciar que todo trabajo es digno (Zacarías, 1983).

Se centra en un enfoque rehabilitatorio y enfatiza más el entrenamiento de las habilidades, que el conocimiento de las incapacidades.

1. OBJETIVOS DEL PROGRAMA EDUCACION PARA LA VIDA

Los objetivos del programa Educación para la Vida (Zacarías, 1983) son:

1. Una preocupación por la vida de las personas con discapacidad mental en su totalidad .
2. Capacitar a jóvenes con discapacidad mental de ambos sexos, a través de un entrenamiento en destrezas de vida diaria, para que puedan desenvolverse más independientemente dentro de la comunidad.
3. Desarrollar en ellos destrezas recreativas para el buen uso de su tiempo libre, integrándose a las actividades de su comunidad, involucrando el uso adecuado de pautas sociales, sexuales y de comunicación, que les permitan finalmente planear por sí mismos sus actividades recreativas.
4. Explorar y entrenar sus intereses y aptitudes para facilitar la obtención de un empleo remunerado en la comunidad.

5. Desarrollar la expresión de sus necesidades y derechos, así como de sus sentimientos para fortalecer su auto-concepto y auto-afirmación proporcionándoles técnicas específicas de orientación individual y grupal.

6. Preparación de las personas de todas las edades para vivir y trabajar en la comunidad.

Por su misma filosofía, el programa se lleva a cabo en la escuela y fuera de ella, con sistemas de educación formales, no formales e informales; en la comunidad, en la familia, en la sociedad, en el individuo mismo y en general en todas las acciones que impliquen la convivencia humana (Saad, 1990).

2. ETAPAS QUE ABARCA EL PROGRAMA EDUCACION PARA LA VIDA

El programa está dividido en tres etapas, en función de la edad en la que se encuentran sus participantes:

a. La primera etapa está destinada a niños de los seis a los trece años de edad y se lleva a cabo en la escuela regular, integrados al nivel de primaria (entendiéndose por escuela regular, aquel escenario al que asisten los alumnos llamados "normales").

b. La segunda etapa se dirige a adolescentes, de los catorce a los dieciocho años de edad; ellos participan con los alumnos de secundaria y de preparatoria dentro de la escuela regular.

c. La tercera etapa es para jóvenes mayores de dieciocho años, quienes asisten al centro de adiestramiento para continuar con su programa.

Las dos primeras etapas se llevan a cabo en escuelas regulares en grupos autocontenidos donde cada alumno sigue un programa en habilidades y destrezas académicas individualizado. Así mismo la escuela promueve la participación en aspectos no académicos y materias como educación física, música, laboratorio y computación, permitiendo así la convivencia con los demás alumnos de su edad (Zacarias, 1983).

Se pretende reproducir al máximo las condiciones reales de la vida, rompiendo con los métodos de enseñanza tradicionales, para ser sustituidos por métodos activos, donde el alumno participa marcando su propio eje de aprendizaje, respetando así su ritmo y sus intereses.

Las experiencias y vivencias se consideran elementos potenciales de alta significancia para el aprendizaje, aprovechando las condiciones del grupo para fomentar la cooperación y adecuar la competencia. Los medios instruccionales se diseñan en función de las necesidades específicas de aprendizaje siguiendo principios de organización lógicos y psicológicos que responden a las características de los alumnos y a la información proveniente del medio ambiente.

Cuando los alumnos de los grupos técnicos llegan a la edad adulta (tercera etapa del programa Educación para la Vida) continúan su formación en el Centro de Adiestramiento Personal y

Social CAPYS A.C., impulsándolos a responsabilizarse de sus propias vidas, se capacitan para obtener un empleo en la comunidad y para poder vivir con la mayor independencia posible en departamentos propios.

Las características que deben de cumplir los aspirantes al grupo de adultos que constituye la tercera etapa del programa son:

1. Ser mayor de 18 años.
2. De cualquier grupo étnico, racial o religioso.
3. Ambulatorio.
4. Que bajo entrenamiento se espere que funcionen intelectualmente a un nivel adecuado para la vida independiente y el empleo competitivo.
5. En cuanto a conducta adaptativa, deben demostrar interés y motivación básica hacia la normalización con empleo competitivo, vida independiente y deseos de independizarse de sus padres y familiares (Zacarías, 1983).

3. AREAS DEL PROGRAMA EDUCACION PARA LA VIDA

En el programa se trabajan las siguientes áreas:

- | | | |
|------------------------------|---|--------------------------|
| I. Area de Vida Diaria | } | |
| II. Ajuste Personal y Social | | A. Académico-práctico |
| III. Area Laboral | | B. Acceso a la Comunidad |
| IV. Area Recreativa | | |

I. AREA DE VIDA DIARIA

Como su nombre lo indica, se adiestra a la persona en la organización, planeación y solución de actividades de la vida diaria entre las que se encuentran la preparación de alimentos, planeación de menús, hacer las compras, tener un inventario de comidas nutritivas a seleccionar, destrezas de limpieza, reparaciones simples, mantenimiento y prevención de accidentes en la casa, manejo seguro de aparatos electrodomésticos, uso adecuado de sustancias peligrosas, cuidado y uso adecuado de ropa (de acuerdo a la talla correspondiente y a la ocasión).

Otro aspecto en el cual se les motiva es a mantenerse informados de los acontecimientos actuales a través de los medios de información.

II. AREA DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL

En esta área se favorece el desarrollo de hábitos de comportamiento adecuados, como el arreglo e higiene personal, éste incluye manejo personal desde la perspectiva de automantenimiento, identificación de necesidades relacionadas al área de salud e higiene, así como el reconocimiento de síntomas de enfermedad y responsabilidad acerca de la propia medicación.

Otros aspectos que abarca esta área son: acatamiento de normas, orientación socio-sexual para manejo de conductas

heterosexuales adecuadas y en general relaciones interpersonales.

Se trabajan también los aspectos emocionales característicos de cada etapa de la vida, se les apoya en la aceptación y manejo de sus limitaciones y se fomenta la iniciativa y la independencia.

Se pretende que la persona posea una estructuración fundada en el curriculum de todas las áreas del programa de rehabilitación integral que le permitan vivir independientemente dentro de la comunidad.

Se manejan dinámicas de grupo en las que los jóvenes se apoyan unos a otros, se confrontan entre sí y con sus terapeutas, con lo cual se obtiene una importante retroalimentación.

Se utilizan técnicas de juego de roles, modelamiento de conductas y entrenamiento asertivo para facilitar el manejo de conductas observables e hipotéticas (Saad, 1990)

III. AREA LABORAL

En esta área se proporcionan diversas oportunidades para que la persona explore sus intereses y aptitudes. Se fomenta desde la niñez una actitud positiva hacia el trabajo así como hábitos de conducta para la adaptación al empleo tales como: puntualidad, asistencia, responsabilidad, comunicación, uso eficiente del tiempo, identificación y resolución de problemas, iniciativa, calidad en el trabajo desde la primera ocasión en que se realiza,

completar un trabajo, ser un empleado digno de confianza, desarrollo de actitudes saludables hacia la supervisión, conocimiento de que todo trabajo es digno...

El entrenamiento vocacional tiene lugar en diferentes escenarios: escuelas, instituciones, centros de capacitación, talleres protegidos, la industria...

Después de una fase de evaluación dentro del proceso de rehabilitación vocacional y para integrar un programa efectivo de entrenamiento, se toman en cuenta algunos principios y condiciones básicas:

1. Las personas con discapacidad mental pueden aprender independientemente de su etiología.
2. La discapacidad mental no connota deficiencia vocacional.
3. El nivel intelectual no predice adecuadamente el éxito vocacional.
4. La edad mental es más significativa que el nivel de inteligencia.
5. La mayoría de las personas con discapacidad mental tienen la expectativa de fallar, por experiencias de fracaso vividas, falta de confianza.
6. Es necesario el apoyo y el reforzamiento positivo constante para incrementar su nivel de confianza en sí mismos.
7. Se les debe ubicar en la realidad acerca del puesto que están capacitados para desempeñar.

8. Se les debe entrenar constantemente para la generalización del aprendizaje.
9. El establecer apoyo inicial es clave para el éxito.
10. La persona con discapacidad mental trabaja muy pobremente bajo presión.
11. Se dará un mejor aprendizaje si los materiales presentados le son familiares y significativos.
12. El entrenamiento vocacional debe avanzar gradualmente y cada avance debe estar basado en el éxito del anterior.
13. Las tareas son desglosadas paso por paso para ser entrenadas.
14. El aprendizaje debe ser espaciado y rítmico más que maximizado.
15. Generalmente las personas con discapacidad mental obtienen una gran satisfacción al laborar y se vuelven trabajadores dedicados, dignos de confianza una vez que aprenden la tarea.

El proceso de entrenamiento implica los siguientes pasos:

1. Resumir la información obtenida en la evaluación inicial.
2. Establecer un plan de entrenamiento.
3. Iniciar el programa.
4. Continuar con éste haciendo las modificaciones necesarias.
5. Concluir con el entrenamiento y determinar la ubicación.

El programa de entrenamiento se ofrece a tres niveles:

1. Se entrena en diversas tareas de diferentes clases. Cuando la persona ha sido expuesta a las tareas básicas se incorporan a su repertorio tareas más avanzadas. Después de la ejecución se evalúan: calidad, estabilidad, productividad y rapidez. Se da reforzamiento monetario y social.

2. Se analizan los lugares disponibles de trabajo y se relacionan con los requisitos de destrezas, aspectos sociales, reforzadores y horario, seleccionando al trabajador en base a su historia de ejecución, adaptación e intereses.

3. Si el entrenamiento es exitoso se aumenta el horario de trabajo a tiempo completo, se proporcionan incentivos y un sueldo como el de cualquier trabajador. Si el trabajo no resulta adecuado para el trabajador se analizan otros posibles empleos para ubicársele definitivamente haciendo un seguimiento periódico y programas remediales cuando sean necesarios (Zacarías, 1983).

IV. AREA RECREATIVA

Dentro de esta área se favorece el aspecto recreativo el cual abarca las siguientes categorías:

1. Actividades físicas que incluyen ejercicio, deporte

individual y en equipo.

2. Actividades culturales tales como artesanías, baile, teatro, música y eventos como espectadores.
3. Actividades sociales, éstas incluyen fiestas, días de campo, comidas en restaurantes, conversaciones informales, eventos sociales, clubes, organizaciones, viajes...
4. Actividades de espacio abierto como campamentos.
5. Actividades mentales como juegos de mesa.

La actividad recreativa no pretende ser meramente una diversión, sino que además de ocuparse adecuadamente de su tiempo libre la persona pueda aprender a manejarse con iniciativa e independencia en la medida de sus posibilidades. Esta área apoya y fomenta al programa académico así como a un comportamiento socialmente adecuado en la comunidad y el acceso a rutas nuevas.

En apoyo a todas las áreas del programa se consideran dos aspectos básicos:

- A. Académico - Práctico.
- B. Acceso a la comunidad.

A. ACADEMICO - PRACTICO

Por el que se instruyen a las personas con discapacidad mental en materias académicas básicas como son: matemáticas, español, ciencias naturales y ciencias sociales. Se eliminan los contenidos curriculares formales que no tienen relación con la

individual y en equipo.

2. Actividades culturales tales como artesanías, baile, teatro, música y eventos como espectadores.
3. Actividades sociales, éstas incluyen fiestas, días de campo, comidas en restaurantes, conversaciones informales, eventos sociales, clubes, organizaciones, viajes...
4. Actividades de espacio abierto como campamentos.
5. Actividades mentales como juegos de mesa.

La actividad recreativa no pretende ser meramente una diversión, sino que además de ocuparse adecuadamente de su tiempo libre la persona pueda aprender a manejarse con iniciativa e independencia en la medida de sus posibilidades. Esta área apoya y fomenta al programa académico así como a un comportamiento socialmente adecuado en la comunidad y el acceso a rutas nuevas.

En apoyo a todas las áreas del programa se consideran dos aspectos básicos:

- A. Académico - Práctico.
- B. Acceso a la comunidad.

A. ACADEMICO - PRACTICO

Por el que se instruyen a las personas con discapacidad mental en materias académicas básicas como son: matemáticas, español, ciencias naturales y ciencias sociales. Se eliminan los contenidos curriculares formales que no tienen relación con la

solución de problemas de la vida diaria y se evita el aprendizaje repetitivo y memorístico.

La instrucción de contenidos tales como redacción, habilidades matemáticas simples, uso de calculadora... se enfoca a la solución de problemas cotidianos como:

Reconocimiento de números, conceptos y operaciones aritméticas necesarias para presupuestar, manejo de dinero, reconocimiento funcional de palabras, identificación de señales y letreros para su seguridad, manejo de rutas de transporte, ir de compras al supermercado, hacer devoluciones de artículos adquiridos, realizar operaciones bancarias, firma de cheques, utilizar adecuadamente los servicios de la comunidad como son: correo, telégrafo, teléfono, lugares recreativos, restaurantes, supermercados, farmacias...

Así como también expresión oral y escrita, redacción de cartas, recados, recetas de cocina, invitaciones...

Tener conciencia del tiempo y relacionar actividades de rutina diaria con horas específicas del día, decir la hora.

Conocer derechos y obligaciones tanto de ciudadano como de trabajador.

Cuidar su salud (prevención de enfermedades y accidentes), saber que hacer en caso de enfermedad o accidente.

Evitar ser objeto de abuso o ser engañado.

La enseñanza de esos contenidos puede realizarse mediante material didáctico el cual debe de cubrir características específicas tales como: instrucciones claras, letra de molde

clara y grande, secuencia lógica, ilustraciones objetivas (que no sean distractores).

El contenido del material debe ser de acuerdo a edad cronológica e individualizado según: capacidad, habilidad e interés de cada persona. Esto es importante pues el material puede ser, o muy difícil de resolver y resultar frustrante o muy fácil y parecer aburrido, ya que la capacidad y habilidad varía de una persona a otra. Debe considerarse el uso de material específico para aquellas personas que ya están trabajando o viven en departamentos habitacionales y que requieren un apoyo para su presupuesto.

B. ACCESO A LA COMUNIDAD

Se pretende que las personas con discapacidad mental desarrollen habilidades que les permitan un manejo adecuado en la comunidad, así aprenden tanto rutas del metro, colectivos y camiones, como la localización de direcciones específicas.

Como se puede observar en la descripción de las áreas del programa y sus apoyos, las salidas a la comunidad son una parte fundamental en el desarrollo del mismo, ya que se está hablando de personas que están integrándose a la sociedad, que vivirán en forma independiente y obtendrán un empleo (la forma de obtenerlo se describió anteriormente), siendo estas las dos grandes salidas del sistema de servicios del programa "Educación para la Vida".

Por lo que respecta a vivir en forma independiente, el entrenamiento para ésto al igual que las demás áreas comienza desde la niñez. Cuando se considera que la persona ya es capaz de desenvolverse en forma autónoma es ubicada en un departamento de vida semi-independiente que comparte con otros compañeros y un supervisor, por lo cual cuentan con asesoría constante.

Una vez superada esta fase pasa a vivir en un departamento de vida independiente, el cual comparte con otros compañeros (2-3) recibiendo supervisión esporádica por parte del centro. En ocasiones no es necesario pasar por la primera fase, se ubica directamente a la persona en el programa de departamento habitacional independiente.

El programa "Educación para la Vida" lleva a cabo un programa individualizado para cada una de las personas que ingresa a él.

Los pasos de este programa son:

- a. Identificación de las necesidades personales en las cuatro áreas y sus apoyos.
- b. Establecer metas y objetivos específicos.
- c. Formular un plan de evaluación.
- d. Conducir la evaluación y otros servicios de apoyo, si fuesen necesarios
- e. Determinar el potencial de: funcionamiento en la comunidad, vocacional, socio personal, necesidades de entrenamiento y ubicación.

f. Efectuar los entrenamientos de: funcionamiento en la comunidad, vocacional, socio personal, y servicios relacionados.

g. Reasegurar el potencial de: funcionamiento en la comunidad, vocacional, socio personal, entrenamiento y ubicación según sus necesidades.

h. Ubicación en el trabajo y en la comunidad.

i. Evaluación posterior y seguimiento.

4. SALIDAS DEL PROGRAMA EDUCACION PARA LA VIDA

Una de las metas más importantes del programa (Zacarias, 1983) ha sido dar la oportunidad a los alumnos y clientes, de aprender y desarrollar destrezas para vivir en la comunidad de la manera más independiente posible, compartir un departamento habitacional proporciona experiencias y oportunidades a los participantes que apoyan y fomentan su desarrollo como personas.

De tal forma que las salidas que ofrece el programa son tres:

1. Vivir en un Departamento de Vida Independiente. El independizarse de sus familias, puede realizarse de tres formas de acuerdo a sus capacidades y al grado de avance en el programa.

A saber:

Departamento de vida semi-independiente. En donde la persona con discapacidad mental comparte un departamento con tres o cinco

compañeros y un supervisor, de tal forma que la supervisión es constante.

Departamento de vida semi-independiente. En donde la persona con discapacidad mental comparte el departamento con un supervisor únicamente.

Departamento de vida independiente. En donde la persona con discapacidad mental vive en un departamento con tres compañeros y son supervisados por parte del centro CAPYS una vez por semana, siendo una supervisión eventual.

En todos los casos, los departamentos se encuentran inmersos en la comunidad, en distintos puntos de la ciudad.

Las actividades son realizadas en forma conjunta, mediante una organización interna y una división equitativa del trabajo. Los gastos para el mantenimiento del departamento y el pago de los servicios del mismo son compartidos por todos los miembros que lo habitan.

La mayoría de las personas que viven en cualquiera de estas tres modalidades se encuentran ya trabajando en un empleo competitivo, siendo ésta la segunda meta del programa Educación para la Vida.

2. Obtener un Empleo Competitivo en la comunidad. Una vez que la persona con discapacidad mental se encuentra habilitada (lo cual inicia desde la infancia, continúa en la adolescencia y termina en la vida adulta), es colocada en un empleo ya sea competitivo o de entrenamiento, según sus capacidades y habilidades propias y únicas, de esta forma obtiene

una ganancia económica y psicológica, lo cual le provee de autoestima.

Su desempeño laboral es supervisado por personal del centro CAPYS para así apoyarlo en la realización de su trabajo, ya sea para estimularlo, corregirlo, reforzarlo...

3. Pasar a formar parte del grupo PERSONAS PRIMERO.

Este grupo fue formado por personas con discapacidad mental con el fin de hacer valer sus derechos y ser reconocidos por la sociedad como PERSONAS que son. Así mismo abogan entre otras muchas cosas, porque sean eliminados los nombres despectivos con que han sido denominados.

La conformación y organización de este grupo corre a cargo de personas con discapacidad mental única y exclusivamente. Y reciben asistencia o apoyo gratuito de personas abocadas a su defensa quienes interactúan únicamente como facilitadores, jamás como líderes.

5. LA RELACION INTERPERSONAL EN EL DESARROLLO DEL PROGRAMA

El personal del Centro y la relación que se establece con la persona con discapacidad mental es un enlace crucial entre los nuevos recursos y los logros que trae consigo el crecimiento y bienestar de la persona.

La rehabilitación o habilitación de cualquier área del individuo, cuando ésta se encuentra deficiente, supone de

antemano un proceso de enseñanza-aprendizaje. Un proceso no estático, en donde la participación tanto del que aprende como del que enseña es recíproca. No es la simple transmisión de conocimientos de una persona "superior" a una persona "inferior" y por lo tanto carente en ocasiones de habilidad para aprender.

Esto es especialmente importante cuando se habla de enseñar a personas con discapacidad mental, ya que la concepción que se tiene de éstas, que en la mayoría de las veces continúa siendo errónea, remarca todavía más este sentimiento de superioridad por parte de la persona que enseña hacia la que aprende.

Una de las características principales que distingue el programa Educación para la Vida de otros programas enfocados a la rehabilitación integral de la persona con discapacidad mental, es la relación que se establece entre el cliente (persona con deficiencia mental) y el "supervisor" (en el Centro de Adiestramiento CAPYS, la persona que instruye en cualquiera de las áreas del programa, es llamada supervisor).

Esta relación se da a un nivel de igualdad, de uno-a-uno. La persona que supervisa presenta una serie de cualidades y actitudes que sirven como facilitadores del aprendizaje, llámese éste "aprendizaje de rutas de transporte", "preparación de alimentos", "conocimiento de normas sociales"...

El instructor es una persona auténtica, cuyo enfoque evaluativo es interno y propio, la persona se presenta tal cual es y se relaciona con la persona con discapacidad mental sin ningún tipo de careta o máscara; así mismo tiene plena conciencia

de sus experiencias adecuadas o erróneas y es capaz de vivirlas y de comunicarlas congruentemente.

Este es un punto muy importante ya que para la persona con discapacidad mental, en ocasiones le es más fácil identificarse en otra persona (sentimientos, actitudes...) que en sí mismo, y al verse reflejado en otro le es más fácil corregir sus conductas y entenderse a sí mismo.

Se da una dinámica en la relación interpersonal que se establece con la persona con discapacidad, ésto es en un primer momento existe cierta dependencia con el supervisor, esta dependencia con el tiempo se va diluyendo y sus mismos compañeros (con mayor avance en el programa) se convierten en monitores.

Se establece una relación personal y directa con la persona con discapacidad, siendo más una relación en la cual prevalece un respeto profundo por el otro. Los derechos y las obligaciones del otro están siempre muy claras, se propone a la persona que se responsabilice de sus actos.

Se aprecia a la persona con discapacidad mental tal cual es, sus sentimientos, opiniones, se aceptan sus deficiencias y sus carencias; en una palabra a toda su persona. Esto es un punto clave para el desarrollo del programa Educación para la Vida, ya que la aceptación de la persona con discapacidad mental, como lo que es, una persona con sentimientos, actitudes, capacidades e intereses individuales, es la base para el establecimiento de una relación de igual a igual.

Se tiene una preocupación por la persona pero no de forma

posesiva, sino aceptándola como una persona independiente con derechos propios.

Es muy común que cuando se trabaja con personas con algún tipo de discapacidad (física o mental) se trabaje una relación de sobreprotección por parte del instructor y de dependencia por parte de la misma persona, siendo ésta la actitud más cómoda para ellos, que implica el más mínimo esfuerzo hacia el logro de un determinado nivel de independencia.

Con esta actitud, se logran aceptar tanto las vacilaciones de la persona con discapacidad al enfrentarse a un nuevo problema, como se comparte la satisfacción de ésta al alcanzar una meta propuesta.

Se aceptan tanto la apatía ocasional de la persona, como sus en ocasiones, esporádicos y en ocasiones constantes errores. Las experiencias personales son cuestiones que tanto pueden estimular el aprendizaje como obstaculizarlo; se les acepta y apoya cuando se presentan situaciones personales conflictivas para la persona.

En una palabra se le acepta como una persona en su totalidad, con sus capacidades y limitaciones.

Asimismo el supervisor posee una Comprensión Empática, para entender desde dentro las reacciones de la persona, se tiene una percepción sensible de cómo se presenta el proceso de aprendizaje y crecimiento en él.

Es por esta actitud y relación que se establece entre la persona con discapacidad mental y el personal de CAPYS que se logran las tres grandes salidas propuestas por el programa: Vivir

en forma independiente, Lograr obtener un empleo competitivo en la comunidad y Formar parte del grupo Personas Primero; (*) ya que la relación interpersonal desempeña un papel fundamental en cualquier proceso humano de interacción.

(*) Este grupo, aunque surge del programa Educación para la Vida es autónomo de éste y entre sus miembros se cuentan algunos jóvenes con discapacidad mental que han asistido a otros programas.

6. EL PAPEL DE LOS PADRES EN EL PROGRAMA "EDUCACION PARA LA VIDA"

El programa "Educación para la Vida" trabaja de manera integrada con la persona con discapacidad mental, la familia de ésta y diversos profesionistas, apoyados por la sociedad.

El papel que juegan los padres dentro del programa es esencial para el crecimiento y desarrollo de sus hijos ya que éstos son quienes más cercanamente se encuentran de ellos tanto física como afectivamente.

Periódicamente, los padres asisten al Centro a reuniones con el personal de CAPYS con la finalidad de comentar el avance de sus hijos así como los tropiezos a los que se enfrenta.

Apoyados por los profesionistas, los padres de las personas con discapacidad mental que asisten a CAPYS van aceptando tanto las limitaciones de sus hijos, como sus habilidades.

Debido al continuo enlace entre los padres y el Centro, los primeros llegan a tener un conocimiento real de su hijo, tratándolo dentro de un marco más normalizante, quitando los elementos de sobreprotección que lo rodeaban y favoreciendo con esto, su crecimiento y desarrollo, el cual es decisivo en su camino hacia la integración social e independencia personal.

Por el contrario, si la persona con discapacidad mental carece del apoyo familiar, esto le va a traer como consecuencia alteraciones en su integridad física, mental, social y emocional y por consiguiente un retroceso en su desarrollo o en el mejor de

los casos un estancamiento.

Es por ésto que el trinomio: Persona con discapacidad mental, Padres y Profesionistas es insoluble.

CAPITULO III

REHABILITACION VOCACIONAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD MENTAL

1. ANTECEDENTES Y ASPECTOS GENERALES

Por lo general cuando se habla de personas con discapacidad mental se piensa en niños, olvidando y dejando de lado que esos niños llegarán un día a ser adultos.

Hasta hace poco tiempo existían únicamente dos opciones para las personas adultas con discapacidad mental; o se les internaba en alguna institución con la consecuente segregación, y en el mejor de los casos intentaban con muy poca o ninguna ayuda tratar de integrarse a la comunidad y ser personas productivas. Algunas otras veces quedaban dependientes de la familia permanentemente.

A partir de la década de los sesentas con el movimiento de Normalización, se comenzó a mermarle importancia a las instituciones y se enfocaron los esfuerzos a la elaboración de programas dentro de comunidades, incluyendo éstos talleres supervisados, programas de capacitación laboral, centros de actividades, programas recreativos y algunas alternativas de vivienda (Ingalls, 1982). Se buscaba de esta manera el establecimiento de igualdad de derechos y beneficios de las personas con discapacidad mental como los de cualquier otra persona. Fue hasta ese momento que se consideró a la persona adulta con discapacidad mental, capaz de trabajar.

de la Segunda Guerra Mundial, en los programas que pretendían restablecer la utilidad física, mental, social y vocacional de veteranos de guerra; con el tiempo estos programas fueron extrapolados a personas con todo tipo de discapacidad.

Aún cuando diversos autores hablan del término habilitación en el caso de las personas con discapacidad mental (desarrollo de capacidades donde anteriormente no existían), el término rehabilitación es considerado como más completo (Burgos y Rivero, 1981), ya que incluye tanto el desarrollar nuevas habilidades, como el volver a establecer aquellas que se habían perdido.

Rehabilitación se refiere a un proceso que incluye la coordinación de servicios planeados para desarrollar y/o establecer la utilidad física, mental, social y vocacional del individuo en la medida de sus capacidades (Browning, 1974).

El objetivo final de todo proceso de rehabilitación general es lograr la ubicación de la persona incapacitada en un empleo o trabajo remunerado que se adapte a su capacidad y en el que pueda hacer mejor uso de sus aptitudes (Lacal, 1978).

Sin embargo se ha observado que la sociedad que acepta al niño discapacitado, pero no al adolescente y mucho menos al adulto, le niega a este último formas de vida adecuadas sin ofrecerle medios de trabajo. No solo la sociedad es partícipe, sino las instituciones no se han avocado al desarrollo de programas de rehabilitación integral (Zacarías, 1978).

Una vez que se han satisfecho las necesidades básicas de alimentación, vestido y vivienda, la necesidad más apremiante de

las personas con discapacidad mental como la de cualquier persona "normal" es la de conseguir un empleo.

El hombre es el "animal que produce", el trabajo es para él una necesidad inevitable; por medio del trabajo éste se convierte en un ser social e independiente. *"El proceso del trabajo, es decir, en el trabajo de moldear y cambiar la naturaleza exterior a él, el hombre se moldea y se cambia a sí mismo; cuanto más se desarrolla su trabajo, más se desarrolla su individualidad. Modelando y recreando la naturaleza, aprende a hacer uso de sus potencialidades y aumenta su destreza y poder creador"* (Fromm, 1956 citado en Burgos, op.cit.).

"En una cultura tan altamente industrializada como la occidental, se hace notoria la importancia que se le da a la participación activa de los individuos en la economía de su sociedad; a través del trabajo que realizan" (Burgos y Rivero, op.cit.).

El reconocimiento más significativo de un individuo, en una sociedad tan altamente orientada hacia el trabajo, nace de si se encuentra o no trabajando y del éxito que obtenga en la actividad que realiza. El trabajo no solo contribuye al reconocimiento por parte de las demás personas, sino provee de autoestima y dignidad humana (Browning, 1974).

Vivimos en una sociedad capitalista en donde es el dinero el que habla. Se juzga el mérito de una persona por su habilidad para obtener dinero. Todos estos años ha habido muchas razones por las que las personas con discapacidad no han encajado dentro

de la sociedad, pero el factor económico es probablemente el más importante de todos... (Zacarias, 1983).

Muchas personas con discapacidad mental pueden y quieren trabajar en un empleo competitivo o en algún tipo de taller supervisado (ambiente laboral diseñado específicamente para las personas discapacitadas) si se les capacita en las aptitudes y actitudes necesarias para un empleo natural.

A este respecto el trabajo es valorado por ellos como:

1. Parte necesaria e importante en sus vidas, se ven o les gustaría verse como trabajadores e identificarse con el rol de empleado y lo prefieren a jugar un rol de desempleado.
2. Les brinda la oportunidad de hacerse cargo de sus vidas, sentirse independientes y tomar el rol que nuestra sociedad usa como indicador para considerar a alguien como una persona adulta.
3. En nuestra sociedad la independencia permite a una persona hacer más elecciones.
4. Oportunidad de crecimiento personal.

Asimismo los beneficios que encuentran en el trabajo son:

1. El individuo entra a muchas nuevas experiencias normalizantes. Se encuentran en ambientes normales, conviviendo con personas de diferentes ambientes y utilizando los recursos que la comunidad les ofrece.
2. Ingreso económico. Este permite a los individuos mucha

mayor libertad y oportunidades de elección.

3. El trabajo provee un importante lugar para hacer amigos, conocer gente nueva y pasar gran cantidad de tiempo.

Sin embargo, se ha cuestionado mucho el hecho de hasta que punto puede una persona con discapacidad mental desarrollar un trabajo productivo, al respecto Wolfesberger 1970 plantea:

- Si una persona con discapacidad mental es capaz de autocuidarse, también es capaz de trabajar por lo menos en un trabajo protegido.

- Si una persona con discapacidad mental puede obtener ganancias por trabajos artesanales que realiza o puede participar en alguna actividad con un propósito determinado, es capaz de trabajar por lo menos en un trabajo protegido.

- La inhabilidad para hablar, falta de lenguaje o incapacidad para expresarse adecuadamente, no son necesariamente indicadores de que una persona con discapacidad mental es incapaz de trabajar, por lo menos en un trabajo protegido.

En la medida en que se provea a la persona con discapacidad de la oportunidad de realizar un trabajo, aumentarán las posibilidades de que sea feliz, el trabajo le dará autoestima, un sentimiento de valor y logro, y un estatus de adulto que aumentará su dignidad ante los demás (Zacarias, 1983).

Existen algunas razones por las cuales no se les ha dado a las personas con discapacidad mental la oportunidad de trabajar:

+ La creencia de que para desarrollar cualquier actividad es necesaria la inteligencia. Uno de los mayores problemas a los que se enfrenta la persona con discapacidad mental es a la subestimación de sus potencialidades; se han tomado como sinónimos "deficiencia mental" y "deficiencia vocacional".

+ Es difícil reconocer que la mayoría de las actividades laborales, podrían ser desarrolladas por un niño de cinco años si éste fuera entrenado para ello (Gold, 1968).

+ Se ha caído en el error de creer que muchas actividades que realizamos cotidianamente, necesitan de la inteligencia para ser ejecutadas. Sin embargo un análisis detallado de las múltiples tareas requeridas para llevar a cabo un trabajo, nos permite clarificarlas de tal forma que varíe progresivamente el nivel de inteligencia indispensable para desarrollarlo. Así es posible localizar ocupaciones en donde la habilidad adquirida por entrenamiento es más importante que la inteligencia misma. La persona con discapacidad mental tiende a ser estereotipada por su incapacidad en ciertos trabajos, sin tomar en cuenta su capacidad e intereses vocacionales.

+ Se ha creado un círculo de expectativas con respecto a las personas con discapacidad mental, sobre lo que pueden y no pueden hacer; se les considera como incapaces de realizar un número relativamente importante de actividades, las cuales con entrenamiento y supervisión adecuada, son capaces de realizar sin diferencia alguna con las actividades realizadas por las personas "normales". Hasta que se asuma que cada persona es única, con

sus propios intereses y habilidades se continuará estereotipando a la gente de acuerdo a su incapacidad.

+ Es importante hacer una diferenciación entre inteligencia y habilidad adquirida con entrenamiento. Se puede observar que existen ciertas tareas y actividades, para las cuales es más necesario entrenamiento en ellas, que inteligencia. Actividades tales como: cocinar, ensamble de objetos, manejo de servicios públicos, mantenimiento y cuidado de casa...

En un estudio realizado por Patricia Klick de Mars en 1975, se encontró que jóvenes con discapacidad mental de nivel medio y moderado eran capaces de realizar trabajos de mantenimiento, de limpieza de oficina, siempre y cuando se realizara una evaluación de sus potencialidades, así como también se les diera entrenamiento y supervisión adecuada dentro del trabajo (De Mars, 1975).

Sin embargo nos encontramos con que el factor económico se extiende al plano social, el cual a su vez va a influir en la aceptación de la persona con discapacidad mental por parte de la sociedad. Es más fácil mantener fuera del sistema productivo del país a un número importante de personas (aproximadamente 3 millones) y ocupar esos trabajos, que introducirlos en éste. Aunque económicamente es más conveniente introducir a la persona con discapacidad mental a la población económicamente activa que mantenerlo en algún tipo de institución.

Estudios como el de O'Connor y Tizard, 1951; Clarke y Clarke, 1958; Ferguson y Kerr, 1960, indican que con un

entrenamiento (rehabilitación) apropiado, la persona con discapacidad mental puede ejecutar una gran variedad de trabajos sencillos, mediante la habilitación de áreas o aspectos en los cuales se encuentra discapacitada.

Los procesos industriales que utilizan un gran número de personas en tareas repetitivas y relativamente simples, ofrecen la oportunidad a las personas con discapacidad mental de ser productivos.

En el reporte del "Presidents Committe of Employment of the Handicapped" (1969) se enumeran las áreas en las que las personas con discapacidad mental pueden trabajar:

1. Servicios 30%
2. Actividades no calificadas 21.2%
3. Actividades semi- calificadas 19.3%
4. Oficinas 4%
5. Servicio doméstico 6.2%
6. Agricultura 35.9%
7. Empleos calificados 5.4% (Sigler y Kokaska, 1971).

Al entrevistar a personas que han tenido la oportunidad de emplear individuos con discapacidad mental en trabajos competitivos y de evaluarlos en forma individual, se encontró que las calificaciones de los individuos con discapacidad eran iguales o más altas en las siguientes áreas:

- Completar la tarea con éxito
- Rapidez en la ejecución de la tarea

- Resistencia a la fatiga
- Puntualidad
- Asistencia
- Seguridad en el trabajo (Kelley y Simon, 1969).

Se puede concluir de lo anterior que el individuo con discapacidad mental puede ser un trabajador constante, consciente y responsable, capaz de alcanzar niveles adecuados de productividad.

"Generalmente hablando no toma mucho más tiempo entrenar a un trabajador deficiente mental, que a una persona de inteligencia normal... una cosa que hemos notado en el deficiente y es el orgullo personal que imprime a su trabajo, poco usual en otros trabajadores" (Sigler y Kokaska, 1971).

2. PROGRAMAS DE REHABILITACION

Ha habido muy poca investigación en relación a los programas de rehabilitación y sus éxitos a mediano y largo plazo. Cada centro de rehabilitación ha implementado su propia técnica para lograr su objetivo, éstos están determinados por la filosofía del centro, las características de los sujetos a quienes esta dirigido el programa y las facilidades de la comunidad (Rosen, 1977).

La finalidad de los programas de rehabilitación laboral es

establecer las aptitudes funcionales para el trabajo, tanto generales como específicas y cambiar las actitudes hacia el trabajo para abrir las puertas del empleo competitivo a las personas discapacitadas convirtiéndose en personas productivas e integradas a la comunidad. En relación al empleo la integración puede ser descrita como adherencia a patrones regulares y ordinarios de vida laboral minuto-a-minuto y día-a-día (Chadsey-Rush, 1986; Kelly, 1982 en Manky, en prensa).

Los componentes de la integración son:

1. Integración física. Con referencia a la integración física laboral se requiere proximidad con trabajadores sin discapacidad, ésto involucra interacciones y contactos necesarios para la ejecución de la tarea en interacciones incidentales, esto es contactos impredecibles.
2. Integración social. Se refiere a las interacciones personales electivas que ocurren durante el trabajo o tiempo libre.
3. Relaciones interpersonales. Estas dependen de las interacciones sociales e involucran participación recíproca en actividades.
4. Cadenas sociales. Involucran contacto repetido con un número de personas quienes identifican las relaciones que existen con el grupo como "socialmente importantes". Cada interacción está caracterizada por reciprocidad entre los miembros y ocurre en una variedad de escenarios (Horner,

Newton, LeBaron, Stoner y Ferguson, 1987, en Manky en prensa).

La integración es tanto un resultado como un proceso. Los defensores de la integración laboral plantean la necesidad de fomentar el desarrollo de relaciones interpersonales y participación en cadenas sociales mediante: a) información de eventos contemporáneos, b) consejo personal, c) apoyo emocional, d) ayuda material y servicios, e) compañía y f) acceso a nuevas personas (Gottlieb, 1981; Horner et al 1987).

3. MODALIDADES DE EMPLEO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD MENTAL

Dependiendo de las capacidades, de la etapa en la que se encuentre la persona con discapacidad mental en el proceso de rehabilitación laboral y de la disponibilidad de empleos o estaciones de trabajo, se distinguen tres modalidades de empleo en las cuales tiene posibilidades de ingresar. Estas modalidades son:

- * Taller Protegido.
- * Colocación con Apoyo.
- * Empleo Competitivo (u ordinario).

3.1 TALLER PROTEGIDO

Una de las instalaciones que se utilizan en la rehabilitación laboral es el Taller Supervisado y Amparado (Protegido). Estos talleres constituyen ambientes laborales en los que las personas incapacitadas (física o mentalmente) pueden trabajar para ganar dinero y ser productivas.

Los Talleres tienen diversos fines:

1. Preparar a las personas con discapacidad para un posible empleo competitivo. El proceso de entrenamiento consiste en poner a la persona con discapacidad mental en una situación de trabajo para que así de esta manera determinar (evaluar) cuales son sus problemas de adaptación laboral específicos y también determinar el tipo de actividad para el que es más apto. Así como desarrollar ciertas aptitudes específicas de trabajo y hábitos laborales generales, es decir, no debe limitarse a asegurar un empleo remunerado.
2. Proporcionar un empleo permanente (hasta cierto punto) a aquellas personas que no podrán desarrollar un trabajo competitivo.
3. Desempeñan un papel económico en la industria y el comercio.
4. Evalúan a las personas con discapacidad mental. Los Talleres deben de tener alguna prueba para predecir las posibilidades laborales del cliente.

Papel de los Talleres Protegidos:

Aún cuando un gran número de personas se encuentran ubicadas dentro de Talleres Protegidos no se tiene claro cual es el papel o función de éstos y en que contribuyen al progreso de la persona con discapacidad mental.

Analizando los Talleres Protegidos, como método para abordar el principio de Normalización, Lenning 1978 considera las siguientes cuestiones :

1. ¿Debe la persona con deficiencia adaptarse al trabajo y a las posibilidades de formación o por el contrario deben ser éstas las que se adapten a él?
2. ¿Debemos dar más importancia al éxito económico de la persona deficiente o a su integración social?
3. ¿Es posible medir el sentimiento de realización de la persona deficiente con los mismos valores que utilizamos para las personas "normales"?
4. ¿Para las personas deficientes mentales el Taller debe ser únicamente un lugar de trabajo o debe proyectarse no solamente para el desarrollo de las aptitudes profesionales, sino también para fomentar las aptitudes sociales, actividades recreativas y la realización personal?

En la práctica los Talleres Protegidos no han conseguido definir claramente dos funciones:

- a. Sus efectos a largo plazo
- b. La formación de la persona con discapacidad con miras al

mercado general del empleo.

3.2 COLOCACION CON APOYO

Otra modalidad de empleo a personas con discapacidad mental, es la Colocación con Apoyo, la cual busca proveer de empleo significativo a un grupo de ciudadanos quienes han sido previamente juzgados de ser no empleables, ésto requiere de "una nueva forma de pensar" acerca de las personas con discapacidad. El concepto de Colocación con Apoyo se basa en la creencia de que el trabajo puede promover la dignidad de un individuo y realizar su papel como participante pleno de la sociedad. Esto proclama la colocación potencial de personas con discapacidades severas y sus derechos a servicios con apoyo de la extensión necesaria.

En suma, la Colocación con Apoyo afirma que las personas con discapacidad mental pueden hacer grandes contribuciones recibiendo el máximo de beneficios en escenarios laborales integrados (Wehman y Moon, 1989; Mank, Buckley y Rhodes, en prensa en Sandow, 1989).

Sandow, D. y col. (1989), sugieren una serie de pasos para dar un servicio de calidad en la Colocación con Apoyo, los cuales adoptan una autodirección y automejoramiento continuo. Estos pasos son:

1. Extender el compromiso en la comunidad local.
2. Establecer un propósito u objetivo claro.

3. Identificar y estratificar la realización del objetivo.
4. Estratificar la realización dentro de procesos clave.
5. Definir medidas.
6. Crear información útil.
7. Usar la información para planes de acción.

3.3 EMPLEO COMPETITIVO

En el plano internacional se registra un movimiento sostenido en dirección de la integración laboral de las personas con discapacidades y se toma el trabajo autónomo como lo más deseable.

En 1983, se aprobó en Ginebra en la Confederación Internacional del Trabajo un Convenio y Recomendación en la que se señalaba: "Las organizaciones de empleadores y de Trabajadores deberían adoptar una política destinada a promover la formación y el empleo adecuados de las personas inválidas en pie de igualdad con los otros trabajadores".

La incorporación de las personas con minusvalía al mundo del trabajo puede efectuarse bajo dos modalidades básicas:

1. Su integración en el mundo ordinario de trabajo.
2. Su incorporación a un empleo protegido.

La aplicación del principio de Normalización en el ámbito laboral lleva a la inevitable consecuencia de otorgar primacía a la integración en el empleo ordinario. Según este enfoque, el

empleo protegido se encuentra colocado en una posición subsidiaria; sería el último recurso al cual se recurriría cuando no se es posible la incorporación del trabajador minusválido al empleo ordinario.

Esto lo menciona la Ley de Integración Social de los Minusválidos (7 abril 1982) al proclamar (Artículo 37) como finalidad primordial de la política de empleo para trabajadores minusválidos, la integración en el sistema ordinario de trabajo y en su defecto su incorporación al sistema productivo mediante trabajo protegido (incluido en el texto).

El empleo protegido y el empleo ordinario no pueden conceptuarse como compartimentos estancados. El principio de Normalización exige que la tendencia a la integración en el empleo ordinario, en todos los casos posibles se plasme en una relación fluida entre las distintas fórmulas de empleos.

Lo cual se logrará mediante la implantación de puestos de trabajo protegido en el medio ordinario de trabajo . Esta técnica se llama "enclaves". Las evaluaciones hechas posteriormente permitieron entrever que la gestión de esta modalidad de "enclaves" es sensiblemente menos costosa que la de los centros de empleo protegido.

Un "enclave" en una aplicación amplia, describe un número de individuos con discapacidad quienes están trabajando con entrenamiento especial continuo o supervisión laboral en una empresa o industria normal. El "enclave" provee una opción que ofrece grandes beneficios de integración y el apoyo requerido

para prevenir la terminación del empleo (Rhodes,1989).

4. ORGANIZACIONES INTERNACIONALES QUE ABORDAN LA REHABILITACION VOCACIONAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD MENTAL

Algunos importantes organismos se han preocupado por los aspectos laborales de las personas con discapacidades, tales son los siguientes casos: La Organización Internacional del Trabajo (OIT), se ocupa (desde hace 65 años) de los problemas relativos al empleo de trabajadores minusválidos y se han redactado algunos puntos y Recomendaciones al respecto.

Los textos principales sobre empleo de trabajadores minusválidos están constituidos por la Recomendación Número 99, sobre adaptación y readaptación profesional, adoptada en 1955, y en el Convenio Número 159 y la Recomendación Número 168 sobre readaptación profesional y empleo de personas inválidas en 1983.

La Recomendación Número 99 se refiere en materia de empleo en el medio ordinario de trabajo, entre otras cuestiones a:

- Aumentar al máximo las oportunidades de empleo a los trabajadores minusválidos, haciendo hincapié en las aptitudes y en la capacidad para el trabajo y no en su incapacidad (colaboración de empleadores y trabajadores).

- Investigaciones para conocer la capacidad de las personas minusválidas.

- Publicidad sobre su producción, rendimiento, índice de accidentes, ausentismo y estabilidad en el empleo en comparación con personas "normales" que efectúen trabajo análogo.

- Métodos de selección de personal basados en los requisitos específicos del empleo.

- Métodos para mejorar las condiciones de trabajo.

La Recomendación Número 168, de 1983:

- Reitera que la finalidad de la readaptación social profesional es la de posibilitar la obtención de un empleo adecuado y progresión en el mismo, como medio para promover la integración social.

- Necesidad de lograr la igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, conservación y promoción en el empleo. Dichas medidas no deben considerarse discriminatorias respecto de los demás trabajadores.

Otra Organización Internacional que se ha ocupado ampliamente de los problemas de las personas minusválidas ha sido el Consejo de Europa. Reflejándose en la Carta Social Europea en donde proclama el derecho a la readaptación profesional y social que tienen las personas minusválidas para lo cual se compromete "a adoptar las medidas adecuadas para proporcionar un puesto de trabajo a los minusválidos, particularmente por medio de servicios especiales de colocación, posibilidades de empleo protegido y medidas destinadas a estimular a los empleadores a su contratación.

5. EVALUACION DE LA INTEGRACION LABORAL.

Si se toma en cuenta que el yo físico, mental, social y vocacional del hombre no son entidades que se excluyen mutuamente, sino que el desarrollo de cada una de ellas es paralelo y al mismo tiempo complementario, entonces el programa de rehabilitación debe instrumentar técnicas tomando en cuenta todas y cada una de estas áreas tanto en la fase de evaluación como en el entrenamiento.

Los sistemas de evaluación de la integración laboral pueden ser agrupados en tres categorías:

- a. Evaluación de Capacidad. Estas tienden a representar un mínimo de requerimientos en lugar de realizaciones actuales; ésto es capacidad medida y capacidad estándar. La capacidad de evaluar tiende a reflejar una orientación programada u organizacional, sin contabilidad para variaciones individuales y naturales, necesidades u oportunidades.
- b. Evaluación de progreso. Esta categoría de medida estima la calidad de servicio en términos del éxito en incremento de habilidades individuales, conducta adaptativa o ajuste a la comunidad (Nihara, Foster, Shelhass y Leland, 1974).
- c. Medidas de estilos de vida. Busca examinar las vidas de los individuos en el ambiente en el cual, ellos funcionan mejor y no se limita a asesorar en la naturaleza del ambiente, la estructura administrativa del programa o el número de nuevas habilidades aprendidas a través del tiempo

(Bellamy, et.al, 1986; Edgerton,1975; Emerson,1985; Homer,et.al,1987; O'Brien,1987)

5.1 TECNICAS DE EVALUACION Y DIMENSIONES DE LA INTEGRACION LABORAL.

Las evaluaciones de estilos de vida pueden ofrecer una gran promesa para el seguimiento de la integración y se apoyan en un número de técnicas para reunir la información requerida y así desarrollar un análisis comprehensivo de la integración de un individuo en un ambiente laboral específico. Por ésto, es muy importante identificar las técnicas y las dimensiones de integración.

TECNICAS DE EVALUACION.

TECNICA	DEFINICION
1.Recuento de frecuencias	La observación y documentación de la ocurrencia de eventos registrados en términos de números de conductas discretas porcentaje total de conductas (Agran,1986).
2.Registro de duración	La observación y documentación y la realización de conductas discretas o interacciones (Alberto y Troutman,1982).
3.Registro de listas de cotejo	La observación y documentación de la ocurrencia de conductas discretas en un periodo

do específico (Agran, 1986).

4. Análisis topográficos

La identificación y análisis de la topografía de cada respuesta está envuelta en interacciones sociales específicas.

5. Validez social

El proceso de determinar la aceptabilidad e/o importancia de las conductas específicas es realizado por "expertos" o personas conocedoras (Kazdin, 1982; Wolf, 1978).

6. Escalas Likert

Un juego de items actitudinales considerados para ser de igual escala, a la cual los respondientes registran grado de acuerdo o desacuerdo (Kerlinger, 1973).

7. Entrevistas estructuradas

El proceso de realizar elecciones entre respuestas alternativas para formular preguntas sobre temas y situaciones específicas (Ferguson, Ferguson y Jones, 1987).

8. Entrevistas abiertas

El uso de preguntas que permitan o requieran que el que contesta, responda con más de una palabra usando términos no incluidos en el cuerpo de las preguntas (Ferguson, 1987).

9. Observación participante

Un proceso en el cual un investigador establece y sostiene una relación de un tiempo relativamente largo en el que se pasa "viendo y oyendo" en el escenario natural para el mejor entendimiento de las asociaciones humanas (Lofland y Lofland, 1984).

(Manky y Bucklay, en prensa)

El uso de estas técnicas va a depender de la información específica que se requiera. Existen además dimensiones específicas para obtener información de integración con técnicas individuales y que también pueden ser aplicadas, tal vez con mejores resultados para cada persona ya que incluyen información del ambiente, roles de co-trabajadores, habilidades específicas de integración, relación y oportunidades de participación en la integración de las personas con discapacidades.

6. FASE DE EVALUACION

Independientemente del enfoque o aproximación que se tenga, existen dos componentes básicos al proceso de rehabilitación laboral: la evaluación y el entrenamiento, las cuales son interdependientes y en la práctica a menudo ocurren simultáneamente (Rosen, 1977; Brolin, 1976; Rubin, 1978).

Existen dos tipos de evaluación: Vocacional y de colocación. Las diferencias entre ellas se encuentran en el propósito y método.

La evaluación vocacional se enfoca en la personalidad general del trabajador y le ayuda a aprender cómo trabajar.

La evaluación de colocación se concentra en las habilidades específicas del empleo y le ayuda al trabajador a seleccionar el trabajo más idóneo. Esto lo realiza a través de procedimientos específicos de evaluación, establecimiento de los trabajos

específicos que un individuo puede hacer, comparando los "perfiles de capacidad vocacional individual" con una variedad de "perfiles de demanda del trabajo".

La evaluación de la colocación es parte del proceso de la misma. A mucha gente es necesario ayudarle inicialmente a que aprenda cómo trabajar o cómo recuperar su habilidad para trabajar después de largos periodos de inactividad y/o enfermedad.

La evaluación de colocación sigue un formato específico:

1. Produciendo análisis de trabajo para todos los empleos disponibles.
2. Asesorando individualmente al trabajador.
3. Amparando el perfil de capacidad vocacional individual con los perfiles de las demandas de los trabajos y seleccionando el trabajo más apropiado.

Análisis de trabajo.

Este análisis incluye hasta los más pequeños componentes y está basado en un método específico. En éste, se analiza cada trabajo sobre una "rueda" de aspectos.

Usando una escala de cinco puntos, este diagrama valora cada trabajo, siguiendo ocho aspectos:

1. Movilidad.
2. Retención.
3. Visión.
4. Comunicación.
5. Capacidad física.

6. Adaptabilidad.
7. Calidad.
8. Productividad.

1. Movilidad. Es el grado con el cual un individuo se mueve. El que marca cinco puntos en la escala es considerado con una movilidad hacia y en el trabajo tan buena como en el escenario de trabajo actual.

2. Retención. Se refiere al número de instrucciones que un individuo puede recordar en el trabajo. El número de instrucciones que un individuo pueda retener determinará el número máximo de operaciones o tareas que un trabajo debe contener y ser adecuado para el trabajador.

3. Visión. Determina el nivel mínimo de visión necesaria para ejecutar adecuadamente un trabajo dado.

4. Comunicación. Se refiere no sólo a la cantidad de comunicación requerida en el trabajo, sino en la habilidad del individuo para comunicarse tanto oralmente como por escrito (la sordera representa un problema vocacional que se reflejaría en este aspecto).

5. Capacidad Física. Se refiere tanto a la fuerza de un individuo para ejecutar la tarea adecuadamente como a su resistencia para cumplir con la duración de un periodo de trabajo normal. Este aspecto refleja las limitaciones de salud y las incapacidades de algunos trabajadores.

6. Adaptabilidad. Es la medida en la cual un individuo es

capaz de ejecutar regularmente diferentes tipos de trabajos. Para definir brevemente, una semana será usada como el periodo de tiempo para contar el número de trabajos diferentes. Este conteo será llamado medida de trabajo.

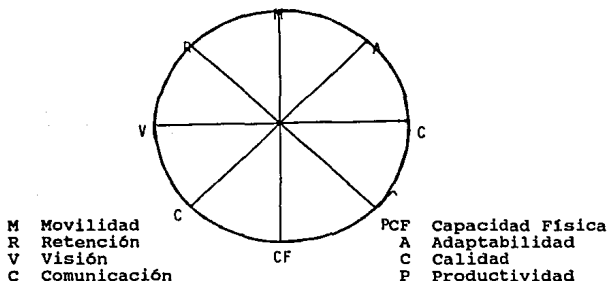
7. Calidad. Es la medición de qué tan bien el trabajo ha sido hecho. Se ha detallado un estándar de calidad en una escala de cinco puntos.

8. Productividad. Se refiere sólo a la cantidad producida y ha sido puesta dentro de porcentajes para la escala de cinco puntos.

Aspectos Rueda.

Cada uno de los ocho aspectos puede ser graficado en un diagrama en forma de rueda y dividido en ocho rebanadas. Cada aspecto es evaluado en una escala de cinco puntos. Esta escala puede ser incorporada dentro de los aspectos rueda (Diagrama I).

DIAGRAMA 1



Perfil de las demandas de trabajo. Una vez establecidos y numerados los aspectos, pueden ser dibujados en la rueda para que represente la mínima cantidad requerida de funcionamiento en cada uno de los ocho aspectos para poder ejecutar adecuadamente un trabajo específico. Valoración individual. Completado el perfil de las demandas del trabajo, el siguiente paso es ejecutar un análisis de la capacidad vocacional de cada trabajador, usando los aspectos rueda. Este diagrama también utiliza un sistema de evaluación de cinco puntos y los mismos ocho aspectos.

El paso final en este proceso de evaluación de colocación es la comparación del perfil de la capacidad vocacional individual con varios perfiles de demandas del trabajo, para determinar cuales trabajos son más convenientes para las personas.

Los perfiles de demanda del trabajo que caen en los límites del perfil de capacidad vocacional individual pueden ser considerados como trabajos que el individuo es capaz de ejecutar adecuadamente. Sin embargo, los perfiles de capacidad vocacional individual que no contengan el perfil de demandas de trabajo y excedan los límites, particularmente en más de un aspecto deben rechazarse o reevaluarse para mejorar los aspectos deficientes.

Para una fácil comparación se hace un diagrama de cada perfil en un acetato de plástico y se proyectan en una pantalla. Se pueden usar diferentes colores en cada perfil para una mejor apreciación.

Otro método de ilustrar los perfiles es por medio de gráficas, la ventaja es que se puede presentar en papel y en

forma clara.

6.1 SISTEMA DE VALORACION DE ASPECTOS

La función más importante de un sistema de evaluación, es medir qué tan confiable es la demanda medida. Este debe ser objetivo, concreto, con procedimientos definidos que produzcan resultados válidos consistentemente en un periodo de tiempo. Debe ser válido y confiable. La forma de evaluar la escala de cinco puntos, aplicada a los ocho aspectos es la siguiente:

TABLA DE SISTEMA DE VALORACION DE ASPECTOS

Este individuo:

Este trabajo requiere:

M - MOVILIDAD

1. Es completamente inmóvil.
2. Es inmóvil fuera de su lugar de trabajo.
3. Es móvil sólo sobre nivel o en oficina.
4. No puede usar transporte público.
5. Es completamente inmóvil.

1. Movilidad nula.
2. Movilidad nula fuera de su lugar de trabajo.
3. Movilidad sólo en nivel o en oficina.
4. Nunca usar transporte público.
5. Movilidad completa.

R - RETENCION

1. Retiene instrucciones pobremente.
2. Puede retener sólo una o dos instrucciones.

1. Retención nula de instrucciones.
2. Retención sólo de una o dos instrucciones.

3. Puede retener de tres a cinco instrucciones.
4. Puede retener de seis a nueve instrucciones.
5. Puede retener diez o mas instrucciones.

3. Retención sólo de tres a cinco instrucciones.
4. Retención sólo de seis a nueve instrucciones.
5. Retención de diez o más instrucciones.

V - VISION

1. No ve.
2. Sólo percibe la luz y visión guiada.
3. Sólo visión de lectura.
4. Sólo visión de túnel.
5. Amplia visión.

1. No necesita ver.
2. Sólo percibir la luz y visión guiada.
3. Sólo visión de lectura.
4. Sólo visión de túnel.
5. Amplia visión.

C - COMUNICACION

1. No puede comunicarse.
2. Puede comunicarse con gestos y habla.
3. Se comunica oralmente pero lee los labios.
4. Se comunica oralmente puede leer y escribir.
5. Se comunica en forma oral y escrita.

1. No necesita comunicarse
2. Comunicación sólo con ademanes.
3. Comunicación oral sólo con lectura de labios.
4. Sólo comunicación oral.
5. Comunicación oral y escrita.

CF - CAPACIDAD FISICA

1. Incapaz para trabajar
2. Capaz de trabajo sedentario durante medio día
3. Capacidad de trabajo ligero (abajo de 25 lbs)
4. Capacidad de una fuerza media. (25-60 lbs)
5. Capacidad de trabajo pesado.

1. Capacidad nula para el trabajo.
2. Trabajo sedentario sólo por medio día.
3. Fuerza ligera, abajo de 25 lbs.
4. Fuerza media (25-50 lb) y buena resistencia.
5. Gran fuerza y buena resistencia.

A - ADAPTABILIDAD

1. Sólo puede hacer un tipo de trabajo.
2. Puede hacer dos tareas diferentes.
3. Puede hacer de 2-5 tareas diferentes.

1. Trabajar un sólo tipo de tarea.
2. Trabajar dos tareas diferentes.
3. Trabajar 3-5 tareas diferentes.

4. Puede hacer de 6-9 tareas diferentes.
5. Puede ejecutar 10 ó más - diferentes tareas.

4. Trabajar 6-9 tareas diferentes.
5. Trabajar 10 ó más tareas diferentes.

C - CALIDAD

1. No tiene sentido de calidad.
2. Posee calidad baja aceptable (50 a 25% de errores).
3. Posee calidad baja aceptable (25 a 10% de errores).
4. Posee calidad aceptable -- (10 a 5% de errores).
5. Posee calidad mejor que -- aceptable (5% de errores).

1. Sentido de calidad nulo.
2. Calidad menor a la aceptable (50-25% de errores)
3. Calidad menor a la aceptable (25-10% de errores)
4. Calidad aceptable (10 - 5% de errores).
5. Calidad mejor que aceptable (abajo de 5% de - errores).

* El nivel de errores aceptables variará dependiendo del producto.

P - PRODUCTIVIDAD

1. No es productivo.
2. Posee productividad abajo de la adecuada (30-50%).
3. Posee productividad abajo de la adecuada (50-85%).
4. Posee productividad adecuada (100%).
5. Posee productividad arriba de la adecuada (más de 100%).

1. Productividad nula.
2. Productividad más baja de la adecuada (30-50%).
3. Productividad más baja de la adecuada (50-85%).
4. Productividad adecuada - (100%).
5. Productividad más alta - que la aceptable (arriba de 100%).

(Berendsen, W.C. y Bowman, K. 1978)

En todo proceso de evaluación y rehabilitación vocacional se debe tener claro el enfoque de ayuda a la persona a llevar a cabo, un objetivo vocacional que puede ser tan grande como

realizar una carrera profesional (enfermería, electrónica) o tan pequeño como aprender a funcionar adecuadamente en un ambiente de trabajo.

Después del proceso de evaluación, el trabajador junto con el consejero consideran de entre un número de alternativas, la más adecuada, y además la que prefiere de entre las que puede ejecutar ya que esto es un aspecto de interés y motivación.

La mayor limitación al hacer una elección vocacional es la falta de conocimiento de las oportunidades existentes de empleos.

7. OBSTACULOS QUE SE OPONEN AL EMPLEO COMPETITIVO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD MENTAL:

1. Limitaciones cognitivas de la persona con discapacidad mental.
2. Falta de aptitud profesional.
3. Limitaciones conductuales.

Con una buena formación y la debida colocación pueden superarse las limitaciones cognitivas y técnicas. Cuando la persona fracasa en su trabajo se debe por lo general a dificultades conductuales.

4. Actitudes de la persona. Muchas personas con discapacidad mental no tienen seguridad en sí mismas, están amedrentadas y poseen un bajo autoconcepto a consecuencia de sus repetidos fracasos, su falta de experiencia, el haber estado

sometidas a excesiva protección y a la actitud negativa de otros miembros de la comunidad hacia ellos. Esto les hace más difícil conseguir y mantener un empleo competitivo.

5. Actitudes de los padres. Los padres pueden estar avergonzados de su hijo o hija, o pueden ser excesivamente protectores. Pueden revelar su preocupación por los peligros físicos o sociales que acechan a sus hijos en la sociedad o pueden considerar que el trabajo industrial realizado por sus hijos con discapacidad menoscaba el prestigio de la familia en la sociedad.

6. Actitud de los empleadores. Por un exceso de precaución, ignorancia, prejuicios y motivos financieros o sociales, los empleadores están muchas veces en contra de emplear a personas con discapacidad mental. Algunos empleadores tampoco los contratan por no tener el valor de despedirlos en caso de no resultar capaces.

7. Actitud de los empleados. Los demás trabajadores pueden burlarse de las personas con discapacidad mental, no hacerles caso, evitar su colaboración o las relaciones sociales con ellos en el lugar de trabajo, sentirse amenazados por su empleo (serán despedidos porque contrataron a la persona con discapacidad mental) o sentirse humillados al observar que su trabajo puede ser realizado por alguien cuya capacidad mental es inferior.

8. Actitud de los sindicatos. Los dirigentes sindicales pueden oponer dificultades al empleo de personas con

discapacidad mental por considerar su trabajo como una amenaza o un estigma. La necesidad de concederles un salario mínimo y las prestaciones sociales, puede constituir un elemento disuasorio cuando se le pide a los empleadores que contraten a personal con discapacidad mental.

9. La actitud de profesionistas. Existen demasiados profesionistas en el campo de la medicina, educación, rehabilitación, visitantes sociales y ciencias conductuales que consideran a los casos graves de discapacidad mental, como incapaces intelectual, emocional y socialmente de conservar un empleo competitivo.

10. Actitud del personal de los talleres protegidos. Los administradores o supervisores de un taller protegido que depende de los contratos obtenidos para su supervivencia económica, pueden resistirse a perder a las personas con discapacidad mental más productivas que están en situación ya de ingresar al mercado general de empleo.

11. Consideraciones financieras.

(Chiglier, 1983).

8. ESTRATEGIAS PARA PROMOCIONAR LA INTEGRACION LABORAL

Los servicios provistos tienen como primera responsabilidad la de promocionar la integración en el empleo a personas con discapacidades severas. Nisbet y Callahan (1987) proveen una

serie de elementos fundamentales para lograr áreas integradas: elementos relacionados al desarrollo individualizado de colocaciones en el trabajo, elementos relacionados para la coordinación de servicios y elementos relacionados a instrucción y tecnología. Sin embargo la naturaleza y el alcance de estos elementos pone de manifiesto que ésto es insuficiente para colocar a un individuo en un trabajo. Más bien, es importante que los proveedores de servicios pongan énfasis a una variedad de estrategias alrededor de la vida laboral de la persona con discapacidad mental. Las estrategias para mejorar la integración pueden ser organizadas dentro de tres categorías generales: a) Análisis ecológico, b) Modificación ambiental y c) Entrenamiento y apoyo individual.

8.1 ANALISIS ECOLOGICO

La atención a los factores ecológicos asociados a sitios laborales específicos es crítico para la promoción de la integración. Existen al menos cinco estrategias que los proveedores de servicio pueden utilizar para asegurar los ambientes en los cuales son colocados trabajadores con discapacidad mental con oportunidad para una integración total.

A. Desarrollo Laboral

Los sitios de trabajo que permitan poca oportunidad para la

integración deben ser evitados. Los proveedores deben estar seguros de que los trabajos desarrollados para personas con discapacidad realcen la calidad de vida. El ambiente laboral debe tener el potencial de integración; específicamente éste incluye que se asegure que los individuos trabajen en proximidad a co-trabajadores y/o al público, que interacciones sociales sean observadas entre individuos en el sitio laboral antes que la persona a ser apoyada comience el empleo y que el individuo con discapacidad tenga la oportunidad de una gran variedad de interacción social.

B. Análisis de Trabajo

Un análisis de trabajo completo provee la oportunidad de documentar detalles de tareas laborales, actividades hora-a-hora, variaciones día-a-día y las posibles interacciones sociales que tendrán lugar en escenarios laborales. El resultado de este análisis es una lista de personas con las cuales la persona con discapacidad mental podrá interactuar así como la frecuencia y naturaleza de estas interacciones.

De este modo se puede desarrollar un censo de la calidad de la integración al ambiente laboral para tomar decisiones y realizar una colocación adecuada.

C. Análisis Funcional

Un aspecto del análisis ecológico es la identificación de la manera en la cual las interacciones sociales, las relaciones y

cadenas sociales tienen lugar en escenarios laborales específicos. Diferentes partes del país, diferentes industrias y negocios específicos muestran variaciones en la cultura y por lo tanto en las conductas que constituyen competencia social y aceptación. Analizando los ambientes, el servicio puede identificar habilidades específicas necesarias para el éxito de la integración.

D. Análisis de Tareas

Una vez que son identificadas las habilidades involucradas en la integración en el ambiente específico laboral, la preparación para instrucción y apoyo puede iniciarse. La instrucción provista debe ser basada en el estímulo, respuestas y criterio que determinan la integración social, relación y cadenas sociales.

Así el análisis de tareas que es desarrollado para enseñar a individuos a conversar con otros, utilizar el área de comida, etc. deben guiar una competencia en una cultura específica.

E. Entrenamiento de Socialización

Una clave importante en la integración de un individuo con discapacidad, es la habilidad del entrenador para adaptarlo a las costumbres de un escenario laboral. El entrenador debe aprender las reglas y los papeles que tienen lugar en las relaciones y cadenas sociales para que la persona con discapacidad muestre un comportamiento social adecuado a las características del

ambiente.

El entrenador debe impartir esta información acerca de los patrones culturales existentes, a los individuos con discapacidad mental.

8.2 MODIFICACION AMBIENTAL

Un segundo grupo de estrategias para promover la integración consiste en buscar vías por las cuales los proveedores pueden transformar un ambiente que tiene alguna promesa para proveer oportunidades de integración dentro de un ambiente en el cual se pueda esperar el desarrollo exitoso de relaciones interpersonales y cadenas sociales (el entrenamiento en socialización cae dentro de esta categoría).

A. Negociando con Empleadores

Los proveedores pueden descubrir durante el desarrollo y análisis del trabajo que hay barreras relacionadas a la integración en un trabajo que pueden en otros aspectos parecer apropiados. Es posible que se pueda negociar para eliminar barreras, de la siguiente manera: locaciones laborales, tiempos libres, horas cambiadas, etc. Bajo circunstancias ideales las condiciones que guían una negociación son identificadas antes de que el trabajador con discapacidad comience el empleo.

B. Adaptación Ambiental

Una vez que un empleador esta de acuerdo en realizar algún ajuste de las condiciones laborales para incrementar las oportunidades de integración, el proveedor debe asumir la responsabilidad para tener la seguridad de que el cambio tendrá lugar y dará el efecto deseado. Los cambios en las circunstancias pueden traer alteraciones en la colocación o proximidad física de la estación de trabajo de los individuos; asumiendo con responsabilidad este proceso se puede ayudar a asegurar que se incrementen los resultados de la integración y que las alteraciones hechas sean aceptables para los co-trabajadores.

C. Orientación co-trabajador

Un medio para elevar el potencial para la integración es asegurar que los co-trabajadores entiendan la naturaleza de la colocación con apoyo. Los entrenadores deberían enfatizar que la persona con discapacidad no es diferente de otros trabajadores y que la intención del individuo es adecuada dentro de patrones sociales.

8.3 ENTRENAMIENTO Y APOYO INDIVIDUAL

Existen un número de estrategias individuales de apoyo que los proveedores pueden utilizar para ayudar a individuos con discapacidad para tener éxito en el empleo. Son tres las

actividades individuales que pueden tener una profunda influencia en la integración:

A. Trabajo de Pareja

A la fecha la mayoría de los procedimientos para el "trabajo por parejas" se enfocan principalmente en la ejecución y resultado de el trabajo o la tareas. Una razón para ésto, es el hecho de que la mayoría de las estrategias, existen más para direccionar los requerimientos de la ejecución laboral que para entender y promocionar la integración. Una segunda razón es que algunas personas con discapacidades severas tienen poca o ninguna experiencia de trabajo en escenarios integrados.

B. Planeando con individuos y sus defensores

Los cambios en integración pueden ser considerados exitosos sólo en el grado en que éstos sean valorados por el individuo. La única manera para asegurar que las actividades de apoyo personal promueven la integración y que no sean desperdiciadas, es planear con los individuos con discapacidad y sus familias o defensores la unificación de objetivos (integración). Ya que la mayoría de los individuos tienen ciertas preferencias por tipos específicos de trabajo, acerca de interacciones sociales y acerca de sus propias necesidades.

La participación de un individuo y su familia pueden tener una profunda influencia en acciones tomadas para el logro de la integración.

C. Instrucción sistemática

Existen métodos que pueden ser aplicados para asegurar que los individuos con discapacidad estén preparados para tomar ventaja de las oportunidades de integración. Estos pueden ser:

1. Programación de casos generales (Horner, Sprague y Wilcox, 1982).
2. Entrenamiento en comportamiento social (Chadsey-Rusch, 1986; Gaylor-Ross, 1980).
3. Entrenamiento en movilidad (York y Rainforth, 1987).
4. Entrenamiento en comunicación (Falvey, 1987; Miranda, 1985).

(Manky y Bucklay, en prensa)

9. INVESTIGACIONES REALIZADAS SOBRE EL TEMA

Greenspan y Shoultz en 1981 investigaron a treinta individuos que fueron despedidos de sus trabajos, a los cuales les realizaron entrevistas para determinar el motivo de su despido.

Los términos de las causas de despido fueron clasificados en: causas sociales y causas no sociales. Se encontró que: 17 de estas 30 personas (56.66%) perdieron sus trabajos por conductas socialmente inadecuadas (poseían un Coeficiente Intelectual promedio de 61).

Bickey, Campbell y Browning en 1985 entrevistaron a personas

despedidas que estuvieron previamente empleados en talleres protegidos. Ellos encontraron las siguientes razones como causantes de su salida del trabajo:

Centradas en la conducta del empleado.

Hipocondria.

Poca resistencia para realizar el trabajo.

Insubordinación.

Pobre atención.

Rehusarse a aceptar órdenes del supervisor.

En una investigación realizada por Chigier en 1983, durante un periodo de cinco años (de 1973 a 1978) se encontró que al determinar las oportunidades de la persona con discapacidad mental para conseguir un empleo en la industria a satisfacción tanto del empleador como del trabajador:

1. Hay que preocuparse menos del Coeficiente Intelectual y prestar más importancia a la personalidad.
2. Hay que prestar menos atención a la evaluación y a la formación profesional específica y más atención a la formación psicosocial, a la colocación y al seguimiento a largo plazo.
3. Hay que dar menos importancia a los métodos individuales e impulsar los métodos colectivos y la utilización de la dinámica de grupos.

Kochany y Keller (1980) condujeron un análisis caso por caso de personas con discapacidad mental, quienes fueron despedidas de

un empleo competitivo. Ellos establecieron las siguientes categorías según la causa de terminación:

- Falta de apoyo de la agencia de colocación.
- Influencia de padres.
- Vacilación del supervisor.
- Comportamiento social inapropiado.
- Pobre atención.

El valor principal del estudio de Kochany y Keller (op.cit.) es que fue un análisis específico de caso-por-caso donde los datos fueron obtenidos a través de una constante asesoría del entrenador laboral responsable de la ejecución del empleado y no sólo de los reportes laborales.

Hill, W. J., Wehman, P., Hill, M. y Goodall, P. en 1986 como una extensión sustancial del estudio realizado por Kochany y Keller (op.cit.), reportaron las razones de separación del empleo de personas con discapacidad mental quienes estuvieron en un empleo competitivo durante un periodo de seis años (octubre de 1978 a diciembre de 1984).

De las 107 separaciones que ocurrieron, el 50% fueron causadas por razones relacionadas con el trabajador (por ejemplo problemas de actitud y habilidades o déficits conductuales), la otra mitad fue causada por fuerzas ambientales fuera del control del trabajador y algunas veces bajo el control del entrenador laboral.

El total de la muestra fue de 165 adultos, con un Coeficiente Intelectual entre 25 y 78; el 66% correspondía al

sexo masculino, con un promedio de edad de 30 años. El 30% recibía arriba del salario mínimo, mientras que el resto de la muestra (70%) recibía el mínimo.

Las actividades laborales realizadas se distribuyeron de la siguiente manera:

Servicio de comida	33%
Portería	7%
Industrial	3%
Servicio	18%
Negocios comerciales	14%
Instalaciones educativas	8%
Cuidados de salud	10%
Instalaciones habitacionales	7%

El estudio longitudinal durante seis años mostró que las 107 separaciones tuvieron una causa clara e identificable, hubo 21 razones que fueron clasificadas en siete categorías.

Razones internas: Deficiente habilidad del empleado.

Problemas actitudinales.

Conducta inadecuada.

Razones externas: Paro involuntario por razones económicas.

Interferencia de padres.

Reacciones negativas del contexto social.

Otras causas externas.

Hill, Wheman, Hill y Goodall (op.cit.) encontraron que la principal causa de separación fueron los problemas actitudinales con un 26% (Interna). La segunda causa de separación fue externa, en relación al contexto social negativo (17.7%). En tercer lugar se encontraron las habilidades deficientes del trabajador con un 14% (Interna). En cuarto lugar se encontró el paro involuntario legítimo con un 13%, siendo este un factor externo y por último en quinto lugar se encontró la conducta inapropiada del trabajador con un 10% (Interna).

La menor frecuencia de causa de separación perteneció a la interferencia de padres con un 8.4% de ocurrencia y siendo este un factor externo (los demás porcentajes no fueron especificados en el reporte de la investigación).

Como se puede observar no son poco frecuentes las separaciones del empleo en personas con discapacidad mental y son escasas las investigaciones que se enfocan al respecto, siendo éstas realizadas en países industrializados en donde se ha dado pie a la entrada de las personas con discapacidad mental a la economía del país.

En México, este proceso se encuentra aún en sus inicios siendo por lo mismo muy bajo el índice de personas con discapacidad mental integradas a ambientes laborales y por ende a la población económicamente activa.

Esto mismo trae como consecuencia la carencia de investigaciones que aborden este aspecto. La presente

investigación pretende contribuir a esclarecer las causas por las cuales la la persona con discapacidad mental colocada en un empleo se espasa del mismo. Presenta sin embargo el problema de como se mencionó anteriormente la integración del discapacitado mental al ámbito laboral se encuentra en sus inicios por lo que la población es reducida.

Para la realización de esta investigación se tomo como referencia la investigación de Hill, Wheman, Hill y Goodall (op. cit.).

10. LA REHABILITACION LABORAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD MENTAL EN MEXICO: LA EXPERIENCIA DE CAPYS A.C.

Actualmente existen en México programas de rehabilitación laboral cuyas metas van a depender de la atipicidad con que trabajen y de la filosofía del centro. Sin embargo éstos son aún escasos y no cubren la demanda existente.

Aunado a èsto nos encontramos con que a diferencia de otros paises como España (Casado, 1987) y Estados Unidos (Ingalls, 1982), en donde existen leyes que reglamentan la situación laboral de las personas discapacitadas (física o mentalmente), en México no se cuenta con ningún reglamento que apoye la integración laboral de esta población a nivel empresarial.

No obstante existen instituciones que han trabajado al respecto y que de ajguna manera (en un grado mínimo) han subsanado la carencia de leyes que reglamenten la integración

laboral de personas con discapacidades.

Una de estas instituciones es la Secretaría de Educación Pública, la cual provee servicios de rehabilitación laboral (CECADE) a través de sus escuelas de educación especial, principalmente a poblaciones con discapacidad mental y ceguera (Quinto Encuentro Nacional de Padres y Asociaciones en favor de la persona con discapacidad mental, 1990). Esto es realizado en el sector público.

En el sector privado existen otras instituciones que trabajan algunos aspectos relacionados con la rehabilitación laboral pero de manera inconexa ya que no llega a concretarse una integración como tal.

Una asociación civil que aborda ampliamente la rehabilitación laboral de personas con discapacidad mental es el Centro de Adiestramiento Personal y Social CAPYS A.C. el cual sostiene como una de sus grandes metas el que la persona con discapacidad mental obtenga y conserve un empleo competitivo integrado en la comunidad.

Para lograr ésto el programa toma en consideración todas las áreas del individuo (social, personal, emocional, sexual...) y en base a un conocimiento real de la persona como tal y de sus capacidades y limitaciones, así como de sus intereses y aptitudes inicia un programa individualizado encaminado a evaluar, habilitar y colocar a la persona con discapacidad mental en un empleo.

El desarrollo del programa contempla un taller de

producción, el cual se encuentra ubicado en el centro de adiestramiento y donde se habilita a las personas en la formación de hábitos de trabajo como puntualidad, asistencia, calidad, productividad, responsabilidad... principalmente así como en destrezas laborales específicas.

El centro de adiestramiento (CAPYS) tiene la convicción de que la presencia de estos hábitos tiene mayor importancia en relación a destrezas específicas, para la conservación de un empleo. Y dado que las personas con discapacidad mental no pueden competir con las personas "normales" a nivel de capacidad en un país como el nuestro en donde la demanda de empleo es excesiva, es a nivel de hábitos de trabajo donde no sólo compiten sino que en ocasiones llegan a superarlos.

Este taller no posee las características de un taller protegido en su totalidad, pues no pretende ser un centro de trabajo permanente para una persona, sino un eslabón preparatorio hacia la integración laboral. Además de que por la misma filosofía del centro se requiere que la persona con discapacidad mental se integre en la comunidad y viva una vida lo más normal posible, lo cual no realizaría permaneciendo en un taller.

Posterior a la preparación en el taller laboral, el siguiente paso consiste en colocar a la persona en un empleo en la comunidad. Este puede ser, dependiendo de las características propias y únicas de cada persona y tomando como base una amplia evaluación:

1. Entrenamiento en comunidad como práctica laboral. La

persona es colocada en un escenario laboral previo acuerdo con las autoridades de la empresa como parte de su entrenamiento para la adquisición de destrezas sociales. En esta modalidad no se recibe remuneración económica alguna.

2. De entrenamiento. La persona se encuentra en el escenario natural con una supervisión constante donde adquirirá destrezas sociales y laborales. La remuneración económica es parte del convenio previamente hecho por el centro CAPYS con el escenario laboral y por lo tanto es significativo. Dependiendo del desempeño de la persona, el sueldo puede mejorar así como también puede pasar de ser un empleo como entrenamiento a un empleo competitivo.

3. Competitivo. Donde el trabajador está ubicado en un escenario natural en las mismas condiciones que cualquier otro trabajador, con las mismas prestaciones (seguro social, aguinaldo vacaciones...) y las mismas obligaciones y responsabilidades. La supervisión por parte del Centro es eventual. Existe una variante de esta modalidad que consiste de igual forma en un empleo competitivo, la única diferencia radica en que la supervisión que se da por parte del Centro se presenta sólo en caso de emergencia.

Una vez que la persona ha sido colocada en la comunidad, sea cual sea la modalidad, recibe por parte del Centro una supervisión que varía de acuerdo a las características de la aproximación al empleo; es decir, existe un seguimiento constante.

Sin embargo la colocación de la persona con discapacidad mental, en cualquiera de las tres modalidades mencionadas anteriormente presenta una serie de limitaciones y trabas que se han tenido que salvar de manera constante.

Por el desconocimiento y creencias difundidas que se tienen acerca de las personas con discapacidad mental, existe una serie de temores por parte de los posibles empleadores acerca del desempeño que pueden tener estas personas en un escenario laboral.

Dentro de estas creencias por parte de los empleadores se encuentran:

1. Que las personas con discapacidad mental son incapaces de realizar cualquier tarea.
2. Que cometen una gran cantidad de errores al realizar cualquier trabajo.
3. Requieren demasiada supervisión.
4. Requieren mucho mayor tiempo que un trabajador "normal" para realizar cierta actividad.
5. Un trabajador "normal" puede realizar el mismo trabajo, en menor tiempo y con mayor calidad.
6. Presentará una serie de conductas consideradas socialmente aberrantes (promiscuidad, agresividad...).
7. Si se ve en la necesidad de despedirlo no podrá hacerlo por lástima.

Por los compañeros o posibles compañeros de trabajo, también existen una serie de temores los cuales van a afectar en grado

diverso la integración de las personas con discapacidad mental al trabajo:

1. Se piensa que se le dió el trabajo por ser recomendado o amigo del jefe.
2. Que se les tienen consideraciones especiales por su discapacidad.
3. Un sentimiento de rechazo, ya que cómo es posible que una persona con menor inteligencia, desempeñe el mismo trabajo que él, de igual manera.

Además:

- Se tiende a sobreprotegerlo por su discapacidad.
- Se le agrade o él agrade directa o indirectamente.

Por experiencia se ha observado que si se llega a sensibilizar tanto a los empleadores como a los compañeros de trabajo, éstos llegan a ser un apoyo muy importante para el buen desempeño de la persona con discapacidad mental en el empleo. Llegando en ocasiones a superar a los trabajadores "normales" tanto a nivel de hábitos de trabajo (calidad, productividad, presentación e higiene...) como en satisfacción personal por el logro alcanzado.

Aunado a los mitos y temores existentes se presenta otro obstáculo para la colocación de personas con discapacidad mental en el empleo y es el hecho de que la mayoría de los trabajos que pueden desempeñar las personas con discapacidad, en general no se limitan a una única y exclusiva actividad sino que incluyen una diversidad de tareas por lo cual se dificulta el análisis de

tareas específico y el entrenamiento no se limita a la realización de una sólo actividad o destreza, sino que deben ser tomadas en consideración todas las posibles actividades y habilidades que pueden ser requeridas para un determinado trabajo.

A pesar de estos obstáculos, las colocaciones realizadas por el centro de adiestramiento CAPYS, A.C. han logrado fructificar, ésto puede deberse a la forma en que éstas son abordadas, ya que como se mencionó anteriormente se toma en consideración y se apoyan todas las áreas del individuo, viéndolo como una persona en particular y tratándola como tal.

CAPITULO IV

METODOLOGIA

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En México, el Quinto Encuentro de Padres y Asociaciones en favor de la Persona con Deficiencia Mental (1990) calcula que un tres por ciento de la población (tres millones de personas aproximadamente) padece discapacidad mental, de lo cual se deriva la necesidad de contar con programas adecuados para la atención y manejo de esta población, para lograr en la medida de lo posible su integración a la sociedad y el abandono de mitos y creencias existentes hacia la discapacidad mental que propician una serie de actitudes de rechazo hacia las personas que la padecen.

Estas actitudes durante muchos años han llevado al descuido, abandono y segregación de estas personas, quitándoles hasta el más mínimo derecho del que puede disfrutar cualquier persona, negándoles por lo tanto una vida con dignidad.

Como resultado del descuido y abandono, las personas con discapacidad mental se encuentran la mayoría de las veces pobremente atendidas, investigadas y comprendidas.

Sin embargo debido al esfuerzo de padres de individuos con discapacidad mental y diversos profesionistas, surge en la década de los sesentas un movimiento encaminado a cambiar estas actitudes hacia las personas con discapacidad mental.

Dicho movimiento se basa en una filosofía de normalización, es decir que el individuo con discapacidad mental viva en la medida de sus capacidades y limitaciones lo más cercanamente posible a lo "normal".

Gracias al movimiento de Normalización y al esfuerzo de las personas con discapacidad mental se han logrado avances significativos siendo uno de los más importantes la incorporación de personas con discapacidad mental a la vida laboral, ya que el trabajo contribuye a que la persona sea reconocida por los demás, le provea de autoestima y dignidad humana (Brownig, 1974).

A pesar de esto, no se cuenta con investigaciones enfocadas a evaluar el grado de integración de personas con discapacidad mental a la vida laboral, por lo cual aún falta redoblar esfuerzos tendientes a subsanar gradual y eficazmente las deficiencias en este campo para dar un trato adecuado e integral a estas personas.

Bajo este panorama la presente investigación se enfoca a la problemática que constituye la integración de la persona con discapacidad mental al ámbito laboral (ingreso y permanencia) y por ende a la población económicamente activa.

Se analizan los factores que pueden incidir en la permanencia en el empleo en este tipo de población. Este trabajo pretende contribuir a ofrecer elementos valiosos para el diseño de programas de atención a personas con discapacidad mental que permitan romper con mitos y creencia existentes y favorezcan la integración laboral y social.

Los Objetivos de este trabajo fueron los siguientes:

1. Identificar los factores que intervienen en la permanencia en el empleo y clasificarlos, tomando como base la revisión de expedientes laborales de personas con discapacidad mental.
2. Determinar la importancia y relación entre factores identificados con la permanencia en el empleo de personas con discapacidad mental.
3. Relacionar la adaptación vocacional medida por la Escala Evaluativa de Adaptación Vocacional (VARs) con la permanencia en el empleo de personas con discapacidad mental.
4. Conocer la opinión de padres sobre la adaptación vocacional en el empleo de sus hijos con discapacidad mental.
5. Proporcionar lineamientos para la planeación de programas de rehabilitación laboral dirigidos a personas con discapacidad mental.

Para el primero de los objetivos se llevó a cabo un análisis de aproximadamente 100 expedientes laborales de personas con discapacidad mental y entrevistas con los supervisores del empleo y responsables del área laboral.

La clasificación propuesta que conceptualizó el resto de la investigación para el propósito uno y dos fue la siguiente:

I. CARACTERISTICAS PERSONALES

Considerando como características personales la edad y el coeficiente intelectual únicamente.

II. CONDUCTA SOCIOADAPTATIVA O CAUSAS INTERNAS

Entendiendo por conducta socioadaptativa, hábitos de trabajo, asistencia y puntualidad, arreglo personal e higiene, respeto a los reglamentos y a la propiedad, habilidades de comunicación y modales verbales y actitudes hacia el trabajo.

III. GRADO DE AVANCE EN EL PROGRAMA "EDUCACION PARA LA VIDA"

Entendiendo por grado de avance en el programa "Educación para la Vida", tipo de vida (independiente, semi-independiente y dependiente); tipo de aproximación al empleo (entrenamiento o competitivo) y colocación (adecuada o inadecuada).

IV. CONDICIONES LABORALES

Entendiendo por condiciones laborales salario, actividad laboral que se desempeña, contratos temporales, cierre o quiebra de la empresa y crecimiento de necesidades de la misma.

V. CAUSAS EXTERNAS

Entendiendo por causas externas interferencia de padres, contexto social, problemas de salud, cambio de domicilio, catástrofes y grandes distancias.

VI. CAUSAS MIXTAS

Entendiendo por causas mixtas interferencia de padres y actitudes hacia el trabajo; incapacidad para mantener el trabajo por interferencia de padres u otros; matrimonio; cambio para mejorar y condiciones adecuadas a las capacidades del trabajador.

2. HIPOTESIS

A fin de identificar los factores que intervienen en la permanencia en el empleo, y la relación entre estos (objetivos 1 y 2) se plantearon las siguientes hipótesis: .

1. H1 Las características personales influyen en la permanencia en el empleo de personas con discapacidad mental.
H0 Las características personales no influyen en la permanencia en el empleo de personas con discapacidad mental.
2. H2 La conducta socioadaptativa o causas internas se relaciona de manera directa con la permanencia en el empleo de personas con discapacidad mental.
H0 La conducta socioadaptativa o causas internas no se relaciona de manera directa con la permanencia en el empleo de personas con discapacidad mental.
3. H3 El grado de avance de las personas con discapacidad mental en el programa "Educación para la Vida", contribuye positivamente a la permanencia en el empleo de las mismas.
H0 El grado de avance de las personas con discapacidad mental en el programa "Educación para la Vida", no contribuye positivamente a la permanencia en el empleo de las mismas.
4. H4 Las condiciones laborales contribuyen a la

permanencia en el empleo de personas con discapacidad mental.

- H0 Las condiciones laborales no contribuyen a la permanencia en el empleo de personas con discapacidad mental.
- 5. H5 Las causas externas influyen directamente en la permanencia en el empleo de personas con discapacidad mental.
- H0 Las causas externas no influyen directamente en la permanencia en el empleo de personas con discapacidad mental.
- 6. H6 La permanencia en el empleo de personas con discapacidad mental se ve afectada por la presencia de causas mixtas.
- H0 La permanencia en el empleo de personas con discapacidad mental no se ve afectada por la presencia de causas mixtas.

Para los objetivos 3 y 4, relacionar la adaptación vocacional medida por la Escala Evaluativa de Adaptación VOCACIONAL (VARS) con la permanencia en el empleo de personas con discapacidad mental y conocer la opinión de padres sobre la adaptación vocacional en el empleo de sus hijos con discapacidad mental, se plantearon las siguientes hipótesis :

- 1. H7 La conducta adaptativa tiene una relación directa con la permanencia en el empleo de personas con discapacidad mental.
- H0 La conducta adaptativa no tiene una relación directa con la permanencia en el empleo de personas con discapacidad mental.
- 2. H8 La percepción que tienen los padres sobre el desempeño laboral de sus hijos con discapacidad mental, difiere de la percepción que tienen de ellos los supervisores laborales del Centro de Adiestramiento.

- HO La percepción que tienen los padres sobre el desempeño laboral de sus hijos con discapacidad mental, no difiere de la percepción que tienen de ellos los supervisores laborales del Centro de Adiestramiento.

3. SUJETOS

La muestra comprendió 42 personas adultas, previamente diagnosticadas como personas con discapacidad mental, con un coeficiente intelectual (CI) de entre 59 y 79 (de acuerdo a la escala de inteligencia Weschler para adultos WAIS).

Los sujetos fueron de ambos sexos, dieciocho del sexo femenino, y veinticuatro del sexo masculino; las edades oscilaron entre los 18 y los 50 años distribuidos de la siguiente manera:

RANGO DE EDAD	NUMERO DE PERSONAS
18 AÑOS	1
21 - 25	12
26 - 30	19
31 - 35	6
36 - 40	2
41 - 45	-
46 - 50	2

Las 42 personas pertenecían a un nivel socioeconómico medio y alto.

Los sujetos pertenecían al programa "Educación para la Vida" del Centro de Adiestramiento Personal y Social CAPYS A.C.

Las 42 personas fueron colocadas en empleos en la comunidad

por CAPYS, como parte del entrenamiento laboral proporcionado por el centro, a lo largo de un periodo de diez años, de 1981 a 1991.

De los 42 sujetos, 22 salieron del programa "Educación para la Vida" y 20 han continuado en él.

4. ESCENARIO

Tanto la revisión de expedientes laborales, como las juntas con supervisores del empleo se llevaron a cabo en CAPYS (Centro de Adiestramiento Personal y Social) unas en los archivos de expedientes y las otras en la sala de juntas de los supervisores de empleo.

La aplicación de la Escala Evaluativa de Adaptación Vocacional (VARS) fue realizada en cada uno de los 20 escenarios laborales donde se encuentran colocadas las veinte personas con discapacidad mental que continuaron en el programa "Educación para la Vida" y que integran esta parte de la muestra.

5. VARIABLES

Las variables para los objetivos 1 y 2 fueron las siguientes:

VARIABLE DEPENDIENTE: PERMANENCIA EN EL EMPLEO

Periodo en que un trabajador labora en un empleo. Se tomó

como criterio mínimo un periodo de tres meses. Como resultado de este periodo laborado se obtuvo un índice de permanencia en el empleo. Este se refiere a el tiempo de permanencia en meses entre el número de colocaciones de cada trabajador.

Sin embargo este índice sólo se pudo obtener para las personas que continuaron en el programa Educación para la Vida y fue comparado únicamente con algunas de las variables (coeficiente intelectual, forma de vida, tipo de aproximación al empleo, salario y actividad laboral).

VARIABLES INDEPENDIENTES:

Se identificaron seis categorías generales que intervienen en la permanencia en el empleo, cada una de ellas con su propia clasificación:

- I. Características Personales
- II. Conducta socioadaptativa
- III. Grado de avance en el programa "Educación para la Vida"
- IV. Condiciones Laborales
- V. Causas Externas
- VI. Causas Mixtas

I. CARACTERISTICAS PERSONALES

Atributos propios de cada persona.

VI 1. Edad. Número de años de una persona.

VI 2. Coficiente Intelectual. Wechsler lo define como el agregado o capacidad global del individuo para actuar proposítivamente, para pensar racionalmente y para conducirse adecuada y eficientemente en su medio ambiente.

De acuerdo a los puntajes obtenidos en la escala Wechsler (WAIS) para adultos, las categorías fueron:

- | | |
|-------------|-----------|
| - Más de 70 | Límitrofe |
| - 69 a 55 | Leve |
| - 54 a 40 | Moderado |

II. CONDUCTA SOCIO ADAPTATIVA O CAUSAS INTERNAS

Conducta adaptativa es el grado de efectividad con el cual un individuo es capaz de lograr los niveles de independencia personal y responsabilidad social esperados a su edad, grupo y cultura (Grossman, 1973).

Causas. Se refiere a todas aquellas conductas, situaciones o actitudes que afectaron la relación laboral, ya sea que se hubieran presentado frecuentemente o en una sólo ocasión, pero que fueron lo suficientemente importantes como para afectar en forma definitiva la relación de trabajo.

Causas Internas se refiere a los factores inherentes al propio trabajador y que pueden ser controlados por el mismo.

VI 3. Hábitos de Trabajo. Son aquellas conductas necesarias para conservar un empleo. Los hábitos de trabajo incluyen:

- a) Asistencia y Puntualidad
- b) Cantidad de supervisión requerida
- c) Nivel de productividad
- d) Calidad

A. Asistencia y puntualidad. Cumplimiento por parte del trabajador de reglas laborales previamente establecidas tales como: asistir los días con los que debe cumplir de acuerdo a la jornada laboral y en el tiempo en que ésta lo marca.

B. Cantidad de supervisión requerida. Atención por parte del supervisor del empleo hacia el trabajador, para que éste trabaje adecuadamente cumpliendo con los requisitos necesarios solicitados por la empresa.

C. Nivel de productividad. Cantidad de trabajo realizado durante una jornada diaria en base a la producción estandar de los trabajadores de la empresa.

D. Calidad. Proceso adecuado de elaboración cumpliendo con las características requeridas en la realización del producto (trabajo manual) o en la prestación de un servicio (trabajo personal).

VI 4. Arreglo Personal e Higiene. Aspecto, limpieza que presenta un trabajador y hábitos personales, así como la presentación de éste al ámbito laboral con el vestuario y aditamentos apropiados a su trabajo.

VI 5. Respeto a los Reglamentos y a la Propiedad. Seguimiento, acatamiento y cumplimiento de reglas y reglamentos de una empresa, así como consideración por los bienes ajenos.

VI 6. Habilidades de Comunicación y Modales Verbales. Habilidad es la capacidad, disposición y destreza para realizar cierta actividad. Comunicación es la transmisión de conocimientos, peticiones, acciones... de una persona a otra.

Habilidad de comunicación destreza de una persona con

discapacidad mental para comunicar, transmitir, necesidades, peticiones...

Modales verbales son modos de comportamiento afable tal como: por favor, gracias, perdón, etc.

VI 7. Actitudes hacia el Trabajo. Se refiere a las expectativas, pensamientos, sentimientos que se tienen con respecto al trabajo y que influyen en la conducta del trabajador. Estas han sido formadas a través de la educación familiar y de los valores del grupo social al que pertenecen.

Se presentaron las siguientes combinaciones entre causas internas:

- Modales verbales y hábitos de trabajo
- Conducta interpersonal y hábitos de trabajo
- Presentación e higiene y hábitos de trabajo

III. GRADO DE AVANCE EN EL PROGRAMA "EDUCACION PARA LA VIDA"

Se refiere al nivel en el cual se encuentra la persona con discapacidad mental de acuerdo a los objetivos y metas del programa "Educación para la Vida".

VI 8. Forma de vida. De acuerdo al avance en el programa "Educación para la Vida", las personas con discapacidad mental pueden vivir de forma:

1. Independiente. Vive en un departamento en la comunidad con otros tres compañeros y con supervisión por parte del centro (CAPYS) una vez a la semana.
2. Semi independiente. Vive en un departamento en la comunidad con tres compañeros y con un supervisor. La supervisión es constante.
3. Dependiente. Vive en casa con sus padres o tutores.

VI 9. Tipo de aproximación al Empleo. La situación en la cual se encuentra el trabajador en el empleo. Puede ser:

- De entrenamiento. Cuando se encuentra en el escenario laboral con el fin de adquirir las destrezas y habilidades necesarias para ingresar en un empleo competitivo y conservarlo.
- Competitivo. Cuando la persona ya ha adquirido las destrezas necesarias y se establece en el empleo como cualquier otro trabajador (prestaciones de ley, salario mínimo, derechos, obligaciones...).

VI 10. Colocación. Proceso que se sigue para que una persona ingrese a un empleo, el cual implica la búsqueda, análisis de puesto, análisis de las características del aspirante, ingreso, supervisión y seguimiento. Dentro de éste se

busca que el empleo posea una estructura adecuada a la persona.

IV CONDICIONES LABORALES

Incluyen aspectos laborales determinados única y exclusivamente por la empresa.

VI 11. Salario. Remuneración de la persona que trabaja por cuenta ajena en virtud de un contrato laboral.

VI 12. Actividad Laboral. Actividades desempeñadas por el trabajador en el escenario laboral. Pueden ser de diversos tipos según la empresa de que se trate. Se dividieron en las siguientes categorías:

1. Trabajo manual, como obrero y maquila.
2. Servicio personal, como asistente de doctor y mensajería.
3. Labores de oficina, como recepcionista.
4. Intendencia.

VI 13. Contratos Temporales. Son aquellos que se dan por un tiempo previamente establecido y acordado entre trabajador y empresa. Estos pueden ser con la opción de ser recontratados en la temporada siguiente en base al desempeño mostrado por el trabajador.

VI 14. Cierre o Quiebra de la Empresa. Se define a sí misma.

VI 15. Incremento de Necesidades de la Empresa. Este factor se presenta cuando la demanda de trabajo exigida por la empresa hacia la persona con discapacidad mental crece en relación a sus habilidades.

V. CAUSAS EXTERNAS

Causa. Se refiere a todas aquellas conductas, situaciones o actitudes que afectaron la relación laboral. ya sea que se hubieran presentado frecuentemente o en una sola ocasión, pero que fueron lo suficientemente importantes como para afectar en forma definitiva la relación de trabajo.

Se refiere a factores que se encuentran fuera de control del empleado.

VI 16. Interferencia de Padres. Intervención directa o indirecta de los padres, que obstaculizan la permanencia de la persona con discapacidad mental en el empleo.

VI 17. Contexto social. Actitudes, conductas o situaciones por parte de compañeros de trabajo o supervisores hacia la

persona con discapacidad mental, éstas pueden ir desde la lástima y sobreprotección al abuso y/o agresión física o verbal.

VI 18. Salud. Son factores que determinan el abandono del empleo por afectar o poner en peligro la integridad física del trabajador; o enfermedades personales que interfieren en la realización de un trabajo específico.

VI 19. Cambio de Domicilio o Residencia. Se refiere al traslado de vivienda del trabajador ya sea en la misma ciudad o en otra.

VI 20. Catástrofes. Accidentes naturales que afectan el lugar de trabajo e impiden la permanencia en el mismo, como sismos.

VI 21. Grandes Distancias. Incapacidad por parte del trabajador de trasladarse al centro de trabajo por significar excesivo tiempo y movimiento.

VI CAUSAS MIXTAS

Causa. Se refiera a todas aquellas conductas, situaciones o actitudes que afectaron la relación laboral, ya sea que se hubieran presentado frecuentemente o en una sola ocasión, pero que fueron lo suficientemente importantes como para afectar en forma definitiva la relación de trabajo.

Se refiere a la interrelación de factores donde la participación de factores internos y externos resulta casi imposible de separar.

VI 22. Cambio para Mejorar. Este se presenta cuando el trabajador domina y supera las actividades demandadas por la empresa, teniendo la capacidad de realizar un trabajo de mayor exigencia, con lo cual también obtendrá mayores prestaciones, mejor salario y elevación de su autoestima.

VI 23. Matrimonio. Unión de un hombre y una mujer.

Algunas combinaciones de factores internos y externos que se presentan son:

- Falta de habilidad e interferencia de padres.
- Incremento de necesidades, falta de destreza e interferencia de padres.
- Trabajo rutinario e interferencia de padres.
- Colocación y falta de estructura.
- Manejo de ambiente y agresión.
- Falta de estructura y cambio por mejorar.

Para los objetivos 3 y 4 las variables fueron:

VARIABLE DEPENDIENTE: PERMANENCIA EN EL EMPLEO

Periodo en que un trabajador labora en un empleo. Se tomó como criterio mínimo un periodo de tres meses.

Como resultado de este periodo laborado se obtuvo un índice de permanencia en el empleo. Este se refiere al tiempo de permanencia en meses entre el número de colocaciones de cada trabajador.

VARIABLE ESTIMULO: ESCALA EVALUATIVA DE ADAPTACION VOCACIONAL (VARs)

Escala que evalúa conductas consideradas socialmente inadaptadas y que pueden conducir a la pérdida del trabajo. Adaptación al trabajo de las personas con discapacidad mental. Contempla las siguientes subescalas:

1. Modales Verbales. Modos de comportamiento afable, tal como por favor, gracias,...
2. Habilidades de Comunicación. Destreza de una persona para comunicar o transmitir necesidades, peticiones...
3. Asistencia y Puntualidad. Cumplimiento de reglas laborales previamente establecidas.
4. Comportamiento Interpersonal. Forma de relacionarse con supervisores, compañeros, jefes y/o clientes.
5. Respeto a Propiedad, Reglas y Reglamento. Seguimiento, acatamiento y cumplimiento de reglas y reglamentos de una empresa, así como consideración por los bienes ajenos.
6. Presentación e Higiene Personal. Aspecto, limpieza que presenta un trabajador y hábitos personales, así como la presentación de éste al ámbito laboral con el vestuario y aditamentos apropiados a su trabajo.

6. DISEÑO

Fue una investigación empírica de tipo exploratorio, ex post facto, en la cual no se manipularon las variables independientes

debido a que los hechos ya estaban dados.

Es parcialmente descriptiva ya que tanto para el objetivo número dos (Determinar la importancia y relación entre factores que intervienen en la permanencia en el empleo y relacionarlos con la misma) como para el objetivo número cuatro (Conocer la opinión de padres sobre la adaptación vocacional en el empleo de sus hijos con discapacidad mental), expone por una parte las características propias que debe tener un empleado con discapacidad mental que permanece en el empleo y por otra, muestra la opinión que tienen los padres acerca del desempeño de sus hijos trabajadores en el escenario laboral.

Es parcialmente explicativa, ya que: analiza una serie de factores que intervienen en el hecho de que una persona con discapacidad mental se separe o permanezca en él. Así mismo establece la relación existente entre estos factores y la permanencia en el empleo.

Explica la relación existente entre la permanencia en el empleo de personas con discapacidad mental y su nivel de conducta adaptativa que presenta en escenarios laborales.

7. PROCEDIMIENTO

Para la identificación de una clasificación de factores que intervienen en la permanencia en el empleo de personas con discapacidad mental (objetivo No.1) se procedió de la siguiente

manera:

Inicialmente se realizó una detección de las posibles causas por las que las personas con discapacidad mental pueden separarse del empleo. Una vez identificadas se elaboró un formato de vaciado de datos donde se pudiera hacer un análisis de algunas de las variables independientes descritas anteriormente. Cuando alguno de estos datos no se encontraban se recurrió a la persona responsable de la colocación y supervisión laboral.

Posteriormente se realizó una búsqueda y análisis de aproximadamente 100 expedientes laborales de personas con discapacidad mental y se llevaron a cabo entrevistas a los supervisores del empleo y responsables del área laboral con el fin de complementar la información e identificar las variables que pudieran intervenir en la permanencia en el empleo. Se hizo un análisis de 107 colocaciones realizadas por el centro (CAPYS).

Una vez identificados algunos factores se procedió a hacer una clasificación y definición de cada uno de ellos.

Ya con una clasificación y definición de factores se realizó una validación por jueces (10 jueces, personas inmersas en el ambiente laboral del centro de adiestramiento) después de la cual se realizaron los ajustes pertinentes a la clasificación anterior y así se obtuvo la clasificación definitiva (para este objetivo, se trabajó tanto con las personas que continúan como con las que no continúan en el programa Educación para la Vida).

Para el segundo objetivo del trabajo, determinar la

importancia y relación entre factores identificados con la permanencia en el empleo se utilizó estadística descriptiva realizando un análisis de frecuencia y porcentajes dado el nivel de medición de las variables, para identificar los factores con mayor porcentaje de ocurrencia.

Una vez obtenidos los porcentajes se contrastaron los resultados obtenidos del grupo que continúa en el programa Educación para la Vida, con los obtenidos del grupo de las personas que no continúan en el mismo.

Se obtuvo un índice de permanencia en el empleo (número de meses trabajados entre el número de colocaciones), el cual fue relacionado con algunas variables (coeficiente intelectual, forma de vida, tipo de aproximación al empleo, salario, actividad laboral).

Para las personas que obtuvieron un índice de permanencia muy bajo pero debido al poco tiempo que tenían de haber ingresado al empleo, se realizó un ajuste ya que ésto no significaba que tuvieran baja permanencia en el mismo.

El ajuste fue realizado en cinco sujetos (14, 16, 17, 18 y 20) y consistió en la obtención de un promedio de los quince restantes, que fue aplicado a los que como ya se mencionó, obtenían bajo índice por tener poco tiempo de haber ingresado al empleo.

Así mismo se realizó un análisis cualitativo de los resultados encontrados para inferir las relaciones existentes entre factores (se abarcó a personas que continúan y personas que

no continúan en el programa Educación para la Vida, excepto el índice de permanencia, que sólo se obtuvo para personas que continúan en el mismo).

Para el tercer objetivo: relacionar la adaptación vocacional medida con la Escala Evaluativa de Adaptación Vocacional (VARS) con la permanencia en el empleo, ésta fue contestada por el supervisor laboral del centro (CAPYS) encargado de la supervisión individual de cada trabajador. Este es un requisito de aplicación de la prueba; que la persona responsable de calificarla haya tenido contacto cara-a-cara con el trabajador un mínimo de 70 horas. Así mismo los supervisores estaban familiarizados con el contenido de la escala antes de comenzar la evaluación del trabajador.

La escala fue también contestada por uno de los supervisores directos del trabajador (supervisor del empleo) para tener un consenso de respuestas así como una mayor validez de las mismas.

Posteriormente se calificaron las escalas obteniéndose un perfil de cada persona y un porcentaje de conducta adaptativa para cada una de las seis subescalas que conforman la prueba y el total de conducta adaptativa. Estas subescalas son: Modales verbales, Habilidades de comunicación, Asistencia y puntualidad, Conducta interpersonal; Respeto a propiedad reglas y reglamento, Presentación e higiene.

Se realizó un análisis cualitativo de la conducta adaptativa de cada una de las personas relacionándose con los motivos de

separación del empleo.

Para generalizar esta información se procedió a obtener un porcentaje global del grupo de cada una de las subescalas y del total (En este objetivo, se trabajó sólo con las personas que continúan en el programa Educación para la Vida).

Para el cuarto objetivo, conocer la opinión de padres acerca del desempeño laboral de sus hijos con discapacidad mental, se les aplicó el VARS.

La escala fue enviada a través del centro con las instrucciones correspondientes para su resolución, en caso de que surgiera alguna duda, éstas fueron solucionadas por las evaluadoras de manera particular.

De igual manera, una vez calificado se procedió a la obtención de porcentajes individuales y globales de cada una de las escalas que conforman la prueba.

Esto se utilizó para comparar las percepciones que tienen los padres sobre el desempeño de sus hijos con discapacidad mental en el escenario laboral, con las percepciones reales de los supervisores del empleo (quienes están en contacto directo y constante con los trabajadores).

En éste último objetivo, se trabajó solamente con las personas que continúan en el programa Educación para la Vida.

CAPITULO V

RESULTADOS

Después de realizar un análisis de expedientes laborales y haber obtenido una serie de factores por los cuales las personas con discapacidad mental que integraron la muestra abandonaron sus empleos, se realizó una clasificación general de los mismos (clasificación A), misma que fundamentó el desarrollo de la investigación y a la vez constituyó el objetivo número uno. Esta quedó integrada de la siguiente manera:

Clasificación A:

1. Características Personales.
2. Conducta Socioadaptativa o Causas Internas.
3. Grado de Avance en el Programa "Educación para la Vida".
4. Condiciones Laborales.
5. Causas Externas.
6. Causas Mixtas. (Ver definición de variables)

A continuación se presentan los cuadros que muestran los resultados obtenidos en la investigación para los objetivos uno y dos:

En cada una de las tablas que corresponden al grupo de las personas que continúan en el programa "Educación para la Vida" se encuentra anexo el índice de permanencia en el empleo

correspondiente al promedio del grupo en cuestión. Presentando la comparación entre la variable mostrada en el cuadro y el índice de permanencia, el cual señala los meses de estancia en un empleo entre el número de colocaciones.

CUADRO 1

Distribución por SEXO de las personas que continuaron en el programa "Educación para la Vida"

SEXO	FRECUENCIA	%
FEMENINO	5	25%
MASCULINO	15	75%
TOTAL	20	100%

Del total de la muestra de personas que continuaron en el programa "Educación para la Vida", el 25% correspondió al sexo femenino y el 75% al sexo masculino.

CUADRO 2

Distribución por SEXO de las personas que NO continuaron en el programa "Educación para la Vida"

SEXO	FRECUENCIA	%
FEMENINO	13	59.09%
MASCULINO	9	40.91%
TOTAL	22	100%

De las personas que no continuaron en el programa "Educación para la Vida" el 59.09% correspondió al sexo femenino, mientras que el 40.91% correspondió al sexo masculino.

El Coeficiente Intelectual de las personas participantes en la investigación de acuerdo a la clasificación de inteligencia propuesta por Wechsler se encontró distribuido de la siguiente manera:

CUADRO 3

Distribución por **COEFICIENTE INTELECTUAL** de las personas que continuaron en el programa "Educación para la Vida"

CI	NIVEL	FRECUENCIA	%	INDICE DE PERMANENCIA
54-40	MODERADO	2	10%	67.50
69-55	LEVE	9	45%	15.56
MAS 70	LIMITROFE	9	45%	31.55
TOTAL		20	100%	

De las veinte personas que continuaron en el programa "Educación para la Vida", el 10% se encontró en el nivel de discapacidad mental moderada, el 45% correspondió al nivel de discapacidad mental leve y un 45% del total de la muestra se encontró por arriba de 70, considerados como limitrofes.

En cuanto al índice de permanencia en el empleo podemos observar que al parecer no existe una relación directa entre el coeficiente intelectual y la permanencia en el empleo sino que pareciera que esta última se da independientemente de la inteligencia.

CUADRO 4

Distribución por COEFICIENTE INTELECTUAL de las personas que NO continuaron en el programa "Educación para la Vida"

CI	NIVEL	FRECUENCIA	%
54-40	MODERADO	1	4.55%
69-55	LEVE	10	45.45%
MAS 70	LIMITROFE	11	50%
TOTAL		22	100%

De las veintidós personas que salieron del programa "Educación para la Vida", el 4.55% se encontró en la clasificación correspondiente a moderado, el 45.45% correspondió al nivel de discapacidad mental leve, mientras que el 50% se encontró por arriba de la puntuación de 70, denominado como limitrofe.

CUADRO 5

Distribución de FORMA DE VIDA de las personas que continuaron en el programa "Educación para la Vida"

FORMA DE VIDA	TOTAL DE PERSONAS	%	INDICE DE PERMANENCIA
DEPENDIENTE	5	25%	29.40
SEMI INDEPENDIENTE	8	40%	32.94
INDEPENDIENTE	7	35%	21.22
TOTAL	20	100%	

De acuerdo al tipo de vida que llevan las personas que continuaron en el programa "Educación para la Vida", el 35% correspondió a una vida en forma independiente, el 40% vida semi-independiente. Esto da un total de 75% de personas que de una u otra forma se han independizado del hogar paterno. El 25% restante correspondió a las personas que viven en el mismo hogar con sus padres; es decir de forma dependiente.

El índice de permanencia en el empleo puede sugerir que el vivir en forma independiente o semi-independiente favorece al parecer la permanencia en el empleo, ya que si se suma la permanencia de las personas que viven en alguna de estas dos modalidades obtenemos una permanencia de 54.16 contra un 29.40 de las personas que viven en forma dependiente.

CUADRO 6

Distribución según el TIPO DE APROXIMACION al empleo de las personas que continuaron en el programa "Educación para la Vida" (última colocación)

TIPO DE APROXIMACION AL EMPLEO	FRECUENCIA	%	INDICE DE PERMANENCIA
ENTRENAMIENTO	4	20%	23.85
COMPETITIVO	16	80%	28.98
TOTAL	20	100%	

En cuanto al tipo de aproximación al empleo se encontró que el 80% de la muestra se encuentra colocada en un empleo competitivo, mientras que el 20% restante se encuentra en un empleo como entrenamiento.

En relación a el índice de permanencia en el empleo se observó una ligera diferencia a favor de las personas que poseen un empleo competitivo.

CUADRO 7

**Distribución según el TIPO DE APROXIMACION
al Empleo del TOTAL de Colocaciones de las
personas que Continuaron en el programa
"Educación para la Vida"**

TIPO DE APROXIMACION AL EMPLEO	FRECUENCIA	%
ENTRENAMIENTO	17	29.83%
COMPETITIVO	40	70.17%
TOTAL	57	100%

Un análisis del total de colocaciones hechas por el centro (CAPYS) durante un periodo de diez años (de 1981 a 1991) tomando en cuenta sólo a las personas que han continuado en el programa "Educación para la Vida", mostró que el 70.17% de estas colocaciones fueron hechas en un empleo competitivo y sólo un 29.83% de las mismas en un empleo como entrenamiento.

CUADRO 8

Distribución según el TIPO DE APROXIMACION al Empleo del TOTAL de colocaciones de las personas que NO Continuaron en el programa "Educación para la Vida"

TIPO DE APROXIMACION AL EMPLEO	FRECUENCIA	%
ENTRENAMIENTO	31	62%
COMPETITIVO	19	38%
TOTAL	50	100%

Como muestra el cuadro 9, de las personas que no continuaron en el programa "Educación para la Vida" el 62% del total de las mismas fue colocado en un empleo como entrenamiento y sólo el 38% fue colocado en un empleo competitivo.

CUADRO 9

**Distribución según el TIPO DE ACTIVIDAD
LABORAL de las personas que Continuaron
en el programa "Educación para la Vida"**

ACTIVIDAD LABORAL	FRECUENCIA	%
TRABAJO MANUAL	9	45%
SERVICIO PERSONAL	9	45%
TRABAJO DE OFICINA	2	10%
TOTAL	20	100%

La actividad laboral de las personas que continuaron en el programa "Educación para la Vida" en su última colocación se encontró distribuida de la siguiente manera: un 45% de la muestra realizan una actividad de trabajo manual, otro 45% de servicio personal y un 10% trabajo de oficina.

CUADRO 10

Distribución según el TIPO DE ACTIVIDAD LABORAL del TOTAL de Colocaciones de las personas que Continuaron en el programa "Educación para la Vida"

ACTIVIDAD LABORAL	FRECUENCIA	%
TRABAJO MANUAL	29	50.88%
SERVICIO PERSONAL	6	10.53%
TRABAJO DE OFICINA	14	24.56%
INTENDENCIA	8	14.03%
TOTAL	57	100%

Del total de colocaciones hechas por el centro y considerando exclusivamente a las personas que continuaron en el programa "Educación para la Vida", el 50.88% realizaba trabajo manual, el 10.53% servicio personal, el 24.56% trabajo de oficina y un 14.03% trabajos de intendencia.

CUADRO 11

Distribución según el **TIPO DE ACTIVIDAD LABORAL** del **TOTAL** de Colocaciones de las persona que **NO** Continuaron en el programa "Educación para la Vida"

ACTIVIDAD LABORAL	FRECUENCIA	%
TRABAJO MANUAL	16	32%
SERVICIO PERSONAL	17	34%
TRABAJO DE OFICINA	15	30%
INTENDENCIA	2	4%
TOTAL	50	100%

En cuanto a la actividad laboral realizada por las personas que no continuaron en el programa "Educación para la Vida" un 32% realizó trabajo manual, un 34% actividades de servicio personal, un 30% trabajo de oficina y un 4% trabajos de intendencia.

CUADRO 12

Distribución según el SALARIO de las personas que Continuaron en el programa "Educación para la Vida"

SALARIO	FRECUENCIA	%	INDICE DE PERMANENCIA
MENOS DEL MINIMO	6	30%	20.06
MINIMO	10	50%	28.61
MAS DEL MINIMO	4	20%	35.13
TOTAL	20	100%	

El cuadro 12 que expone el salario percibido por las personas que continuaron en el programa "Educación para la Vida" (en su última colocación) y muestra que un 50% de las personas percibió un salario igual al mínimo, un 30% menos del mínimo y sólo un 20% ganaba un sueldo mayor al mínimo.

El índice de permanencia en el empleo nos sugiere que tal vez a mayor sueldo mayor permanencia en el mismo.

CUADRO 13

Distribución según el SALARIO del TOTAL de Colocaciones de las personas que continuaron en el programa "Educación para la Vida"

SALARIO	FRECUENCIA	%
MENOS DEL MINIMO	22	38.60%
MINIMO	30	52.63%
MAS DEL MINIMO	5	8.77%
TOTAL	57	100%

Del total de las colocaciones realizadas por el centro (CAPYS) de las personas que continuaron en el programa, encontramos que 52.63% obtuvieron el salario mínimo, el 38.60% ganó un salario inferior al mínimo y sólo un 8.77% ganaba un salario superior al mínimo.

CUADRO 14

Distribución según el SALARIO del
TOTAL de Colocaciones de las personas
que NO Continuaron en el programa
"Educación para la Vida"

SALARIO	FRECUENCIA	%
MENOS DEL MINIMO	27	54%
MINIMO	22	44%
MAS DEL MINIMO	1	2%
TOTAL	50	100%

Con respecto al salario percibido por las personas que salieron del programa "Educación para la Vida", encontramos que un 54% recibían un salario menor al mínimo, un 44% un salario mínimo y sólo un 2% un salario superior al mínimo.

CUADRO 15

Distribución según CAUSAS GENERALES DE SEPARACION del empleo de las personas que Continuaron en el programa "Educación para la Vida" (Clasificación A)

CAUSAS DE SEPARACION	FRECUENCIAS	%
CARACTERISTICAS PERSONALES	0	0
CONDUCTA SOCIOADAPTATIVA	14	35.90%
AVANCE EN EL PROGRAMA	0	0
CONDICIONES LABORALES	7	17.95%
CAUSAS EXTERNAS	5	12.82%
CAUSAS MIXTAS	7	17.95%
* POR MEJORAR	6	15.38%
TOTAL	39	100%

De acuerdo a las causas generales de separación del empleo de las personas que continuaron en el programa "Educación para la Vida", se obtuvo que un 35.90% se separó del empleo por presentar una conducta socioadaptativa inadecuada; un 17.95% de las separaciones se debió a condiciones laborales, otro 17.95% lo

constituyeron las causas mixtas. Cabe hacer la aclaración que dentro de las causas mixtas se hizo un apartado especial para mostrar que una gran parte de la población (15.38%) se separa del empleo para mejorar en cuanto a prestaciones, condiciones personales y generales de trabajo.

Un 12.82% de la población abandona el empleo por causas externas. Se encontró que tanto para la categoría de características personales y grado de avance en el programa no se dio ninguna separación.

CUADRO 16

Distribución según CAUSAS GENERALES DE SEPARACION de las personas que NO Continuaron en el programa "Educación para la Vida". (Clasificación A)

CAUSAS DE SEPARACION	FRECUENCIA	%
CARACTERISTICAS PERSONALES	0	0%
CONDUCTA SOCIOADAPTATIVA	23	53.48%
AVANCE EN EL PROGRAMA	0	0%
CONDICIONES LABORALES	2	4.65%
CAUSAS EXTERNAS	8	18.61%
CAUSAS MIXTAS	10	23.26%
TOTAL	43	100%

Para las personas que NO continuaron en el programa Educación para la Vida, se encontraron como Causas Generales de Separación del Empleo las siguientes: el 53.48% se separaron del empleo debido a conducta socioadaptativa inadecuada; el 18.61% lo hizo por causas externas; el 23.26% abandonó el empleo por causas mixtas y el 4.65% lo hizo por condiciones laborales. Ningún trabajador se separó del empleo por características personales ni por la categoría de grado de avance en el programa.

Posterior a esta primera clasificación se obtuvo otra, en la cual se englobaron los factores anteriores en tres grandes categorías (clasificación B):

Clasificación B:

1. Causas Internas.
2. Causas Externas.
3. Causas Mixtas.

Esto fue realizado debido a que posterior al análisis de factores de la primera clasificación, se encontró que ninguna de las personas que conformaron la muestra abandonó el empleo por características personales como es el sexo y el coeficiente intelectual.

De igual forma, se observó que las personas con discapacidad mental dejan su empleo o permanecen en él, independientemente del grado de avance en el programa "Educación para la Vida".

Debido a estas dos razones, ambas categorías fueron eliminadas en la segunda clasificación quedando así mismo integradas las condiciones laborales en la categoría de causas externas.

CAUSAS DE SEPARACION DEL EMPLEO

INTERNAS. Conducta Socioadaptativa.

Actitud hacia el Trabajo.

Falta de Destreza.

Robo.

Habilidades de Comunicación.

EXTERNAS. Fin de Temporada.

Reducción de Trabajo.

Contexto Social.

Colocación.

Recorte de Personal.

Salud.

Cierre de la Empresa.

Interferencia de Padres.

Cambio de Domicilio.

Salida del programa "Educación para la Vida".

Grandes Distancias.

Catástrofe.

MIXTAS. Falta de Habilidad e Interferencia de Padres.

Crecimiento de Necesidades, Falta de Destreza e Interferencia de Padres.

Trabajo Rutinario e Interferencia de Padres.

Falta de Estructura y Por Mejorar.

Colocación y Falta de Estructura.

Por mejorar.

Matrimonio.

Calidad y Hábitos de Trabajo.

Conducta Interpersonal y Hábitos de Trabajo.

Habilidades de Comunicación y Hábitos de Trabajo.

Conducta interpersonal y presentación e higiene.

CUADRO 17

**Distribución según CAUSAS ESPECIFICAS
DE SEPARACION del empleo de la personas
que continuaron en el programa "Educación
para la Vida". (Clasificación B)**

CAUSAS DE SEPARACION	FRECUENCIA	%
A. INTERNAS		
Conducta Socioadaptativa	5	12.82%
Actitud hacia el trabajo	4	10.27%
Falta de destreza	2	5.13%
Robo	1	2.56%
Habilidades de comunicación	2	5.13%
Total	14	35.91%
B. EXTERNAS		
Fin de temporada	2	5.13%
Reducción de trabajo	2	5.13%
Contexto social	2	5.13%
Colocación	1	2.56%
Recorte de personal	2	5.13%
Salud	1	2.56%
Cierre de la empresa	1	2.56%
Interferencia de padres	1	2.56%
Total	12	30.76%
C. MIXTAS		
Falta de habilidad e IP	1	2.56%
CN, FD e IP	1	2.56%

continúa el cuadro 17...

continuación del cuadro 17...

Trabajo rutinario e IP	1	2.56%
Manejo de ambiente y agresión	1	2.56%
FE y por mejorar	1	2.56%
Colocación y FE	2	5.13%
Por Mejorar	6	15.40%
Total	13	33.33%
TOTAL	39	100%

IP Interferencia de padres
 CN Crecimiento de necesidades
 FD Falta de destreza
 FR Falta de estructura

El análisis de las Causas Especificas de Separación del Empleo en las personas que continuaron en el programa "Educación para la Vida" arrojó los siguientes resultados: el 35.91% se separó del empleo por causas internas (inherentes al trabajador); el 30.76% abandonó el empleo debido a causas externas (fuera del control del trabajador) y el 33.33% salió por causas mixtas (combinación de causas internas con causas externas).

CUADRO 18

Distribución según CAUSAS ESPECIFICAS DE SEPARACION del empleo de las personas que NO continúan en el programa "Educación para la Vida". (Clasificación B)

CAUSAS DE SEPARACION	FRECUENCIA	%
A. INTERNAS		
Conducta socioadaptativa	19	44.19%
Falta de destreza	3	6.98%
Habilidades de comunic.	1	2.32%
Total	23	53.49%
B. EXTERNAS		
Cambio de domicilio	4	9.30%
Salida de CAPYS	2	4.65%
Grandes distancias	1	2.32%
Problemas de salud	1	2.32%
Catástrofe	1	2.32%
Recorte de personal	1	2.32%
Cierre de la empresa	1	2.32%
Contexto social	1	2.32%
Total	12	27.91%
C. MIXTAS		
Por mejorar	2	4.65%
Matrimonio	2	4.65%
Mala calidad y H T	1	2.32%
Cond. interp. y H T	1	2.32%

continúa cuadro 18...

continuación del cuadro 18...

Hab. de com. y H T	1	2.32%
Cond. interp. y P H	1	2.32%
Total	8	18.60%
TOTAL	43	100%

HT Hábitos de trabajo

PH Presentación e higiene

Cond.interp. Conducta interpersonal

En relación a las Causas Especificas de Separación del Empleo, de las personas que NO continuaron en el programa "Educación para la Vida" se encontró que un 53.49% de las separaciones fueron debidas a factores internos; el 27.91% se separó por factores externos y el 18.60% abandonó el empleo por factores mixtos.

La variable dependiente para los objetivos uno, dos, tres y cuatro la constituyo la Permanencia en el Empleo, medida a través de un Indice de Permanencia que indica el número de meses laborados por un trabajador, entre el número de colocaciones del mismo. Este índice sólo se pudo obtener para aquellas personas que continuaron en el programa Educación para la Vida (20 personas) y se distribuyo de la siguiente manera:

CUADRO 19

INDICE DE PERMANENCIA EN EL EMPLEO
de personas que Continuaron en el
Programa "Educación para la Vida"

SUJETO	COLO- CACIONES	SEPA - RACIONES	INDICE DE PERMANENCIA	
5	1	0	107	MAS
4	2	1	66	DE
13	2	1	51	3
9	2	1	39	AÑOS
10	3	2	32.5	
12	1	0	31	MAS
14	1	0	28	DE
16	3	2	28	2
17	2	1	28	
18	1	0	28	AÑOS
20	1	0	28	
11	2	1	19.5	MAS
8	6	5	16.2	DE
2	6	6	12.5	1
7	2	1	12	AÑO
3	5	4	10.6	
6	5	4	8.4	MENOS
19	4	3	5.33	DE
15	2	2	5	1
1	6	5	3	AÑO

De acuerdo al Índice de Permanencia en el empleo obtenido se observó que cinco de las veinte personas que continúan en el programa "Educación para la Vida" y que conformaron esta parte de la muestra permanecieron en el empleo menos de un año, cuatro personas duraron un año o más de un año; siete personas estuvieron en el empleo por más de dos años y cuatro de ellas lo hicieron por más de tres años.

A esta tabla se le dio un orden decreciente para esquematizar que la permanencia en el empleo de las personas que conformaron la muestra tiene una media de 27.95, lo cual equivale a una permanencia de más de dos años en un mismo empleo, lo que concuerda con los datos, que señalan que siete de las veinte personas que continuaron en el programa "Educación para la Vida" tienen una duración en un mismo empleo, de más de dos años.

Las variaciones entre los que tienen el mismo número de colocaciones se deben a la diferencia de tiempo que llevan trabajando, ya que el índice de permanencia es igual al número de meses trabajados entre el número de colocaciones.

Estos datos nos pueden sugerir, que la persona con discapacidad mental tiende a permanecer en el empleo.

Para el objetivo número tres, relacionar la adaptación vocacional medida por el VARS, con la permanencia en empleo de personas con discapacidad mental sólo se realizó con 19 personas del grupo que continuó en el programa (ver limitaciones del estudio) y se encontró la siguiente relación:

CUADRO 20

**Comparación entre CONDUCTA ADAPTATIVA
E INDICE DE PERMANENCIA EN EL EMPLEO
desde el punto de vista de los
Supervisores del empleo de CAPYS**

SUJETO	COLO- CACIONES	CONDUCTA ADAPTATIVA	INDICE DE PERMANENCIA
1	6	85	3
2	6	63	12.5
3	5	89	10.6
4	2	89	66
5	1	70	107
6	5	85	8.4
7	2	68	12
8	6	81	16.2
9	2	100	39
10	3	82	32.5
11	2	86	19.5
12	1	96	31
13	2	85	51
14	1	86	28
15	2	88	5
16	3	86	28
17	2	85	28
18	1	96	28
20	1	81	28

Cabe mencionar que la conducta adaptativa se encuentra expresada en términos de porcentaje de adaptación, esto es, a mayor porcentaje obtenido mayor conducta adaptativa presentada.

Los datos obtenidos muestran que ninguna de las 19 personas presentan una conducta adaptativa por debajo del 50%, ya que la puntuación más baja corresponde a un porcentaje de 63 (una sola persona lo presentó). Los porcentajes se distribuyeron de la siguiente manera:

CUADRO 20-BIS

Porcentaje de CONDUCTA ADAPTATIVA
desde el punto de vista de los
Supervisores del Empleo

PORCENTAJE	FRECUENCIA
91 - 100%	3
81 - 90%	13
71 - 80%	0
60 - 70%	3

Los valores obtenidos nos hacen pensar que probablemente las 19 personas evaluadas por la escala de Adaptación Vocacional, por parte del supervisor laboral (quien tiene un punto de vista más objetivo acerca de la conducta del trabajador en el escenario laboral, por tener un contacto constante con él) presentan una conducta socialmente adaptada.

Es decir presentan modales verbales adecuados, tienen habilidades de comunicación que les permiten transmitir necesidades, peticiones, entender mensajes e instrucciones correctamente, etc; muestran una conducta interpersonal propias a las relaciones laborales que se establecen con jefes, compañeros de trabajo y clientes; su asistencia y puntualidad cumple con los requisitos establecidos por la empresa.

Presentan acatamiento a reglas y reglamentos, así como respeto y consideración a la propiedad ajena, de igual manera es capaz de presentarse con la vestimenta y aditamentos necesarios y apropiados para el trabajo que realiza.

En cuanto a los resultados obtenidos para el objetivo número cuatro, conocer la opinión de padres sobre la adaptación vocacional en el empleo de sus hijos con discapacidad mental, éstos no incluyeron a la totalidad de personas que continuaron en el programa "Educación para la Vida" (ver limitaciones). Sólo se obtuvieron las evaluaciones de trece de los padres de los participantes.

Se realizó una comparación de las percepciones del supervisor del empleo (más objetivas) con las percepciones de los padres acerca de su hijo trabajador.

CUADRO 21

**Comparación entre INDICE DE PERMANENCIA
EN EL EMPLEO Y CONDUCTA ADAPTATIVA
desde el punto de vista del Supervisor
en el empleo y los Padres**

SUJETO	COND ADAPT SUPERVISOR	COND ADAPT PADRES	INDICE DE PERMANENCIA
1	85	81	3
2	63		12.5
3	89		10.6
4	89		66
5	70	78	107
6	85	70	8.4
7	68	73	12
8	81	73	16.2
9	100		39
10	82	95	32.5
11	86	89	19.5
12	96		31
13	85	98	51
14	86	91	28
15	88	85	5
16	86		28
17	85	81	28
18	96	85	28
20	81	88	28

De los trece padres que contestaron el instrumento siete de ellos (54%) perciben a sus hijos con una adaptación al empleo mayor de lo que la percibe el supervisor del empleo, mientras que seis de ellos (46%) los perciben con una adaptación al empleo menor de la real (supervisor).

Estos datos sugieren que tal vez la mayoría de las veces, los padres no tiene una percepción real del desempeño laboral de sus hijos y que por lo general o los sobrevaloran o los subestiman.

CAPITULO VI

DISCUSION Y CONCLUSIONES

Los factores personales y sociales que intervienen en la permanencia en el empleo de personas con discapacidad mental, se han clasificado en tres áreas:

1. Factores Internos, relativos al individuo.
2. Factores Externos, que se encuentran fuera del control de la persona.
3. Factores Mixtos, donde se conjugan al menos uno de los factores las dos categorías anteriores.

Esta clasificación permite esclarecer los motivos de separación del empleo de las personas con discapacidad mental y el nivel en que se encuentran en base a un programa de rehabilitación vocacional.

Permanecer en un empleo requiere que se conjuguen factores internos y externos. En este trabajo hemos encontrado que hay mayor permanencia en un empleo cuando las personas están circunscritas a un programa integrador que enfatiza el desarrollo de hábitos de trabajo y de destrezas laborales específicas y cuando la sociedad les brinda la oportunidad de desempeñarse en un escenario laboral.

Históricamente, las personas con discapacidad mental se han

vistos limitadas en sus oportunidades para integrarse a la sociedad, reflejado ésto en la escasez de programas de atención integral que los habiliten a lo largo de todas las etapas de su vida. Por tanto en la vida adulta el acceso a empleos insertos en la comunidad también se ha visto limitado.

Se ha observado que las fuentes laborales no abren sus puertas a personas con discapacidad mental por el desconocimiento de la aptitud que poseen y por los mitos y creencias que los acompañan.

Esto trae como consecuencia que a las personas con discapacidad mental les sea más difícil desarrollar las destrezas personales y sociales que les brinden oportunidades de acceder a un empleo.

Se encontró que la combinación de factores internos y externos (factores mixtos) mostró ser una causa importante por la cual la persona con discapacidad mental se separa del empleo, en tal caso puede existir un factor interno como por ejemplo hábitos de trabajo (que en ese momento puede estar habilitándose o generalizándose) que al conjugarse con un factor externo (como es interferencia de padres) se convierta en una causa de separación, al desencadenar el segundo factor una inconsistencia en el cumplimiento laboral por parte del trabajador.

Un ejemplo al respecto que puede ilustrar de manera más clara lo anteriormente explicado, lo constituye el caso de una de las personas que integraron la muestra:

"Los hábitos de trabajo se encontraban en proceso de

generalización, estando colocada la persona en una fábrica en donde además del trabajo que él realizaba (empaquetar) se manejaban diversos tipos de solventes. Aunque éstos se encontraban lejos del área del trabajador y siendo éste un lugar con una adecuada ventilación, la madre de esta persona comenzó a interferir diciéndole que el aspirar esas sustancias iba a causarle daño e iba a enfermar. La persona con discapacidad mental ante los repetidos y constantes comentarios de su madre empieza a faltar al trabajo y a no realizarlo de manera adecuada, pretextando querer conservar su salud. Al poco tiempo abandonó el empleo".

Por otra parte la distribución de factores que dificultan la permanencia en un empleo parece verse afectada también en función de si la persona esta comprometida en un programa de rehabilitación o no. Ya que como se mencionó anteriormente éste les provee de habilidades y destrezas necesarias para poder desempeñarse adecuadamente en un escenario laboral y en la comunidad en general.

Esto parece verse apoyado en el hecho de que las personas que se han retirado del programa mostraron un mayor porcentaje de factores internos como causas de separación del empleo, mientras que las personas que continuaron en el mismo presentaron como causas de separación principalmente factores externos.

Al parecer aquellas personas comprometidas con un programa de rehabilitación como éste tienden a permanecer en el empleo, así vemos que si pensamos que un año se puede considerar

como una permanencia estable en un país como el nuestro ya no sólo para una persona con discapacidad mental sino para cualquiera, es notable y digno de mención el hecho de que de las veinte personas que continuaron en el programa "Educación para la Vida" quince de éstas observaron una permanencia de más de un año como promedio llegando incluso a permanecer poco más de cuatro años en un mismo empleo (una persona).

En cuanto al manejo de las frecuencias encontramos:

El sexo parece no ser un factor que intervenga de alguna manera en la permanencia en el empleo.

Los resultados encontrados en cuanto al coeficiente intelectual sugieren que al parecer no existe relación directa entre éste y la permanencia en el empleo

En cuanto a la forma de vida podría pensarse que aquellas personas que viven de forma independiente o semi-independiente permanecen en el empleo en comparación con las personas que viven de forma dependiente (con sus padres o tutores). Sin embargo dentro del programa "Educación para la Vida" hay personas que a pesar de vivir de forma dependiente se desempeñan excelentemente dentro del escenario laboral y por lo tanto tienen un índice de permanencia aceptable.

Pudimos observar que estas personas cuentan con un gran apoyo por parte de sus familiares, es decir son tratados por éstos como personas adultas e independientes y por lo tanto no interfieren de ninguna manera en su desempeño laboral.

Por el contrario se pudo observar también que se dan casos

en los que aunque la persona con discapacidad mental viva en forma independiente o semi-independiente sigue existiendo de cierta forma un manejo por parte de alguno de sus padres que interfiere en su desempeño laboral, llegando incluso en algunas ocasiones a la separación del empleo.

En relación al tipo de aproximación al empleo (competitivo o de entrenamiento) se observó que debido a la constancia y buen desempeño de las personas con discapacidad mental colocadas por el programa Educación para la Vida, en términos generales ha habido un incremento de acceso a empleos competitivos contra lo que sucedió en las primeras instancias (primeras colocaciones realizadas por el programa) en donde predominaban las colocaciones como entrenamiento, ya que tal vez estas personas no se encontraban comprometidas con el programa.

Se encontró que las actividades laborales que desempeñan las personas con discapacidad mental predominantemente son de tipo manual elemental y servicio personal y en segundo lugar trabajos de oficina e intendencia.

Es aquí en donde entra en conflicto la escala de valores y las expectativas de algunos padres, ya que no conciben que el hijo de un empresario realice actividades que consideran denigrantes, es decir en ocasiones se les dificulta aceptar la realidad de sus hijos sin tomar en cuenta que cualquier trabajo les va a proporcionar autoestima y un sentimiento de valor y logro.

Por lo que respecta al salario se observó una permanencia en

el empleo ligeramente mayor cuando se percibía un salario por lo menos mínimo aunque ésto no fue concluyente ya que no constituyó en ningún caso una causa de separación.

Por lo que se refiere a la conducta adaptativa desde el punto de vista de los supervisores del empleo medida por la Escala Evaluativa de Adaptación Vocacional (VARS), se detectó que ninguna persona presenta una conducta adaptativa deficiente ya que el porcentaje mínimo obtenido fue de 63% y la mayoría de las personas se encontró arriba del 80%.

Con dichos datos podemos hablar de que estas personas se conducen de una forma socialmente aceptada en el escenario laboral, lo cual hace pensar que lo mismo ocurre en la comunidad en general.

Al comparar la percepción de los supervisores acerca del desempeño laboral de las personas que integraron la muestra con la percepción que tienen los padres o tutores de los mismos, se encontró que no existe una percepción real por parte de los padres pues o tienden a sobrevalorar a su hijo o a subestimarlos. Y dado que sólo trece de los veinte padres contestaron la prueba se puede inferir un desconocimiento en cuanto al desempeño laboral de sus hijos.

A lo largo de la investigación se pudo observar que:

- Las etiquetas lejos de promover el desarrollo de la persona con discapacidad mental lo encajona coarta y causa

inclusive un retroceso en todos las áreas del individuo.

- El dar un trato "normal" a la persona con discapacidad mental favorece un avance muy importante en cuanto a su desarrollo personal y social.

- El Coeficiente Intelectual contra lo que solía pensarse, no es un impedimento para que las personas con discapacidad mental puedan conservar un empleo e integrarse en la comunidad, llegando en ocasiones a superar a las personas consideradas "normales".

- Se debe de tener en cuenta que el niño con discapacidad mental va a ser adulto, con necesidades de adulto como lo es obtener un trabajo que le proveerá de autoestima, dignidad humana, oportunidad de crecimiento, libertad de elección e independencia (normalización).

- Se considera que el término rehabilitación vocacional es un término más completo, ya que es un proceso que incluye: tanto desarrollar nuevas habilidades, como establecer aquellas habilidades que se habían perdido.

Rehabilitación es la coordinación de servicios planeados para desarrollar y/o establecer utilidad física, mental, social y vocacional del individuo en la medida de sus capacidades

- El objetivo general de la rehabilitación laboral es: lograr la ubicación de la persona discapacitada en un empleo o trabajo remunerado que se adapte a sus capacidades y en el que pueda hacer mayor uso de sus aptitudes, establecer las aptitudes funcionales para el trabajo tanto generales como específicas y

cambiar las actitudes hacia el trabajo para abrir las puertas del empleo competitivo a las personas discapacitadas.

- Se considera a las personas con discapacidad mental incapaces de realizar un número relativamente importante de actividades, las cuales con entrenamiento y supervisión adecuada son capaces de realizar sin dificultad alguna como las actividades realizadas por las personas "normales".

- La inhabilidad para hablar, falta de lenguaje o incapacidad para expresarse adecuadamente no son necesariamente indicadores de que una persona con discapacidad mental sea incapaz de trabajar.

- Es posible localizar ocupaciones en donde la habilidad adquirida por entrenamiento es más importante que la inteligencia misma. Existen ciertas tareas y actividades para las cuales es más necesario el entrenamiento que la inteligencia, como: cocinar, ensamble de objetos, manejo de servicios públicos, mantenimiento y cuidado de casa...

- La persona con discapacidad mental tiende a ser estereotipada por su incapacidad en ciertos trabajos sin tomar en cuenta su capacidad e intereses vocacionales. Esto se hará hasta que se asuma que cada persona es única con sus propios intereses y habilidades.

- Se ha encontrado que las personas con discapacidad mental obtienen calificaciones iguales o más altas que los "normales" en: completar la tarea con éxito, rapidez en la ejecución de la tarea, resistencia a la fatiga, puntualidad , asistencia,

seguridad en el trabajo.

- Para lograr la integración de la persona con discapacidad mental al ámbito laboral:

Se debe adaptar la persona con discapacidad al empleo y no éste a ella; se debe poner especial énfasis a la integración social; la persona con discapacidad mental es capaz de valorar la realización personal como cualquier otro empleado, por lo que la misma debe de fomentarse y apoyarse. Así mismo se deben fomentar aptitudes sociales, recreativas y realización personal, además del desarrollo de aptitudes profesionales.

- Entre las razones por las que la persona con discapacidad mental no ha encajado dentro de la sociedad, se encuentran las creencias y mitos existentes que acompañan a dichas personas y el desconocimiento de la capacidad que poseen.

LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACION DE UN PROGRAMA DE REHABILITACION LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD MENTAL

Las razones para la creación de programas de rehabilitación integral para personas con discapacidad mental y que constituye el quinto objetivo de la presente investigación, son entre otras (Zacarías, 1986):

1. Dentro de sus limitaciones muchas personas con discapacidad mental son capaces de ser independientes y productivas.

2. Existe una gran carencia de personal especializado para trabajar con la persona con discapacidad mental y para instrumentar los servicios.

3. Eliminar la percepción que tiene la sociedad de la persona con discapacidad mental, como persona enferma, amenazante, incapaz de nada, debido a la falta de información.

4. Es un compromiso social, ya que la discapacidad mental no es un problema que afecte única y exclusivamente a la persona que la padece, por lo cual debe participar el gobierno, la industria y la sociedad en general.

LINEAMIENTOS

1. Necesidad de Establecer un Programa Educativo y Laboral.

Un programa de capacitación laboral integral (aunado a un programa educativo) para personas con discapacidad mental se debe

dar a tres niveles, abarcando al mismo tiempo la niñez, la adolescencia y la vida adulta.

2. Importancia de la Construcción de Valores Respecto al Trabajo.

La construcción de valores que se da durante la niñez y la escala valorativa que tenga el niño, van a influir si no de manera decisiva si de manera muy importante para que en la adolescencia y en la vida adulta la persona con discapacidad mental pueda obtener y mantener un empleo que se encuentre al alcance de sus capacidades y habilidades.

Cuando se habla de escala de valores se trata de que se inculque al niño que cualquier clase de trabajo es importante, digno y necesario, que se le enseñe tanto a respetar como a valorar a la persona trabajadora por la calidad del trabajo que desempeña, por el entusiasmo que imprime en ello y por su valor como persona en sí misma. Ya que se ha observado que algunos de los obstáculos que se oponen a la Rehabilitación Vocacional de la persona con discapacidad mental son entre otros: las expectativas que tienen los padres por el nivel socioeconómico y el conflicto de clases (Zacarias, 1992 comunicación personal).

Vivimos en una sociedad en la que se valora a una persona por los méritos o grados académicos alcanzados, por el trabajo que desempeña y por su capacidad para obtener ingresos económicos. Por lo mismo posee mayor estatus social aquél individuo que tenga algún grado de maestro o doctor y un puesto

importante en alguna empresa, que aquél que en ocasiones no llega a tener estudios básicos como la primaria y se desempeña como mensajero o como obrero de una fábrica.

Estas últimas actividades suelen ser consideradas como de poco valor en niveles socioeconómicos medio-alto y alto en donde los padres tienen la oportunidad de enviar a sus hijos a escuelas y universidades privadas. Es también en este nivel socio-cultural que los padres tienen la expectativa de que sus hijos lleguen a terminar una carrera universitaria y en algunas ocasiones tomen el manejo de la empresa o negocio de la familia.

Por lo cual la mayoría de las veces, el trabajo manual elemental es menospreciado y devalorado, siendo este sentimiento transmitido de padres a hijos y pasando a formar parte de la escala de valores de estos últimos. La realidad, es que son precisamente este tipo de actividades laborales las que generalmente pueden desempeñar sus hijos con discapacidad mental.

3. Formación Temprana de Hábitos de Trabajo.

La forma de luchar y vencer los obstáculos que se oponen a la rehabilitación vocacional es como ya se mencionó anteriormente comenzando la formación vocacional de la persona con discapacidad mental desde la niñez, así en esta primera etapa se deben transmitir valores adecuados a su realidad, se debe enfatizar la formación de hábitos de trabajo y cooperación. Es imprescindible que la persona con discapacidad mental se vaya haciendo

consciente de su "yo" y de sus potencialidades, que ocupe sus manos desde pequeño y que aprenda a compartir responsabilidades con los demás:

- Todos los miembros que conforman la familia tendrán que realizar un determinado trabajo, incluyéndolo a él.
- Este trabajo deberá ser una actividad fija y constante (sistematizada).
- En el caso de que no pueda presentarse un trabajo fijo, éste podrá variar, pero siempre se deberá desempeñar la tarea asignada correctamente.
- El trabajo deberá estar bien hecho.
- En el menor tiempo posible (sin desgaste de energía).
- Se deberá fomentar la iniciativa.
- El trabajo realizado deberá ser valorado por él y por los demás miembros de la familia.

4. Favorecer el Ajuste Socioadaptativo, desde la Familia.

Es también en el hogar, en donde el niño deberá recibir las pautas sociales para el ajuste socioadaptativo en la comunidad, llámese escuela, amigos, familia.... Se tendrá que favorecer el desarrollo de hábitos de comportamiento adecuados, el acatamiento de normas, el establecimiento de relaciones interpersonales....

5. Capacitación en Destrezas Motoras Específicas.

Durante la adolescencia el programa de rehabilitación

vocacional deberá continuar aunado al programa educativo; dentro de una escuela regular donde la persona con discapacidad mental conviva con personas "normales" y tenga sus primeros acercamientos hacia actividades laborales fuera del hogar, dentro de la escuela.

La persona con discapacidad mental deberá tener un adiestramiento en talleres dentro de la escuela en donde se ejerciten destrezas motoras finas y gruesas, así como se refuercen los hábitos aprendidos en la niñez, ahora aplicados a situaciones laborales reales en diferentes contextos.

6. Adiestramiento en el Adecuado Manejo en Comunidad.

Es de suma importancia el iniciar un adiestramiento en el adecuado manejo en la calle, llámese ésto conocimiento de sistema de los semáforos, señales de tránsito, uso de líneas peatonales, utilización de transporte, manejo de rutas cortas (en los alrededores de la escuela)...

Tal adiestramiento deberá ser incluido como una materia dentro del programa escolar.

7. Integración de Elementos de Adaptación a la Comunidad en la Vida Adulta.

Una vez que la persona con discapacidad mental llegue a la vida adulta contará con algunos elementos que apoyarán el

programa de rehabilitación vocacional.

Los contenidos indispensables del programa para su posterior funcionamiento y adaptación a la comunidad deben ser: educación básica, su manejo como ciudadanos con derechos y responsabilidades, conciencia de su rol en la comunidad, exploración y desarrollo de destrezas académicas, vocacionales y sociales.

PROGRAMA DE REHABILITACION VOCACIONAL.

Este programa debe abarcar diversas áreas:

I. Acceso a la comunidad.

II. Desarrollo socioafectivo.

III. Desarrollo de destrezas vocacionales específicas para el trabajo.

Estas áreas no se darán independientemente unas de otras, sino que es una interrelación constante, ya que unas son el apoyo de las otras y viceversa.

I. Acceso a la Comunidad.

Se le deberá apoyar en el manejo de transportes públicos como metro, camión, colectivo, trolebús... para que en un futuro cercano, el traslado no sea un obstáculo para la conservación de un empleo.

Deberá apoyar de igual forma el uso de los servicios públicos como banco, correo, teléfono... ya que algunos empleos involucran el uso de los servicios comunitarios.

II. Desarrollo Socioafectivo.

En esta área se deberán trabajar destrezas necesarias para las relaciones interpersonales exitosas, el enfoque será hacia la expresión de sentimientos y emociones, las habilidades se deberán graduar desde la identificación y discriminación de su expresión, hasta la comprensión de sus consecuencias y el

reconocimiento de posibilidades de elección de diferentes expresiones de los sentimientos y emociones.

III. Desarrollo de Destrezas Vocacionales Especificas para el Trabajo.

Esta abarcará el desarrollo de:

A. HABITOS DE TRABAJO.

B. ENTRENAMIENTO EN HABILIDADES ESPECIFICAS DE TRABAJO.

A. En relación a la formación de HABITOS DE TRABAJO. Se enfatizarán actitudes y conductas necesarias para conservar un empleo, tales como:

- **Presentación (arreglo personal) • Higiene.** Se deberá entrenar a la persona con discapacidad mental para que:

- a) Use ropa apropiada para el tipo de trabajo.
- b) No despida mal olor.
- c) Su aspecto sea limpio y aliñado.
- d) Presente hábitos adecuados a la hora de la comida.
- e) Evite hábitos y manías desagradables como hurgarse la nariz, oídos o rascarse.
- f) Use apropiadamente las instalaciones sanitarias.

- **Asistencia y Puntualidad.** Enfocar el entrenamiento para que:

- a) Justifique sus faltas de asistencia (no pretexto

enfermedad imaginaria).

b) Sea puntual.

c) Tome vacaciones en periodos aceptados por la empresa.

d) Sea flexible para adaptarse a los horarios de la empresa.

e) No abandone su área de trabajo sin justificación y/o permiso.

f) Regrese a tiempo de sus descansos.

g) Cubra sus actividades en el tiempo esperado.

- **Calidad y Productividad.** Deberá entrenarse a la persona con discapacidad mental para que:

a) El producto de su trabajo cumpla con los requerimientos solicitados por la empresa.

b) El trabajo sea realizado en el menor tiempo posible.

c) Muestre una productividad semejante al promedio de sus demás compañeros de trabajo.

d) No deje trabajos inconclusos.

e) Adopte un sentimiento de mejoría constante.

f) Cubra la tarea asignada independientemente de problemas cognitivos o limitaciones físicas.

g) Cubra la tarea asignada aún su poco interés o aburrimiento. O sin pretextar enfermedades.

- **Supervisión Requerida.** La persona con discapacidad mental, después del entrenamiento deberá de:

a) No requerir excesiva supervisión, atención y apoyo. (a

diferencia de sus demás compañeros).

b) Trabajar bien sin la guía directa del supervisor.

c) Producir la misma cantidad cuando trabaja sólo que cuando trabaja con compañeros y/o supervisión.

d) Ser capaz de seguir los apoyos que se le proporcionan para trabajar en forma independiente.

e) Reconocer por sí mismo cuando el trabajo está hecho con calidad.

f) Seguir instrucciones correctamente.

- **Respeto a los Reglamentos y a la Propiedad Ajena.** El entrenamiento de la persona con discapacidad mental deberá favorecer que:

a) No tome las pertenencias de sus compañeros de trabajo, sin pedirles prestadas.

b) No hurgue en los lockers o pertenencias de sus compañeros.

c) No utilice las cosas de otro, sin su permiso.

d) Pague cuando pida dinero prestado (u objetos en caso de pérdida).

e) Acate las reglas de seguridad e higiene de la empresa.

- **Habilidades de Comunicación y Modales Verbales.** Un entrenamiento en este aspecto favorecerá que:

a) No grite al hablar.

b) No interrumpa las conversaciones de otros.

c) No se meta en conversaciones que no le corresponden.

d) No critique ni ponga apodos a sus compañeros o jefes de trabajo.

e) No hable constantemente sin medida, interrumpiendo su trabajo y el de otros.

f) No haga comentarios sobre su vida privada.

g) No hable mal de sus jefes o compañeros de trabajo, provocando chismes y malos entendidos.

- **Problemas de Conducta o Conducta Agresiva.** Después del entrenamiento, la persona con discapacidad mental evitará:

a) Agredir verbalmente a sus jefes o compañeros, con insultos o gritos.

b) Amenazar físicamente, aventando cosas, jalonando o empujando.

c) Amenazar verbalmente tratando de intimidar acusando a sus compañeros con la autoridad.

d) Llorar, gritar, amenazar o autoagredirse cuando no sabe defender sus puntos de vista, verbalmente.

e) Destruir utensilios de trabajo o partes de la instalación para expresar su desagrado.

f) Responder con agresión física o verbal cuando por no entender bromas, se sienta agredido por ellas.

g) Que sus problemas personales interfieran directamente con la productividad y calidad de su trabajo (controlará sus estados de ánimo.

- **Actitudes hacia el Trabajo.** El entrenamiento deberá

favorecer que la persona con discapacidad mental:

- a) Tenga expectativas reales de su capacidad laboral.
- b) Sienta que el trabajo es digno.
- c) Piense que la ejecución de ciertas tareas, no es denigrante o sucio.
- d) Tenga un locus de control interno.

B. ENTRENAMIENTO EN HABILIDADES ESPECIFICAS PARA EL TRABAJO.

Las actividades de entrenamiento estarán encaminadas hacia la adquisición de destrezas específicas necesarias para la ejecución de diversas tareas. El entrenamiento será dividido en cinco etapas, dependiendo del grado de avance de cada persona. Estas etapas son:

1. Talleres de Trabajo Simulados.
2. Talleres de Producción.
3. Entrenamiento en la Comunidad con Apoyo.
4. Empleo Competitivo con Apoyo.
5. Entrenamiento Competitivo sin Apoyo.

1. Taller de Trabajo Simulado. En este taller se entrenará a la persona con discapacidad mental en actividades como maquila, empaquetar, clasificar (por color, tamaño o modelo), contar, pegar, cortar...La persona debe ser rotada a diferentes talleres para que pueda entrenarse en diversas actividades. La actividad variará dependiendo de la disponibilidad de la empresa surtidora.

En esta modalidad ya se tiene un horario establecido de trabajo, así como un promedio de producción y el trabajo debe ser

entregado con la calidad correspondiente y en el tiempo acordado. El pago por su trabajo es simbólico aunque constante.

2. Taller de Producción. Este es un taller más "formal" que el de trabajo simulado. Puede tener dos acepciones:

- Taller de elaboración de un producto. El taller tiene que ser autofinanciable, debe de tener salidas de comercialización, él mismo elabora el producto, lo vende y lo distribuye.

- Por subcontratos. Son contratos previamente establecidos con empresas, en donde el producto a elaborar es algo constante y es bien remunerado.

3. Entrenamiento en la Comunidad con Apoyo. En esta modalidad la persona con discapacidad mental es ubicada en un empleo en la comunidad como parte de su entrenamiento para adquirir destrezas sociales que no son posibles de transmitir en un taller, como por ejemplo, cómo relacionarse con jefes y compañeros de trabajo "normales" y cómo manejar diversas situaciones de relaciones interpersonales que se suelen presentar en los escenarios reales de trabajo.

El apoyo por parte del centro debe ser constante para ir resolviendo los problemas en cuanto se presenten y esta situación sirva de experiencia para la persona en la identificación y solución de futuros problemas. Así mismo la persona cuenta con un supervisor directo por parte de la empresa quien lo apoya en la realización de su tarea.

La colocación se hará previo acuerdo con la empresa, las prestaciones serán mínimas y el sueldo será según el trabajo realizado por la persona. Sin embargo las obligaciones que tiene el trabajador son las mismas que cualquier otro (un horario establecido, acatamiento de reglas, calidad en el trabajo que realiza...).

4. Empleo Competitivo con Apoyo. En éste, la persona con discapacidad mental es colocada en un empleo en la comunidad ya en las mismas condiciones que cualquier otro trabajador, la diferencia radica en el apoyo que recibe por parte del centro. Este apoyo debe ser semanal, directamente en el escenario en la realización de sus actividades cotidianas; complementado con una supervisión directa por parte del escenario laboral en caso de necesitar ayuda.

El sueldo y las prestaciones son aquellas que marca la ley para cualquier trabajador (vacaciones, préstamos, descansos, servicio médico...), así como las obligaciones con las que debe cumplir (asistencia, puntualidad, calidad...).

5. Empleo Competitivo sin Apoyo. Esta modalidad es para aquellas personas con discapacidad mental que han demostrado tener la capacidad de resolver situaciones o problemas que se les presentan en el desarrollo de su trabajo, además de la realización adecuada y eficiente del mismo.

Las características de esta colocación son las mismas de cualquier empleo y las condiciones de trabajo las mismas para

cualquier trabajador.

La supervisión para la persona sólo se presentará en caso de emergencia en donde la situación sale fuera del control de la persona.

Todas las áreas que abarca el programa de rehabilitación laboral deben tener apoyo:

- * Académico - práctico.
- * De asertividad.
- * Trabajo de grupo.

* Apoyo Académico-práctico.

El área académica va a servir para apoyar la mayoría de los aspectos que se encuentren deficientes o en los que haya conflicto, mediante el trabajo individualizado. Este trabajo puede enfocarse desde la escritura adecuada para saber por ejemplo llenar una solicitud de empleo, firmar documentos, hacer notas de remisión., hasta el manejo de relaciones interpersonales como conocimiento exclusivo de cómo deben ser éstas.

De igual forma otros aspectos que se trabajan son: conocimiento acerca de los trabajos existentes así como de las características que debe tener una persona aspirante al puesto; reconocimiento de sus propias capacidades para adecuarlas al tipo de trabajo que pueden desempeñar; exploración de sus

intereses individuales que intervendrán en la elección y posterior desempeño en un empleo; conocimiento de la existencia de leyes que regulan los derechos y obligaciones de los trabajadores.

Así también se trabajan actividades que si no se ven directamente relacionadas con el empleo, si apoyarán de manera indirecta su desempeño laboral como son: manejo de dinero, de calculadora, de calendario, de agenda, entre otros.

*** De Asertividad.**

Se les apoya por medio de juego de roles principalmente, a elegir la mejor opción de entre un número de ellas, es decir la que más beneficios le proporcione en una situación en donde se encuentre entre varias alternativas, por ejemplo en el manejo de su dinero en el caso de que compañeros de trabajo le pidan dinero prestado constantemente.

Este apartado se refiere también a que la persona con discapacidad mental, sea capaz de aceptar críticas constructivas apropiadamente, sin molestarse o sentirse agredido. Sino que entienda que éstas son necesarias para su crecimiento personal. Se espera que corrija el aspecto criticado y mejore su desempeño o actitud.

De igual manera entender que en ocasiones se presentarán críticas destructivas a las cuales debe hacer caso omiso y no sentirse lastimado.

* Trabajo de Grupo.

En el trabajo de grupo se abordan aquellos aspectos que de alguna manera causan conflicto en la persona con discapacidad mental ya sea que se presenten en el trabajo o en la calle y en el hogar, y que estén afectando su desempeño global.

La dinámica manejada es la siguiente: se expone la situación problema y todas las personas que conforman el grupo exponen su punto de vista al respecto y las posibles soluciones que ellos hubieran dado al problema, moderados por un coordinador quien también expondrá su punto de vista.

Para finalizar la dinámica se obtiene una conclusión en base a los comentarios hechos por los participantes y se da una solución que la persona que presentó el problema decidirá si la lleva acabo o no.

Todo el proceso de rehabilitación vocacional se deberá dar en un continuo entre evaluación y entrenamiento, es decir se evalúan cada una de las áreas conforme se vaya avanzando en ellas y esta evaluación será la base del siguiente objetivo.

Si el criterio no fue cubierto se replantearán los objetivos para lograrlo, si por el contrario el objetivo fue alcanzado, este aprendizaje será la base del siguiente objetivo y así sucesivamente a lo largo de todo el proceso.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO.

Esta investigación se encontró con algunas limitaciones debido a lo novedoso del tema, ya que en México no existen investigaciones que aborden la problemática de integración laboral de la persona con deficiencia mental.

Se espera que esta investigación dé la pauta para futuros trabajos en pro de la integración de las personas con deficiencia mental a la sociedad, que como pudimos observar pueden ser tan capaces que cualquier persona llamada "normal" y en ocasiones hasta superarla.

Algunas de las limitaciones mencionadas son las siguientes:

- Dado que el nivel de medición de las variables analizadas fue generalmente nominal u ordinal, no fue posible realizar las correlaciones que hubiéramos deseado obtener, a cambio obtuvimos frecuencia y porcentajes.

- Las personas que integraron la muestra poseen tiempos diferentes de haber ingresado al empleo, ésto nos limitó en la obtención del índice de permanencia en el empleo ya que se tuvo la necesidad de recurrir a la realización de un ajuste para las personas que habían ingresado recientemente al ámbito laboral.

El bajo índice que obtenían las personas que tenían poco tiempo de haber ingresado al empleo, no significaba que dichas personas tuvieran una baja permanencia en el mismo.

- La escasez de investigación al el ámbito laboral de la persona con deficiencia mental, trae como consecuencia la tan

limitada disponibilidad de pruebas evaluativas estandarizadas en México. Esta es la razón por la cual nos vimos en la necesidad de aplicar la Escala Evaluativa de Adaptación Vocacional VARS, para medir la conducta de adaptación de las personas con deficiencia mental en un empleo.

Esta escala no se encuentra estandarizada en México. Debido a la escasa población de personas con deficiencia mental ubicadas en un empleo no fue posible su estandarización para esta investigación. Este podría ser el tema de una futura investigación para disponer de pruebas válidas y confiables pues cada vez es mayor la población de personas con deficiencia mental que ingresan a un empleo.

La Escala Evaluativa de Adaptación Vocacional VARS, sólo pudo ser aplicada a las personas que continuaron en el programa Educación para la Vida.

Se pretendió realizar una comparación entre las respuestas emitidas por los supervisores del empleo y las respuestas de las padres de trabajador. Una limitante la constituyo el hecho de que de las veinte personas que continuaron en el programa, no se contó con la evaluación de una de ellas por parte del supervisor del empleo, y de seis por parte de los padres.

Del resto de la muestra se presenta la comparación gráficamente (véase anexo 2).

ANEXO 1

V A R S

Nombre: _____ CI: _____

Sexo: F M Edad: _____ Fecha de nacimiento: _____

Evaluador: _____

Periodo de evaluación: _____ a _____

Empresa: _____ Actividad: _____

Tipo de aproximación al empleo: _____

INSTRUCCIONES

Las siguientes páginas presentan una serie de conductas consideradas inaceptables socialmente, que un trabajador discapacitado puede presentar en un escenario laboral. Estas conductas sociales son agrupadas dentro de seis áreas generales. La tarea del evaluador consiste en indicar que tan frecuentemente estos comportamientos son exhibidos por el trabajador encerrando en un circulo la respuesta correspondiente, que representa una de las siguientes alternativas: "Nunca", "Algunas veces", "Casi siempre" y "Siempre".

Las evaluaciones deben de basarse en la frecuencia de ocurrencia de la conducta del trabajador durante el periodo de

observación y no en algunos otros factores.

Se debe de tener en cuenta la relación de un comportamiento específico enlistado de acuerdo con el área general de comportamiento a la cual pertenece. Encierre en un circulo la respuesta correspondiente a "Nunca", si nunca ha observado el comportamiento enlistado, "Algunas veces" si el comportamiento ocurre solo ocasionalmente o rara vez." Casi siempre" si la conducta ocurre a menudo y "Siempre" si la conducta ocurre cada vez que se da la oportunidad.

(N) significa "nunca", (AV) "algunas veces", (CS) "casi siempre" y (S) "siempre".

I. MODALES VERBALES (MV)

	(N)	(AV)	(CS)	(S)
1. Llama a otros con nombres despectivos	4 9	3 6	2 4	1 1
2. Usa lenguaje grosero, vulgar u obsceno	4 9	3 6	2 4	1 3
3. Habla lo suficientemente fuerte como para distraer a otros trabajadores	4 9	3 6	2 5	1 3
4. Grita en salones o áreas de trabajo	4 9	3 6	2 5	1 3
5. Maldice a otros trabajadores	4 9	3 6	2 4	1 3
6. Usa lenguaje insultante, ultrajante hacia otros	4 9	3 6	2 4	1 3
7. Usa lenguaje amenazante hacia otros	4 9	3 5	2 3	1 2
8. Agrede o pelea verbalmente	4 9	3 6	2 4	1 2
9. Interrumpe la conversación de otros	4 9	3 6	2 5	1 4
10. Hace preguntas sin pensar o irrelevantes	4 9	3 6	2 5	1 4
11. Actúa verbalmente como "Patrón", se expresa como "Mandón"	4 9	3 6	2 5	1 4
12. Se queja excesivamente sin razón	4 9	3 6	2 5	1 3

13. Habla en forma ruda o descortés

(N)	(AV)	(CS)	(S)
4 9	3 6	2 6	1 5

II. HABILIDADES DE COMUNICACION (HC)

14. Deja de responder a preguntas directas

4 9	3 6	2 4	1 3
--------	--------	--------	--------

15. Su discurso es ecolálico

4 9	3 6	2 5	1 4
--------	--------	--------	--------

16. No puede comunicar necesidades (incluyendo manualmente)

4 9	3 6	2 4	1 3
--------	--------	--------	--------

17. No puede usar oraciones completas

4 9	3 7	2 6	1 5
--------	--------	--------	--------

18. No puede mantener una conversación

4 9	3 7	2 6	1 6
--------	--------	--------	--------

19. No sabe utilizar el teléfono con ayuda del telefonista

4 9	3 6	2 6	1 5
--------	--------	--------	--------

20. No puede transmitir un mensaje simple (una sola idea)

4 9	3 6	2 5	1 4
--------	--------	--------	--------

21. No puede transmitir un mensaje complejo (dos o más ideas)

4 9	3 6	2 5	1 4
--------	--------	--------	--------

	(N)	(AV)	(CS)	(S)
22. Su lenguaje es confuso, vago	4 9	3 6	2 6	1 5
23. No observa comportamiento social afable (por ejemplo:por favor, gracias,perdón)	4 9	3 6	2 6	1 5
24. Mantiene un contacto visual pobre mien- tras habla	4 9	3 7	2 6	1 6
25. Mantiene un contacto visual pobre mien- tras escucha	4 9	3 7	2 6	1 6
26. No comprende indirectas no verbales	4 9	3 6	2 6	1 5
27. No responde en un tiempo razonable	4 9	3 6	2 5	1 3

=

III. ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD (AP)

28. Haraganea en salones	4 9	3 5	2 4	1 2
29. Se escapa	4 9	3 5	2 2	1 1
30. Después de llegar toma demasiado tiem- po en acudir al área de trabajo	4 9	3 5	2 3	1 1

	(N)	(AV)	(CS)	(S)
31. Se oculta de miembros del personal o de otros trabajadores	4 9	3 4	2 2	1 1
32. Llega tarde sin una excusa aceptable	4 9	3 5	2 3	1 1
33. Hace viajes innecesarios o cuestionables al área de descanso	4 9	3 5	2 3	1 2
34. Haraganea en el área de descanso	4 9	3 5	2 3	1 1
35. Llega tarde a trabajar por platicar con otros trabajadores o supervisores	4 9	3 5	2 3	1 2
36. Deambula alrededor del edificio	4 9	3 5	2 3	1 1
37. No notifica faltas de asistencia	4 9	3 5	2 3	1 2
38. Continúa trabajando cuando se le ha dicho que se detenga	4 9	3 6	2 4	1 3
39. Permanece en un área inadecuada durante el descanso	4 9	3 6	2 4	1 2
40. No puede "decir la hora" (con un rango de cinco minutos)	4 9	3 6	2 5	1 4
41. No llega preparado para trabajar (p.e. sin su material de trabajo)	4 9	3 6	2 4	1 2
42. No comienza a trabajar cuando se le ha dicho	4 9	3 5	2 3	1 2

	(N)	(AV)	(CS)	(S)
43. Se ausenta del trabajo	4 9	3 5	2 3	1 1
44. Usa el reloj checador incorrectamente	4 9	3 5	2 4	1 3
45. Se le dificulta explicar al supervisor la razón de su falta	4 9	3 5	2 3	1 2
46. Trabaja sin ponerle una adecuada atención a la tarea	4 9	3 5	2 3	1 2
47. Deja el área de trabajo sin permiso	4 9	3 5	2 3	1 2
48. Se sale del edificio sin permiso durante el periodo de trabajo	4 9	3 4	2 2	1 1
49. Deja el área de trabajo antes de la hora de salida	4 9	3 5	2 3	1 1
50. Haraganea afuera del edificio (establecimiento) antes o después de su horario de trabajo	4 9	3 6	2 4	1 3
51. Haraganea en áreas a donde el/ella no pertenece	4 9	3 5	2 4	1 2

-

IV. COMPORTAMIENTO INTERPERSONAL (CI)

	(N)	(AV)	(CS)	(S)
53. Ríe inapropiadamente	4 9	3 6	2 6	1 4
54. Pide al supervisor que interceda con otros miembros del personal o trabajadores en beneficio suyo	4 9	3 6	2 4	1 3
55. Pide a otros miembros del personal o -trabajadores que intercedan con el supervisor en beneficio suyo	4 9	3 6	2 4	1 3
56. No acepta el rol de subordinado	4 9	3 5	2 4	1 2
57. Busca ayuda o supervisión innecesariamente	4 9	3 6	2 4	1 3
58. No reporta problemas de trabajo	4 9	3 5	2 4	1 2
59. Deja de trabajar en ausencia del supervisor	4 9	3 5	2 3	1 2
60. Es descortés con miembros del personal y con otros trabajadores	4 9	3 5	2 3	1 2
61. No coopera cuando recibe instrucciones	4 9	3 5	2 3	1 2
62. Deja de trabajar cuando se le elogia	4 9	3 6	2 4	1 3
63. No busca ayuda o supervisión cuando la necesita	4 9	3 5	2 4	1 2
64. Hace insinuaciones sexuales inapropiadas	4 9	3 6	2 3	1 2

	(N)	(AV)	(CS)	(S)
65. Amenaza físicamente	4 9	3 3	2 2	1 1
66. Golpea o intenta golpear a otros	4 9	3 3	2 2	1 1
67. Avienta cosas cuando esta enojado (a)	4 9	3 3	2 2	1 1
68. Pelea físicamente	4 9	3 4	2 2	1 1
69. Se involucra en conductas vengativas "revanchistas"	4 9	3 4	2 2	1 1
70. Asedia a otros trabajadores o miembros del personal	4 9	3 4	2 3	1 2
71. Ejerce presión a través de grupos de personas	4 9	3 5	2 3	1 2
72. Distrae a otros trabajadores durante la jornada de trabajo	4 9	3 6	2 4	1 3
73. Husmea en los asuntos de otros	4 9	3 6	2 5	1 3
74. Se relaciona con otros en forma conflictiva o provocando fricciones	4 9	3 6	2 4	1 2
75. No defiende sus derechos	4 9	3 6	2 5	1 3
76. Actúa en forma sumisa	4 9	3 6	2 5	1 4

	(N)	(AV)	(CS)	(S)
77. No acepta criticas apropiadamente	4 9	3 6	2 6	1 4
78. Evita grupos mezclados	4 9	3 6	2 6	1 5
79. No controla su temperamento	4 9	3 5	2 4	1 2
80. Trabaja mal en equipo	4 9	3 6	2 4	1 2
81. No considera la comodidad y bienestar de los demás	4 9	3 6	2 5	1 3
82. No es aceptado por sus compañeros en un tiempo corto	4 9	3 7	2 6	1 5
83. No acepta a compañeros fácilmente	4 9	3 6	2 6	1 4
84. Toca constantemente a otros	4 9	3 6	2 4	1 3
85. Olvida nombres de amigos o asociados	4 9	3 6	2 5	1 4
86. Se empeña en distraer a otros trabajadores	4 9	3 6	2 4	1 2
87. Se empeña en bromear o molestar a otros trabajadores	4 9	3 7	2 6	1 5
88. Mantiene una distancia interpersonal inadecuada	4 9	3 6	2 4	1 3

	(N)	(AV)	(CS)	(S)
89. Exhibe un comportamiento de su rol sexual en forma inadecuada	4 9	3 5	2 4	1 3
			=	

V. RESPETO A PROPIEDAD, REGLAS Y REGLAMENTO (RP)

90. Toma material del trabajo	4 9	3 5	2 3	1 2
91. Toma comida de otros	4 9	3 5	2 3	1 2
92. Toma alimentos del área de refrigerio	4 9	3 4	2 2	1 2
93. Roba cosas	4 9	3 3	2 2	1 1
94. Abusa de la propiedad o ropa de otros	4 9	3 4	2 2	1 1
95. Escribe en las paredes	4 9	3 4	2 3	1 2
96. Destruye fácilmente baños o equipo	4 9	3 3	2 2	1 1
97. Es desordenado	4 9	3 5	2 3	1 2
98. Roba dinero	4 9	3 2	2 1	1 1

	(N)	(AV)	(CS)	(S)
99. Esconde las pertenencias de otros	4 9	3 5	2 3	1 2
100. Pierde las pertenencias de otros	4 9	3 5	2 4	1 2
101. Gorrea cigarros y café cerca de los puestos expendedores	4 9	3 6	2 4	1 3
102. Toma herramientas	4 9	3 3	2 2	1 1
103. No se enorgullece de un trabajo terminado	4 9	3 5	2 4	1 3
104. Usa las herramientas inadecuadamente	4 9	3 5	2 3	1 2
105. Mantiene desordenada el área de trabajo	4 9	3 6	2 4	1 2
106. No regresa el material de trabajo excedente a la bodega	4 9	3 5	2 4	1 3
107. No reporta las herramientas rotas o perdidas	4 9	3 5	2 4	1 2
108. Revisa los lockers o escritorios de otros sin permiso	4 9	3 4	2 3	1 2
109. Toma prestadas cosas sin permiso	4 9	3 5	2 3	1 2
110. No regresa prontamente los articulos que toma prestados	4 9	3 6	2 4	1 3

	(N)	(AV)	(CS)	(S)
111. No repone la pérdida o daños en artículos que le han sido prestados	4 9	3 5	2 3	1 2
112. No paga por artículos comprados a crédito	4 9	3 4	2 3	1 2
113. Pide prestado dinero sin reponerlo prontamente	4 9	3 5	2 3	1 2
114. Es portador de algún tipo de arma o posible arma	4 9	3 3	2 2	1 1
115. Acciona en falso la alarma de fuego	4 9	3 2	2 1	1 1
116. No limpia su área de trabajo y sus pertenencias	4 9	3 5	2 3	1 2
117. No observa reglas de seguridad	4 9	3 4	2 3	1 2
118. Corre en los pasillos o áreas de trabajo	4 9	3 5	2 4	1 3

=

VI. PRESENTACION E HIGIENE PERSONAL (PH)

119. No se cepilla los dientes	4 9	3 7	2 6	1 4
--------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

	(N)	(AV)	(CS)	(S)
120. Tiene mal aliento	4 9	3 6	2 6	1 4
121. Manifiesta mal olor del cuerpo	4 9	3 6	2 5	1 4
122. Su cabello es sucio	4 9	3 6	2 5	1 4
123. Se presenta sin rasurar	4 9	3 6	2 5	1 4
124. Su cabello es despeinado	4 9	3 6	2 5	1 4
125. Se presenta sucio (cuerpo)	4 9	3 6	2 4	1 3
126. Sus ropas son sucias	4 9	3 6	2 4	1 3
127. Se presenta con las ropas rotas	4 9	3 6	2 5	1 4
128. Se presenta con la ropa arrugada	4 9	3 6	2 5	1 4
129. Se presenta vestido inapropiadamente	4 9	3 6	2 4	1 3
130. Sus manos o uñas están sucias	4 9	3 6	2 5	1 3
131. Exhibe pobres hábitos personales (p.e. picarse la nariz u oídos, rascarse las axilas, etc.).	4 9	3 5	2 4	1 3

132. Usa ropas de talla que no le corresponde a la suya (más grande)

(N)	(AV)	(CS)	(S)
4 9	3 6	2 5	1 4

133. No se preocupa por sus necesidades de ir al baño

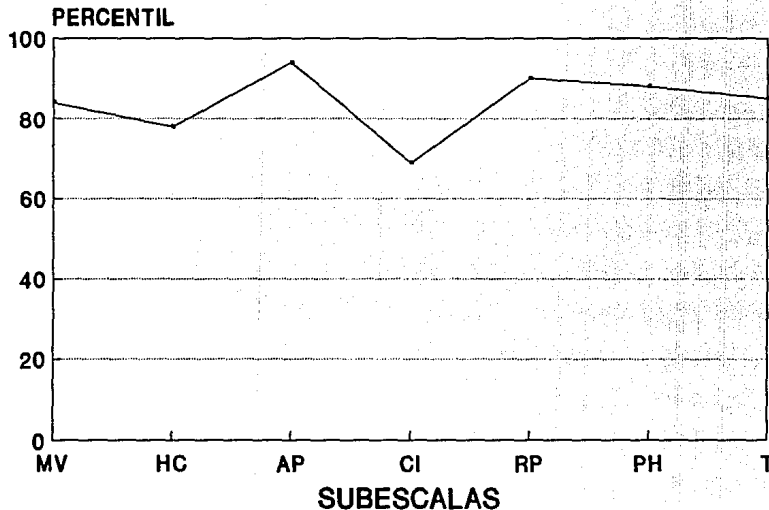
4 9	3 5	2 4	1 3
-			

ANEXO 2

GRAFICAS DE DATOS OBTENIDOS CON
LA APLICACION DE LAS ESCALAS DEL VARS
A PADRES Y SUPERVISORES
DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD MENTAL

SUJETO 1

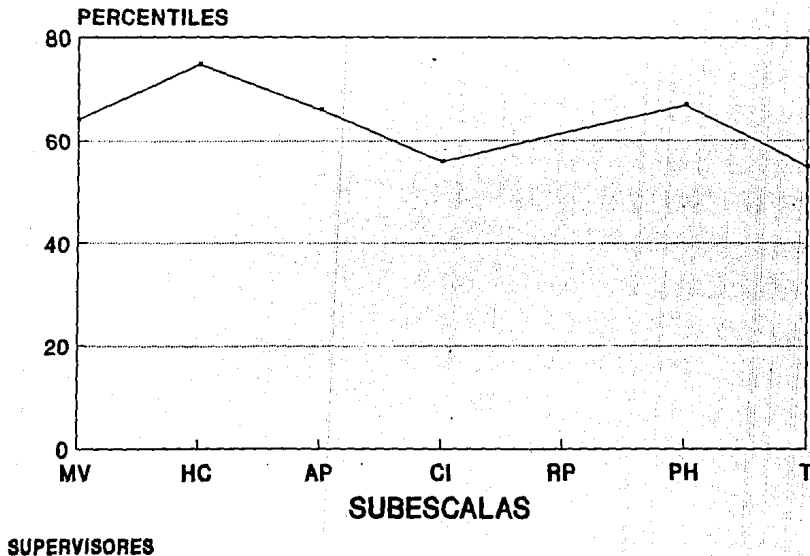
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES

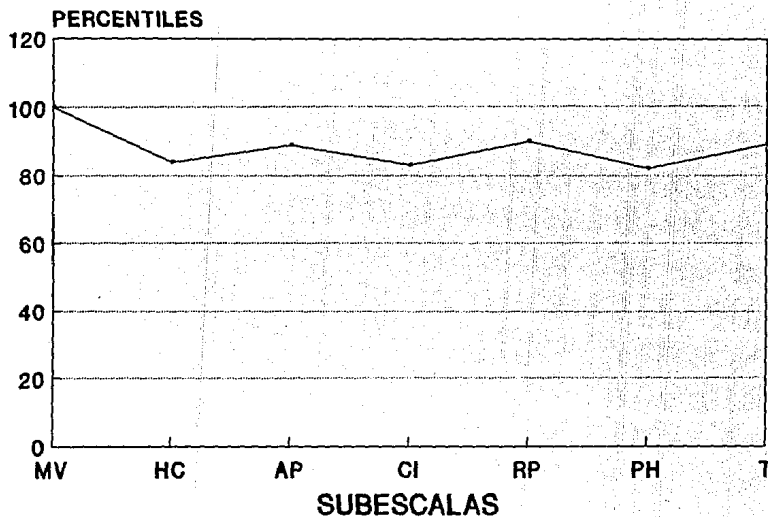
SUJETO 2

CONDUCTA ADAPTATIVA



SUJETO 3

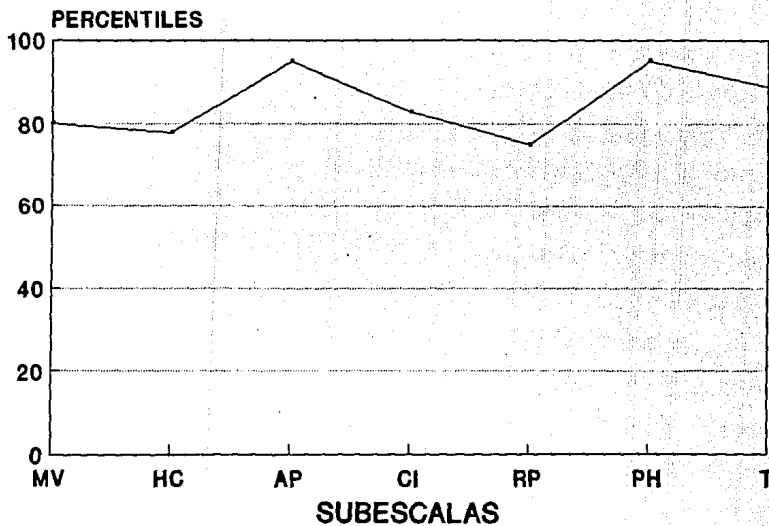
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES

SUJETO 4

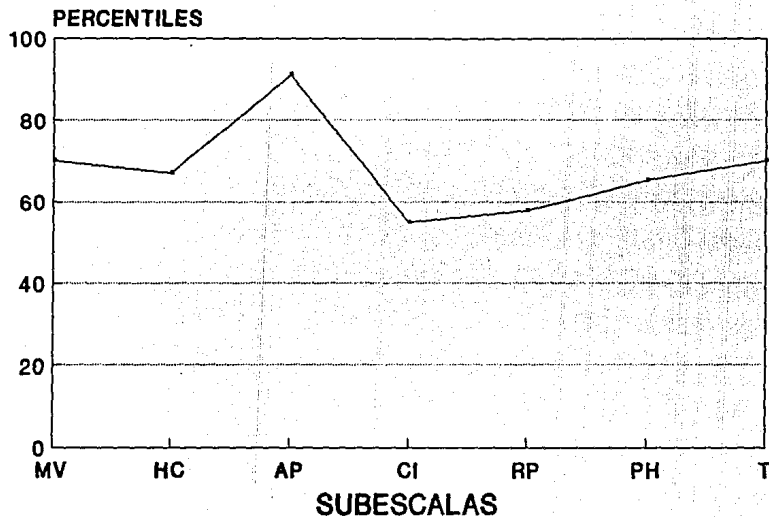
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES

SUJETO 5

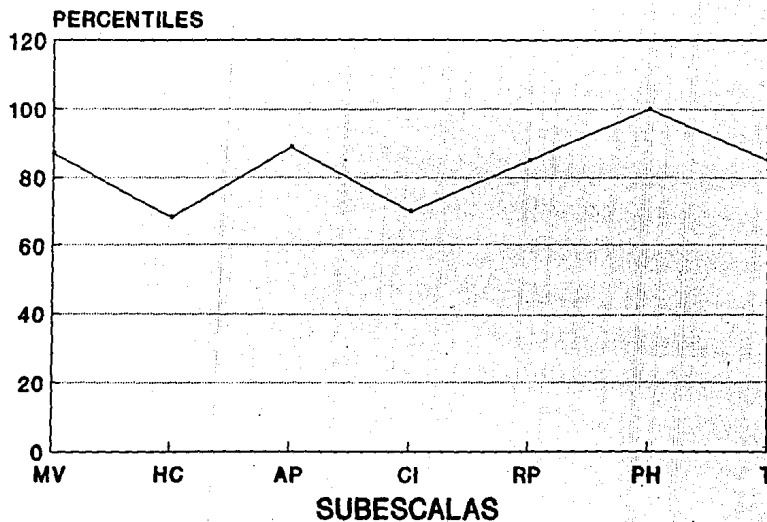
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES

SUJETO 6

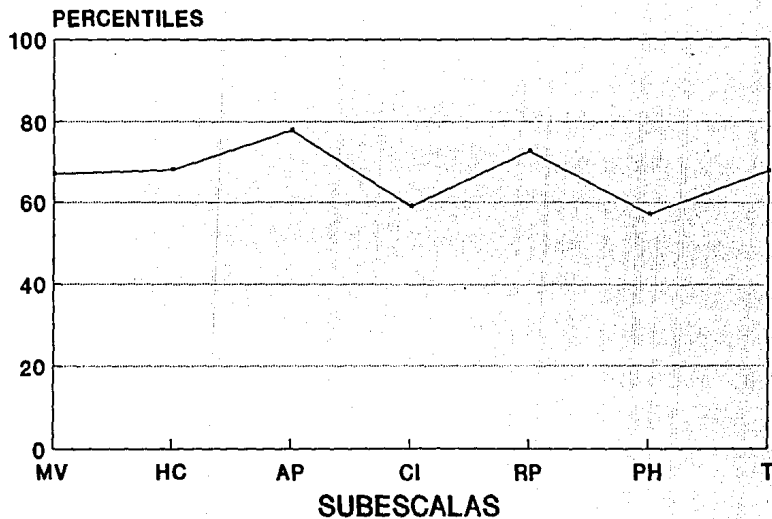
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES

SUJETO 7

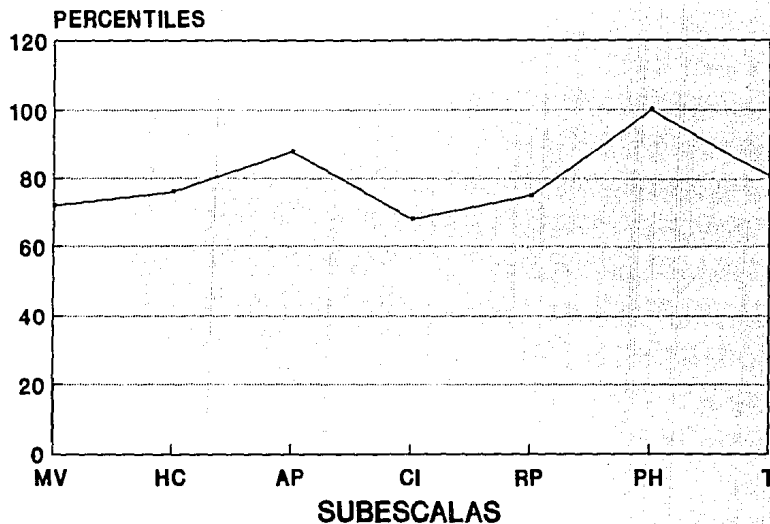
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES

SUJETO 8

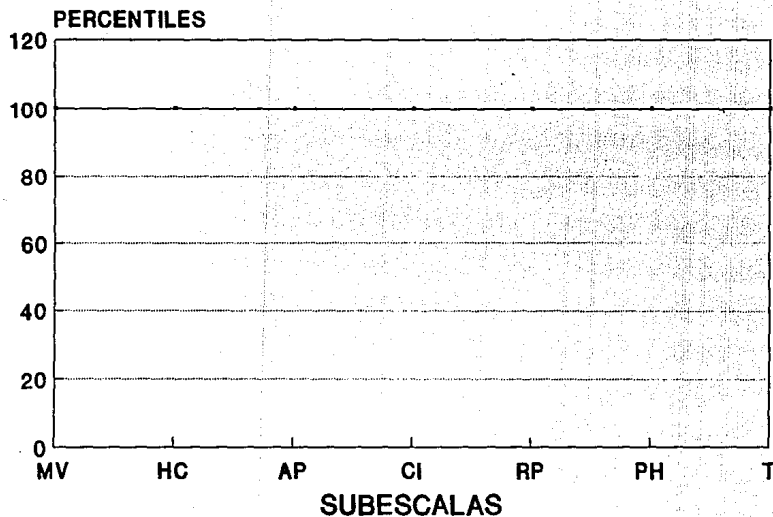
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES

SUJETO 9

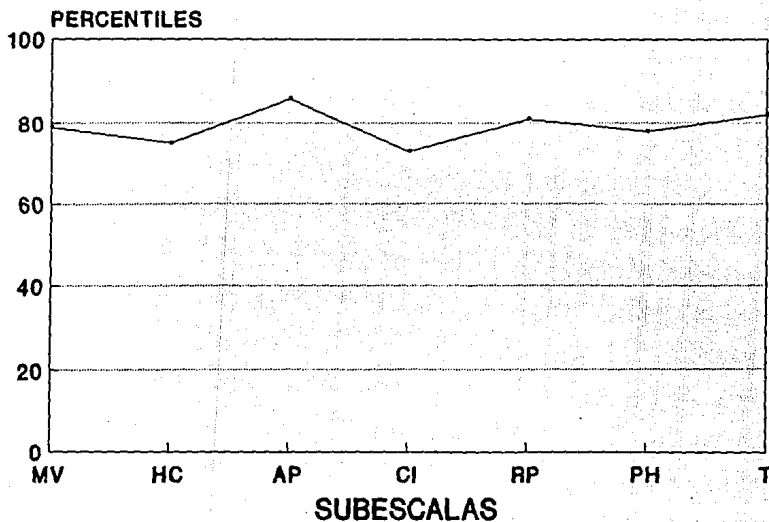
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES

SUJETO 10

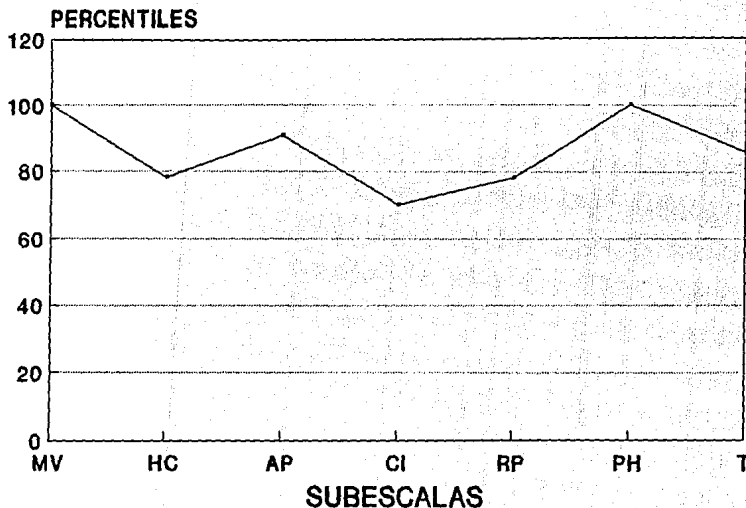
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES

SUJETO 11

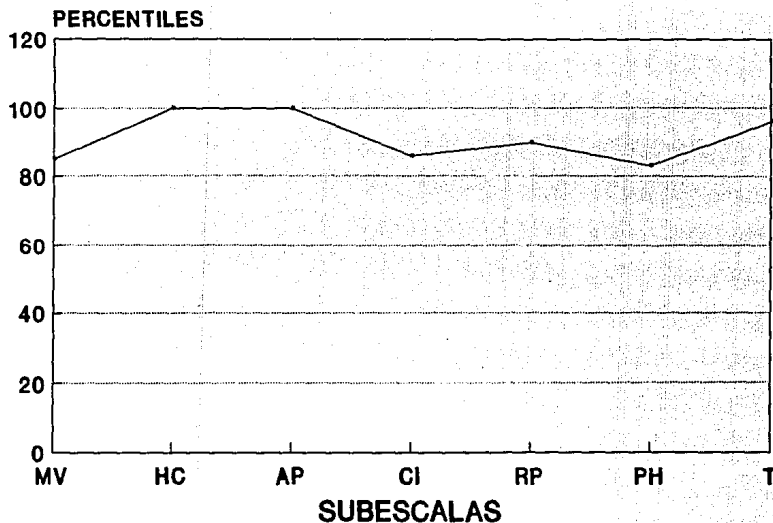
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES

SUJETO 12

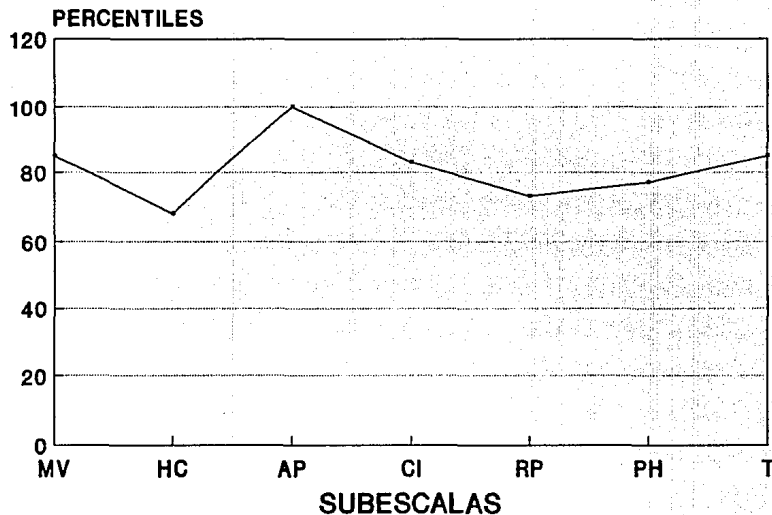
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES

SUJETO 13

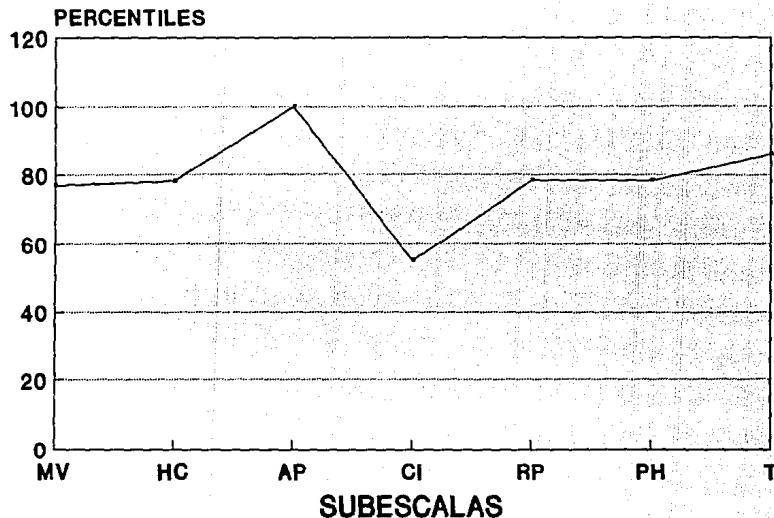
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES

SUJETO 14

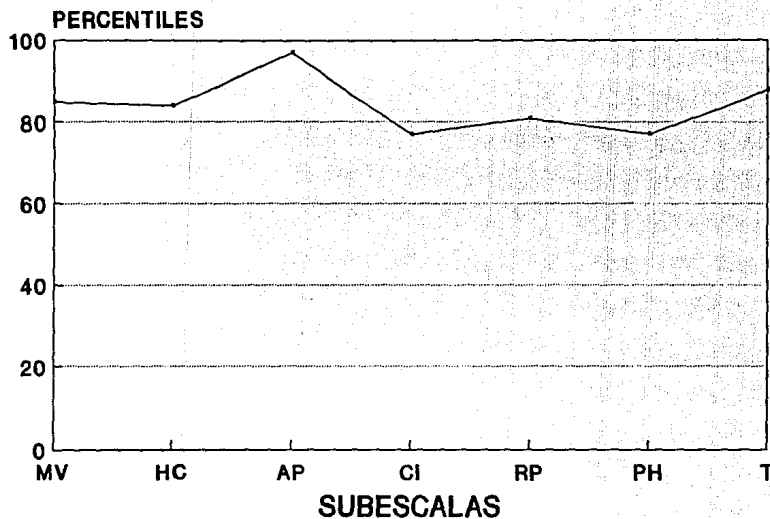
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES

SUJETO 15

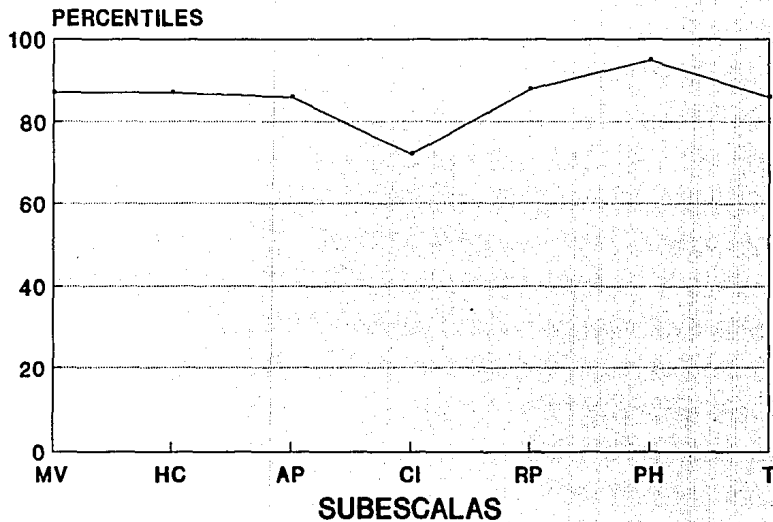
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES

SUJETO 16

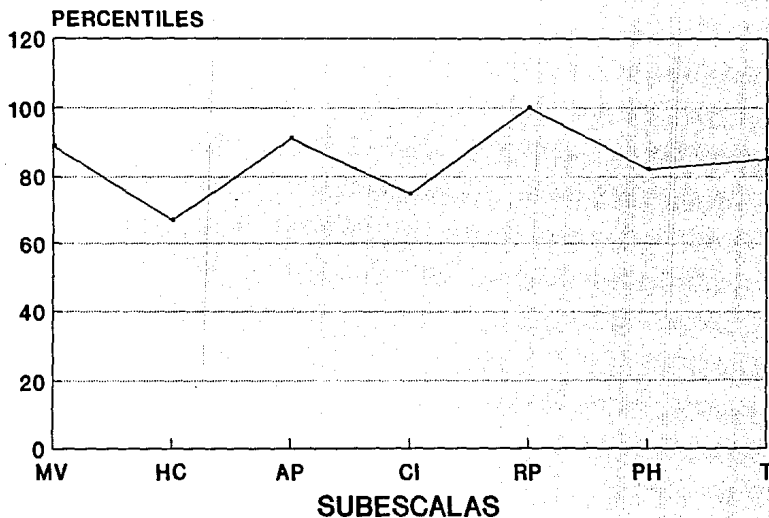
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES

SUJETO 17

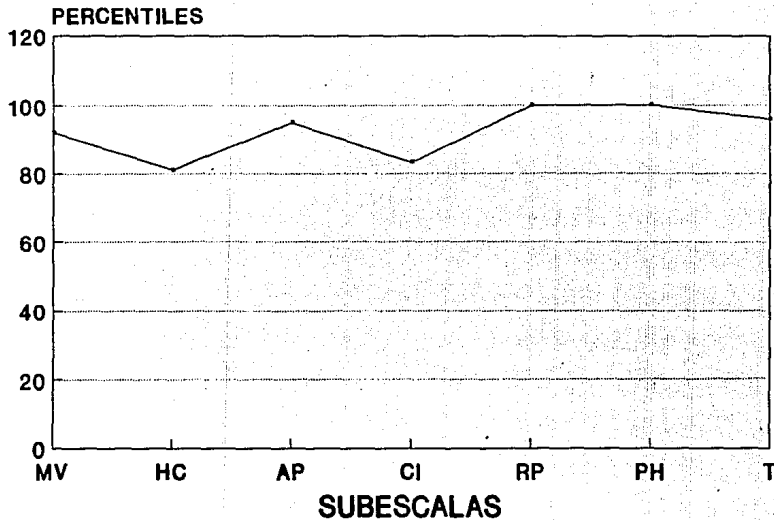
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES

SUJETO 18

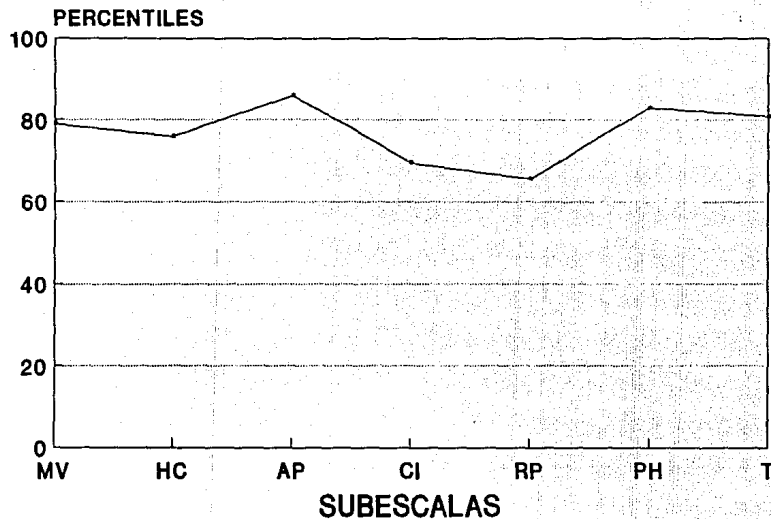
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES

SUJETO 20

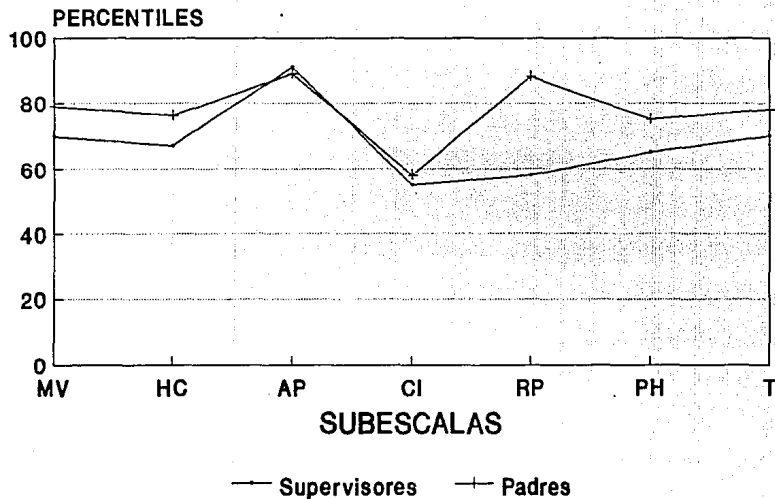
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES

SUJETO 5

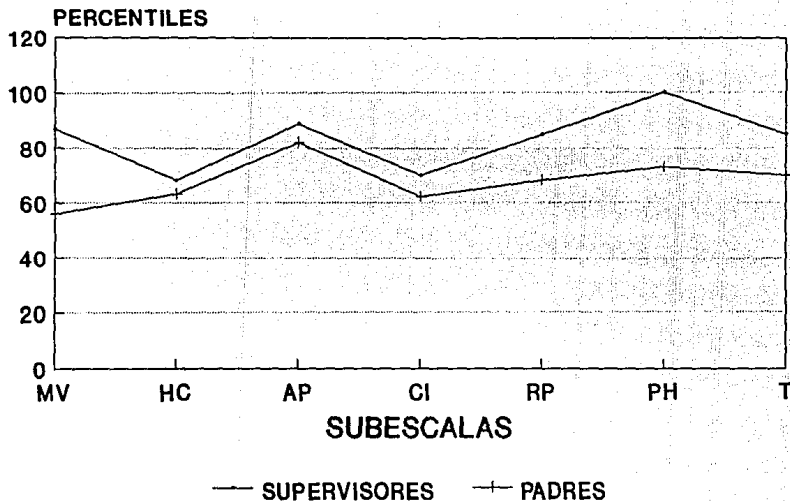
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES-PADRES

SUJETO 6

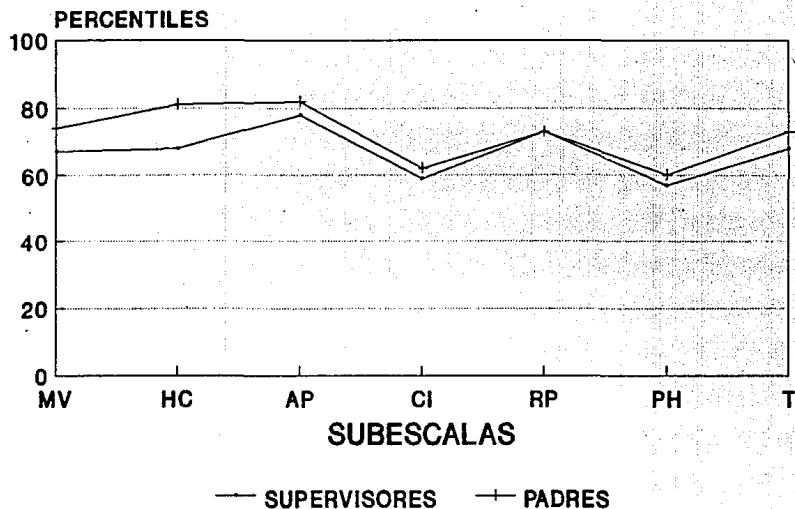
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES-PADRES

SUJETO 7

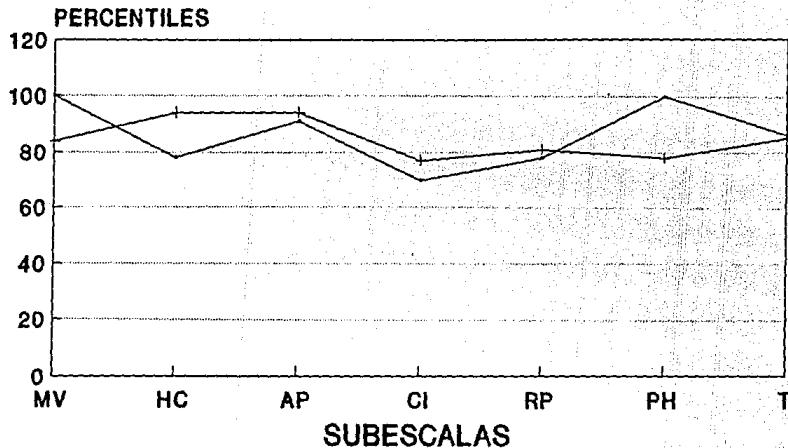
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES-PADRES

SUJETO 11

CONDUCTA ADAPTATIVA

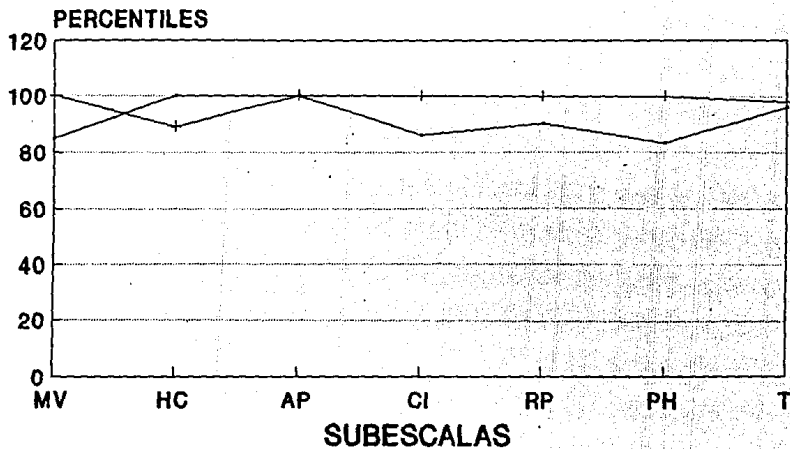


— SUPERVISORES —+— PADRES

SUPERVISORES-PADRES

SUJETO 12

CONDUCTA ADAPTATIVA

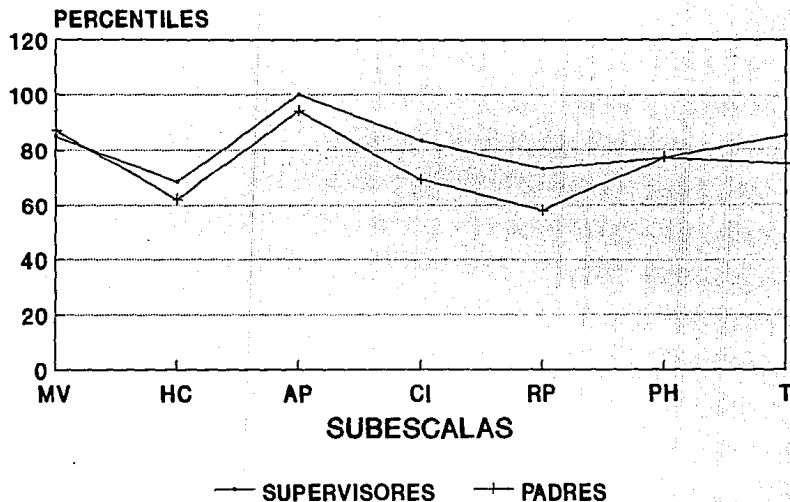


—+— SUPERVISORES —x— PADRES

SUPERVISORES-PADRES

SUJETO 13

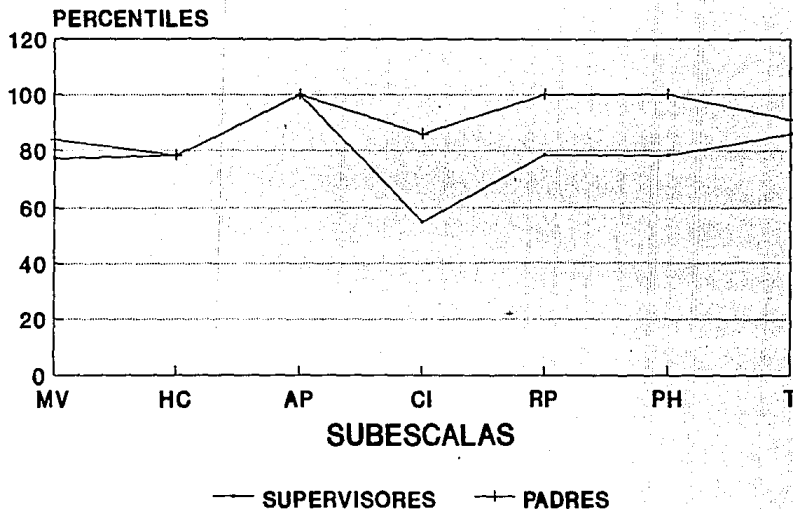
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES-PADRES

SUJETO 14

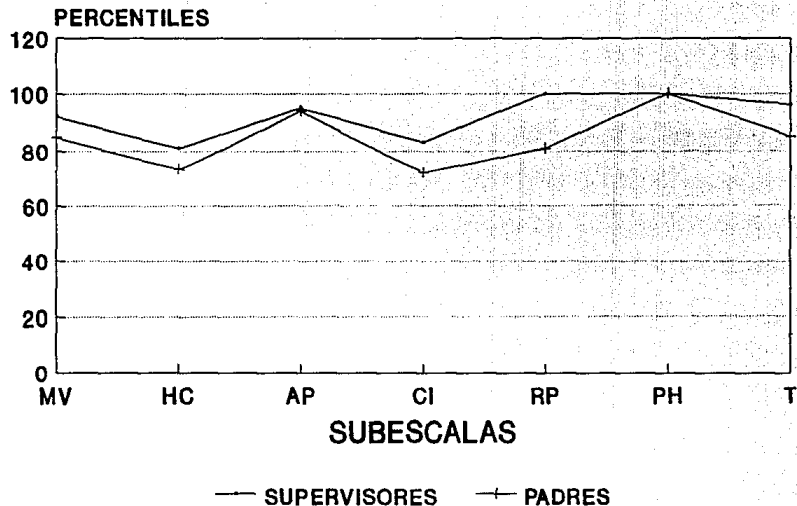
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES-PADRES

SUJETO 18

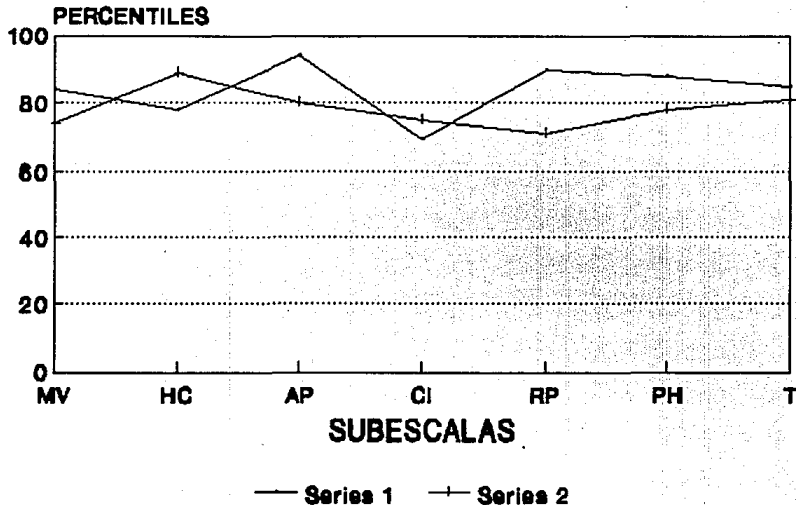
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES-PADRES

SUJETO 1

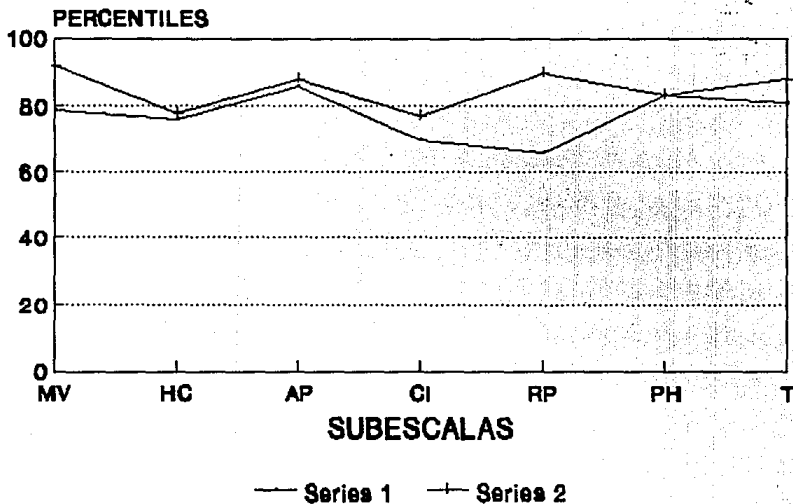
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES-PADRES

SUJETO 20

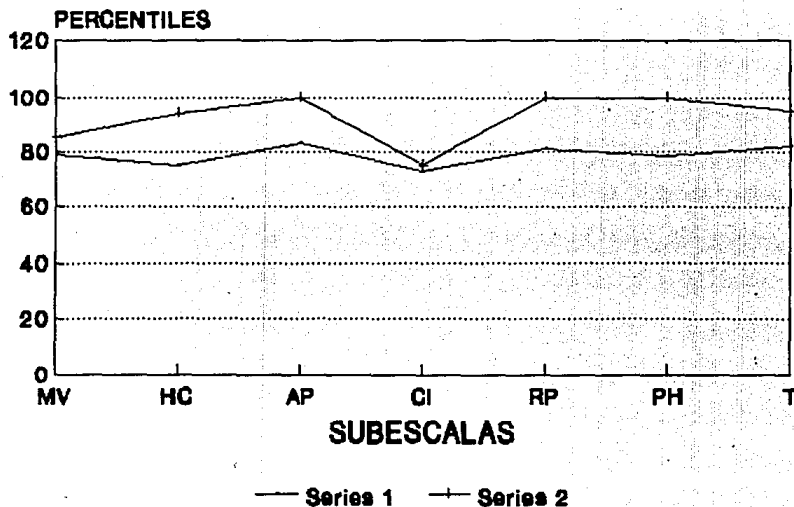
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES-PADRES

SUJETO 10

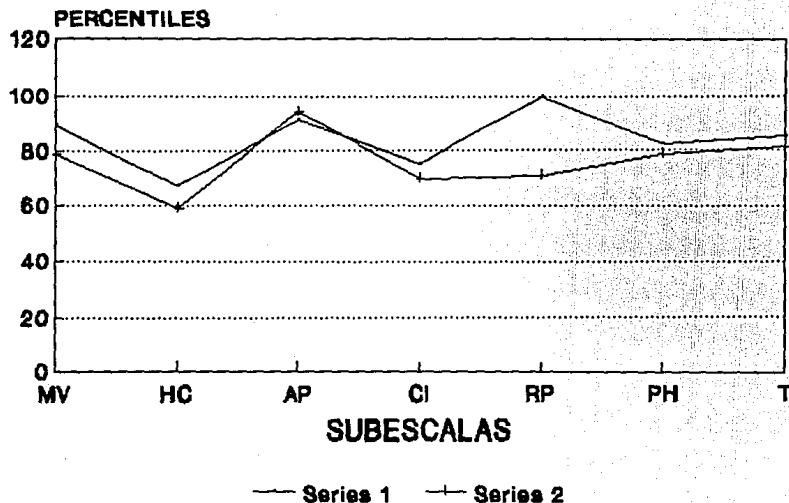
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES-PADRES

SUJETO 17

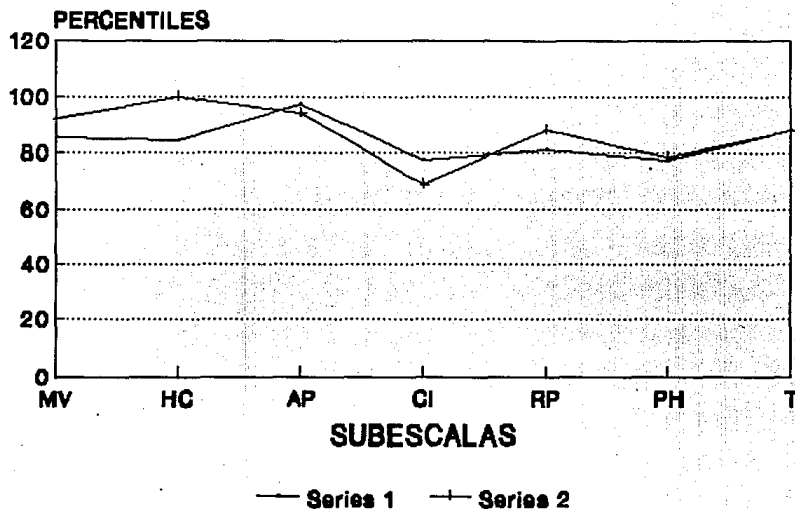
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES-PADRES

SUJETO 15

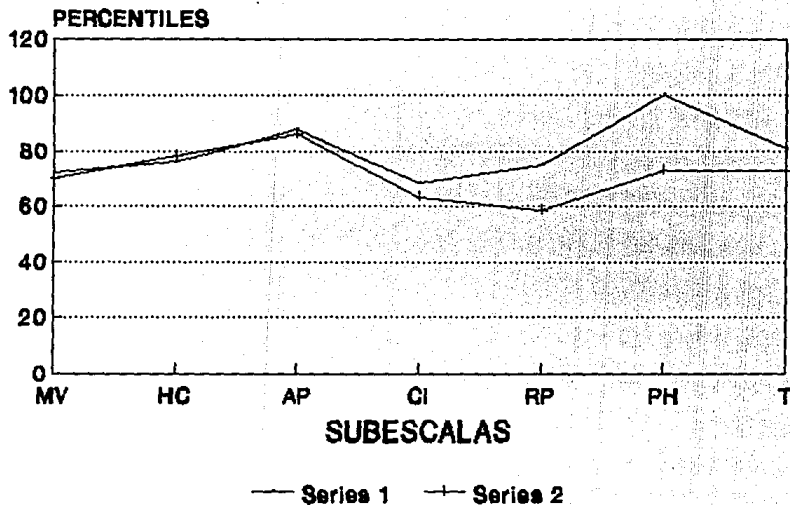
CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES-PADRES

SUJETO 8

CONDUCTA ADAPTATIVA



SUPERVISORES-PADRES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Argil, M. (1990) Comparación de las percepciones de padres con hijos con deficiencia mental que asisten a dos tipos de escuelas, respecto al rendimiento en el programa educativo y el desenvolvimiento social en un grupo integrado. Tesis de licenciatura. México: Facultad de Psicología, UNAM.
2. Ary, D., Jacobs, L., Razaviech, A. (1990) Introducción a la Investigación Pedagógica. México: Interamericana.
3. Benjamín, B. (1988) Un niño especial en la familia. México: Trillas
4. Berendsen, W.C., Bowman, K (1978) Guide to Vocational Placement. Toronto, Ontario: The Ontario Association for the Mentally Retarded.
5. Burgos, M.G., Rivero, M.C. (1981) Elaboración de normas preliminares para la Estandarización de un sistema de Muestras de Trabajo en la evaluación vocacional de deficientes mentales mexicanos. Tesis de licenciatura en Psicología. México: Universidad Iberoamericana.
6. Browning, P. L. (1974) Mental Retardation Rehabilitation and Counseling. Springfield, Illinois: Charles, C. Thomas publisher.
7. Casado, D. (1987) Acceso al empleo público de las personas con minusvalía. Primera y segunda sesión informativa sobre acceso al empleo público de las personas con minusvalía. Madrid, España: Secretaría ejecutiva del real patronato de

prevención y de atención a personas con minusvalía.

8. Chigier, E. (1983) Oportunidades normales de empleo para los deficientes mentales. Tomado de La rehabilitación profesional de los deficientes mentales. Ginebra, Suiza: OIT.

9. Carelli, L. (1980) Educación sexual: un componente de la Educación Especial. C.S.W.

10. CONFE (1990) Deficiencia Mental: Guía para padres. México: Confederación Mexicana de Asociaciones en favor de la persona con deficiencia mental, A.C.

11. De Braslavsky, B. (1982) Normalización e integración en América Latina. Memorias del Primer Congreso Internacional de Deficiencia Mental. México: SEP.

12. De Mars, P.K. (1975) Training Adult Retardates for Private Enterprise. American Journal of Occupational Therapy, Enero 29, (1) 39-42.

13. Dybward, G. (1982) Nuevas tendencias en Deficiencia Mental. Memorias del Primer Congreso Internacional en Deficiencia Mental. México: SEP.

14. Ferguson, D. y Ferguson, P. (1986) The New Victorians: A Progressive policy analysis of work reform for people with very severe handicaps. Mental Retardation, 24 (6), 331-338.

15. Fierro, A. (1990) Los Niños con Retraso Mental. En A. Marchesi, C. Coll y J. Palacios (Comps.). Desarrollo Psicológico y Educación. Madrid: Alianza

16. Forum: Quality of life for persons with mental retardation: A question of entitlement (1986) Mental

Retardation, 24 (6) 365-366.

17. Galicia, T. y Martínez, D. (1991) El autoconcepto, locus de control y desamparo en mujeres adultas con deficiencia mental que se encuentran en diferentes sistemas educativos. Tesis de licenciatura. México: Facultad de Psicología, UNAM.

18. Gold, M.W. (1968) Preworkshop Skills for the trainable: A Sequential Technique. Education and training of the Mentally Retarded. 3 (1), 31-37.

19. Gorelick, M. (1980) La integración, dos caras de la moneda. Ed. D. FAAMD.

20. Grossman, H.J. (1973) Manual of Terminology and Classification in Mental Retardation. Washington, D.C.: American Association on Mental Deficiency. Special Publication Series.

21. Hill, J., Wehman, P., Hill, H. y Goodall, P. (1986) Differential reasons for job separation of previously employment persons with mental retardation. Mental Retardation, 24 (6), 347-351.

22. Ingalls, R. (1982) Retraso Mental. La Nueva Perspectiva. México: Manual Moderno.

23. Jorgensen, S. (1982) Situación y tendencias de la Educación Especial en Europa Occidental. Memorias del Primer Congreso Internacional de Deficiencia Mental. México: SEP.

24. Kerlinger, F. (1975) La Investigación del Comportamiento. México: Interamericana.

25. Kiernan, W., McGaughey, M. y Schalock, R. (1988) Employment environments and outcome for adults with developmental

Employment environments and outcome for adults with developmental disabilities. Mental Retardation. 26 (5), 279-288.

26. Lacal, A., (1978) El empleo de los discapacitados en Síndromes de Parálisis Cerebral: Prevención, Diagnóstico y Tratamiento. Parálisis Cerebral y Trabajo. Fundación OBLIGADO. Ed. Panamericana.

27. Levin, J. (1979) Fundamentos de Estadística en Investigación Social. México: Harla.

28. Malgady, R. y Barcher, P. (1980) Vocational adaptation Rating Escales (VARS). Los Angeles California: Western Psychological Services.

29. Manky, D. y Buckla, J. (en prensa) Strategies for integrated employment environments. En Kiernan, W. y Schalock, R. (Eds.) A look ahead: Economics, industry and disability. Baltimore: Paul H. Brookes.

30. Medina, R. y Nava, T. (1990) Elaboración de Normas Preliminares para la Estandarización de una prueba de Conducta Adaptativa para Deficientes Mentales Mexicanos. Tesis de Licenciatura. México: Universidad Iberoamericana.

31. Roeher, G. (1976) Los Principios de Normalización e Integración. Cuarto Congreso del Caribe sobre Retraso Mental.

32. Rhodes, L. y Valenta, L. (1989) Industry-Based Supported Employment : An Enclave approach. Eugene Oregon: University of Oregon.

33. Rogers, C. (1978) Libertad y Creatividad en la Educación. Buenos Aires, Argentina: Paidós.

34. Rosen, M., Clark, G.R. y Kiwitz, M.S. (1977) Rehabilitation of the Handicapped. Baltimore: University Park Press.

35. Saad, D. (1990) Programa Educación para la Vida. Quinto encuentro Nacional de Padres y Asociaciones. México: Confederación Mexicanas de Asociaciones en favor de la persona con deficiencia mental A.C.

36. Sandow, D., Rhodes, L., Mank, D. Ramsing, K. y Lynch, W. (1989) Specialized Training Program. Eugene, Oregon: College of Education University of Oregon.

37. SEP. Dirección General de Educación Especial (1985) La Educación Especial en México. México: Grupo Editorial Mexicano.

38. Stainback, W., Stainback, S. y Bunch, G. (1982) Una razón para la unión de la educación regular con la especial. Memorias de Primer Congreso Internacional de Deficiencia Mental. México: SEP.

39. Satrk, J. y Kiernan, W. (1986) Symposium Overview: Employment for people with mental retardation. Mental Retardation, 24, (6), 329-330.

40. Zacarías, J. (1983) Educación para la vida. Un modelo de rehabilitación integral para deficientes mentales mexicanos. Tesis de doctorado en psicología. México: Universidad Iberoamericana.

41. Zacarías, J. (1986) Integración del Deficiente Mental a la Comunidad. En T. Lartigue y C.E. Biro (Comps.)

Alternativas para el Diálogo. Madrid: Alhambra Universidad.

42. Zazzo, R. (1989) Avances y Novedades en la Psicología Infantil. México: Fondo de Cultura Económica.