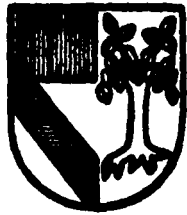


308923

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

36  
2ej.

**ESCUELA DE PEDAGOGIA  
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**



LA CAPACITACION PARA EL TRABAJO A PERSONAS CON  
PARALISIS CEREBRAL COMO MEDIO PARA SU  
INCORPORACION A LA VIDA LABORAL

**TESIS PROFESIONAL**

QUE PRESENTA:  
**ANA LAURA CUEVAS PEÑA**  
PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN PEDAGOGIA**

Director de tesis: Lic. Beatriz Eugenia González Hernández

MEXICO, D. F.

1995

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **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

# TESIS CON FALLA DE ORIGEN

# INDICE

Página

## INTRODUCCION.

### I. LA EDUCACION Y LA PERSONA.

I.1	La Educación .....	1
I.1.1	Definición y Concepto .....	1
I.1.2	Características de la Educación .....	4
I.1.3	Tipos de Educación .....	4
I.2	El Sujeto de la Educación .....	6
I.2.1	La Persona .....	6
I.2.1.1	Educando y Educador: Su Relación .....	8
I.2.2	Educación para el Trabajo .....	8
I.3	La Pedagogía .....	10
I.3.1	Definición y Concepto de Pedagogía .....	10
I.3.2	La Sistematización Pedagógica .....	11
I.3.2.1	Pedagogía General .....	12
I.3.2.2	Pedagogía Diferencial .....	15
I.4	Educación Especial .....	16
I.4.1	Concepto y Desarrollo de la Educación Especial ..	16
I.4.2	Fines de la Educación Especial .....	18
I.4.3	Determinación de los Sujetos de la Educación Especial .....	19
I.4.4	Clasificación de la Educación Especial .....	21

II.6.4 Tratamiento de Defectos Sensoriales Asociados ...	48
II.6.5 Nutrición .....	48
II.6.6 Orientación Familiar .....	49
II.6.7 Terapia Psicológica e Incorporación Social .....	50

### III. LA CAPACITACION PARA EL TRABAJO A PERSONAS CON PARALISIS CEREBRAL.

III.1 El Trabajo .....	52
III.1.1 Definición y Concepto de Trabajo .....	52
III.1.2 Sentido del Trabajo .....	54
III.1.3 Dignificación del Hombre a través del Trabajo ...	56
III.1.4 La Vocación .....	58
III.2 Organización de Recursos Humanos .....	59
III.2.1 Las Organizaciones de Trabajo .....	59
III.2.2 Los Recursos Humanos dentro de la Organización .....	61
III.2.2.1 Antecedentes .....	61
III.2.2.2 La Administración de Recursos Humanos .....	62
III.2.2.3 Funciones de la Administración de Recursos Humanos .....	65
III.2.3 La Capacitación de Personal .....	76
III.3 Situación Legal del Discapacitado en Relación al Trabajo .....	79
III.3.1 Concepto de Discapacidad .....	79
III.3.2 La Colocación del Discapacitado Motor en un Empleo .....	80
III.3.3 Aspecto Legal del Discapacitado en México .....	83

IV.	PROPUESTA DEL DISEÑO DE UN SISTEMA DE PLANEACION, REALIZACION Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE PERSONAS CON PARALISIS CEREBRAL EN UN DEPARTAMENTO DE CONTROL DE CALIDAD.	
IV.1	Planteamiento del Problema .....	97
IV.2	Justificación .....	98
IV.3	Objetivo de la Investigación .....	99
IV.4	Propuesta del Diseño de un Sistema de Planeación, Realización y Evaluación de Desempeño de Personas con Parálisis Cerebral .....	99
IV.4.1	Objetivo del Diseño .....	99
IV.4.2	Justificación del Diseño .....	100
IV.4.3	Consideraciones Previas al Diseño del Sistema ..	100
IV.4.3.1	La Asociación para la Capacitación del Minusválido A.C. (ACAMI) .....	100
IV.4.3.2	Políticas Internas de ACAMI .....	101
IV.4.3.3	Actividades que se realizan en ACAMI y Necesidades a cubrir .....	103
IV.4.4	Diseño del Sistema de Planeación, Realización y Evaluación del Desempeño de Personas con Parálisis cerebral en un Departamento de Control de Calidad .....	104
IV.4.4.1	Creación de Objetivos Específicos del Departamento de Control de Calidad .....	105
IV.4.4.2	Diseño del Perfil del Puesto .....	106
IV.4.4.3	Diseño del Perfil del Personal .....	111
IV.4.4.4	Diseño del Sistema de Reclutamiento y Selección de Personal .....	112
IV.4.4.5	Diseño del Sistema de Inducción .....	123
IV.4.4.6	Diseño del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Supervisores de Calidad en Producto Terminado ....	124
	CONCLUSIONES .....	129
	BIBLIOGRAFIA .....	136
	ANEXO.	

## INTRODUCCION

Nos encontramos en los umbrales de un nuevo siglo, en el que existen una gran cantidad de adelantos científicos y tecnológicos que el hombre, de no hace tantos años, nunca imaginó, sin embargo, existen también, paradójicamente, sectores de la sociedad que aún siguen siendo segregados por ésta tal y como lo hacían en el siglo pasado. Entre éstos están las personas discapacitadas, quienes se encuentran en desventaja física, intelectual o sensorial, respecto a los demás.

Al ser olvidada la existencia de estas personas se convierten en una carga para su familia y para la sociedad; si en cambio, se aprovecharan sus posibilidades creando fuentes de trabajo para ellos, podrían contribuir económicamente en su núcleo familiar, representarían parte de la fuerza de trabajo del país, se incorporarían socialmente y se elevaría su autoestima tan minada por el rechazo y la indiferencia de que son víctimas.

Las personas con parálisis cerebral se encuentran discapacitadas en el área motora debido a una lesión encefálica cuyo daño es irreversible, sin embargo, existen programas de rehabilitación cuyo fin es la incorporación social de estas personas.

El daño producido en las personas con parálisis cerebral se manifiesta de distintas maneras, para algunos es más grave que para otros, pero una buena parte de ellos pueden llegar a desempeñarse adecuadamente en una actividad laboral, siempre y cuando se les capacite en función de sus posibilidades y tomando en cuenta sus limitaciones.



Esta es la tesis que se pretende defender a lo largo del presente trabajo, el cual se compone de tres capítulos que sustentan teóricamente a un cuarto capítulo que constituye la derivación práctica.

Desde el título de este trabajo se hace mención en primer lugar al parálisis cerebral como una persona, así pues en el primer capítulo se expone lo que es ser persona, cómo es que la persona es el sujeto de la educación, cómo se perfecciona a través de ésta y cómo es que algunas personas, sin dejar de serlo, son los sujetos de una educación especial, con los mismos fines de la educación en general pero adecuando sus métodos a las posibilidades y limitaciones de los que por razones físicas o intelectuales así lo requieren.

Para esto se consultaron autores tales como Victor Garcia Hoz, Lorenzo Luzuriaga, R. Vernaux, Isaac Guzmán Valdivia, José Gisbert, entre otros.

Dentro del segundo capítulo se sustenta teóricamente lo que es la parálisis cerebral, qué la origina, cómo se manifiesta física y psicológicamente en las personas que la sufren y en qué consiste su rehabilitación.

Para esto se realizaron numerosas observaciones, entrevistas, pláticas informales con personas con parálisis cerebral, así como con sus maestros y familiares; al igual que se consultó bibliografía especializada de tal forma que al unir la realidad observada con los datos bibliográficos se intentó que la información médica de la parálisis cerebral reflejara lo que es y cómo viven estas personas en nuestro país.

El tercer capítulo y para terminar con la investigación documental del presente trabajo, se concentra básicamente en el aspecto administrativo y legal en el que se encuentran las personas con parálisis cerebral en México. Empezando por definir el trabajo como una actividad necesaria para el perfeccionamiento humano y su importancia en el desarrollo de la sociedad. La capacitación y el factor humano dentro de las organizaciones como uno de los elementos más importantes de las mismas y se finaliza exponiendo la situación legal en México de las personas discapacitadas en relación con la posibilidad de conseguir un empleo.

Para la elaboración de este capítulo se consultaron autores como Alfonso Siliceo, Fernando Arias Galicia, José Ramón Sanabria, etcétera. Así como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Código Civil, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General de Salud y el Reglamento para la Atención del Minusválido del Distrito Federal.

El cuarto capítulo corresponde a la derivación práctica de la investigación. Esta consiste en la creación de un puesto en el que puedan desempeñarse personas con parálisis cerebral, que reúnan ciertas características, al mismo tiempo que se capaciten para el trabajo.

La derivación práctica queda a un nivel de proyecto debido a que llevarlo a la práctica tomaría demasiado tiempo, sin embargo se contemplaron los tres momentos didácticos de planeación, realización y evaluación quedando listo para ponerlo en práctica en cualquier momento.

## I. LA EDUCACION Y LA PERSONA

### I.1 La Educación.

#### I.1.1 Definición y Concepto.

Son muchas las definiciones que podemos encontrar de educación, éstas pueden ir desde lo más superficial hasta lo estrictamente científico de la educación.

La educación en su significado vulgar se entiende como una "(...) cualidad adquirida (...) en virtud de la cual el hombre está adaptado en sus modales externos a determinados usos sociales." (1)

Esta es, quizá, la definición más superficial, quedando en un nivel de urbanidad y cortesía; es a lo que la gente comúnmente llama "tener buena educación", se entiende por educación el presentar conductas socialmente aceptables que permiten que las relaciones humanas se lleven a cabo en un clima favorable evitando violencias y tomando solamente aquel comportamiento externo del hombre que afecta su relación con los demás, confundiéndose así los buenos modales con la buena educación.

Profundizando un poco más, resulta importante analizar la raíz etimológica de la palabra educación, pues esto puede llevar a definirla mejor. Así pues, la palabra educación proviene de "educare" que significa conducir o guiar; y proviene también de "educere" que significa extraer e implica la acción de sacar algo que está dentro del hombre.

---

(1) GARCIA HOZ, V., Principios de Pedagogía Sistemática, p. 16.

En la significación vulgar se entiende a la educación como una forma de comportamiento social; analizando sus raíces etimológicas, la educación se entiende como una interioridad y como un proceso personal.

No se trata de dar la razón a alguna de las dos definiciones anteriores pues ambas se complementan, si bien la educación es un cambio interno en el hombre, este cambio ha de reflejarse externamente a través de conductas. Además ambas se refieren a un comportamiento positivo del individuo.

De esta relación entre el significado vulgar y etimológico de la educación, Víctor García Hoz llega al siguiente concepto:

Educar es el perfeccionamiento intencional de las potencias específicamente humanas. (2)

Es decir que para García Hoz la educación implica un cambio hacia la perfección, pero este cambio ha de ser libre y consciente, el hombre debe querer la perfección de aquellas facultades que le son propias las cuales son inteligencia y voluntad, haciendo referencia a una perfección humana que se da porque el hombre así lo quiere y no a una perfección natural que es el producto de la evolución.

García Hoz considera a la educación como un proceso que se llevará a cabo durante toda la vida del individuo quien continuamente se está perfeccionando ya sea en un aspecto intelectual o bien en el fortalecimiento de su voluntad, tomando de esta manera al hombre como un todo.

---

(2) Ibidem, p. 25.

Por su parte, Lorenzo Luzuriaga define a la educación como una "(...) función real y necesaria de la sociedad humana mediante la cual se trata de desarrollar la vida del hombre y de introducirle en el mundo social y cultural, apelando a su propia actividad." (3), de esta manera, Luzuriaga considera a la educación como una realidad la cual el hombre experimenta diariamente al ir viviendo y, por lo tanto, aprendiendo nuevas cosas; ve más a la educación en tanto a su aspecto socio-cultural pues para él, el hombre está siempre en contacto con otros hombres.

Imideo Nerici, define a la educación como "(...) un proceso social, representado por toda y cualesquiera influencia sufrida por el individuo y que sea capaz de modificar su comportamiento." (4), entendiendo así a la educación como un cambio de conducta que se logrará a través de lo que el hombre reciba del exterior y este cambio se verá reflejado también externamente en un comportamiento social.

Con base en las definiciones anteriores y tomando lo más importante de ellas, se intentará conformar, a continuación, un concepto de educación sobre el cual se sustente la presente investigación.

La educación es pues un proceso de perfeccionamiento de aquellas facultades propias del hombre (inteligencia y voluntad) de manera permanente e integral con el fin de que se desarrolle como persona y de que se desenvuelva favorablemente en sociedad; todo esto a través de una influencia externa al hombre que lo conduzca a que él, intencionalmente, se forme a sí mismo.

---

(3) LUZURIAGA, L., Pedagogía, p. 51.

(4) NERICI, G. I., Hacia una Didáctica General y Dinámica, p. 23.

### **I.1.2 Características de la Educación.**

Toda educación para que realmente lo sea ha de tener un carácter permanente e integral. Como se mencionó anteriormente, si se trata de un proceso de perfeccionamiento éste debe ser durante toda la vida y envolviendo al hombre como un todo.

El carácter permanente hace referencia a la susceptibilidad del hombre de ser educado durante toda su vida, no dejando de perfeccionarse a una edad determinada. Tomar en cuenta esta característica es considerar al hombre como un ser capaz de ser mejor cada día.

El decir que la educación ha de ser integral supone tomar al hombre como la totalidad que es y educarlo en todos sus aspectos. "(...) la educación alcanza todas las manifestaciones de la vida del hombre, desde la orgánica a la espiritual." (5)

### **I.1.3 Tipos de Educación.**

La educación siempre implica un cambio en la conducta del hombre como producto de una influencia; con base en esto se pueden distinguir diversos tipos de educación.

Uno de ellos es la llamada educación asistemática en la cual la modificación de la conducta se produce de un modo natural como resultado del ambiente en el que se vive.

---

(5) LUZURIAGA, L., op. cit., p. 51.

Este tipo de educación se refiere al cambio en el comportamiento que se va dando a través del contacto con otras personas, con la televisión, el cine, etcétera.

La educación asistemática se va dando sin que ninguna de las partes involucradas lo haya premeditado, al ser así, el cambio que se produzca no forzosamente tendrá que ser positivo.

Por otro lado está también la educación asistemática, en la cual se influye de una manera organizada e intencional en la modificación de la conducta; este tipo de educación ocurre en instituciones tales como la Familia, la Iglesia y el Estado; las cuales deliberadamente buscan un cambio positivo en el comportamiento del hombre, debido a que se interesan en él.

Cada persona nace y se educa dentro de estas tres sociedades y cada una le proporciona algo distinto conformando lo integral de la educación, así, en la familia se aprende, entre otras cosas, a convivir con los demás a través de la relación cotidiana con los distintos miembros que la componen, formando, en cada individuo, lazos afectivos que proyectará y serán decisivos en su relación con los demás.

La Iglesia ejerce sobre la educación una influencia moralizante y de creencias religiosas que le dan al hombre una dimensión espiritual y por tanto superior a cualquier otro ser creado.

Por su parte el Estado "apunta directamente a la ordenación externa del servicio que los individuos puedan prestar al bien común." (6). El Estado

---

(6) GARCIA HOZ, V., *op. cit.*, p. 208.

ejerce influencia sobre la organización escolar en lo que respecta a planes y programas, calendario escolar y textos.

Familia, Iglesia y Estado, como se mencionó anteriormente, tienen como interés principal al hombre y cada una aporta una importante parte a su formación; por tal motivo las tres deben estar de acuerdo e interrelacionadas para que el educando no se confunda y su influencia sea realmente positiva.

Tanto la educación sistemática como la asistemática influyen en la modificación de la conducta del hombre independientemente de que éste así lo quiera; es decir, el educando, no necesariamente tiene la intención de ser educado, aunque el educador sí tiene esa intención; sin embargo, existe otro tipo de educación en la que es "(...) el propio individuo quien decide procurarse las influencias capaces de modificar su comportamiento (...)" (7). Esta educación es comúnmente llamada autoeducación y es a esto justamente a donde se debe llevar al hombre a través de la educación.

## **1.2 El Sujeto de la Educación.**

### **1.2.1 La Persona.**

El sujeto de la educación es la persona; partir de una base antropológica es esencial para todo aquel que pretenda educar pues de acuerdo a como el individuo se vea a sí mismo y a los demás será como guiará su propio perfeccionamiento y el de sus educandos.

---

(7) NERICI, G.I., op. cit., p. 24.



La persona, según la definición clásica de Boccio, es una "(...) sustancia individual de naturaleza racional." (8). Ante esto, Isaac Guzmán Valdivia (9) afirma que el hombre es individuo y es persona; es individuo dado que es un ser único, irrepetible, distinto de los demás, que existe por sí mismo y por tanto es intransferible, incomunicable y autónomo; y es persona en tanto que es racional. La individualidad es también característica de otros seres creados pero la racionalidad es sólo propia del hombre; la inteligencia y la voluntad es lo que le proporciona el rango de persona y gracias a esto el hombre es capaz de tener conciencia de sí mismo.

Ahora bien, el hombre actúa como un todo integrado, su corporalidad y su espiritualidad no están ni se pueden separar.

La inteligencia y la voluntad son las facultades superiores del hombre, la inteligencia le proporciona al hombre la oportunidad de conocerse y conocer el mundo que lo rodea así como la posibilidad de transformarlo en su beneficio. La voluntad hace al hombre libre, capaz de elegir lo que más le convenga. Claro que el hombre cuando nace debe desarrollar estas facultades, de ahí que se diga que es un ser incompleto. La educación es pues la que se encargará de que se desarrollen dichas facultades respetando la individualidad e irrepetibilidad de cada persona.

---

(8) *apud*, VERNAUX, R., Filosofía del Hombre, p. 232.

(9) *cfr.* GUZMAN VALDIVIA, I., Humanismo Trascendental y Desarrollo, p. 35.

### **I.2.1.1 Educando y Educador: Su Relación.**

Los protagonistas de la educación son el educando y el educador.

Tomando en cuenta que la educación es tanto asistemática como sistemática, educador puede ser toda persona que esté en contacto con otras personas, pues es susceptible de ser imitada en su comportamiento.

Es importante tomar nota de esto, comúnmente se piensa que el educador es el que lo es por profesión, sin detenerse a considerar lo que día a día cada quien transmite de sí a los demás.

Tanto el educador intencional como el no intencional es una persona con todas las características antes mencionadas por lo que él, a su vez, resulta ser también un educando ya que es un ser que se está perfeccionando.

Obviamente que en la infancia y la adolescencia se actúa más como educando que como educador pues son las etapas en las que se están formando y desarrollando sus capacidades, pero es conveniente recordar que el hombre interactúa en ambos roles muchas veces al mismo tiempo.

### **I.2.2 Educación para el Trabajo.**

El trabajo es una actividad humana por medio de la cual el hombre transforma el mundo al servicio de él mismo y de la sociedad.

Educar para el trabajo significa "preparar para realizar un trabajo bien hecho, con actitud de servicio, en cualquier profesión lícita, considerar la elección de una profesión concreta y la formación específica para ese trabajo

profesional, así como sus posibilidades y oportunidades de mejora personal." (10)

Los encargados de esta educación son los padres, a través del ejemplo y de la estrecha comunicación que deberá existir entre ellos para realizar un proyecto de orientación. Como apoyo tendrán a los maestros y a la sociedad en general; mostrando que el trabajo implica un esfuerzo que proporciona felicidad por lo que está recompensado.

La tarea de educar para el trabajo no es fácil, por una parte porque los padres y demás educadores se enfrentan a la rebeldía de los hijos y por otra porque no siempre la influencia de la sociedad es realmente un apoyo, además de que los índices tan elevados de desempleo en la actualidad ponen cada día a personas en trabajo no aptos para ellos, creando insatisfacción y frustración que los jóvenes perciben, haciendo ver al trabajo no como un medio de realización, sino como una especie de castigo necesario para sobrevivir.

En el plano del deber ser el hombre pone de manifiesto sus capacidades y se perfecciona en el ejercicio de su profesión; dicha perfección debe conducir al hombre al logro de sus objetivos y proporcionarle tanto satisfactores económicos como personales que lo conduzcan a la felicidad.

"(...) es aprender a ser feliz en el ejercicio de su profesión, si la educación es preparar y prepararse para la vida feliz." (11)

---

(10) OTERO, O., La Educación en el Trabajo, p. 142.

(11) Ibidem, p. 141.

### **1.3 La Pedagogía.**

#### **1.3.1 Definición y Concepto de Pedagogía.**

La palabra pedagogía deriva del griego "paidos" que significa niño y de "egogia" que significa educar; es decir, etimológicamente la palabra pedagogía quiere decir la educación de los niños y alude al "paidagogos" quien en la antigüedad era un esclavo encargado de vigilar y conducir a los niños a la escuela por no contar con las características necesarias para realizar otros servicios en la casa.

Este significado tan limitado de pedagogía se mantuvo durante mucho tiempo, todavía en el siglo XVIII el pedagogo era un preceptor que en las casas de las familias distinguidas se encargaba de dirigir la instrucción de los niños.

Más adelante, el significado de la palabra pedagogía se fue ampliando dejando de referirse exclusivamente a la educación de los niños "(...) sino que extendió su dominio, ocupándose de todos los aspectos de la educación del ser humano." (12), encargándose de conocer al hombre de una manera integral así como a los elementos que tienen que ver con su educación.

La pedagogía, en la actualidad, se dice que es un arte, una técnica y una ciencia.

Desde un principio, la pedagogía ha sido considerada como un arte a

---

(12) SOLARI, M.H., Pedagogía General, p. 32.

través del cual el educador hace uso de su habilidad, destreza y originalidad para trabajar con seres inacabados a los que dará forma contribuyendo a su perfeccionamiento. En este sentido el educador es un artista con gran responsabilidad pues dejará en los alumnos que forme su sello personal.

Pero la pedagogía no sólo depende de las aptitudes individuales del educador, pues esto haría de la educación algo intransferible, por lo que la pedagogía es también una técnica de la educación que utiliza conocimientos y procedimientos, objetivos previamente establecidos, surgidos de la experiencia y de las investigaciones y que se transmite de una persona a otra.

La pedagogía es también una ciencia que como menciona Lorenzo Luzuriaga (13) toda ciencia tiene un objeto propio y el de la pedagogía es la educación como realidad permanente; toda ciencia dispone de métodos de experimentación, observación, interpretación, etcétera; y toda ciencia dispone de unidad y sistema y así también la pedagogía.

La pedagogía como ciencia tiene además una aplicación práctica por lo que puede decirse que la pedagogía es la teoría y la práctica de la educación enfocada al hombre y a su forma de aprender.

### **1.3.2 La Sistematización Pedagógica.**

La Pedagogía, al tener como objeto de estudio a la educación, puede examinarla a partir de los dos métodos de razonamiento: el analítico y el sintético.

---

(13) cf., LUZURIAGA, L., op. cit., p. 20.

El razonamiento analítico es aquel que va del todo a las partes constitutivas de ese todo. Examinar la educación mediante este tipo de razonamiento equivale a examinarla desde sus manifestaciones más obvias y generales hasta el conocimiento de los elementos que la conforman.

El razonamiento sintético es aquel que va de las partes al todo. El análisis sintético de la educación "(...) nos conduce a explicar las distintas manifestaciones de la educación desde el conocimiento de sus elementos intrínsecos." (14)

Con base en lo anterior se puede hacer mención de una pedagogía analítica y de una pedagogía sistemática, sin embargo, es más común referirse a sus sinónimos: pedagogía general, la que utiliza el razonamiento analítico y pedagogía diferencial, la que utiliza el razonamiento sintético.

### **I.3.2.1 Pedagogía General.**

La pedagogía general estudia de una manera aislada los fenómenos educativos. El análisis de la educación puede ser realizado con base en dos criterios: el formal y el material.

El criterio formal da origen a tres modos de conocer que tienen sus propios métodos y cuestiones; estas disciplinas son las siguientes:

- La Filosofía de la Educación: la educación, por su dignidad entitativa puede ser examinada a la luz de los primeros principios del conocer.

---

(14) GARCIA HOZ, V., op. cit., p. 55.

- La Historia de la Educación: estudia a la educación como realidad pasada.
- La Ciencia Experimental de la Educación o Pedagogía Experimental: considera a la educación a través de sus manifestaciones sensibles.

Por otro lado, el criterio material considera los elementos personales, sociales y técnico-culturales que intervienen en la educación:

- Elementos Personales: son los cuales o por los cuales se realiza la educación, es decir, el educando y el educador; de aquí surge la psicología de la educación.
- Los Elementos Sociales: dan origen a la sociología de la educación y hacen referencia a la consideración de los estímulos y condiciones sociales del proceso educativo.
- Elementos Técnico-culturales: toman en cuenta aquellos elementos que "(...) intervienen en el proceso educativo a modo de estímulos o técnicas que cubren los distintos campos de la perfección humana (...)" (15), es decir, que el análisis de la educación considera, de manera separada, a cada uno de los elementos de la educación que perfecciona parcialmente al hombre. Dentro de esta consideración se encuentran:

---

(15) ibidem, p. 56.

**LA ORIENTACION:** que tiene por objeto el desarrollo de la capacidad de autodirección.

**LA ORGANIZACION ESCOLAR:** su objeto es utilizar adecuadamente la escuela y sus elementos.

**LA DIDACTICA:** Dada la importancia de esta disciplina dentro de la educación es válido ampliar el concepto.

Es una disciplina encaminada a que el proceso de enseñanza-aprendizaje E-A se dé de la mejor manera posible.

"(...) está representada por el conjunto de técnicas a través de las cuales se realiza la enseñanza; para ello reúne y coordina, con sentido práctico todas las conclusiones y resultados que arriban las ciencias de la educación, a fin, de que dicha enseñanza resulte más eficaz." (16)

La didáctica es una disciplina práctica orientada a proporcionar al educador las técnicas más adecuadas para dirigir correctamente el aprendizaje de sus educandos de tal forma que se dé un correcto proceso de enseñanza-aprendizaje (E-A).

Dicha acción docente consta de tres momentos didácticos: Planeación, realización y evaluación:

**PLANEACION.-** Consiste en una previsión de lo que el docente tiene que hacer de tal forma que se evite caer en la improvisación.

---

(16) NERICI, G.I., *op. cit.*, p. 54.



**REALIZACION.-** Consiste en llevar a cabo lo planeado, con la flexibilidad necesaria incluyendo aspectos de orientación y motivación hacia el educando.

**EVALUACION.-** Se refiere a la comprobación de la ejecución, si realmente se llevó a cabo el proceso E-A de acuerdo a lo planeado.

La evaluación no se realiza sólo al término de la ejecución, sino debe estar presente en el transcurso de ésta, de tal forma que el educador pueda ir comprobando la marcha del aprendizaje y pueda reorganizar en caso de fracaso.

### **1.3.2.2 Pedagogía Diferencial.**

La pedagogía diferencial es sintética porque en lugar de descomponer, recompone las manifestaciones de la educación.

Para sintetizar la educación, también pueden utilizarse distintos criterios que dan origen a distintos tipos de unidades pedagógicas, estas unidades son en las que se desarrolla la educación con un carácter de totalidad. Las unidades pedagógicas son tanto personales como sociales.

- Las unidades personales parten del criterio de que en los sujetos hay diferencias las cuales están en función del sexo, la edad y la personalidad.
- + Las diferencias en función del sexo dan lugar a la educación femenina y a la masculina, fundamentándose en las características de cada sexo.

- + Las diferencias en la personalidad se refieren a los distintos métodos y formas de enseñar de acuerdo a cada individuo, dando lugar a la educación personalizada y a la educación especial sobre la cual se hablará más adelante. (*vid infra* p. )
- Las unidades sociales son producto del carácter social del hombre y se refieren a la influencia que la familia, la escuela y el ambiente en general ejercen sobre el individuo, dando lugar a la educación familiar, a la educación institucional y a la educación ambiental.

La pedagogía general así como la diferencial no son excluyentes entre sí, por el contrario, se complementan mutuamente; "(...) la pedagogía diferencial viene a cerrar el ciclo de la general (...)" (17), los temas diferenciales son susceptibles de ser estudiados por los temas generales.

#### **I.4 Educación Especial.**

Como se mencionó anteriormente, la educación especial se encuentra dentro de las unidades personales de la educación diferencial y surge de las diferencias de la personalidad.

##### **I.4.1 Concepto y Desarrollo de la Educación Especial.**

La educación especial es aquella que busca el perfeccionamiento humano e integración a la sociedad y al mundo laboral de aquellas personas

---

(17) GARCIA HOZ, V., *op. cit.*, p. 60.

que por defecto o por exceso no se adaptan a un sistema de enseñanza común.

Para llegar a concebir a la educación especial de esta manera hubieron de pasar muchos años y la sociedad tuvo que cambiar muchas formas de pensar respecto de aquellos que por alguna razón se salen de lo común.

En un principio, estas personas, eran denominadas por la sociedad como inválidos y se les mantenía aislados o dándoles limosna, haciendo de la mendicidad el empleo normal del deficiente; a las personas que por exceso se salían de lo común no estaban consideradas dentro de este campo.

Más adelante surgen beneficencias que institucionalizan la limosna, quedando los deficientes como deudores a la sociedad y si por alguna razón pudieron "(...) acceder a algunos ingresos, éstos sólo servirán para reducir el déficit de los recursos prestados por la sociedad." (18)

Es hasta mediados del siglo XIX cuando al surgir un movimiento que propugnaba el derecho de todo ser humano a participar de los beneficios de la educación, haciendo reaccionar a la sociedad de tal forma que se hicieron reformas a la constitución y leyes en varios países, las que en muchos casos, desafortunadamente, perdieron fuerza en pocos años.

Sin embargo, en los años veinte, resurge el interés por la educación y la preocupación de los niños y sus derechos; infinidad de declaraciones y convenciones se empiezan a realizar en Europa y en América y se dan cuenta de que los niños con deficiencias tienen derecho a ser educados y que "(...) si

---

(18) GIBBERT, J., et. al., Educación Especial, p. 13-14.

bien, la atención del niño subnormal es complicada y multifacética y requiere de la inversión de grandes recursos humanos así como económicos, esto se compensa con los innumerables alcances en el plano social y en el terreno individual." (19)

En la actualidad, la educación especial, se encuentra legalizada y es llevada a cabo por instituciones tanto públicas como privadas que se encargan de la educación e incorporación social de aquellas personas que por alguna razón se consideran subnormales; y también se toman en cuenta aquellas que están por encima de la generalidad y que por esto mismo necesitan ayuda para ajustarse a la sociedad.

#### **1.4.2 Fines de la Educación Especial.**

La educación especial no se centra en la incapacidad del niño o del adulto sino, por el contrario, parten de la idea de que siempre es posible, por más limitado que parezca, desarrollar al máximo sus capacidades.

Debe considerarse al sujeto, primero, como persona y después como incapacitado, exigiéndole ni más ni menos de lo que él pueda dar y ayudándolo a que forme su propia personalidad, que se valore y tome decisiones de acuerdo a su capacidad.

A la persona que requiere educación especial no debe sobreprotegersele ni aislarlo de los demás; sino por el contrario, se debe prepararlo a él y a la sociedad para que interactúen normalmente; la

---

(19) SALVIA, J., et. al., Evaluación de la Educación Especial, p. 18.

educación especial tiene como fin la inserción de estas personas a la sociedad y tiene también como fin el dotarlos de los instrumentos necesarios para que se incorporen al ámbito laboral y sean útiles a su país.

José Gisbert, resume estos fines en cuatro puntos:

- "- Lograr un máximo del desarrollo de las capacidades.
- Integrar la personalidad global.
- Preparar al sujeto para su participación en la vida social.
- Instrumentarle para su incorporación a la vida laboral." (20)

Los fines de la educación especial no son distintos de los de la educación en general, en lo que difiere es en las personas a las que van dirigidos.

### **1.4.3 Determinación de los Sujetos de la Educación Especial.**

Los sujetos de la educación especial son ante todo personas, a pesar de que su desarrollo físico o psíquico no sea, por cualquiera que sea la causa, igual al de la generalidad, sin embargo, no por esto se les debe restar dignidad sino que considerándolos como seres únicos e irrepetibles se les exigirá una perfección hasta donde les sea posible.

Al tratar de explicar quiénes son las personas que requieren educación especial se presentan dos problemas, el primero es denominar a éstas y el segundo es con base en qué criterio se decide quiénes integran el grupo que requiere esta educación.

---

(20) GISBERT, J., et. al., op. cit., p. 19.

Respecto al primer problema, es muy común utilizar el término de "anormal", sin embargo, este vocablo resulta demasiado agresivo y no es aceptado ni por los familiares y, en muchos casos, ni por los mismos sujetos a los que se les asigna.

En los países de habla inglesa se utiliza la palabra "exceptional" que significa lo mismo que anormal pero que en el idioma español tiene un sentido enaltecedor mientras que anormal tiene el sentido contrario; cabe recordar que la educación espacial se dirige a sujetos que no sólo por defecto sino que también por exceso se salen de la generalidad; por lo tanto los términos de anormalidad y excepcionalidad, por separado, no abarcan en su totalidad a estos sujetos.

El segundo problema, deriva del anterior, suponiendo que se acepta algún término para designar a estos sujetos, surge la duda de cómo saber quiénes son esas personas y cuáles son los parámetros para saberlo.

Existen tres criterios que se han utilizado para saber quiénes son estos sujetos (21):

- Criterio subjetivo: tomando en cuenta este criterio el sujeto de la educación especial es aquel que difiere notablemente de la persona que está haciendo la comparación, por lo que este criterio no es muy confiable ya que así como ciertas personas serán anormales para el que compara, él también será anormal respecto de dichas personas.

---

(21) cf. GARCÍA HOZ, V., op. cit., p. 431-434.

- **Criterio estadístico:** según este criterio la normalidad es la repetición en muchos sujetos de una conducta determinada y el anormal es aquel en el que no se dan esas conductas.

La normalidad se centra en una curva en cuyos extremos está la anormalidad.

Este criterio resulta útil para medir niveles intelectuales pero no así en cuanto a medir conductas afectivas y/o sociales. Además al utilizar este criterio surgen dificultades al tratar de precisar los límites entre normalidad y anormalidad en la curva.

- **Criterio biológico:** se considera al anormal como un enfermo y el modelo con quien lo compara es el hombre perfecto física y psíquicamente. El problema está en establecer la perfección de algún hombre y las fronteras entre lo normal y lo anormal.

Es importante aclarar que hay sujetos los cuales resulta evidente que necesitan de educación especial, ya sea que por defecto o por exceso requieran de una atención y guía adecuada para dar todo de lo que son capaces y para que se incorporen a la sociedad. Sin embargo, hay algunos que se encuentran en los límites de la normalidad y la anormalidad y es precisamente con éstos con los que hay que tener mucho cuidado al diagnosticar.

#### **1.4.4 Clasificación de la Educación Especial.**

La educación especial se divide en dos grandes grupos: los que la requieren por exceso y los que la requieren por defecto.

**POR EXCESO:**

<b>Bien Dotados</b>	<b>Intelectualmente Físicamente Terreno Social Aptitudes Especiales</b>
-------------------------	---

**POR DEFECTO:**

<b>Deficientes Psíquicos</b>	<b>Deficiencia Mental</b>	<b>Orgánicos (síndromes genéticos) Lesión Cerebral Ambiental</b>
	<b>Inadaptados Sociales y Emocionales Conducta Antisocial y Delincuente</b>	

<b>Deficientes Sensoriales</b>	<b>Visuales</b>	<b>Ciegos Débiles Visuales</b>
	<b>Auditivos</b>	<b>Anacúsicos (sordo total) Hipoacúsico (Baja Audición) Disacúsico (No comprende lo que oye)</b>

<b>Deficientes Físicos</b>	<b>Crónicamente enfermos</b>	
	<b>Deficientes Motores</b>	<b>Orgánico (polio) Lesión cerebral (PCI) Accidente</b>

Como se puede observar en el cuadro anterior la parálisis cerebral se encuentra catalogada dentro de los deficientes físicos y más específicamente dentro de los deficientes motores.



Por ser las personas con parálisis cerebral los sujetos de estudio de la presente investigación se dedicó el capítulo siguiente a este tipo de discapacidad.

## **II. LA PERSONA CON PARÁLISIS CEREBRAL Y SU POTENCIAL DE DESARROLLO**

### **II.1 Concepto y Sintomatología de la Parálisis Cerebral.**

No es posible encontrar a dos personas con parálisis cerebral iguales, describir las características de una de ellas no es describir las de todas. Estas diferencias se deben a que la parálisis cerebral es la consecuencia de una lesión encefálica, por lo que la manera en que se manifiesta en cada organismo dependerá de la magnitud y localización de la lesión. Para algunos la afección puede ser tan leve que apenas se perciba, en cambio, para otros la alteración puede ser tan grave que nunca les permitirá levantarse de una silla de ruedas.

Sin embargo estas diferencias no impiden que se pueda estudiar y definir a la parálisis cerebral, pues existen también semejanzas entre ellos. A continuación se enuncia una definición de parálisis cerebral, la cual contiene aquellas características que les son comunes a estas personas.

La parálisis cerebral es un daño irreversible, no progresivo\*; localizado en un encéfalo en desarrollo y crecimiento, que se produce como consecuencia de una lesión o enfermedad presentada en el periodo prenatal, perinatal o posnatal y cuyo resultado es una alteración de la postura y el movimiento, a veces aislado pero comúnmente asociado a trastornos en la sensorpercepción, lenguaje, inteligencia y/o estado emocional, entre otros.

---

\* Aunque los síntomas pueden ir cambiando con el tiempo, debido a que el sistema nervioso está en desarrollo.

Phelps (22) menciona seis rasgos sintomatológicos de la parálisis cerebral los cuales engloba en la nemotecnia Poster:

- P Postura y movimiento anormal.
- O Alteraciones orales (chupeteo, salivación).
- S Alteraciones visuales (strabismus, nistagmus).
- T Alteraciones del tono muscular (hipotono, hipertono).
- E Evolución neurológica retardada.
- R Reflejos anormales (clonus, hiperreflexión).

Si se presentan mínimo cinco de estos síntomas el diagnóstico será con certeza de parálisis cerebral.

## **II.2 Etiología de la Parálisis Cerebral.**

Las lesiones que traen como consecuencia la parálisis cerebral pueden producirse en el periodo prenatal, perinatal o posnatal.

### **II.2.1 Causas Prenatales.**

Las lesiones que se producen en este periodo se refieren al daño sufrido por el feto durante la gestación, debido a alguna de las siguientes alteraciones:

- Infecciones en mujeres embarazadas, como rubeola.
- Hemorragias maternas en los primeros meses.

---

(22) *cfr. apud. BLECK, Orthopedics of Cerebral Palsy.*

- Hemorragias vasculares del feto.
- Enfermedades metabólicas de la madre, como diabetes.
- Toxoplasmosis: infección viral contraída básicamente por el contacto con gatos u otros animales.
- Embarazos múltiples.
- Eristoblastosis fetal por incompatibilidad sanguínea.
- Desnutrición de la madre.
- Lesiones cerebrales en el feto por radiaciones Röntgen.
- Traumatismos sufridos por la madre.
- Alcoholismo y/o drogadicción.
- Fármacos ingeridos por la madre gestante, sin prescripción médica.

### **II.2.2 Causas Perinatales.**

Se refiere a la lesión que se produce en el momento del parto hasta las 72 horas de nacido, dicha lesión puede deberse a alguno de los siguientes factores:

- Sufrimiento del niño a causa de:
  - + Desproporción pélvico-fetal.
  - + Distocia de contracción.
  - + Mal uso de anestésicos.
- "- Hipoxia del niño causada por:
  - Deficiente desplegamiento del pulmón,
  - desplazamiento u obstrucción de las vías respiratorias,
  - anomalías placentarias,

insuficiente saturación de oxígeno por causas diversas.

parto prolongado." (23)

- Posición defectuosa del feto durante el parto.
- Tamaño anormal del feto.
- Hemorragias intracraneales.
- Mal uso de fórceps.
- Excesiva producción de bilirrubina (ictericia).

### **II.2.3 Causas Posnatales.**

Se consideran como causas posnatales cuando la lesión ocurre durante los primeros años de vida, ya que es cuando el encéfalo aún no alcanza su madurez. Más adelante "(...) las alteraciones del desarrollo cerebral acusan una mayor tendencia a afectar segmentos cerebrales limitados." (24), sin por esto descartar la posibilidad de que a una edad más avanzada ocurra un daño encefálico cuyo resultado se manifieste como parálisis cerebral.

Las lesiones posnatales pueden deberse a alguno de los siguientes factores:

- Lesión cerebral producida por traumatismo (golpes, caídas).
- Infecciones como encefalitis, tosferina, meningitis o altas temperaturas.
- Lesiones cerebrales por accidente vascular.
- Intoxicaciones por plomo y arsénico.

---

(23) RATHKE, F.W., et. al., El Niño Espástico, p. 1.

(24) idem.

### **II.3 Tipos y Formas de Parálisis Cerebral.**

La parálisis cerebral se puede clasificar con base en la sintomatología del trastorno, con base en su topografía, y con base en la gravedad del trastorno físico.

#### **II.3.1 Con Base en la Sintomatología del Trastorno.**

Es decir, según la forma en que se manifiesta la parálisis cerebral en cada persona, existen cuatro grupos básicos:

##### **ESPASTICA:**

Frecuencia aproximada: 50%, representando al grupo más grande de parálisis cerebral.

Localización de la lesión: vías piramidales.

Características clínicas: Se muestra hipertonia en sus movimientos e incapacidad de relajación, así como reflejo de estiramiento, es decir, que al intentar estirar los músculos contraídos se hace notar una fuerte resistencia.

El lenguaje puede darse de manera explosiva y poco clara.

##### **ATETOSICA:**

Frecuencia aproximada: 40%

Localización de la lesión: ganglios basales.

Características clínicas: "Movimientos involuntarios y sin propósito,

iniciado correctamente en la corteza cerebral, se deforman por la acción incoordinada de agonistas y antagonistas, resultando movimientos incontrolados (...)" (25) de predominio proximal.

Es muy común que estas personas presenten también contorsiones de la cara y lengua que provocan muecas y gestos. Suelen presentar, además, defectos en la audición que sumados a los síntomas anteriores interfieren con el desarrollo del lenguaje.

#### **ATAXICA:**

Frecuencia aproximada: 5%.

Localización de la lesión: cerebelo.

Características clínicas: "Pérdida del equilibrio y sentido sinestésico\*\*" (26)

Su marcha es insegura y presentan dificultad de coordinación oculomanual, presentan movimientos voluntarios amplios, arrítmicos e irregulares. Su lenguaje oral es lento y monótono.

#### **MIXTA:**

Frecuencia aproximada: 30%

Localización de la lesión: una combinación de lesión en cerebelo, ganglios basales o vías piramidales.

---

(25) ESTEVE, R., et. al., Rehabilitación, Ortopedia y Traumatología, p. 542.

(26) idem.

\*\* Sensaciones profundas que indican la situación de las partes del cuerpo en el espacio.

Características clínicas: este tipo es el resultado de la combinación de dos de los grupos anteriores.

Es común que un tipo se manifieste con mayor intensidad, opacando al otro, más siempre habrá características de ambos.

También pueden darse otras formas de parálisis cerebral con base en la sintomatología del trastorno, las cuales, por lo general, se presentan asociadas a los grupos básicos:

**TEMBLOR:** "(...) movimiento involuntario y continuado (...) con sacudidas cortas y rápidas." (27). Es muy común que los temblores se vean en aumento cuando la persona intenta realizar movimientos finos.

**RIGIDEZ:** "(...) Existe pobreza de movimientos, con aumento de tono muscular." (28).

**ATONIA:** musculatura sin tono. "(...) la potencia muscular voluntaria es deficiente pero no ausente (...) los músculos pueden ser excitados por estimulación refleja y la respuesta es de carácter espástico." (29)

### **II.3.2 Con Base en la Topografía de la Lesión.**

Esta clasificación se refiere a las partes del cuerpo afectadas. De acuerdo al grado de parálisis pueden ser plejias o paresias.

---

(27) ASPERG, V., et. al., La Parálisis Cerebral Infantil, p. 85.

(28) idem.

(29) VALDEZ, J.I., Enfoque Integral de la Parálisis Cerebral para su Diagnóstico y Tratamiento, p. 93.



Las plejias se refieren a la parálisis total de las partes del cuerpo afectadas; mientras que las paresias son parálisis parciales o movimientos relajados y débiles de las partes del cuerpo afectadas.

Así tenemos la siguiente clasificación:

**MONOPLEJIA O MONOPARESIA:** cuando queda afectado un solo miembro del cuerpo, como podría ser un brazo o una pierna. Esta afección es relativamente rara en la parálisis cerebral.

**PARAPLEJIA O PARAPARESIA:** es la afección de las extremidades inferiores.

**HEMIPLEJIA O HEMIPARESIA:** la lesión afecta una mitad del cuerpo, izquierdo o derecho.

**CUADRIOPLEJIA O CUADRIPARESIA:** tanto las extremidades superiores como las inferiores se encuentran afectadas.

**TRIPLEJIA O TRIPARESIA:** tres miembros son los afectados, pudiendo ser las extremidades inferiores y un brazo o las extremidades superiores y una pierna.

**DIPLEJIA O DIPARESIA:** la afección se localiza ya sea en las extremidades inferiores o bien en las superiores; es importante especificar si se trata de una diplejia o diparesia superior o inferior.

### **11.3.3 Con Base en la Gravedad del Trastorno Físico.**

En esta clasificación se hace referencia a lo que la persona con parálisis cerebral puede llegar o no a realizar por sí misma, es decir, que tanto la lesión afecta la vida de las personas que la padecen y en qué medida necesitan de otros para satisfacer sus necesidades básicas.

**MUY LEVE:** estas personas no requieren de tratamiento, la lesión no representa ningún obstáculo en su vida.

**LEVE:** su limitación es de ligera a moderada, requieren un mínimo de terapia que los capacite rápidamente para bastarse a sí mismos en las actividades de la vida diaria.

**MODERADA:** la limitación va desde moderada hasta alta, presentan dificultad para valerse por sí mismos, generalmente, requieren del uso de aparatos ortopédicos así como de la ayuda de otras personas para caminar o para empujar su silla de ruedas. Presentan dificultad para comer por sí mismos, para el baño y para vestirse. Muchos requieren de apoyos para su comunicación, (vid. *infra* p. ).

**GRAVE O SEVERA:** a este grupo pertenecen aquellas personas que no son capaces de satisfacer ninguna de sus necesidades si no es con la ayuda de alguien. Se encuentran "(...) discapacitados para desarrollar cualquier actividad física (...)" (30). Muchos no logran controlar esfínteres y carecen de comunicación.

---

(30) *ibidem*, p. 53.

El conocimiento de estas tres clasificaciones es esencial para la elaboración de un diagnóstico preciso que permitirá elegir la rehabilitación que más convenga a cada caso.

#### **II.4 Principales Trastornos que Acompañan a la Parálisis Cerebral.**

Como se mencionó anteriormente, la parálisis cerebral, generalmente, tiene asociados otros trastornos, los cuales pueden afectar en mayor o menor grado al paciente; es importante que aquellos que están en contacto con estas personas tomen conciencia de la existencia de estos trastornos y observen cuidadosamente cuáles están presentes para así proporcionar la atención requerida oportunamente.

Entre los principales trastornos que pueden acompañar a la parálisis cerebral están los siguientes:

##### **II.4.1 Crisis Convulsivas.**

Aproximadamente del 25% al 35% de las personas con parálisis cerebral presentan este problema. "(...) la presencia de una epilepsia en la parálisis cerebral infantil representa una complicación considerable (...) ya que (...) se presentan ahora los peligros de una lesión secundaria del cerebro, con mayores dificultades para el contacto social (...)" (31). Además de que el problema suele repercutir en un bajo rendimiento en el aprendizaje a consecuencia de los medicamentos anticonvulsivos administrados para

---

(31) ASPERG, V., *et. al.*, *op. cit.*, p. 86.

controlar los ataques (vid infra p. 47), los cuales pueden provocar somnolencia, pérdida de la memoria y dificultades para mantener la atención.

#### **II.4.2 Trastornos Visuales.**

Es común que en la parálisis cerebral se presenten trastornos visuales, generalmente estos problemas se refieren a defectos óculo-motores como estrabismo, nistagmus, poca agudeza visual, errores de refracción o limitación de los movimientos oculares externos. "(...) Muchos de estos defectos son relativamente leves y pueden tratarse con éxito en la primera infancia (...)" (32). De ser así, las repercusiones en el aprendizaje no suelen ser tan graves.

#### **II.4.3 Trastornos Auditivos.**

Es frecuente que en la parálisis cerebral atetósica se presenten este tipo de trastornos. El problema consiste, principalmente, en la pérdida auditiva parcial.

La detección de estos trastornos presenta serias dificultades pues las audiometrías son sólo satisfactorias hasta los cinco años de edad, aproximadamente; de ahí la importancia de que las personas que están en contacto con estos sujetos tomen muy en cuenta la posible presencia de estos trastornos y estén al pendiente de cualquier manifestación que indique que el niño presenta un déficit auditivo para su pronta atención. Seguramente estas

---

(32) BOWLEY, A., et. al., El Niño Disminuido, p. 19.

personas necesitarán de algún auxilio auditivo así como de la rehabilitación adecuada (vid infra p. 46).

#### **II.4.4 Defectos del Lenguaje.**

Es éste, quizá, el más frecuente de los trastornos asociados a la parálisis cerebral. Para evaluar el habla es necesario tomar en cuenta el control de los músculos faciales y respiratorios, la fonación y la locución. Los defectos del lenguaje pueden ir desde leves problemas para la articulación hasta una total ausencia del habla.

La American Public Health Association (33) menciona seis factores que pueden ser la causa de los problemas de lenguaje:

- Trastornos neuromusculares del mecanismo del habla: se refiere a problemas en los movimientos de mejillas, lengua, laringe, faringe, paredes abdominales y diafragma; lo que provoca dificultad para articular las palabras. Este trastorno está en relación al tipo de parálisis cerebral; en la espástica las palabras suelen salir explosivamente pero en muchos casos llega a ser inteligible. En la atética el problema del habla es más grave e inteligible.
- Lesiones de ciertos centros cerebrales, lo que causa un retraso en el desarrollo del lenguaje.
- Sordera o deficiencia auditiva: es frecuente que la dificultad para escuchar sea la causa de los problemas de lenguaje, sobre todo cuando se trata de una atetosis.

---

(33) cfr. AMERICAN PUBLIC HEALTH ASSOCIATION, p. 32-33.

- **Falta de estímulo del habla:** esto puede darse, principalmente, debido a dos causas: por sobreprotección cuando se le proporciona al niño todo lo que necesite o desea antes de que intente pedirlo por sí mismo. Por rechazo, cuando las familias aislan a estas personas por lo que no tienen con quién hablar.
- **Reacciones emocionales:** muchas veces sucede que el niño o el adulto no quieren hablar por la inseguridad que les provoca el saber que no lo están haciendo tan bien como los demás.
- **Deficiencia mental:** es común que se vea inhibido el lenguaje en aquellas personas que presentan un déficit intelectual aunado al trastorno motor.

#### **II.4.5 Trastornos Intelectuales.**

Si bien es cierto que algunas personas con parálisis cerebral presentan algún grado de deficiencia intelectual como consecuencia de la lesión sufrida, también es cierto que muchos son calificados de esta manera cuando en realidad no lo son.

El mismo término de parálisis cerebral da lugar a esta confusión, pues el mismo término da a entender que se trata de personas cuyo cerebro está paralizado, que no funciona y que por lo tanto no hay inteligencia.

Es importante que al intentar evaluar la inteligencia de una persona con parálisis cerebral se tome en cuenta que tanto su desarrollo psíquico como físico resultan afectados debido a que la alteración en la postura y el

movimiento constituyen una barrera en la adquisición de conocimientos y experiencias que se evalúan en una prueba de inteligencia.

Además, como se mencionó anteriormente, en la mayoría de los casos, los paralíticos cerebrales presentan problemas en la articulación del lenguaje, generalmente por causas neuromotoras; esto no quiere decir que carezcan de lenguaje sino que no son aptos para su evocación; una gran cantidad de tests consideran al vocabulario como indicativo de la inteligencia de una persona; en el caso de la parálisis cerebral el lenguaje no puede ser indicativo de su coeficiente intelectual por las razones antes mencionadas.

Esto aunado a los trastornos asociados a la parálisis cerebral puede llevar a un diagnóstico equivocado respecto a la capacidad intelectual de estas personas.

Es importante aclarar, también, que el grado de incapacidad motora no siempre se relaciona con la mayor o menor inteligencia, "(...) no es prudente deducir el estado mental por el grado de incapacidad motora." (34)

#### **II.4.6 Aspecto Psicosocial de la Persona con Parálisis Cerebral.**

Este aspecto está relacionado con la personalidad, es decir, con la forma de ser y de comportarse de las personas.

Es muy común encontrar que la mayoría de las personas con parálisis cerebral presentan trastornos en esta área y no como consecuencia directa de la lesión encefálica sino más bien por factores de tipo ambiental, y es que los

(34) BOWLEY, A., et. al., op. cit., p. 20.

rasgos de la personalidad se conforman tanto por factores hereditarios como por la influencia que el ambiente ejerce sobre cada persona.

La falta en la coordinación de movimientos voluntarios es la característica distintiva de la parálisis cerebral, es un problema físico pero que tiene además una repercusión psicológica.

Es frecuente encontrar entre estas personas sentimientos de frustración, inutilidad y baja autoestima.

"(...) un niño con lesión cerebral necesita todo el apoyo estable y externo posible para que llegue a desarrollar un ego fuerte (...)." (35)

La familia y el círculo social inmediato que rodea a la persona con parálisis cerebral tiene mucho que ver con el desarrollo de su personalidad, sin embargo, la responsabilidad del éxito o fracaso de estas personas no debe sólo recaer en la familia, la sociedad también desempeña un papel muy importante en su desarrollo emocional; no basta con que una persona con parálisis cerebral sea aceptada por su familia y por las amistades de ésta, ni que tenga los mejores maestros y terapeutas si la sociedad en general le niega la posibilidad de llevar una vida como la de cualquiera.

La sociedad no sólo rechaza al impedido físico cuando se burla, siente lástima o miedo directamente hacia él, sino lo rechaza también cuando no se piensa en su libre acceso por las calles, los comercios, los centros de diversión, los transportes, la vivienda, etcétera; cuando le niega la oportunidad de demostrar que es capaz de desempeñar un trabajo de calidad,

---

(35) CRUICKSHANK, W. El Niño con Daño Cerebral, p. 23.



dentro de sus posibilidades, negándole con esto la oportunidad de ser útil y autosuficiente económicamente.

Las personas con parálisis cerebral sufren esta indiferencia y rechazo desde su infancia, cada obstáculo que no pueden saltar se traduce psicológicamente en necesidades no satisfechas que los conducen a un sentimiento de frustración que mina su autoestima y deseo de lucha, arrojándolos muchas veces a estados de neurosis que afectan su manera de comportarse y hacen más difícil su relación con los demás; convirtiéndose esto en un círculo en el que el exterior provoca comportamientos que, agregados al problema físico, dificultan su relación con ese mismo exterior.

El aspecto psicológico y social no puede ser olvidado por aquellos que están en contacto con estas personas; su integración a la sociedad es, quizá, la tarea más dura a la que se tienen que enfrentar los educadores, no basta que los que están cerca de ellos los apoyen y les infundan ánimo si cuando salen a la calle la sociedad los lastimará con su actitud.

"(...) Como un acto de afirmación, más que como una simple expresión de deseos, debemos trabajar, capacitando al espástico, formando profesionales idóneos y educando a la comunidad en la prevención y la comprensión integral, para que estos lesionados físicos, tan afectivamente cerca nuestro y, aún hoy, tan indiferentemente relegados, se integren con nosotros, para borrar de manera definitiva ese real y lamentable ejemplo de frustración humana." (36)

## **11.5 Prevención de la Parálisis Cerebral.**

Prevenir la parálisis cerebral es actuar antes de que ocurra la lesión buscando reducir al máximo la incidencia de niños con trastornos de la postura y el movimiento.

La Parálisis cerebral puede prevenirse instrumentando programas de información y apoyo a la comunidad en los cuales se haga consciente a la sociedad, a la familia, a los médicos ginecobstetras, neonatólogos y pediatras de la importancia de tomar las precauciones necesarias en los periodos prenatal, perinatal y posnatal con el fin de evitar al máximo los riesgos. Así pues, el programa deberá considerar los siguientes puntos:

### **11.5.1 Medidas Preventivas Prenatales.**

- La Fundación Obligado (37) opina que la prevención prenatal debe iniciarse desde antes de la concepción, a través de exámenes prenupciales y/o preconceptionales; de esta manera podrán detectarse enfermedades que de no tratarse a tiempo afectarían notablemente al feto y pueden también evitarse la eritoblastosis fetal por incompatibilidad sanguínea.
- En caso de que a una mujer se le haya practicado una transfusión sanguínea es conveniente checar si no ha sido sensibilizada, es decir, si en el caso de ser RH negativo en su último parto se le aplicó una vacuna para prevenir la eritoblastosis fetal en su próximo embarazo.

---

(37) cf. ibidem, p. 52.

- Tomar medidas para lograr una buena nutrición de la madre antes y durante el embarazo.
- Exámenes periódicos en mujeres embarazadas y "(...) establecimiento de prácticas conocidas encaminadas a evitar y a descubrir rápidamente complicaciones del embarazo (...)" (38).
- Creación de grupos de apoyo a madres embarazadas.
- Protección a mujeres embarazadas contra enfermedades contagiosas como la rubéola y otras más.
- Información adecuada a los padres sobre el efecto negativo que tiene sobre el feto el uso y abuso de tóxicos, alcohol, cigarros y fármacos.
- No exponer a radiaciones Röntgen a mujeres embarazadas.
- Cuidado en el empleo de anestésicos.

### **III.5.2 Medidas Preventivas Perinatales.**

- Evitar la incidencia de accidentes obstétricos.
- "Atención rápida a las condiciones anormales que puedan presentarse en el momento del parto, tales como distocia pélvica, placenta previa, separación prematura de la placenta, parto prolongado o precipitado, nacimiento de pies (...)" (39)

---

(38) AMERICAN PUBLIC HEALTH ASSOCIATION, *op. cit.*, p. 17.

- Presencia durante el parto de un neonatólogo que garantice que se le brindarán los cuidados y evaluación apropiados al recién nacido.
- Evitar la anoxia en el recién nacido a través del empleo adecuado de oxígeno.
- Cuidados especiales para el niño prematuro, sobretodo en el empleo de oxígeno.
- Examen de sangre inmediato a bebés nacidos de madres sensibilizadas.
- "Intercambio rápido y repetido, cuando sea necesario, de transfusiones a niños con eritoblastosis." (40)
- Tomar las precauciones necesarias al realizar una cesárea.
- Atención rápida y adecuada a niños que presentan excesiva producción de bilirrubina.

### **II.5.3 Medidas Preventivas Posnatales.**

- Eliminar del ambiente peligros que puedan provocar caídas o accidentes.
- No dejar al alcance de los niños ningún tipo de droga o tóxico.
- "Control de enfermedades contagiosas en los niños mediante una

---

(39) idem.

(40) ibidem, p. 18.

temprana inmunización activa (vgr. difteria, tos-ferina) o mediante inoculaciones pasivas (vgr. sarampión) y la aplicación rápida de un tratamiento contra enfermedades infecciosas a medida que se presentan." (41)

- Proporcionar una rápida atención a niños con meningitis, escarlatina, otitis media y tuberculosis.
- Atención inmediata a niños considerados como de alto riesgo.

## **II.6 Rehabilitación y Tratamiento de la Parálisis Cerebral.**

Sabemos que no es posible prevenir siempre, pero tenemos la certeza de que podemos rehabilitar e integrar en la sociedad un gran número de discapacitados mediante un tratamiento temprano bien instituido. (42)

La detección y atención temprana a niños con parálisis cerebral resulta de gran importancia para su rehabilitación, de hecho, algunos autores la consideran como prevención secundaria ya que entre más pronto se inicie el tratamiento, los resultados, en la mayoría de los casos, serán más positivos que negativos.

Desafortunadamente, no siempre es posible diagnosticar tempranamente, por lo que muchos niños se quedan sin la atención adecuada durante el tiempo más valioso para su rehabilitación.

---

(41) idem.

(42) FUNDACION OBLIGADO, op. cit., p. 73.

Estos niños recibirán la rehabilitación más adelante, quizá no se logren los mismos resultados que se hubieran obtenido de la atención temprana pero sí serán de gran ayuda para estas personas y sus familias.

Es importante tomar en cuenta que algunos niños con lesiones encefálicas muy profundas nunca tendrán avances significativos aunque reciban la atención temprana adecuada.

A continuación se explicarán los principales tipos de rehabilitación y tratamiento que deberá recibir desde pequeño el niño con parálisis cerebral.

El fin que deben perseguir todos aquellos profesionistas que conforman el equipo interdisciplinario concentrado en este problema ha de ser el de integrarlos a la sociedad.

### **II.6.1 Rehabilitación Física.**

Como la característica común de la parálisis cerebral es el trastorno de la motricidad, este tipo de rehabilitación va encaminada a mejorar el problema de movimiento de cada una de las extremidades afectadas, para que así se desarrollen al máximo los movimientos voluntarios que posean, de tal forma que les permitan sustituir, en alguna medida, a los de las partes afectadas.

Este es el tipo de rehabilitación más recomendada y comprende:

#### **- TERAPIA FISICA:**

La terapia física debe iniciarse lo antes posible de tal forma que se

estimulen los movimientos fundamentales mientras que el niño va creciendo, de esta manera se contrarrestan los efectos de los movimientos anormales de los músculos.

Los tres principios fundamentales del tratamiento físico dados por Phelps (43) son:

- 1) Relajación muscular.
- 2) Educación del dominio motor voluntario.
- 3) Desarrollo de patrones de sinergia motora.

Estos principios conforman el sistema total del tratamiento físico y se dan sucesivamente y algunas veces de manera simultánea.

Pedagógicamente la terapia física tiene una gran importancia pues ayuda a corregir las posturas poco adecuadas que adoptan los niños con parálisis cerebral las cuales les impiden poseer una correcta noción corporal, lateralidad y demás habilidades psicomotoras necesarias para que se lleve a cabo un correcto proceso de enseñanza-aprendizaje.

La terapia física no debe de ser solamente una serie de ejercicios repetitivos, sino todo un programa estructurado en donde el terapeuta no sólo aplique sus conocimientos en fisioterapia sino además motive y comprenda a cada alumno de tal forma que lo invite a cooperar para que encuentre en los movimientos y en la buena postura una forma de expresión.

La terapia física deberá procurar ejercicios divertidos a través de juegos, música y bailes que hagan amena la terapia y que lleven al niño a la

---

(43) cfr. ESTEVE, R., op.cit., p. 547.

adquisición de experiencias de aprendizaje que dado a sus limitaciones físicas no puede alcanzar por sí mismo como cualquier otro niño. Se propone también que se incluyan en el programa ejercicios y deportes de competencia que aumenten la autoconfianza.

**- TERAPIA OCUPACIONAL:**

Cuando llegue el momento oportuno debe iniciarse la terapia física en combinación con la terapia ocupacional.

Con esta terapia lo que se pretende es habilitar al niño para que pueda realizar actividades de la vida diaria; tales como comer, vestirse, jugar, etcétera. Habilitarlo para que pueda realizar estas actividades por sí mismo. Se enfoca también a la utilización de tareas manuales (escribir a máquina) y al desarrollo de actividades artísticas.

A través de la terapia ocupacional se pueden descubrir habilidades para el trabajo y con esto empezar a capacitarlos.

**- TERAPIA DEL HABLA:**

A través de ésta se intenta mejorar la comunicación de las personas con parálisis cerebral buscando que su lenguaje se entienda lo mejor posible, cuando esto no es posible, la terapia del habla, se encarga de encontrar el método no verbal más adecuado para que se comuniquen. Esto se hace buscando aquellos movimientos voluntarios del niño de tal forma que se le adapte un tablero de comunicación o un código de señas, gestos o movimientos que les permitan darse a entender.



- APARATOS ORTOPEDICOS:

Son muchas las personas con parálisis cerebral que requieren de la utilización de aparatos ortopédicos. "(...) Estos se pueden utilizar para evitar una deformación, estimar una contracción o a manera de soporte (...)" (44)

Estos aparatos deben ser prescritos por un médico ortopedista y mandados a hacer a la medida, además requieren una vigilancia constante y mantenerlos en buen estado para que cumplan bien su función.

### **II.6.2 Intervenciones Quirúrgicas.**

Generalmente se emplea en los casos de espasticidad cuando la tensión o contracción no responden a otro tratamiento. Son muchas las técnicas quirúrgicas que pueden ser utilizadas, pero antes de esto debe realizarse un cuidadoso estudio del caso para estar seguros de que la intervención será benéfica y no contraproducente.

### **II.6.3 Tratamiento Medicamentoso.**

Dentro de este tratamiento se encuentra el uso de tranquilizantes, relajantes musculares y anticonvulsivos. Los tranquilizantes son administrados en algunas personas con parálisis cerebral con el fin de reducir la tensión muscular y la hiperexcitabilidad física y psíquica, ayudan a vencer el miedo y las alteraciones afectivas y emocionales.

Los relajantes musculares tienen una función similar a la de los

---

(44) AMERICAN PUBLIC HEALTH ASSOCIATION, op. cit., p. 44.

tranquilizantes pero se enfocan más a buscar la disminución de la hipertonia de los músculos.

Los anticonvulsivos eliminan y/o controlan las convulsiones y ayudan también en el tratamiento para la relajación muscular; los anticonvulsivos más empleados son el fenobarbital, el dilatin, el tridiane, entre otros.

El tratamiento medicamentoso debe de estar prescrito, preferentemente por un neurólogo y administrarse en dosis exactas.

#### **II.6.4 Tratamiento de Defectos Sensoriales Asociados.**

La vista o la audición suelen presentar defectos en las personas con parálisis cerebral. Los defectos visuales pueden ser corregidos si se les detecta a tiempo con la ayuda de un oftalmólogo.

En el caso de los problemas auditivos se necesitará de la ayuda de audiometrías para la adaptación de aparatos especiales para oír así como de la reeducación adecuada para aprender a escuchar y a hablar.

#### **II.6.5 Nutrición.**

Es importante considerar este aspecto en los niños y adultos con parálisis cerebral, en algunos bastará agregar a su dieta alimentos y vitaminas, sin embargo, para otros "(...) es necesario prescribir una dieta alta en calorías con el objeto de contrarrestar el exceso de desgaste de energía (...)" (45)

---

(45) ibidem, p.46.

Es importante considerar, al prescribir una dieta, los problemas de masticar y tragar que presentan muchas de estas personas.

### **II.6.6 Orientación Familiar.**

**¿Qué es la Orientación Familiar?**

Para lograr una rehabilitación integral de la persona con parálisis cerebral es importante incluir la orientación familiar, es decir, los padres, hermanos, abuelos, etcétera necesitan una atención profesional que los haga sentir que no están solos.

"(...) la orientación familiar es un servicio de ayuda para la mejora personal de quienes integran una familia, y para la mejora de la sociedad y desde las familias." (46)

Generalmente los padres pasan por distintos estados emocionales al conocer el diagnóstico de que su hijo tiene parálisis cerebral. Atraviesan por una etapa de choque, negación, culpa y enojo antes de llegar a la aceptación plena del problema.

Estos estados emocionales son absolutamente normales en cualquier persona que se enfrenta a una situación crítica e inesperada, lo importante es ayudar a que pase lo más pronto posible para iniciar el tratamiento adecuado.

A través de la orientación familiar debe hacerse ver a los padres y familiares más cercanos lo importante que será de ahora en adelante su

---

(46) OTERO F.O., ¿Qué es la Orientación Familiar?, p. 17.

participación en la rehabilitación del niño, la necesidad de crearle un buen ambiente familiar en donde se acepte al niño especial como un miembro más con derechos y obligaciones para no caer en la sobreprotección que sólo debilitará su autoconfianza.

Los niños con parálisis cerebral, como cualquier otro, pasan más tiempo en casa que en la escuela por lo que la comunicación entre padres y maestros resulta esencial para que el programa de rehabilitación dé resultado.

Es importante que la orientación familiar no se vea interrumpida por la creencia de que sólo es necesaria durante la primera etapa de la vida del niño, cada etapa es importante y trae consigo sus propios problemas para la familia.

#### **II.6.7 Terapia Psicológica e Incorporación Social.**

Como ya se mencionó anteriormente, el aspecto psicosocial de la persona con parálisis cerebral constituye un factor decisivo en su rehabilitación.

La terapia psicológica estará enfocada, principalmente, a fomentar en las personas con parálisis cerebral, desde su infancia, sentimientos de valía y autoestima, de tal forma que el tratamiento físico se vea apoyado de una buena disposición por parte del paciente.

Es necesario que la terapia psicológica se vea apoyada por la familia para educar a la persona con parálisis cerebral en la adquisición de hábitos y buenos modales lo que aumentará su aceptación social.

Los deseos e intereses de estas personas deben ser debidamente encausados hacia aquello que, pese a sus limitaciones, puedan realizar, permitiendo que tomen sus propias decisiones dentro de los límites de su realidad disminuyendo la frustración que causa la imposibilidad de realizar alguna actividad.

La persona con parálisis cerebral, como cualquier otra, necesita del apoyo de los demás, necesita saber que no está sola y sobretodo que es amada para darle un sentido a su vida.

La incorporación a la sociedad de la persona con parálisis cerebral es el objetivo primordial de una auténtica rehabilitación y sólo se logrará cuando la sociedad se dé cuenta de la existencia de estas personas y les brinde la oportunidad de demostrar sus capacidades a través de un empleo que les permita ganarse la vida, ser autosuficientes económicamente para así vivir más digna y plenamente.

Sobre esta incorporación social a través de un trabajo se tratará en el siguiente capítulo.

### **III. LA CAPACITACION PARA EL TRABAJO A PERSONAS CON PARALISIS CEREBRAL**

#### **III.1 El Trabajo.**

##### **III.1.1 Definición y Concepto de Trabajo.**

El trabajo es definido de varias maneras de acuerdo al punto de vista desde el que se esté estudiando; así pues, la Economía, el Derecho, la Filosofía y la Educación, entre otras ciencias, lo definen de manera distinta.

Estos enfoques se analizarán a continuación y de ahí se intentará desprender el concepto de trabajo que regirá en la presente investigación.

La economía define al trabajo de la siguiente manera:

"En un sentido más amplio, un factor básico de la producción, empleado en combinación con el capital y la tierra para producir mercancías y rendir servicios; en un sentido más específico, el número de personas que trabajan, o disponibles para trabajar, o la cantidad de trabajo realizado." (47)

En términos legales, el trabajo es un derecho inscrito en el artículo 123° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (48).

---

(47) SELDON, A., et. al. Diccionario de Economía, p. 525.

(48) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, p. 92.

"Art. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley."

En un sentido educativo se define al trabajo como sigue:

"Actividad humana productora de bienes y servicios que permiten la satisfacción de necesidades (...). El trabajo es un medio de realización humana cuando la actividad personal y la vocación coinciden." (49).

Por último la Filosofía ofrece la siguiente definición:

(...) Es la actividad humana ordenada a un fin no recreativo (50)

Se puede deducir, en forma general, que el trabajo es una actividad creadora o en términos económicos es una actividad productiva; el hombre a través del trabajo transforma el mundo que lo rodea creando objetos o produciendo todo aquello que necesita él y la sociedad para llevar una vida digna, por lo que se puede decir que el trabajo está al servicio del hombre. Pero no se debe concebir el trabajo únicamente en su sentido productivo porque el trabajo es ante todo una actividad humana en la que así como se transforma la tierra en beneficio del hombre se transforma el hombre mismo puesto que se perfecciona; y es que en el trabajo el hombre pone de manifiesto todos sus conocimientos y habilidades dándoles un sentido útil y a la vez aprende y crece dentro de su actividad laboral. El hombre utiliza sus facultades superiores, en la medida de sus posibilidades, así como su fuerza

---

(49) DICCIONARIO DE CIENCIAS DE LA EDUCACION SANTILLANA T. 2 voz Trabajo, p. 1379.

(50) SANABRIA, J.R., Ética, p. 220.

física, también en la medida de sus posibilidades, para realizar un trabajo al que dará un sentido, diferenciándose del trabajo instintivo de los animales.

El trabajo es además, algo a lo que toda persona tiene derecho y esto se debe a que el trabajo en cuanto productor y transformador tiene una implicación de tipo económico; esta remuneración permite al hombre satisfacer sus necesidades y las de su familia para llevar una vida digna, por tanto, como la vida es un derecho natural del hombre, el trabajo así debe serlo también.

El trabajo no es una actividad recreativa sino que implica un esfuerzo que se traduce en cansancio físico y/o intelectual, de no ser así no sería propiamente trabajo. Ahora bien, cuando este esfuerzo se realiza en común se cumple con uno de los objetivos del trabajo que es la inserción social.

el trabajo es por tanto una actividad humana a la que toda persona tiene derecho, el hombre se perfecciona y se integra a la sociedad transformando el mundo al servicio de él y de los demás e implica un esfuerzo personal y común. Es además un medio de relación en el que la persona convive con otros.

### **III.1.2 Sentido del Trabajo.**

El Dr. José Rubén Sanabria (51) divide el sentido del trabajo en un sentido personal, económico y cósmico.

---

(51) cfr. ibidem, p. 223-224.



- Sentido Personal: el hombre es un ser que nace incompleto y que a través de la educación se va completando tendiendo siempre hacia la perfección. El trabajo es un medio de perfección para el hombre pues en él aprende y aplica lo aprendido en su beneficio y en el de los demás.
- Sentido Económico: el trabajo tiene también un sentido de tipo económico puesto que el hombre trabaja para satisfacer sus necesidades y las de su familia, y vale en tanto que está siendo realizado por una persona, cualquiera que sea la función que desempeñe y merece un salario que le permita llevar una vida digna.

Esto es además un derecho que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 inciso VI enuncia de la siguiente manera:

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. (52)

- Sentido Social: el hombre es social por naturaleza, busca casi siempre de la compañía de otros y en el trabajo une sus fuerzas con otros para transformar el mundo y crear progreso. "El trabajo

---

(52) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, P. 93.

tendrá un sentido pleno si se realiza con un espíritu de solidaridad."  
(53)

Es importante aclarar que al mencionar la anterior división del sentido del trabajo no quiere decir que sean tres sentidos distintos y aislados entre sí sino que esta división ayuda a comprender mejor la trascendencia de la actividad laboral.

Se ha tocado mucho el punto de que a través del trabajo el hombre satisface sus necesidades y las de su familia, y a este respecto Oliveros Otero en su libro "La Educación para el trabajo" (54) subraya la relación existente entre trabajo y familia.

La familia está considerada como base de la sociedad y todo hombre por derecho natural y, si tiene esa vocación, tiende a formarla; pero al hacerlo ha de ver por su manutención la cual logrará a través del trabajo, por lo que éste es un aspecto básico para la formación de una familia y por consiguiente para la sociedad.

### **III.1.3 Dignificación del Hombre a través del Trabajo.**

La persona a través del trabajo se dignifica y esto es porque está

---

(53) SANABRIA, J.R., op. cit., p. 225.

(54) cfr. OTERO, O., La Educación para el Trabajo, p. 78.

contribuyendo a su propio perfeccionamiento y al de los demás, a través de su esfuerzo y de la aplicación de sus conocimientos y/o de su fuerza física.

El trabajo dignifica al hombre cuando es un trabajo realmente humano, es decir, cuando le permite desarrollarse como persona y perfeccionarse, dignifica cuando por medio de éste el hombre realiza algo útil para él y para los demás y dignifica cuando implica un esfuerzo intelectual y/o físico de quien lo realiza.

Oliveros Otero (55) afirma que el trabajo es una característica de la persona el cual es realizado con libertad y responsabilidad (facultades propias del hombre) y menciona además que el trabajo es algo que se realiza con amor, lo cual ennoblece aún más, pues sólo el hombre es capaz de dirigir sus actos con amor a diferencia de cualquier otro ser creado.

Ahora bien, el decir que el trabajo dignifica al hombre podría hacer pensar que según el tipo de trabajo es la dignidad de la persona que lo realiza, esto no es así, todo trabajo, cualquiera que sea, dignifica al que lo realiza de igual manera siempre y cuando sea un medio de perfección para el hombre y sea un trabajo puesto al servicio de los demás.

Tal vez para evitar esta confusión sea más conveniente decir, como lo hace Oliveros Otero: "(...) no es el trabajo el que da la dignidad al hombre, sino que el trabajo es testimonio de la dignidad de la persona humana." (56)

---

(55) cfr. ibidem, p. 50.

(56) idem.

Es de suma importancia que el trabajo sea realmente un testimonio de la dignidad del hombre y por el contrario que no se convierta como muchas veces ha sucedido, en una forma de degradación y explotación del ser humano, pues en ese momento no es posible aludir a un trabajo realizado por personas; para tratar de evitar esto el trabajo se encuentra debidamente reglamentado en todos los países.

#### **III.1.4 La Vocación.**

Son muchas las profesiones o actividades laborales a las que el hombre puede dedicarse; la vocación en términos de trabajo, significa aquella inclinación que la persona tiene para dedicarse a una determinada profesión o actividad.

El hombre es libre de elegir la ocupación a la que quiere dedicarse, esto asegurará, en gran medida, el éxito que alcanzará tanto en su realización profesional como en el servicio a los demás.

Se mencionó anteriormente que el hombre es capaz de dirigir sus actos con amor y esto es más fácil cuando se hace algo elegido sin coerción de ningún tipo, el hombre así buscará su superación perfeccionándose y sirviendo mejor a los demás.

El hombre ha de elegir aquello que le agrada y para lo cual es apto, no basta que una actividad guste si no se es capaz de realizarla, para esto es también necesario que se prepare y se capacite.

### **III.2 Organización de Recursos Humanos.**

#### **III.2.1 Las Organizaciones de Trabajo.**

Como ya se mencionó, el trabajo además de ser una actividad humana, es también un esfuerzo común, lo que lo hace aún más dignificante pues el hombre se une junto con otros para alcanzar sus objetivos, perfeccionándose a sí mismo y colaborando en el perfeccionamiento de sus compañeros de trabajo.

De esta manera, el hombre creará o formará parte de un grupo de trabajo o en términos administrativos se incorporará a una organización, es decir, a "(...) unidades sociales creadas deliberadamente a fin de alcanzar objetivos específicos." (57)

El tener objetivos preestablecidos en una organización es de gran importancia pues son los indicadores de a dónde se pretende llegar con el trabajo realizado; los objetivos son establecidos de acuerdo al grupo de personas a las que van dirigidos; de tal forma que las organizaciones cuentan con tres tipos de objetivos:

- **Objetivos de Producción o Servicio.**- éstos están dirigidos a los consumidores o usuarios; y se busca proporcionarles productos o servicios de calidad y a buen precio para que satisfagan sus necesidades.

---

(57) apud, ARIAS GALICIA, F., Administración de Recursos Humanos, p. 49.

- **Objetivos Sociales.-** están dirigidos a los siguientes grupos de personas:
  - + **Colaboradores.-** éstos son los miembros de la misma organización; se busca darles una justa remuneración económica y motivarlos para que trabajen con gusto y satisfagan sus necesidades y las de su familia.
  - + **Gobierno.-** cumplir con el pago de impuesto contribuyendo con las realizaciones gubernamentales.
  - + **Comunidad.-** la organización como parte de la comunidad debe colaborar con ella para su mejoramiento.
- **Objetivos económicos.-** se dirigen a:
  - + **Inversionistas.**
  - + **Acreedores.**
  - + **Empresa (re inversión de cifras proporcionales a la utilidad para garantizar el crecimiento de la misma).**

Para lograr estos objetivos, la organización ha de contar con los recursos necesarios, éstos son de tres tipos:

- **Recursos Materiales.-** hacen referencia al dinero de la organización, al lugar físico, el mobiliario, las materias primas, etcétera.
- **Recursos Técnicos.-** Son la forma de cómo se administra la organización, las reglas, los organigramas, etcétera.

- Recursos Humanos.- son esenciales en una organización, hacen referencia a las personas que trabajan en ella; es la actividad humana que se une con otros y ponen en común su esfuerzo para alcanzar los objetivos de la organización.

### **III.2.2 Los Recursos Humanos dentro de la Organización.**

#### **III.2.2.1 Antecedentes.**

En un principio las funciones de administrar los recursos humanos consistían en contratar, despedir y tomar el tiempo; los interesados, al llegar al lugar de trabajo, buscaban al capataz quien los contrataba si consideraba, a simple vista, que eran aptos para el puesto. Sin embargo, a raíz de la revolución industrial las organizaciones crecieron en número y magnitud, aumentando así también su complejidad.

Ante esta situación Federico Taylor (58) propuso un modelo de organización llamado "funcional" basado en el principio de división del trabajo y con que se pretendía agrupar funciones de la misma naturaleza bajo la coordinación de un especialista.

Federico Taylor se dio cuenta de la necesidad de seleccionar el personal antes de contratarlo, de esta manera la organización dejaría de perder tiempo y dinero proponiendo que el reclutamiento quedara centralizado surgiendo las "oficinas de selección".

---

(58) cf., ARIAS GALICIA F., op. cit., p. 151.

Las aportaciones de Taylor fueron definitivas para crear un área que se dedicara exclusivamente a la administración de Recursos Humanos dentro de una empresa, área que beneficia enormemente tanto a la organización como al empleado.

### **III.2.2.2 La Administración de Recursos Humanos.**

Toda organización, para lograr sus objetivos de manera eficaz y eficiente tiene que delegar responsabilidades en diferentes personas para que se encarguen por separado del cumplimiento de cada uno de los objetivos, de esta manera las organizaciones cuentan con distintos departamentos, así pues existe un departamento de producción que se encarga de que los bienes y servicios que se produzcan sean los suficientes, salgan a tiempo y con calidad; otros departamentos serían, por citar sólo algunos, el de ventas, el de finanzas, etcétera.

Dentro de toda organización existe o debería existir el Departamento de Recursos Humanos que se va a encargar de que se cumplan los objetivos planteados para los colaboradores de la empresa.

Según Fernando Arias Galicia (59) de los recursos técnicos, materiales y humanos; son éstos últimos los más importantes dentro de toda organización pues se trata del trabajo conjunto de personas capaces de transformar y mejorar a los otros dos recursos, lo que no sucede a la inversa.

La organización debe cuidar sus recursos humanos por el bien del

---

(59) *cfr. ibidem*, p. 24.



propio individuo que se está perfeccionando y satisfaciendo sus necesidades y las de su familia; por el bien de la organización pues requiere de los conocimientos y habilidades de las personas para alcanzar sus objetivos y por el bien de la sociedad y el gobierno a los que proporciona bienes y servicios.

Por lo tanto los recursos humanos han de estar debidamente administrados.

Para comprender mejor la importancia de los recursos humanos y la función de la administración de los mismos, se exponen a continuación cinco características de estos recursos dadas por Fernando Arias Galicia (60).

- Los recursos humanos no son propiedad de la organización como podrían serlo los recursos materiales y técnicos, debido a que las personas están ahí libremente.
- En la organización se cuenta con un contrato laboral y otro psicológico; el contrato laboral le indica a la organización que cuenta con determinadas personas para trabajar; el contrato psicológico se establece cuando el trabajador pone a disposición de la organización no sólo su persona sino además su máximo esfuerzo, esto será posible cuando coincidan los objetivos personales con los organizacionales.
- Los miembros de la organización prestan sus servicios a cambio de una remuneración económica, la eficacia del servicio prestado dependerá del contrato psicológico que se establezca.

---

(60) *cfr. ibidem*, p. 24-26.

- La manera de incrementar los recursos humanos de una organización es a través del descubrimiento y del mejoramiento. El descubrimiento consiste en darle a conocer o en buscar en las personas aquellas habilidades e intereses que se desconocían; el mejoramiento lo que trata es de darle a las personas mayores conocimientos así como experiencias a través de capacitarlos, educarlos y desarrollarlos.
- Como no todas las personas poseen las mismas capacidades, los recursos humanos resultan escasos, ante ésto las organizaciones ofrecen dinero o cualquier otro bien a cambio de un servicio prestado, estableciéndose la ley de oferta y demanda: entre más escaso sea un recurso más se le solicitará; de esta manera se establecen los mercados de trabajo.

De acuerdo a lo anterior: "Administrar los recursos humanos significa contar con el personal adecuado en número, perfil y preparación, potencial y actitud que vayan de acuerdo con los objetivos y cultura de la organización."

(61)

Recapitando lo anterior, la administración de recursos humanos tiene la función de proveer a la organización del personal adecuado a través del reclutamiento y selección del mismo; pero no se queda sólo en eso sino que también realiza funciones de inducción, asensos y despidos, sueldos y salarios, incentivos, evaluación del desempeño y sobretodo de entrenamiento, capacitación y desarrollo de personal; a través de esta última función se

---

(61) SILICEO, A., Capacitación y Desarrollo de Personal, p. 33.

busca que el trabajador no sólo sepa cómo realizar su trabajo sino que además se establezca un contrato psicológico en donde la persona se sienta satisfecha con su trabajo y busca además que se desarrolle, contribuyendo a su perfeccionamiento.

### **III.2.2.3 Funciones de la Administración de Recursos Humanos.**

Las funciones que realiza un departamento de recursos humanos son muchas y varían según cada organización; a continuación se enlistan algunas de estas funciones para más adelante profundizar de una manera general en aquellas que tienen más relación con la presente investigación.

#### **FUNCIONES:**

- Reclutamiento.
- Selección de personal.
- Aspectos disciplinarios.
- Prestaciones al personal.
- Compensaciones suplementarias.
- Servicio médico.
- Inducción.
- Promociones y transferencias.
- Motivación al personal.
- Despidos y ascensos.
- Capacitación y desarrollo.
- Seguridad e higiene industrial.
- Relaciones con el sindicato.

- Análisis de puestos.
- Valuación de puestos.
- Calificación de méritos.
- Contratación colectiva.
- Despidos.

Cabe mencionar que las funciones antes enlistadas no son todas y su presencia o no depende de la organización por su tamaño o estructura.

- ANALISIS DE PUESTOS:

El análisis de puestos es una de las funciones más importantes dentro de la administración de recursos humanos y de la organización en general, pues de este análisis dependen las demás pues el reclutamiento, la selección, la capacitación, la evaluación, etcétera están en relación a un puesto determinado.

Un puesto es el "conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que integran una unidad de trabajo..." (62)

El análisis de puestos permite conocer las características del mismo para así poder determinar los requisitos que deberá satisfacer la persona que lo ocupe para desempeñarlo con éxito.

El análisis de puesto se compone de varias partes que permiten una mayor objetividad y brindan una visión general del análisis.

---

(62) ibidem, p. 177.

Las partes del análisis que se enuncian a continuación son una propuesta que deberá ser adaptada de acuerdo a la organización (63)

- + Generales: En esta parte se incluye la información que permite localizar el puesto dentro de la estructura organizacional así como físicamente en las instalaciones. Los datos requeridos para este fin son:

Denominación del puesto.

Localización en la organización (Organigrama).

Jefe inmediato superior.

Jornada de trabajo.

Localización física.

- + Descripción analítica: De las funciones que se realizan en el puesto.

- + Descripción genérica: Aquí se propone estandarizar las funciones básicas del puesto, entendiendo a cuatro aspectos básicos:

Unidad, grupo, artículo o persona afectado por la función.

El sistema, procedimiento o técnica utilizada.

Objetivo de la función.

Observaciones.

- + Requerimientos:

HABILIDAD:

Escolaridad.

Conocimientos especiales.

Idiomas.

Experiencia.

Capacitación requerida.

Iniciativa.

**ESFUERZO:**

Mental y/o visual.

Físico.

**RESPONSABILIDAD:**

En la dirección de personal: directa, indirecta.

En trámites y procesos.

En valores y equipos.

+ Condiciones de trabajo:

Ambiente: iluminación, ventilación, etc.

Tipo.

+ Riesgos:

Accidentes de trabajo.

Enfermedades profesionales.

+ Perfil: una vez realizado el análisis se procede a la elaboración de un perfil del personal idóneo para el desempeño del mismo.

Este perfil se realiza con base a los requerimientos del puesto agregando a éstos características físicas y psicológicas.

## - RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL.

Como ya se mencionó, en los inicios de la revolución industrial la selección del personal la realizaba un supervisor basándose en sus propias observaciones, es decir, de una manera subjetiva; sin embargo muchas de las características necesarias para un puesto no son apreciables a simple vista por lo que se hizo necesaria una selección técnica del personal que utilice métodos idóneos por personal capacitado para este fin.

La selección de personal consiste en:

"(...) la elección de la persona adecuada para un puesto adecuado y a un costo adecuado que permita la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y potenciales a fin de hacerlo más satisfactorio a sí mismo y a la comunidad en que se desenvuelve para contribuir, de esta manera, a los propósitos de la organización." (64)

De acuerdo a la anterior definición vale la pena observar que en la selección de personal que realiza una organización no sólo se busca el bienestar de la empresa sino que también se ocupa del desarrollo y perfeccionamiento de la persona coincidiendo, de esta manera, con el trabajo mismo como dignificante de la persona humana.

La decisión de colocar a la persona adecuada en el puesto adecuado implica una gran responsabilidad y por esto mismo se han elaborado técnicas con una estructura científica que ayudan al equipo encargado de esta tarea a cumplirla satisfactoriamente.

---

(64) ARIAS GALICIA, F., op. cit., p. 257.

Los elementos de dicha selección (los cuales varían de acuerdo a la organización por su tamaño y/o estructura) son los siguientes:

+ Vacante:

El proceso de selección inicia cuando se presenta en la organización una vacante, es decir, cuando hay un puesto o tarea carente de un titular, ya sea que por requerimientos de la organización se haya creado un nuevo puesto o bien porque el titular de dicho puesto se encuentra en imposibilidad de seguir desempeñándolo.

+ Requisición:

La existencia de una vacante en un área determinada se notifica al departamento de recursos humanos con todos los datos del puesto.

+ Análisis y valuación de puestos:

Consiste en que una vez recibida la requisición al área de selección, ésta deberá analizar las características del puesto para poder buscar al personal idóneo.

+ Inventario de recursos humanos:

En este paso se intenta localizar al candidato dentro de la misma organización, esto ahorra tiempo y dinero a la organización y da la oportunidad a su personal de promoverse a otros puestos que les proporcionen mayores oportunidades de desarrollo.

+ Fuentes de reclutamiento:

Si dentro del inventario de recursos humanos no se encuentra al candidato ideal, entonces se tendrá que buscar por fuera, a través de



medios de comunicación como periódicos y revistas especializadas, en escuelas y universidades por medio de convocatorias o dentro del mismo mercado de trabajo.

+ Solicitud de empleo:

Esta la realizan los candidatos una vez localizados y contiene, principalmente, datos personales y laborales; las solicitudes deberán ser elaboradas por el departamento de recursos humanos, de preferencia, adecuadas a los distintos niveles de entrevistados.

+ Entrevista inicial:

Una vez realizada la solicitud, y si el candidato cumple con los requisitos principales, se procede a realizar una entrevista en la que se observará la presentación y desenvoltura, se profundiza en algunos puntos de la solicitud y se le explica al candidato, de manera general, lo que se espera de él y lo que la organización le ofrece de ser aceptado.

(De acuerdo al puesto y/o a la organización se realizan o no más entrevistas posteriores).

+ Informe de la entrevista:

El entrevistador redacta las conclusiones sobre las observaciones que realizó durante la entrevista.

+ Pruebas psicológicas:

Estas pruebas se aplican al candidato con el fin de valorar sus habilidades y capacidades, es decir, si cumplen con el perfil psicológico esperado.

+ Pruebas de trabajo:

Estas pruebas, generalmente, las realiza la persona encargada del área que solicita al candidato, quien es el más indicado.

+ Examen médico:

Se realiza con el propósito de proteger al aspirante de un trabajo que pudiera perjudicar su salud y asimismo mantener el rendimiento de los trabajadores en la organización.

Este examen tiene además una base legal en los Reglamentos de Higiene y Seguridad de la Secretaría del Trabajo.

Se pretende cumplir con la realización del examen médico las siguientes metas: (65)

- Contratar individuos capacitados para la realización de un determinado trabajo.
- Evitar que algún aspirante con padecimiento infectocontagioso pueda transmitir el mal.
- Propiciar el desarrollo al acoplar la capacidad física del trabajador al tipo de puesto a desempeñar.
- Proteger al aspirante de futuras enfermedades profesionales al valorar su estado de salud.

El candidato puede ser rechazado si se descubre en el examen médico que por alguna razón el trabajo a realizar lo perjudicaría física o mentalmente.

---

(65) ibidem, p. 272.

Para determinar lo anterior es necesario tomar en cuenta lo siguiente: (66)

- La capacidad física no es igual en todos los trabajadores;
- El tipo de trabajo requiere capacidad y habilidad específica de determinados órganos.
- Las condiciones generales de la organización presuponen un riesgo para la adquisición de enfermedades de trabajo.

En teoría el examen médico busca el bienestar del candidato, sin embargo, trasladando esto a la práctica encontramos que muchas empresas se valen de esto para rechazar candidatos con alguna discapacidad física, aunque esto no altere en nada la realización del trabajo vacante. Esto sucede tal vez por ignorancia o por temor a que el rendimiento de dichas personas no sea el mismo al de otros candidatos.

Otros argumentan que la discapacidad es una enfermedad que puede verse agravada con un empleo, cuando lo cierto es que temen problemas de ausentismo, impuntualidad, gastos médicos, etcétera.

Es esta idea errónea la que hay que cambiar en la organización a través de demostrarles que el candidato discapacitado es capaz de rendir igual que cualquier otra persona que se encuentra en el puesto correcto.

---

(66) cf. ibidem, p. 272-273.

+ Estudio socio económico:

Esta investigación cubre las siguientes áreas: (67)

- Proporcionar una información de la actividad sociofamiliar, a efecto de conocer las posibles situaciones conflictivas que influyen directamente en el rendimiento del trabajo.
- Conocer lo más detalladamente la posible actitud, responsabilidad y eficacia en el trabajo en razón de las actividades desarrolladas en trabajos anteriores.
- Corroborar la honestidad y veracidad de la información proporcionada.

Es importante mencionar que por lo general las personas con parálisis cerebral se encuentran inmersas en un ambiente familiar algo dañado y que su misma situación psicológica no siempre es la mejor, por lo que es importante que desde los primeros años se apoye a las familias y se les proporcione ayuda psicológica para que de esta forma la empresa no pueda rechazarlos apoyándose en este punto.

+ Decisión final

Se trata de realizar una evaluación general de los aspectos anteriores y se presentan los resultados al jefe inmediato sobre quien recae la responsabilidad de decidir, siendo el departamento de recursos humanos sólo un asesor.

---

(67) cfr. ibidem, p. 273.

+ Inducción.

Tomada la decisión final y aceptado el candidato es necesario hacer que se sienta parte de la organización, esta inducción comprende tanto el contrato de trabajo con sus implicaciones administrativas y legales así como la bienvenida al nuevo colaborador presentándole a sus compañeros de trabajo, las funciones que desempeñan, la filosofía de la organización y lo que se espera de él.

De acuerdo al tipo y tamaño de la organización, esto se puede hacer a través de un manual de bienvenida que contenga una información adecuada. Terminando así el proceso de selección.

+ Evaluación del desempeño.

Con la evaluación del desempeño se controla si la selección fue realmente la adecuada. Consiste en una evaluación en el desempeño mismo del trabajo; se compara si el rendimiento del trabajador está de acuerdo con lo que se esperaba de él, le sirve como estímulo y puede ser utilizado para promociones, asensos, incentivos, censuras, etcétera.

Los puntos a evaluar se especifican de acuerdo al puesto pero principalmente se evalúan cantidad y calidad del trabajo desempeñado, tiempos y actitud del empleado frente al trabajo y sus compañeros y superiores.

El método se elige también de acuerdo a la organización según lo

crean conveniente, pueden utilizarse escalas continuas o discontinuas, listas de comprobación o cualquier otra.

Como todo proceso de evaluación deberá ser realizado periódicamente y llevarse un registro del mismo para su comparación; dichas evaluaciones deberán ser lo más objetivas posible para evitar malos entendidos.

### **III.2.3 La Capacitación de Personal.**

La función de capacitación de una organización tiene una gran relevancia con la educación, la capacitación ha de ser tan integral como la educación; "(...) la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador." (68)

La capacitación se refiere a la función educativa de la organización que se encargará de proporcionarle el personal capaz de realizar de una forma correcta su trabajo haciendo uso adecuado de los materiales y herramientas de trabajo y aplicando adecuadamente también sus conocimientos y habilidades para alcanzar los objetivos de la organización.

Pero esto no es toda la labor de la capacitación pues se trata de algo integral por lo que no sólo adiestra y/o entrena a su personal sino que además debe tomar en cuenta la importancia que tiene el trabajo como dignificador del hombre y basándose en el fin de la educación que es el perfeccionamiento

---

(68) SILICEO A., *op. cit.*, p. 20.

del hombre, debe contribuir al desarrollo y superación de los trabajadores dentro de la organización de una manera personal y profesional, buscando el establecimiento de contratos psicológicos (como se mencionó anteriormente) creando un agradable ambiente de trabajo y haciendo sentir a cada uno de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto o actividad que desempeña, que es un miembro más de la organización y que es parte de un grupo, lo cual es también un fin educativo: la integración social de la persona.

Los fines básicos de la capacitación son:

- " 1.- Promover el desarrollo integral del personal y, así, el desarrollo de la empresa.
- " 2.- Lograr un conocimiento técnico especializado, necesario para el desempeño eficaz del puesto." (69)

La función de la capacitación resulta por demás importante dentro de la organización y por tanto requiere efectuar un proceso administrativo que incluya la planeación, organización, integración, dirección y control. Para ello, Alfonso Siliceo (70) presenta un Modelo Sistemático de Organización de la Función de Capacitación, el cual se divide en dos sistemas, uno es el Sistema Receptor de la capacitación y el segundo es el Sistema Productor de la capacitación, ambos sistemas se unen para identificar y solucionar el problema (necesidad educativa del personal).

---

(69) ibidem, p. 22.

(70) efr. ibidem, p. 53.

El modelo sistemático consta de seis etapas ordenadas lógicamente y que han de seguirse así para que la función de capacitación tenga éxito, dichas etapas son las siguientes: (71)

- ETAPA 1: Identificación del sistema receptor.- Esto es la investigación para determinar cuáles son las necesidades reales que existan o que deban satisfacerse a corto, mediano y largo plazo. Realizándose con esto una previsión.
- ETAPA 2: Necesidades y requerimientos de los integrantes del Sistema Receptor.- Una vez identificadas las necesidades a satisfacer se fijan los objetivos a lograr, es decir, se planea.
- ETAPA 3: Establecimiento de la Misión del Sistema Productor en el problema a tratar.- Aquí se trata de definir los contenidos de educación que son necesarios, de acuerdo a las necesidades encontradas y a los objetivos establecidos en las 2 etapas anteriores.
- ETAPA 4: Establecimiento de Metas.- Señalar los métodos de instrucción más adecuados al curso; las metas deberán ser cuantificables, realistas y adecuadas a la organización.
- ETAPA 5: Establecimiento de Programas.- Estos programas se refieren a los medios que ayudarán al cumplimiento de las metas, es decir la evaluación.
- ETAPA 6: El seguimiento o continuación de la capacitación.

---

(71) cfr. ibidem, p. 54-57.



De esta manera la capacitación es un medio de automotivación e integración la cual redundará en el beneficio del propio hombre y también en el de la empresa, pues si su personal se siente comprometido con la organización el rendimiento, seguramente, será el mejor.

### **III.3 Situación legal del Discapacitado en Relación al Trabajo.**

#### **III.3.1 Concepto de Discapacidad.**

Se consideran discapacitados "(...) aquellos seres humanos que por desviaciones orgánicas, psíquicas o sociales -que afectan sus funciones, procesos o estructuras- no pueden integrarse a la comunidad sin recibir una asistencia especial." (72)

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (73) distingue, dentro de la discapacidad, tres clases:

- Deficiencia.- es una pérdida o anomalía, permanente o transitoria, de carácter psicológico, fisiológico o anatómico, de alguna estructura o función.
- Incapacidad.- cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad ocasionado por una deficiencia, dentro del ámbito considerado normal para el ser humano.

---

(72) FUNDACION OBLIGADO, op. cit., p. 174.

(73) cfr. apud. COMISION NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS, Los Derechos Humanos de los Discapacitados, p. 7.

- **Minusvalidez.**- es una incapacidad que constituye una desventaja para una persona, en cuanto limita o impide el cumplimiento de una función que es normal para una persona según la edad, el sexo y los factores sociales y culturales.

Con base en lo anterior, se considerará, dentro de la presente investigación, al discapacitado, ante todo como una persona que se encuentra en desventaja, ya sea permanente o transitoria, respecto de la norma, a consecuencia de una restricción o pérdida de alguna facultad física, psíquica o sensorial.

Una buena parte de los discapacitados, en general, son viables de ser integrados a la sociedad si se les brinda la atención adecuada a cada caso haciendo de ellos personas útiles que contribuyan a su país en lugar de representar una carga para él.

### **III.3.2 La Colocación del Discapacitado Motor en un Empleo.**

Para lograr la inserción del parálítico cerebral a la sociedad, es necesario, en primer lugar, someterlo a un proceso de rehabilitación (vid supra p. 43) lo más tempranamente posible tratando de evitar un daño mayor para después, si es posible, buscar un empleo remunerado que se ajuste a sus posibilidades.

Como se mencionó en el capítulo anterior, el objetivo final de todo el esfuerzo interdisciplinario que se utiliza en la rehabilitación integral del parálítico cerebral es el de lograr que sea una persona socialmente útil y que

a través de un empleo se proporcione satisfactores tanto económicos como emocionales.

Las instituciones públicas y privadas dedicadas a la rehabilitación de personas discapacitadas en México, se han preocupado por proporcionarle a su población la oportunidad de desarrollarse en un empleo, sin embargo sólo han logrado colocar casos aislados de los cuales no se han obtenido los resultados esperados, las personas colocadas han regresado a las instituciones sumando a su problema un fracaso más.

La intención de las instituciones es buena, lo que falta es una adecuada organización para que la colocación del discapacitado, en un empleo, sea un éxito.

Algunos países desarrollados ya cuentan, desde hace varios años, con esta organización y utilizan los llamados Servicios de Colocación Selectiva en los que se capacitan funcionarios especializados para ésto. Dichos servicios cuentan además, con el apoyo y asesoría de la Organización Internacional del Trabajo.

Los objetivos de estos servicios son: (74)

- Crear oportunidades de empleo para los trabajadores discapacitados para que sean colocados con salarios iguales a los de otros trabajadores.

---

(74) cfr. FUNDACION OBLIGADO, op. cit., p.

- Determinar las calificaciones profesionales de los solicitantes mediante una información completa sobre su experiencia profesional, formación, características personales y capacidad física.
- Obtener la información necesaria sobre las incapacidades para fines de asesoramiento y colocación.
- Procurar la asistencia de carácter médico para la evaluación de la capacidad física de los solicitantes cuando sea necesaria para asegurar un servicio eficaz.
- Organizar los cursos necesarios de readaptación y de formación profesionales.
- Orientar a los solicitantes hacia empleos que convengan a sus capacidades físicas, que no puedan agravar la invalidez y en los que no exista peligro para los demás.
- Ponerse en relación con los empleadores, grupos de empleadores, sindicatos y el público en general para fomentar y desarrollar las oportunidades de empleo para los trabajadores discapacitados.
- Coordinar las actividades de colocación selectiva de los servicios de empleo del estado con los de los grupos y organismos que se ocupan de ellos.

Previo a la colocación debe haberse realizado un proceso de tres etapas:

- Evaluación de las capacidades del individuo así como de sus intereses.
- Orientación hacia lo que convenga más a su situación.
- Formación profesional.

Lo que se pretende lograr con estos servicios es adaptar al discapacitado a un empleo de tal forma que tanto el trabajador como el patrón queden satisfechos; el proceso de selección de personal de cualquier empresa tiene este mismo principio, se trata pues de reconocer en el discapacitado a un ser humano que como cualquier otro tiene gustos y aversiones, y que posee, las más de las veces, mayores aptitudes que limitaciones.

Cabe aclarar que existen algunos casos en que la incapacidad es demasiado grave y no es posible la colocación de estas personas, sin embargo, para ellos existe la opción de los llamados talleres protegidos los cuales pueden funcionar en las mismas instituciones encargadas de la rehabilitación de discapacitados. En México se cuenta con los talleres de la Asociación Pro Personas con Parálisis Cerebral A.C. (APAC) exclusivos para discapacitados por daño cerebral; y también la Secretaría de Educación Pública así como el Sistema Integral de la Familia cuentan con talleres y centros de capacitación para todo tipo de discapacitados.

### **III.3.3 Aspecto Legal del Discapacitado en México.**

Dentro de la legislación mexicana se encuentran contempladas, desde distintos puntos de vista, a las personas discapacitadas. A continuación se

enunciarán algunos artículos extraídos de diversos códigos y leyes que se refieren a estas personas y sus relaciones laborales.

Pero, antes de transcribir y analizar las leyes concernientes a las personas discapacitadas es importante dejar claros algunos conceptos básicos que podrían causar confusión de no hacerlo.

Principalmente se aclararán los conceptos de Persona, Personalidad Jurídica y Capacidad e Incapacidad tanto Natural como Legal (75):

Persona es el sujeto capaz de ser titular de derechos o sujeto de obligaciones.

La Personalidad Jurídica es la aptitud para intervenir en las relaciones jurídicas, ésta inicia con el nacimiento (para algunos autores desde la concepción) y se extingue con la muerte.

Los atributos de la Personalidad Jurídica son: la capacidad, el nombre, el domicilio, la nacionalidad y el estado civil.

Por tanto la capacidad jurídica es un atributo de la Personalidad y no un todo en sí mismo como a veces se confunde, la capacidad jurídica es la aptitud que tiene el individuo para disfrutar y cumplir por sí mismo derechos y obligaciones.

El poder disfrutar da lugar a la Capacidad de Goce que es la aptitud de ser titular de un derecho y ésta es total, es decir, no se extingue ni se condiciona.

---

(75) cfr. MAGALLON, J.M., Instituciones de Derecho Civil, T. II, Atributos de la Personalidad Jurídica.

El cumplir se refiere a la capacidad de ejercicio que es la aptitud de la persona para adquirir y ejercer derechos por sí mismos y ésta es parcial, es decir, se requieren de ciertos requisitos.

Cuando no se cumplen con dichos requisitos se denomina incapacidad y ésta puede ser natural que la determina la minoría de edad o bien legal determinada por la edad o por alguna discapacidad que afecte el pleno uso de las facultades mentales del individuo.

Cuando existe incapacidad natural o legal queda el individuo sin la posibilidad de ejercer sus derechos mas no para gozar de ellos ni tampoco pierde personalidad jurídica sino que ésta queda restringida.

A continuación se analizarán algunos artículos extraídos de diversos códigos y leyes que se relacionan con las personas discapacitadas y su situación laborales.

## CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Antes de analizar específicamente las leyes que atañen directa o indirectamente al discapacitado, vale la pena recordar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce la igualdad de todos los mexicanos y garantiza el derecho de toda persona al trabajo.

Art. 1º En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.  
(76)

---

(76) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, p. 1.

Art. 123° Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley. (77)

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA  
COMUN Y PARA TODA LA REPUBLICA EN MATERIA COMUN.

En el Código Civil se encuentran inscritas leyes que protegen al discapacitado:

ARTICULO 449. El objeto de la tutela es la guarda de la persona y bienes de los que no estando sujetos a patria potestad tienen incapacidad natural y legal o solamente la segunda, para gobernarse por sí mismos. La tutela puede también tener por objeto la representación interina del incapaz en los casos especiales que señale la ley. En la tutela se cuidará preferentemente de la persona de los incapacitados. (78)

ARTICULO 450. Tienen incapacidad natural y legal:

I. Los menores de edad;

II. Los mayores de edad disminuidos o perturbados en su inteligencia, aunque tengan intervalos lúcidos; y aquellos que padezcan alguna afección originada por enfermedad o deficiencia persistente de carácter físico, psicológico o sensorial o por la adicción a sustancias tóxicas como el alcohol, los psicotrópicos o los estupefacientes; siempre que debido a la limitación, o a la alteración en la inteligencia que esto les provoque no puedan gobernarse por sí mismos, o manifestar su voluntad por algún medio. (79)

---

(77) ibidem, p. 90.

(78) CODIGO CIVIL, p. 84-85.

(79) ibidem, p. 85.



En el artículo 450° queda inscrito cuáles son los casos de incapacidad, la natural, que como ya se mencionó, se refiere a la minoría de edad y la legal que se dará sólo en caso de interdicción, es decir, cuando la persona no se encuentre capacitada para manifestar su voluntad, dichas personas, como se explicó anteriormente, no pierden su personalidad jurídica sino queda restringida en cuanto a su capacidad de ejercicio aunque en intervalos lúcidos pueden hacer uso de ella por sí mismo.

Por otra parte, tanto en la incapacidad natural como legal la persona podrá y deberá ser representada por un tutor como lo explica el artículo 449° del Código Civil; con esto se aclara que no es que carezcan de capacidad de ejercicio de una manera total sino que harán uso de ella a través de su representante.

En el caso de las personas con parálisis cerebral gran número de ellas poseen una inteligencia normal y son capaces de expresar su voluntad en forma verbal o a través de un medio de comunicación no verbal, lo cual es válido de acuerdo a la ley.

Por lo que puede afirmarse que en estos casos las personas con parálisis cerebral no se encuentran restringidas en cuanto a su capacidad de ejercicio.

## LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo que deriva del artículo 123° Constitucional, en sus artículos 3° y 4° (80) hace referencia también al derecho de toda persona a trabajar:

---

(80) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, P. 5, 17.

Art. 3° El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Art. 4° No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad.

En relación al minusválido, esta ley es muy ambigua y es poco lo que se puede encontrar:

Art. 54° En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de trabajo (...) o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

En el artículo 53° de la Ley Federal del Trabajo se mencionan como causas de terminación del trabajo la incapacidad física o mental del trabajador pero siempre y cuando dicha incapacidad le impida desempeñar su trabajo, entendiéndose con esto que si una persona, a pesar de su incapacidad realiza adecuadamente un determinado trabajo no tiene por qué serle negado, pues como cualquier otra persona tiene derecho a él como se hace mención en los artículos 3° y 4° de la misma ley.

Por su parte, el artículo 54° menciona que las personas con alguna incapacidad provocada por algún accidente de trabajo tienen derecho a ser

reinstaladas en otro empleo que se ajuste a su condición, confirmándose con esto lo expresado anteriormente, que la incapacidad física no es un impedimento legal para poder trabajar, siempre y cuando el trabajo sea el adecuado.

## LEY GENERAL DE SALUD

La Ley General de Salud deriva del artículo 4° Constitucional, el cual destaca el derecho de toda persona a la protección de su salud.

En materia de invalidez, dicha ley, define este concepto en el artículo 173 de la siguiente manera:

"Para los efectos de esta ley, se entiende por invalidez la limitación en la capacidad de una persona para realizar por sí misma actividades necesarias para su desempeño físico, mental, social, ocupacional y económico como consecuencia de una insuficiencia somática, psicológica y social".

A su vez, el artículo 174 establece lo que en materia de prevención y rehabilitación de inválidos corresponde:

- I. La investigación de las causas de la invalidez y de los factores que la condicionan;
- II. La promoción de la participación de la comunidad en la prevención y control de las causas y factores condicionantes de la invalidez;
- III. La identificación a tiempo y la atención oportuna de procesos físicos, mentales o sociales, que pueden causar invalidez;

- IV. La orientación educativa en materia de rehabilitación a la colectividad en general, y en particular a las familias que cuentan con algún inválido, promoviendo al efecto la solidaridad social;
- V. La atención integral de los inválidos, incluyendo la adaptación de prótesis, órtesis y ayudas funcionales que requieran;
- VI. La promoción para adecuar facilidades urbanísticas y arquitectónicas a las necesidades de los inválidos, y
- VII. La promoción de la educación y la capacitación para el trabajo, así como la promoción del empleo de las personas en proceso de rehabilitación.

El Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE), conforman el sector coordinado por la Secretaría de Salud y son estos organismos los que brindan la atención a los discapacitados de diversas formas llevándose a cabo lo establecido en el artículo antes mencionado.

#### + SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA (DIF)

Este organismo se encarga de brindar carácter médico asistencial a la población.

Dentro del artículo 2º fracciones VII y VIII así como la XII y la XVII del Estatuto Orgánico con respecto a los minusválidos, establece:

- VII. Operar establecimientos de asistencia social en beneficio de (...) minusválidos sin recursos;
- VIII. Llevar a cabo acciones en materia de prevención de invalidez y de rehabilitación de inválidos, en centros no hospitalarios, con sujeción a la Ley Federal de Salud (...).
- XII. Prestar servicios de asistencia jurídica y de orientación social a (...) minusválidos sin recursos.
- XVII. Promover, por conducto de la Secretaría de Salud y coordinadamente con los Gobiernos de las Entidades Federativas, el establecimiento de centros de servicios de rehabilitación somática, psicológica, social y ocupacional.

En relación a lo anterior, el DIF cuenta con un Programa de Asistencia a Minusválidos cuyo objetivo es el siguiente:

Proporcionar servicios de rehabilitación, no hospitalaria, operando los centros que para este fin tiene el Sistema; normar su aplicación a nivel nacional, así como la formación de profesionales en la materia; llevando a cabo las actividades de salud que determine la Ley de Asistencia Social; además de establecer coordinación con otras instituciones, promover mejores niveles de salud en comunidades desprotegidas y en la incorporación del minusválido al proceso productivo.

Dentro de los servicios de este programa se encuentran los Centros de Rehabilitación y Educación Especial (CREE), los cuales ofrecen atención en materia de prevención de invalidez y rehabilitación integral tales como:

- Consulta médica especializada.
- Estudios de gabinete.
- Consulta paramédica de psicología, pedagogía y trabajo social.
- Adaptación de prótesis, órtesis y ayudas funcionales.
- Evaluación de aptitudes y desarrollo de habilidades, con colocación selectiva de empleos.

A través de esta última se intenta incorporar a las personas con alguna discapacidad a la actividad laboral que más les convenga y se adapte a sus características, ya sea en un taller protegido o en una industria. Esto se logra por medio de una evaluación tanto psicológica como de habilidades específicas aplicadas al paciente minuciosamente, después de la cual se realiza un diagnóstico que le será comunicado por un asesor en rehabilitación quien será desde ese momento y hasta que termine su capacitación la persona que más cerca del paciente estará para apoyarlo y guiarlo en este proceso.

La labor de estos centros es muy importante pues cuenta con la infraestructura adecuada y el personal idóneo para realizar de manera eficaz el fin que persiguen. Sin embargo son pocas las personas que los conocen y recurren a ellos a recibir atención.

## REGLAMENTO PARA LA ATENCION DE MINUSVALIDOS.

Desde 1990, la capital de la República cuenta con este reglamento, el cual obliga a su observancia sólo en el Distrito Federal y cuya aplicación corresponde al Departamento del Distrito Federal de conformidad a lo dispuesto por la Ley General de Salud y la Ley de Salud para el Distrito Federal.

El objetivo de este reglamento se encuentra inscrito en su artículo 1º:

Art. 1º Este reglamento establece las facilidades de que gozarán los minusválidos en el Distrito Federal a efecto de apoyar su incorporación plena a la vida social capitalina.

El artículo 2º define como minusválido a "toda persona que se encuentra disminuida en sus facultades físicas para satisfacer sus requerimientos básicos de subsistencia y desarrollo...".

De acuerdo con lo anterior, el presente reglamento se creó con el fin de apoyar la incorporación digna y productiva de estas personas a la sociedad.

Los artículos subsiguientes se refieren a los derechos y obligaciones, espacios exclusivos, transporte público, estacionamientos de acceso a lugares públicos así como en la vía pública, calcomanías especiales, programas de orientación vial, atención a minusválidos, medidas y facilidades urbanísticas y arquitectónicas, deporte, educación, investigación y diseño de accesorios para minusválidos.

En relación al empleo el mencionado reglamento establece en el artículo 16° lo siguiente:

Art. 16° En los programas de promoción de empleo, asignación en el comercio en la vía pública y de locales comerciales en mercados públicos, el Departamento dará preferencia a los solicitantes minusválidos.

En la teoría como en la práctica, este reglamento presenta limitaciones de importancia, principalmente, porque como ya se mencionó su observancia es exclusiva en el Distrito Federal, excluyendo al interior de la República cuya población no está exenta de minusválidos.

Por otra parte, lo establecido por esta ley no es llevado a cabo en su totalidad pues hace falta mayor difusión así como concientización de la población para respetarlo como debiera.

En relación con las medidas urbanísticas y arquitectónicas, aunque la ley de construcción se modificó a este respecto las construcciones continúan, en su mayoría, siendo inaccesibles para gran cantidad de personas incapacitadas.

Respecto al trabajo es poco lo que el artículo 16° menciona y es menos aún lo que se respeta.

El reglamento para la atención de minusválidos es un paso importante para la población mexicana, en especial para los capitalinos, sin embargo, cuatro años más tarde de su publicación en el Diario Oficial pocos lo conocen y lo respetan, corresponde a los mismos discapacitados hacer valer sus derechos, así como aquellas personas interesadas en ellos para que se respete



en su totalidad este reglamento y contribuir a su extensión a toda la República Mexicana.

## REGLAMENTO DE TRANSITO DEL DISTRITO FEDERAL

En el artículo 9º, este reglamento garantiza a los minusválidos de ciertos derechos y preferencias en su acceso por las calles. Este artículo, de llevarse a cabo al igual que el reglamento para la Atención de Minusválidos antes mencionado, facilitaría al discapacitado su movilidad para así poder llegar puntualmente al lugar de trabajo, lo cual es de suma importancia pues podría ser éste un pretexto más para negarle su contratación.

## COMISION NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS

La Comisión Nacional de Derechos Humanos es un organismo desconcentrado adscrito a la Secretaría de Gobernación, responsable de vigilar el acatamiento a las normas que consagran los Derechos Humanos que se encuentran contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como garantías individuales o sociales, y en las convenciones y tratados internacionales suscritos por México.

En esta comisión se reciben las denuncias que se hagan sobre violaciones a los Derechos Humanos y se encargará de realizar una investigación y de publicar las recomendaciones pertinentes.

Los Derechos Humanos son aquellos que son inherentes a la naturaleza humana sin los cuales no se puede vivir como ser humano; el minusválido

como persona que es, antes que cualquiera que sea su incapacidad tiene derecho a esa vida digna que es propia de su naturaleza humana y cualquier violación puede y deberá ser denunciada a esta comisión.

De acuerdo a lo revisado en el presente capítulo se procederá a la derivación práctica, en la cual se tomarán como base los principios de la selección de personal para la realización del diseño que a continuación se presenta.

## **IV. PROPUESTA DEL DISEÑO DE UN SISTEMA DE PLANEACION, REALIZACION Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE PERSONAS CON PARALISIS CEREBRAL EN UN DEPARTAMENTO DE CONTROL DE CALIDAD**

### **IV.1 Planteamiento del problema.**

El que una persona se desempeñe en un trabajo supone el ejercicio de un derecho individual. El capacitar para el trabajo a personas con alguna deficiencia significa el proporcionarles la oportunidad de que hagan uso de ese derecho universalmente reconocido como tal.

Las personas con parálisis cerebral presentan dificultad para controlar sus movimientos a voluntad como consecuencia de una lesión encefálica; esta falta de control sobre su cuerpo aunada a una serie de trastornos asociados y, generalmente, a una situación económica precaria les obstaculiza para aprender y vivir como cualquier otro (vid infra Cap. II), sin embargo son personas y como tales deben gozar de las Garantías Individuales que otorga la Constitución (vid infra p. 85).

Por lo tanto, las personas con parálisis cerebral tienen derecho a integrarse a un trabajo que sea remunerado y que tal y como lo establece la Ley, los posibilite para que con el sueldo que reciban puedan mantenerse a sí mismos y a sus dependientes; un trabajo que además les proporcione satisfacción personal y la oportunidad de llevar una vida digna y feliz.

La incorporación social de las personas con parálisis cerebral implica su colocación dentro de una organización laboral para realizar un trabajo remunerado que le permita ser independiente económicamente.

Las instituciones encargadas de la rehabilitación de estas personas cuentan con talleres en los que trabajan realizando, generalmente, manualidades; estas actividades no siempre son de su agrado y algunas llegan a estar sobrecapitados académicamente además de que la paga no es suficiente, sin embargo estas instituciones asumen un papel protector hacia ellos que los hace sentir seguros en su taller. Para algunos, cuyo trastorno es de leve a moderado, se les ha intentado conseguir un empleo fuera de la institución de rehabilitación, pero los resultados no han sido satisfactorios pues los elegidos se han sentido rechazados y presentan serias dificultades para adaptarse. \*\*\*

Lo que se propone es una capacitación previa al ingreso a una organización. Dicha capacitación consiste en ofrecerle al candidato un ambiente lo más parecido posible al de una empresa con un grado de exigencia similar, de tal forma que se eleve la autoconfianza del individuo y le resulte más fácil su adaptación.

#### **IV.2 Justificación.**

La idea de elaborar el diseño de un sistema de integración laboral específico para personas con parálisis cerebral deriva en primer lugar de los

---

\*\*\* Ver anexo.

objetivos de la educación especial que hacen referencia a la preparación laboral, independencia personal e integración a la sociedad de las personas con necesidades específicas.

En segundo lugar, esta idea deriva de las necesidades reales existentes en la población de personas adultas con parálisis cerebral que dado a su trastorno físico se encuentran ante la frustración de carecer de un empleo remunerado que les permita su realización personal.

#### **IV.3 Objetivo de la Investigación.**

Incorporar a personas con parálisis cerebral a un trabajo productivo y remunerado así como evaluar su desempeño en el mismo, brindándoles de esta manera la oportunidad de demostrar a sí mismos y a la sociedad de lo que son capaces y contribuyendo a su independencia económica y emocional.

#### **IV.4 Propuesta del Diseño de un Sistema de Planeación, Realización y Evaluación del Desempeño de Personas con Parálisis Cerebral en un Departamento de Control de Calidad.**

##### **IV.4.1 Objetivo del Diseño.**

Proponer a una Institución el diseño de un sistema, en el que se planeará, realizará y evaluará el desempeño de

personas con parálisis cerebral en una actividad que los estará capacitando para una futura incorporación laboral.

#### **IV.4.2 Justificación del Diseño.**

Se trata de un diseño debido a que la realización y evaluación del mismo llevarían demasiado tiempo. Sin embargo, la propuesta de este diseño se llevó a cabo con base en necesidades reales de una institución, a la que se le ofrece, y se pondrá en marcha tan pronto como sea posible.

Por otra parte se diseñó un sistema, entendiendo por esto como un conjunto ordenado de cosas que relacionados entre sí contribuyen a un determinado fin. En esta investigación se procedió a elaborar un diseño cuyas partes se interrelacionan para capacitar laboralmente a personas con parálisis cerebral con el fin de que se incorporen a la sociedad a través de un trabajo.

#### **IV.4.3 Consideraciones Previas al Diseño del Sistema.**

##### **IV.4.3.1 La Asociación para la Capacitación del Minusválido A.C. (ACAMI).**

Este diseño se realizó para incorporar a algunas personas con parálisis cerebral a la Asociación para la Capacitación del Minusválido A.C. (ACAMI). Esta asociación fue creada con el siguiente objetivo:

Que el alumno con deficiencia intelectual, física o sensorial sea capaz de integrarse a grandes empresas maquiladoras como un trabajador eficiente, digno y económicamente productivo.

ACAMI es una Asociación Civil que se encarga de brindar capacitación laboral a personas con necesidades específicas con la finalidad de que se incorporen a una actividad laboral. Por lo tanto, las personas que están en ACAMI son alumnos que se encuentran capacitando al mismo tiempo que trabajan por lo que no pagan colegiatura sino que por el contrario, reciben una beca de ayuda económica por el trabajo realizado.

#### **IV.4.3.2 Políticas Internas de ACAMI.**

Para realizar su objetivo, ACAMI funciona con una serie de políticas similares a las de las grandes empresas, de tal manera que al exigirsele al alumno de la misma manera como sería en un trabajo su ajuste al mismo será más fácil y rápido.

Las políticas internas de ACAMI son las siguientes:

- + El alumno deberá cumplir con un horario de trabajo de lunes a viernes de 7:30 a.m. a 4:30 p.m. con una tolerancia de 30 minutos.
- + El alumno gozará de un descanso diario de 30 minutos.
- + Las faltas deberán ser justificadas.
- + La edad de ingreso a ACAMI es la siguiente:

- Cualquier persona minusválida mayor de 18 años.
- Personas minusválidas entre 16 y 18 años sólo con permiso de los padres o tutores.
- + Quedan prohibidas las relaciones afectivas con compromiso (noviazgo) entre dos alumnos.
- + Los alumnos reciben un estímulo económico cada semana de acuerdo a su desempeño en el centro.
- + Los alumnos deberán permanecer en su lugar de trabajo asignado todo el tiempo.
- + Los alumnos portarán, invariablemente, la cofia y su gafete durante el horario de trabajo.
- + Las interrupciones para utilizar los servicios serán restringidas.
- + Los alumnos tienen la obligación de lavarse las manos después de utilizar los servicios.
- + Cuando existe una falta sancionada se suspenderá al alumno 7 días en la primera ocasión. Si la falta se repite la suspensión será definitiva.

Se consideran faltas sancionadas las siguientes:

Falta de respeto físico (golpes).

Faltas a la moral.

Falta a la verdad, que afecte gravemente la integridad de algún compañero o autoridad.



- + No se permite jugar con los instrumentos de trabajo.
- + No se permite correr en el área de trabajo.
- + No se permite fumar ni comer en la zona de trabajo ni en el área de bodega.
- + Se prohíbe ingerir bebidas embriagantes, dentro de las instalaciones, así como el acceso a alumnos que se presenten bajo los efectos del alcohol o cualquier otra bebida o sustancia tóxica.

#### **IV.4.3.3 Actividades que se realizan en ACAMI y Necesidades a Cubrir.**

Las personas que se capacitan en ACAMI se encargan del ensamble de empaques en tapas, embolsado y cualquier actividad industrial de índole manual.

Este trabajo requiere de un alto grado de habilidad motriz fina ya que el trabajo ha de ser hecho con un mínimo de error.

Debido a esto, ACAMI, no ha podido cumplir totalmente su objetivo de capacitar a cualquier persona con alguna minusvalía ya que las personas con parálisis cerebral no han podido ser incorporadas a la asociación por carecer de las habilidades manuales necesarias para este tipo de actividad motriz.

Por otra parte, ACAMI se encuentra ante la necesidad de elevar el nivel de calidad en la producción y en la entrega de la maquila de ensamble, ya que cuando la institución envía el producto a las industrias son revisados

en las fábricas aceptando un máximo de 2% de error, por lo que si se excede dicho porcentaje de error le es devuelto a ACAMI el lote completo de producción.

Ante este problema se ha pensado en la creación de un departamento de control de calidad en el cual unas 4 ó 5 personas se capaciten revisando el trabajo de los demás, seleccionando la producción buena y rechazando la defectuosa.

Siguiendo el objetivo y las políticas de ACAMI las vacantes disponibles para este departamento han de ser cubiertas por personas con alguna incapacidad; tomando en cuenta que las personas que se capaciten para esto requerirían de un C.I. de 80 o más (escala de WECHLER) para diferenciar entre la producción defectuosa y la que no lo es y de que se requeriría de un mínimo de habilidad motriz fina, podrían ser entonces personas con parálisis cerebral las que ocupen las vacantes; cumpliéndose de esta manera el objetivo de ACAMI, solucionando el problema de calidad al que se enfrenta la institución y cumpliéndose con el objetivo general del diseño que propone el presente trabajo.

#### **IV.4.4 Diseño del Sistema de Planeación, Realización y Evaluación del Desempeño de Personas con Parálisis Cerebral en un Departamento de Control de Calidad.**

Ante la patente y apremiante necesidad de ACAMI de aumentar la calidad del producto terminado se procedió a la planeación administrativa del departamento de control de calidad. Para ello, el esquema propuesto es el siguiente:

Creación de objetivos específicos del departamento de control de calidad.

Diseño del perfil del puesto.

Diseño del perfil del personal.

Diseño del sistema de reclutamiento y selección de personal.

Diseño del sistema de inducción.

Diseño del sistema de evaluación del desempeño.

#### **IV.4.4.1 Creación de Objetivos Específicos del Departamento de Control de Calidad.**

Controlar y aumentar la calidad del producto terminado, aceptando aquella producción que cumpla con el mínimo aceptable y rechazando aquella que no lo cumpla.

Disminuir al máximo el número de lotes devueltos a ACAMI por falta de calidad.

Aumentar el prestigio de ACAMI ante los fabricantes para que continúen apoyando con producción.

#### **IV.4.4.2 Diseño del Perfil del Puesto.**

##### **DATOS GENERALES**

##### **Denominación del puesto:**

**Controlador de Calidad en Producto Terminado.**

##### **Jefe Inmediato Superior:**

**Director General.**

##### **Jornada de Capacitación:**

**De 7:30 a.m. a 4:30 p.m.**

**30 minutos de tolerancia.**

**30 minutos diarios de descanso.**

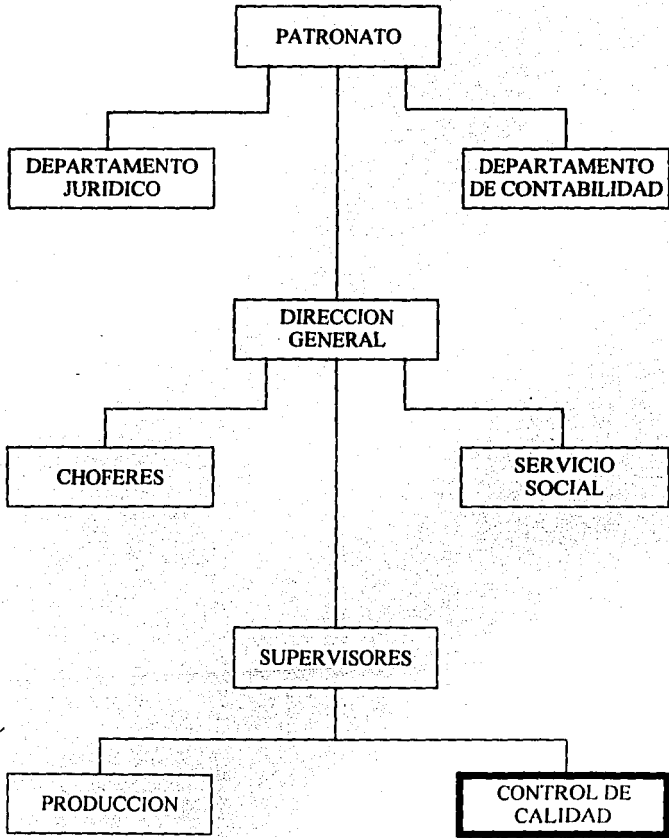
##### **Localización Física:**

**Adolfo Prieto 1427-B. Colonia del Valle**

**Planta Baja, área de bodega.**

##### **Localización en el Organigrama:**

**ORGANIGRAMA.**



FUNCION	UNIDAD, GRUPO, ARTICULO O PERSONA AFECTADA	SISTEMA, PROCEDIMIENTO O TECNICA UTILIZADA.	OBJETIVO O RAZON DE LA FUNCION,
Controlar la calidad del producto terminado aceptando o rechazando producción	Artículos de plástico. Artículos de papelería.	Observar con atención y rapidez cada uno de los artículos y arrojar a un lado los productos buenos y al otro lado los productos malos.	Que la producción buena colocada de un lado sea mandada con toda seguridad a la fábrica.
Regresar producción defectuosa.	Ensambladores.	Los productos defectuosos serán regresados a los ensambladores.	Que los ensambladores corrijan o vuelvan a revisar el producto defectuoso para pasar de nuevo por control de calidad.

(Adaptación: Ana Laura Cuevas Peña).

## REQUERIMIENTOS

### Habilidad:

Escolaridad: No requerida.

Conocimientos Especiales: Ninguno.

Experiencia: No indispensable.

Capacitación requerida: Menos de un mes.

Iniciativa: Se requiere cierta iniciativa para resolver problemas sencillos que se presentan en el trabajo, pero se requiere, principalmente de una persona rutinaria. \*\*\*\*

### Esfuerzo:

#### Mental y/o visual:

Coordinación visomotriz.

Buen nivel de atención y concentración.

Capacidad de razonamiento. (C.I. de 80 o más).

Capacidad de análisis.

#### Físico:

No se requiere movilidad en miembros inferiores.

No se requiere de un alto grado de movimiento fino.

Se requiere coordinación óculo-manual.

Se requiere de cierta velocidad de empuje en por lo menos un miembro de las extremidades superiores.

Se requiere de personas no hiperactivas.

No se requiere lenguaje.

---

\*\*\*\* Entendiéndose por rutinaria a una persona que guste de realizar actividades repetitivas.

## RESPONSABILIDAD

Los errores u omisiones en el trabajo afectan al mismo departamento y a la asociación en general, puesto que del control de calidad dependerá que los lotes de tapas salgan con un mínimo de error (1%) para que no tengan que ser devueltos.

## CONDICIONES DE TRABAJO

### Tipo:

Esta actividad se realizará siempre en el interior de un local y las personas que lo realizarán permanecerán sentadas frente a una mesa en donde colocarán los productos y los seleccionarán, empujando hacia un lado los defectuosos y hacia otro los no defectuosos.

## RIESGO

### Accidentes de Trabajo:

La probabilidad de que se sufra algún accidente en la realización de esta actividad laboral es muy remota.

### Enfermedades Profesionales:

Igual que en lo anterior sería muy remoto que sufrieran alguna enfermedad que derivara directamente de la realización de esta actividad.



#### **IV.4.4.3 Diseño del Perfil del Personal.**

##### **Datos Generales:**

<b>EDAD:</b>	Mayores de 18 años. Entre 16 y 18 años sólo con permiso de los padres o tutores.
<b>SEXO:</b>	Indistinto.
<b>ESTADO CIVIL:</b>	No importa el estado civil.
<b>ESCOLARIDAD:</b>	No requerida.
<b>EXPERIENCIA LABORAL:</b>	No indispensable.

##### **Rasgos Físicos Deseables:**

- Coordinación óculo-manual (visomotriz).
- Velocidad de empuje en por lo menos un miembro de las extremidades superiores.
- Cierto grado de motricidad fina en por lo menos un miembro de las extremidades superiores. (presión global multipulpar).
- Persona no hiperactiva.
- Rutinaria.

##### **Esfuerzo Mental:**

- Capacidad de razonamiento (C.I. de 80 o más).
- Buen nivel de atención y concentración.
- Capacidad de análisis.

**Características Psicológicas:**

Se buscan, únicamente, personas con deseos de trabajar y de demostrar a sí mismos y a los demás que son capaces de desempeñar eficaz y eficientemente una actividad que los capacite para el trabajo.

Personalidad: No paranoide, esquizoide u oligofrénica.

**IV.4.4.4 Diseño del Sistema de Reclutamiento y Selección de Personal.**

**Vacante:**

Con la creación del departamento de control de calidad se abrirán en ACAMI 4 ó 5 vacantes para capacitarlos como Controladores de Calidad en Producto Terminado.

**Fuentes de Reclutamiento:**

Los candidatos para cubrir las vacantes de Controladores de Calidad en Producto Terminado se buscarán en instituciones públicas y privadas las cuales estén interesadas en la canalización de personas con parálisis cerebral a un empleo remunerado.

Dichas instituciones podrían ser, principalmente, las siguientes:

- La Asociación Pro Personas con Parálisis Cerebral I.A.P., la cual cuenta con una considerable población de adultos con parálisis cerebral con necesidades de capacitarse para su integración laboral.

Además esta institución está interesada en la capacitación e integración laboral de sus alumnos e incluso cuenta con talleres que dan empleo a algunos de ellos.

- Otra institución sería el DIF, a través de su departamento de rehabilitación en donde atienden a personas con parálisis cerebral y las canalizan para su capacitación e integración laboral.

**Procedimiento de Reclutamiento y Selección:**

El procedimiento de reclutamiento y selección será el siguiente:

- Convocatoria de Capacitación.
  - Solicitud de Inscripción.
  - Entrevista Inicial.
  - Evaluación de Habilidades.
  - Decisión Final.
- Convocatoria de Capacitación.

A través del lanzamiento de una convocatoria, ACAMI, informará a los responsables de las instituciones, antes mencionadas, sobre las vacantes con las que cuenta y las características y habilidades que se requieren para capacitarse en el puesto, de tal forma de que estas personas escojan a los candidatos que consideren se ajustan al perfil y de estar ellos interesados llenen la solicitud de inscripción.

**- Solicitud de Inscripción.**

**Las personas interesadas y que cumplan con los requisitos del perfil deberán llenar una hoja con todos sus datos a manera de solicitud de inscripción.**

**A continuación se presentan los formatos de Convocatoria y solicitud de inscripción.**

ASOCIACION PARA LA CAPACITACION DEL  
MINUSVALIDO, A.C. ACAMI

Solicita 4 personas con parálisis cerebral  
que quieran capacitarse para el trabajo.

**DATOS GENERALES**

**EDAD:** Mayores de 18 años.  
Entre 16 y 18 años con permiso del padre o  
tutor.

**SEXO:** Indistinto.

**ESCOLARIDAD:** No indispensable.

**EXPERIENCIA LABORAL:** No indispensable.

**RASGOS FISICOS DESEABLES**

Coordinación óculo-manual (visomotriz).  
Cierta grado de motricidad fina en por lo menos un miembro de las  
extremidades superiores (presión global multipulpar).  
Velocidad de empuje en por lo menos un miembro de las extremidades  
superiores.

**ESFUERZO MENTAL**

Capacidad de razonamiento. (C.I. de 80 en adelante según la escala de  
Weschler.  
Buen nivel de atención y concentración.  
Capacidad de análisis.

ASOCIACION PARA LA CAPACITACION DEL  
MINUSVALIDO, A.C. ACAMI

Solicita 4 personas con parálisis cerebral  
que quieran capacitarse para el trabajo.

**DATOS GENERALES**

**EDAD:** Mayores de 18 años.  
Entre 16 y 18 años con permiso del padre o  
tutor.

**SEXO:** Indistinto.

**ESCOLARIDAD:** No indispensable.

**EXPERIENCIA LABORAL:** No indispensable.

**RASGOS FISICOS DESEABLES**

Coordinación óculo-manual (visomotriz).  
Cierta grado de motricidad fina en por lo menos un miembro de las  
extremidades superiores (presión global multipulpar).  
Velocidad de empuje en por lo menos un miembro de las extremidades  
superiores.

**ESFUERZO MENTAL**

Capacidad de razonamiento. (C.I. de 80 en adelante según la escala de  
Weschler.  
Buen nivel de atención y concentración.  
Capacidad de análisis.

## **PERSONALIDAD**

**Rutinaria.**

**No hiperactiva.**

**Entusiasta.**

## **CARACTERISTICAS PSICOLOGICAS**

**Se buscan personas con deseos de trabajar y de demostrar a sí mismos y a la sociedad de lo que son capaces.**

**NOTA: Personas no paranoides o esquizoides.**

## **OFRECEMOS**

**Agradable ambiente de capacitación.**

**Sistema de beca de ayuda económica.**

**La oportunidad de canalizar a los alumnos a algún empleo remunerado.**

## **ATENTAMENTE**

**ACAMI A.C. (Adolfo Prieto 1427-B Col. del Valle.**

**INTERESADOS comunicarse al 651-17-52 con Ana Laura Cuevas.**

**(Adaptación: Ana Laura Cuevas Peña).**

ASOCIACION PARA LA CAPACITACION DEL  
MINUSVALIDO, A.C. ACAMI

SOLICITUD DE INGRESO

DATOS PERSONALES:

NOMBRE: \_\_\_\_\_ SEXO: \_\_\_\_\_

FECHA DE NACIMIENTO \_\_\_\_\_

DIRECCION: \_\_\_\_\_

TELEFONO: \_\_\_\_\_

DIAGNOSTICO:

SINTOMATOLOGIA: \_\_\_\_\_

TOPOGRAFIA: \_\_\_\_\_

GRAVEDAD: \_\_\_\_\_

MEDIO DE LOCOMOCION: \_\_\_\_\_

MEDIO DE COMUNICACION: \_\_\_\_\_

TOMA ALGUN MEDICAMENTO (especificar cuál): \_\_\_\_\_

TIPO DE SANGRE: \_\_\_\_\_

ALERGIAS: \_\_\_\_\_



**DATOS FAMILIARES:**

**NOMBRE DEL PADRE:** \_\_\_\_\_

**OCUPACION:** \_\_\_\_\_

**DIRECCION:** \_\_\_\_\_

**TELEFONO:** \_\_\_\_\_

**NOMBRE DE LA MADRE:** \_\_\_\_\_

**OCUPACION:** \_\_\_\_\_

**DIRECCION:** \_\_\_\_\_

**TELEFONO:** \_\_\_\_\_

**NOMBRE, EDAD Y OCUPACION DE LOS HERMANOS:** \_\_\_\_\_

**DATOS ESCOLARES Y/O LABORALES:**

**ESCOLARIDAD:** \_\_\_\_\_

**¿HA RECIBIDO ALGUNA CAPACITACION O HA TRABAJADO ANTERIORMENTE?**

**SI** \_\_\_\_\_ **NO** \_\_\_\_\_

**¿EN DONDE?** \_\_\_\_\_

**¿POR QUE TE GUSTARIA CAPACITARTE EN ACAMI?** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL SOLICITANTE**

(Adaptación: Ana Laura Cuevas Peña).

**- Entrevista Inicial.**

Una vez canalizados los candidatos a ACAMI se les citará para una entrevista la cual se realizará de la siguiente manera:

- Establecimiento de Rapport.
- Revisión conjunta, entrevistado-entrevistador, de la ficha de ingreso para comprobar que los datos sean correctos y completar algunos puntos.
- Preguntar al entrevistado las razones por las que desea capacitarse, cuáles son sus expectativas y proyectos en la vida.
- El entrevistador describirá genéricamente al candidato lo que ACAMI es, lo que se esperaría de él y las actividades que realizaría de ser aceptado.

**- Evaluación de Habilidades.**

El siguiente paso es probar si los aspirantes son factibles de ser capacitados como Controladores de Calidad en Producto Terminado, es decir, si poseen las habilidades físicas y psicológicas necesarias.

Para esto se realizó un perfil ideal con las características que deben poseer los entrevistados, dicho perfil ideal se presenta en forma de una gráfica en la cual se marcan con puntos las necesidades y el grado de dificultad que se requiere para cada habilidad motriz, mental o de personalidad.

Conforme se prueba al aspirante, en las diferentes áreas del perfil, se van marcando en un formato igual al ideal pero en papel transparente de tal forma que al ser sobrepuesto a el ideal se realice una rápida comparación entre lo que se necesita y lo que logra el sujeto.

A continuación se presenta la gráfica del perfil ideal y un formato en blanco de un perfil que se aplicaría a algún aspirante.

## CONTROLADOR DE CALIDAD EN PRODUCTO TERMINADO

### PERFIL IDEAL

EXIGENCIAS PROFESIONALES POSIBILIDADES	INUTIL	RARA VEZ UTILIZADA	UTIL	INDISPENSABLE	ABSOLUTAMENTE INDISPENSABLE
	IMPOSIBILIDAD	INSUFICIENCIA O DIFICULTAD	LIGERA IMPERFECCION O LENTITUD	BUENA REALIZACION	REPETICION POSIBLE RAPIDEZ
EVALUACION DE ACTIVIDADES Y CARACTERISTICAS	0	.	+	+	++
RASGOS FISICOS	COORDINACION VISOMOTRIZ				
	VELOCIDAD DE EMPUJE				
	MOTRICIDAD FINA PRESION GLOBAL MULTIPULPAR				
	DEAMBULACION				
	LENGUAJE				
ESFUERZO MENTAL	CAPACIDAD DE RAZONAMIENTO				
	ATENCION				
	CONCENTRACION				
	CAPACIDAD DE ANALISIS				
PERSONALIDAD	RUTINARIA				
	NO HIPERACTIVA				
	ENTUSIASTA				

(Adaptación: Ana Laura Cuevas Peña).

NOMBRE: \_\_\_\_\_

EXIGENCIAS PROFESIONALES POSIBILIDADES		INUTIL	RARA VEZ UTILIZADA	UTIL	INDISPENSABLE	ABSOLUTAMENTE INDISPENSABLE
		IMPOSIBILIDAD	INSUFICIENCIA O DIFICULTAD	LIGERA IMPERFECCION O LENTITUD	BUENA REALIZACION	REPETICION POSIBLE RAPIDEZ
EVALUACION DE ACTIVIDADES Y CARACTERISTICAS.		0	.	+	+	++
RASCOS FISICOS	COORDINACION VISOMOTRIZ					
	VELOCIDAD DE EMPUJE					
	MOTRICIDAD FINA PRESION GLOBAL MULTIPULPAR					
	DEAMBULACION					
	LENGUAJE					
ESFUERZO MENTAL	CAPACIDAD DE RAZONAMIENTO					
	ATENCION					
	CONCENTRACION					
	CAPACIDAD DE ANALISIS					
PERSONALIDAD	RUTINARIA					
	NO HIPERACTIVA					
	ENTUSIASTA					

(Adaptación: Ana Laura Cuevas Peña).

El formato del perfil ideal se divide en tres áreas: Rasgos Físicos, Esfuerzo Mental y Personalidad; distribuidos en forma vertical. Horizontalmente se encuentran las exigencias profesionales, es decir, qué tan útil o inútil es tal o cual habilidad para capacitarse como Controlador de Calidad en Producto Terminado, y se encuentran también, para facilitar la evaluación, las posibilidades del individuo, es decir, qué tan bien o mal realiza dicha actividad.

Aplicando esta evaluación de habilidades pueden suceder tres eventualidades:

- \* Puede existir una total discrepancia entre el perfil ideal y el del solicitante que haga que se le busque otra opción de capacitación.
- \* Puede aparecer una discordancia mínima, que a juicio del evaluador pueda mejorarse por medio de la práctica o reeducación.
- \* Que la discordancia sea insignificante.

Este tipo de gráficas o fichas de evaluación ha sido tomado de Maurice Cahuzac y B. Commanay de su libro "El Niño con Trastornos Motores de Origen Cerebral" (81), y ha sido adaptado al perfil necesario para capacitar Controladores de Calidad en Producto Terminado.

Esta ficha fue realizada por los autores antes mencionados con los siguientes objetivos:

---

(81) cfr. CAHUZAC M., et. al. El Niño con Trastornos Motores de Origen Cerebral. p. 399-410.

- "1. Evaluar simple y fácilmente las posibilidades motoras del incapacitado físico y compararlas con los trabajos en relación con estas posibilidades.
2. Permitir determinar las mejoras que pueden aportar la reeducación, la ortesis y la cirugía.
3. Buscar la eventualidad de una adaptación del instrumento de trabajo." (82)

- Decisión Final.

Una vez terminado el proceso de reclutamiento y selección y con la información que de ahí se obtenga se evaluarán comparativamente a los candidatos y se presentarán al que será su jefe inmediato para su consideración y decisión final.

#### **IV.4.4.5 Diseño del Sistema de Inducción.**

Una vez tomada la decisión final y aceptados los candidatos se procederá a la inducción de los mismos a ACAMI, con esto se pretende, principalmente, que los nuevos alumnos se adapten lo antes posible al ambiente de ACAMI para que su aprovechamiento sea mejor.

La inducción de los Controladores de Calidad en Producto Terminado será de la siguiente manera:

---

(82) ibidem, p. 407.

- + Presentación de los nuevos integrantes al personal que ya se capacita en ACAMI, explicándoles a éstos últimos cuál es la labor que van a desempeñar y por qué se requiere de ellos en la Asociación.
- + Manual de Bienvenida a los Controladores de Calidad en Producto Terminado de ACAMI, A.C.  
Con el objetivo de dar la bienvenida a los nuevos integrantes de ACAMI, se elaboró un manual de inducción el cual se entregará y se revisará junto con ellos.

Cable aclarar que el Manual de Bienvenida que se presenta a continuación se elaboró exclusivamente para los Controladores de Calidad en Producto Terminado y se presenta con ilustraciones que apoyan la información escrita.

#### **IV.4.4.6 Diseño del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Supervisores de Calidad en Producto Terminado.**

##### **Tipo de Evaluación.**

Método de Escala Continua.

##### **Periodicidad en su Aplicación.**

Se propone que después de la admisión de los nuevos alumnos, se permita pasar un tiempo razonable de adaptación de aproximadamente 15

días antes de la primera evaluación, con el fin de obtener datos más confiables; después se sugiere una evaluación cada 30 días durante tres meses para después continuar con evaluaciones trimestrales.

### Habilidades y Aptitudes a Evaluar.

(Las siguientes definiciones representan el mínimo exigido para considerar que se está realizando un trabajo aceptable).

**CALIDAD DE TRABAJO:** Que los Controladores de Calidad en Producto Terminado, elijan correctamente las tapas buenas, sin errores, y que las tapas elegidas como defectuosas realmente lo sean.

**CANTIDAD DE TRABAJO:** Que cumplan con la revisión de un número determinado de piezas dentro de su horario de trabajo.

**DISCIPLINA:** Que observen adecuadamente las normas y políticas de ACAMI: puntualidad, asistencia, uso de uniforme, etcétera.

**SENTIDO DE RESPONSABILIDAD:** Que se sientan comprometidos con ACAMI y solidarios con sus compañeros para sacar adelante el trabajo en el que se están capacitando, tomando en cuenta que de ellos depende, en gran medida, que los lotes de tapa de plástico no sean devueltos.

**ENTUSIASMO:** Que demuestren interés en lo que están realizando y lo consideren como lo que es, una capacitación que después les servirá para su incorporación en una empresa.



Escala de Evaluación. (83)

**OPTIMO:** El mejor grado posible en la ejecución del trabajo.

**BUENO:** Trabajo satisfactorio superior al término medio.

**REGULAR:** Rendimiento clásico, sin quejas pero sin ser notorio.

**MALO:** Trabajo que deja qué desear, por debajo del mínimo exigido.

**PESIMO:** Rendimiento negativo, muy por debajo del mínimo.

Criterio de Evaluación.

Se pretende que si la selección del personal fue correcta, las evaluaciones deberán oscilar entre las puntuaciones de la escala regular, buena y óptima.

Registro de Resultados.

Para registrar los resultados, cada alumno tendrá una ficha de evaluación del desempeño y una ficha comparativa de resultados en las cuales el evaluador vaciará los datos de cada una de las fichas de evaluación, con el fin de facilitar la evaluación global del desempeño de un alumno en determinado tiempo.

A continuación se presentan los formatos tanto de la Ficha de Evaluación del Desempeño como el de la Ficha Comparativa.

---

(83) cf. ARIAS GALICIA F., op. cit., p. 343.

### FICHA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO

**PUESTO:** SUPERVISOR DE CALIDAD EN PRODUCTO TERMINADO.

**NOMBRE:** \_\_\_\_\_

**FECHA DE INGRESO:** \_\_\_\_\_

**FECHA DE EVALUACION:** \_\_\_\_\_

**NUMERO DE EVALUACION:** \_\_\_\_\_

**EVALUADOR:** \_\_\_\_\_

	OPTIMO	BUENO	REGULAR	MALO	PESIMO	
CALIDAD DE TRABAJO	10	98	76	54	32	1
CANTIDAD DE TRABAJO	10	98	76	54	32	1
DISCIPLINA	10	98	76	54	32	1
SENTIDO DE RESPONSABILIDAD	10	98	76	54	32	1
ENTUSIASMO	10	98	76	54	32	1

**OBSERVACIONES:**

**FIRMA DEL EVALUADOR** \_\_\_\_\_

(Adaptación: Ana Laura Cuevas Peña).

NOMBRE: \_\_\_\_\_ FECHA DE INGRESO: \_\_\_\_\_

### RESULTADOS

	EVALUACIONES MENSUALES			EVALUACIONES TRIMESTRALES			
	1 <sup>RA</sup> Fecha _____	2 <sup>DA</sup> Fecha _____	3 <sup>RA</sup> Fecha _____	1 <sup>RA</sup> Fecha _____	2 <sup>DA</sup> Fecha _____	3 <sup>RA</sup> Fecha _____	4 <sup>TA</sup> Fecha _____
HABILIDADES Y APTITUDES							
CALIDAD DE TRABAJO							
CANTIDAD DE TRABAJO							
DISCIPLINA							
SENTIDO DE RESPONSABILIDAD							
ENTUSIASMO							
	Evaluador	Evaluador	Evaluador	Evaluador	Evaluador	Evaluador	Evaluador

OBSERVACIONES:

(Adaptación: Ana Laura Cuevas Peña).

FICHA COMPARATIVA DE RESULTADOS  
DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO

## CONCLUSIONES

- 1.- La educación sólo puede ser concebida en tanto que sea un proceso dirigido al perfeccionamiento integral del hombre.
- 2.- El perfeccionamiento que adquiere el hombre a través de la educación no sólo lo beneficiará a él mismo sino que también a la sociedad en la que está inmerso, pues no es un ser aislado.
- 3.- La educación como un proceso de perfeccionamiento intencional lleva al hombre a buscar, libre y conscientemente, en sí mismo cambios positivos que lo hagan ser mejor.
- 4.- Lo anterior se logrará gracias a que el hombre tiene el rango de persona, es decir, que es un ser dotado de inteligencia y voluntad.
- 5.- La educación ha de fortalecer estas dos características exclusivas de la persona (inteligencia y voluntad) durante los primeros años de la vida del hombre para que éste haga más adelante un uso correcto de dichas facultades.
- 6.- La persona como un ser individual percibe el mundo, actúa, vive y aprende de manera también individual, única; la pedagogía diferencial toma en cuenta esto y proporciona los métodos de Enseñanza-Aprendizaje que mejor convengan a cada persona.
- 7.- La educación especial, como una parte de la pedagogía diferencial, busca el perfeccionamiento de aquellos individuos que por alguna

razón no pueden adaptarse al sistema de enseñanza de la generalidad, pero que no por esto dejan de ser personas.

- 8.- El educador de personas especiales ha de formar, en medida de las posibilidades de sus educandos, a personas libres y conscientes.
- 9.- Las personas con parálisis cerebral son sujetos de la educación especial porque la alteración postural y motriz trae consigo defectos sensoriales y de percepción que les impide aprender, en muchas ocasiones, al ritmo de la generalidad.
- 10.- La parálisis cerebral no es una enfermedad sino es la consecuencia de una lesión encefálica precoz.
- 11.- No toda lesión encefálica tiene como consecuencia una parálisis cerebral, para que esto suceda, la lesión debe haber afectado el área motriz, generalmente en un encéfalo inmaduro.
- 12.- La lesión que origina la parálisis cerebral se puede presentar en los periodos prenatal, perinatal y posnatal; si se analizan las causas de cada periodo se concluye que en la mayoría de los casos la incidencia de personas con este problema tiene mayor probabilidad de ocurrir entre personas de bajos recursos en donde existe desnutrición, enfermedades de transmisión por falta de higiene, deficiente atención obstétrica, etcétera.
- 13.- Un buen diagnóstico de un paralítico cerebral debe mencionar la sintomatología, la topografía y la gravedad de la lesión; pues las tres juntas arrojan una idea más general que cada una por separado.

- 14.- Sumado a lo anterior, el diagnóstico debe contener cuáles son aquellos trastornos asociados.
- 15.- Los trastornos del lenguaje suelen ser los más comunes.
- 16.- Por el contrario, los trastornos en el intelecto son los menos frecuentes, pero los más erróneamente diagnosticados.
- 17.- No es posible evaluar la inteligencia del parálítico cerebral con cualquier prueba, su medición ha de considerar múltiples aspectos sociales ambientales, experimentales y de personalidad y debe realizarse con la mayor seriedad y por personal altamente calificado antes de arrojar un diagnóstico.
- 18.- La parálisis cerebral en la mayoría de los casos es prevenible.
- 19.- Deben crearse en nuestro país programas específicos que eduquen a las personas de escasos recursos en la forma de prevenir la parálisis cerebral.
- 20.- Cuando no es posible prevenir el problema queda la opción de la atención temprana que en la mayoría de los casos, ayuda a disminuir y a veces a evitar la invalidez.
- 21.- En la rehabilitación de personas con parálisis cerebral interviene un equipo interdisciplinario que atiende integralmente a estas personas.
- 22.- El esfuerzo de rehabilitación tiene como objetivo la reintegración social del parálítico cerebral a través de un empleo remunerado.

- 23.- Existen dos barreras con las que hay que enfrentarse al tratar con parálíticos cerebrales: la misma persona cuya autoestima está minada y la sociedad que los rechaza o, peor aún, que los ignora.
- 24.- Para que una rehabilitación sea realmente integral debe ocuparse desde el principio en hacer crecer en el parálítico cerebral un ego fuerte que lo haga tener confianza en sí mismo.
- 25.- Para que la sociedad se haga consciente de que estas personas existen tenemos que presentárselas y esto le corresponde a la familia y a los educadores.
- 26.- La orientación familiar es un aspecto básico en la rehabilitación del parálítico cerebral pues es el contacto más directo que tiene con la sociedad.
- 27.- Cualquiera que sea el enfoque desde donde se vea el trabajo, todos coinciden en que es una actividad humana.
- 28.- El trabajo no debe ser visto como una obligación que se realiza con pesar sino como una forma en que el hombre pone de manifiesto su dignidad al perfeccionarse y al contribuir con su esfuerzo a la mejora de la sociedad.
- 29.- El trabajo no sólo proporciona al hombre satisfactores económicos sino también logros personales que lo perfeccionan y elevan su autoestima proyectando una imagen positiva a los que le rodean.
- 30.- El hombre es el único ser creado capaz de dirigir sus actos por amor,

por lo que es el único que puede desempeñar una actividad laboral con amor.

- 31.- El trabajo se debe realizar con alegría pero ha de implicar siempre un esfuerzo ya sea físico o intelectual.
- 32.- Al implicar el trabajo el esfuerzo del hombre, éste merece por realizarlo su justa remuneración.
- 33.- Toda persona por el hecho de serlo tiene el derecho y el deber de dar testimonio de esa dignidad y esto lo logrará a través del trabajo.
- 34.- El hombre como ser individual tiene distintos gustos e intereses que deben respetarse en la elección de una profesión u oficio.
- 35.- El hombre como un ser social tiende a formar grupos de trabajo en los que se unen los esfuerzos de todos para el bien de sí mismos y de la sociedad.
- 36.- Los grupos que forman los hombres para trabajar se llaman organizaciones, y de ahí que los recursos humanos sean esenciales para éstas.
- 37.- Al ser esenciales los recursos humanos para la organización éstos deben estar correctamente administrados a través de un departamento específico para ello.
- 38.- El departamento de recursos humanos tiene como una de sus principales funciones el brindar capacitación a las personas que trabajan en la organización.



- 39.- Las organizaciones son importantes en la sociedad pues contribuyen al perfeccionamiento del hombre.
- 40.- Con la capacitación se intenta proporcionar los elementos técnicos necesarios para la mejor realización de la tarea, eso por una parte, pero por otra se intenta hacer que el individuo cumpla con el objetivo del trabajo, es decir, lograr que manifieste a través de éste su dignidad perfeccionándose a sí mismo y contribuyendo con la sociedad.
- 41.- La capacitación de personal está en estrecha vinculación con la educación pues ambas persiguen la mejora del hombre tanto técnica como humanamente.
- 42.- Las personas discapacitadas, tienen, a pesar de sus limitaciones, posibilidades para desempeñarse bien en un trabajo si se les proporciona la capacitación técnica y psicológica adecuadas al caso.
- 43.- Las personas discapacitadas en nuestro país se encuentran ante muchas barreras al intentar conseguir un empleo, empezando por la imposibilidad de tener un libre acceso por las calles.
- 44.- Las instituciones encargadas de la rehabilitación de discapacitados hacen su mejor esfuerzo por colocarlos en un empleo, pero esto no se logrará con éxito hasta que México cuente con una organización adecuada que se encargue de esta colocación.
- 45.- Nuestro país no cuenta con esta organización porque desgraciadamente tiene otros problemas que atender antes que ver por el discapacitado, es por esto que este tipo de servicios de colocación sólo se encuentran

en los países desarrollados, pues ya tienen satisfechas sus necesidades básicas.

- 46.- Los talleres protegidos, en teoría, son la opción para aquellos discapacitados realmente graves; en México son la opción para cualquier discapacitado.
- 47.- El paralítico cerebral como persona que es tiene derecho al trabajo ya que éste está garantizado por nuestra Constitución.
- 48.- La lesión que causa la parálisis cerebral afecta la postura y el movimiento de quien la padece, esto no le impide al individuo pensar por sí mismo ni le resta capacidad de decisión, por lo tanto, las personas con parálisis cerebral tienen capacidad legal.
- 49.- Sólo en los casos en que la lesión sea muy grave está asociada a trastornos intelectuales y que por tanto no se haya podido establecer ningún tipo de comunicación, en esos casos, y sólo en esos, podría decirse que esas personas tienen incapacidad legal.
- 50.- Para lograr una auténtica incorporación laboral de las personas con parálisis cerebral es necesario capacitarlas para la realización correcta del trabajo.
- 51.- La capacitación laboral de estas personas ha de llevarse a cabo con un previo proceso de selección con el fin de situarlos en el lugar idóneo.
- 52.- La capacitación laboral, dentro de la institución que se propone ha de procurar un ambiente similar al de una organización para que al pasar a ellas se encuentren preparados.

## BIBLIOGRAFIA BASICA

- 1.- ARIAS GALICIA, FERNANDO: Administración de Recursos Humanos, Ed. Trillas, México 1989, 535 p.
- 2.- ASPERG, V., et. al.: La Parálisis Cerebral Infantil, Traducción de Juan Díaz Vázquez, Ed. Científico-Médica, Barcelona 1968, 399 p.
- 3.- BOW LEX, AGATHA y GARDNER, LESLIE: El Niño Disminuido, Ed. Médica Panamericana, Buenos Aires 1976, 187 p.
- 4.- CAHUZAC, MAURICE y COMMANAY, F.B.: El Niño con Trastornos Motores de Origen Cerebral, Ed. Médica Panamericana, S.A., Buenos Aires 1985, 430 p.
- 5.- COMISION NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS: Los Derechos Humanos de los Discapacitados, México 1991, 28 p.
- 6.- FUNDACION OBLIGADO PARA LA REHABILITACION INTEGRAL DE LOS PARALITICOS CEREBRALES, Varios Autores: Síndromes de Parálisis Cerebral (Prevención, Diagnóstico y Tratamiento), Ed. Médica Panamericana, S.A., Buenos Aires 1978, 217 p.
- 7.- GARCIA HOZ, VICTOR: Principios de Pedagogía Sistemática, Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1987, 685 p.
- 8.- GISBERT, JOSE, et. al.: Educación Especial, Ed. Cícel, S.A., Madrid 1980, 493 p.

- 9.- LUZURIAGA, LORENZO: Pedagogía, Ed. Lozada, S.A., Undécima edición, Buenos Aires 1963, 331 p.
- 10.- NERICI G. IMIDEO: Hacia una Didáctica General y Dinámica, Ed. Kapelusz, Buenos Aires, 1986, 541 p.
- 11.- OTERO, OLIVERO: La Educación en el Trabajo, Ed. EUNSA, España, 167 p.
- 12.- RATHKE, F.W. et. al.: El Niño Espástico, Ed. Espaxs, Barcelona 1968, 247 p.
- 13.- SILICEO, ALFONSO: Capacitación y Desarrollo de Personal, Ed. Limusa, México 1990, 152 p.
- 14.- SALVIA, J. et. al.: Evaluación en la Educación Especial.
- 15.- SOCARI, MANUEL H.: Pedagogía General, Sexta edición, Ed. El Ateneo, Buenos Aires, 320 p.

## **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA**

- 1.- AMERICAN PUBLIC HEALTH ASSOCIATION: Servicios para Niños con Parálisis Cerebral. Una Guía para el Personal de Salud Pública, Traducción Sociedad Internacional para el Bienestar de los Lisiados, New York 1955, 96 p.
- 2.- BARBARANNE, J.B.: Un Niño Especial en la Familia, Ed. Trillas, México 1988, 85 p.

- 3.- BASAVE FERNANDEZ DEL VALLE, A.: Filosofía del Hombre, Ed. Espasa Calpe Mexicana, S.A., México, D.F. 1985, 274 p.
- 4.- BOBATH, B.: Desarrollo Motor en Diferentes Tipos de Parálisis Cerebral, Ed. Trillas, México 1988, 85 p.
- 5.- BRIMMER G., PONIATOWSKA, E.: Gaby: Una Historia Verdadera, Ed. Grijalbo, México, D.F. 1979, 200 p.
- 6.- CALDWELL, B., et. al.: Educación de Niños Incapacitados, Ed. Trillas, México 1989, 203 p.
- 7.- CHRUDEN, H., et. al.: Administración de Personal, Sout Western Publishing Co., Cincinnati Ohio, U.S.A. 1984, 230 p.
- 8.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, Ed. Porrúa, S.A., México 1994, 82 p.
- 9.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Ed. Porrúa, S.A., México 1994, 112 p.
- 10.- ESTEVE, R., et. al.: Rehabilitación en Ortopedia y Traumatología, Ed. Jims, Barcelona 1970, 709 p.
- 11.- GARCIA HOZ, U.: Educación Personalizada, Ediciones Rialph, S.A., Madrid 1981, 334 p.
- 12.- GUZMAN VALDIVIA, I.: Humanismo Trascendental y Desarrollo, Ed. Limusa, México 1985, 181 p.
- 13.- HINOJOSA RIVERO, G. et. al.: La Enseñanza de los Niños Impedidos, Ed. Trillas, México 1988, 207 p.

- 14.- JACOB, FRANCONI y LASSOW: Anatomía y Fisiología Humana, Ed. Interamericana S.A. de C.V., México, D.F. 1982, 711 p.
- 15.- MAGALLON IBARRA, J.M.: Instituciones de Derecho Civil, Tomo II Atributos de la Personalidad, Ed. Porrúa, México, D.F., 193 p.
- 16.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO: Berbera Editores, S.A. de C.V., México, 25ª Edición 1992, 411 p.
- 17.- ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS: Programa de Acción Mundial para los Impedidos, Nueva York 1982.
- 18.- OTERO, O.: Qué es la Orientación Familiar, Ed. EUNSA, 2ª Edición, España 1989, 199 p.
- 19.- SELDON, A., et. al.: Diccionario de Economía, Oikos-taus, S.A., Ediciones, 554 p.
- 20.- SOCIEDAD INTERNACIONAL PARA EL BIENESTAR DE LOS INVALIDOS: Un niño tiene Parálisis Cerebral, Ed. IQUEIMA, Bogotá 1995, 22 p.
- 21.- SOTO ALVARES, C.: Prontuario de Introducción al Estudio del Derecho y Nociones de Derecho Civil, Ed. Limusa, S.A., México, 388 p.
- 22.- VERNAUX, R.: Filosofía del Hombre, Ed. Herder, Barcelona 1981, 234 p.

## **A N E X O**

A continuación se transcriben algunas de las observaciones y entrevistas indirectas consideradas como las más significativas, realizadas en el taller de juguetería de la Asociación Pro Personas con Parálisis Cerebral I.A.P. (APAC).

Las personas que están en este taller reciben un sueldo por su trabajo, ellos se encargan del rellenado de muñecos de tela de diferentes tamaños y formas los cuales son de excelente calidad y son vendidos al público.

Las personas de este taller presentan un trastorno de moderado a leve, son muy amables y accesibles, platican entre ellos y rien constantemente, trabajan por la tarde y por la mañana estudian y reciben terapia física, la mayoría son mayores de 27 años y su coeficiente intelectual es normal; algunos de ellos platicaron sobre sus inquietudes:

+ Cipriano Rodríguez.

Estudió hasta 3º de secundaria y después una carrera de comercio.

Le gustaría trabajar como telefonista, vigilancia o comercio.

Le gustaría seguir estudiando.

Su lenguaje está bien.

Se va a tomar un curso de capacitación sobre aditamentos para sillas de ruedas a Mazatlán. (Lo mandan de APAC).

+ Alberto Montes.

Estudió hasta 3º de secundaria y no le gustaría seguir estudiando.

Su lenguaje es regular y lo que más le gusta es ayudar a los demás en lo que no pueden hacer. Le gustaría ser comentarista de deportes.



+ Felipe Ortega Canela.

Estudió hasta 4° de primaria.

Tuvo un taller de mecánica automotriz y le gusta arreglar coches.

+ Rosa María Rodríguez.

Estudia 3° de secundaria.

Le gusta la natación y la practica en el Deportivo Chapultepec.

Le gusta empacar y escribir a máquina pero no es muy rápida pero dice que si practica sería más rápida.

+ Mario Ceja Rodríguez.

Está en 4° de secundaria.

Le gusta mecánica de coches automáticos. Le gustaría ser doctor.

+ Jorge García.

Le gusta estudiar y trabajar.

Le gustaría ser policía.

+ Adriana Velázquez.

Estudia 1° de primaria y le gustaría seguir estudiando.

Le gusta cuidar bebés.

Ayuda mucho a sus compañeros de la mañana para que coman y mueve sus sillas de ruedas.

+ Patricia García.

Estudió hasta 6° de primaria.

Está en el taller de Pintura en la mañana.

Le gusta bordar.

Es amigable.

+ Ricardo Pérez Wences.

Estudió hasta 3° de preparatoria.

Le gustaría estudiar anatomía y fisiología.

+ José Beceril.

Estudió hasta 3° de primaria.

Le gusta armar muebles y la carpintería

Se va al curso de capacitación a Mazatlán.

+ José Luis Vargas Santiago.

Es Contador Privado.

Estudia Psicología en la Universidad Abierta.

Le gustaría trabajar en Psicología Educativa.

+ Jaime García Sánchez.

Estudió hasta 6° de primaria.

Le gustaría trabajar en mecánica automotriz.

+ Beatriz Morales.

Estudió hasta 1° de secundaria.

Trabajó en el Paraíso Radisson.

Tomó un curso de hotelería.

Le gustaría trabajar en una empresa; empacando, acomodando. O en una tienda seleccionando ropa o en una biblioteca.

Le gusta leer y siempre estar activa.

+ Carlos Federico Maldonado Ortega.

Está estudiando 1° de secundaria.

Le gusta su trabajo de juguetería y también la carpintería.

+ **María Elena Briseño.**

**Estudió hasta 6° de primaria.**

**Le gustaría estudiar algo manual.**

**Sabe artesanía, teje macramé, pero dice que es muy caro y tardado, por lo que es difícil de vender.**

**Algunos de los trabajadores antes citados han sido mandados a trabajar o capacitarse fuera de APAC y nos contaron su experiencia y la razón por la que regresaron.**

Beatriz Morales.

Betty trabajó un tiempo en el Hotel Paraíso Radisson, su trabajo ahí consistía en revisar, cada día, el uniforme de las empleadas del hotel.

Betty dice que trabajaba sólo de 8:00 a.m. a 10:30 a.m. y después ya no tenía nada que hacer, se sentía un poco relegada por las empleadas y sentía que el sueldo que le daban era un regalo, pues no trabajaba lo suficiente, además le pagaban lo mismo que en APAC pero gastaba más pues vive muy lejos del Paraíso Radisson y tenía que tomar muchas combis y peseros. Por lo que valoró y decidió regresar a APAC donde es la jefa del taller de juguetería. Dice que si en el Paraíso Radisson la hubieran mandado a otra área donde trabajara y ganara más se hubiera quedado. Menciona también que el Paraíso Radisson le dio el trabajo por hacerle un favor a APAC.

---

Betty es una persona con parálisis cerebral, es independiente y muy activa, su lenguaje no es muy bueno pero ella hace todo lo posible porque se le entienda. No quiere recibir nada por lástima, sino ganarse lo que recibe.

Está dispuesta a demostrar que tiene limitaciones físicas mas no intelectuales.

**Cipriano Rodríguez.**

**Cipriano dice que el ha ido a pedir trabajo varias veces pero se lo han negado por su "problema". Dice que le han cerrado la puerta en la cara o bien que cuando llega le dicen que ahí no es o cosas por el estilo.**

---

**Cipriano tiene parálisis cerebral, es independiente, camina con unas muletas. Su lenguaje es 100% normal y se ve que tiene una gran capacidad intelectual.**

**Cipriano y Pepe se regresaron de Mazatlán antes de haber cumplido con el tiempo que debían estar allá.**

**Lo que pasó fue que a otro de los compañeros que iba con ellos lo trataron mal y sintieron el ambiente muy agresivo hacia ellos, por lo que decidieron regresar. Estaban muy tristes no sólo ellos dos sino por sus demás compañeros.**

---

**Lo que he notado es que tienen mucho miedo a salir y enfrentarse con la gente que no sea de APAC. APAC les ha formado un mundo lleno de amor e igualdad, sin embargo les ha cerrado al mismo tiempo la puerta al exterior, no son valientes sino sumamente sensibles a ser lastimados.**

**Demuestran una gran unión entre ellos.**

**El rechazo de los demás los hace desistir de sus ideales y de querer seguir superándose intelectualmente.**