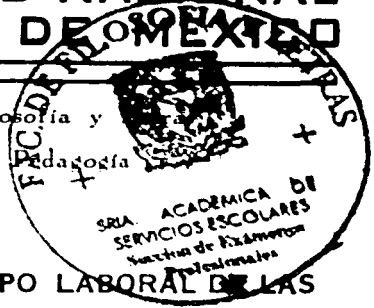




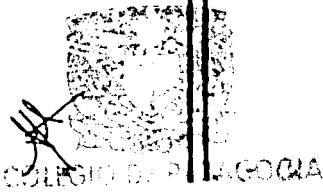
# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Filosofía y  
Colegio de Pedagogía



## LA INTEGRACION AL CAMPO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN EL PROGRAMA "EDUCACION PARA LA VIDA"

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS



TESINA  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADA EN PEDAGOGIA  
PRESENTA

JESSICA FABIOLA GUIN MAGDALENO



Asesora: Mtra. Alicia Angélica López Campos

MEXICO, CD. UNIVERSITARIA, JUNIO 2002



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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 esta 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.

# GRACIAS ...

... A DIOS:

Por que sin él, no hubiera sido posible mi existencia en este mundo y nada de lo que he realizado.

... A MI MAMÁ Y A MI PAPÁ:

Por que con su ejemplo, apoyo, confianza, y amor incondicional, han logrado que la meta que conmigo se habían fijado este culminando. GRACIAS POR SER MIS PADRES Y POR TODO Y TANTO QUE ME HAN DADO, LOS QUIERO.

... A MIGUEL A. GUIN:

Por dejarme saber que cuento con tu cariño y apoyo, por que además de ser mi hermano, has sido mi amigo.

... A J. ALBERTO CASILLAS:

Por ayudarme y compartir conmigo la culminación de una de las metas más importantes de mi vida: por tu amor, impulso, paciencia, comprensión y por todo lo que me das. GRACIAS POR CAMINAR A MI LADO, Y POR SIGNIFICAR TANTO PARA MÍ.

... A LA FAMILIA CASILLAS MARTÍNEZ:

Por todo el apoyo y confianza que en mí han depositado.

... A MIS AMIGOS:

Por demostrarme que puedo contar con su apoyo y amistad incondicional.

... A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO:

Por brindarme la oportunidad de recibir una formación profesional.

... A MI ASESORA:

LA MTRA. ALICIA A. LÓPEZ CAMPOS

Por compartir conmigo sus conocimientos y su tiempo, para la culminación de este proyecto; y por sembrar en mí el interés por la educación especial.

... A LA LIC. GLORIA BURGOS, Y  
A LA DRA. JULIETA ZACARÍAS:

Por el apoyo brindado para la realización de este trabajo.

# INDICE

|  |           |
|--|-----------|
| ❖ INTRODUCCIÓN.....  | 1         |
| ❖ <b>CAPÍTULO I. La Discapacidad Intelectual a la luz de un Nuevo Paradigma.....</b>   | <b>3</b>  |
| 1.1 Definición.....  | 4         |
| 1.2 Etiología.....   | 8         |
| 1.3 El adolescente con discapacidad intelectual y su familia.....  | 11        |
| ❖ <b>CAPÍTULO II. Principios y Normas oficiales que a través del Nuevo Paradigma rigen a la Discapacidad Intelectual.....</b>      | <b>14</b> |
| 2.1 Principios.....  | 15        |
| 2.2 Normas Uniformes.....  | 17        |
| 2.3 Norma Oficial Mexicana.....  | 20        |
| ❖ <b>CAPÍTULO III. La Integración laboral de las personas con Discapacidad Intelectual. Capacitación y Formación personal.....</b> | <b>21</b> |
| 3.1 Programa de transición de la escuela al trabajo.....   | 22        |
| 3.1.1 Evaluación para el trabajo.....  | 24        |
| 3.1.2 Educación técnica normalizada.....   | 26        |
| 3.2 Servicios de capacitación y empleo.....  | 28        |
| 3.2.1 Empleo con apoyo.....  | 29        |
| 3.2.2 Empleo competitivo.....  | 32        |

|   |  |           |
|---|--|-----------|
| ❖ | <b>CAPÍTULO IV. Programa "Educación para la vida".....</b> | <b>34</b> |
|   | 4.1 Breve reseña del programa.....                         | 35        |
|   | 4.2 Objetivos del programa.....                            | 37        |
|   | 4.3 Áreas del programa.....                                | 38        |
|   | 4.4 Etapas del programa.....                               | 40        |
| ❖ | <b>CONCLUSIONES.....</b>                                   | <b>43</b> |
| ❖ | <b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>                                   | <b>46</b> |

# INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual, se observa que hay personas "distintas a las demás", distintas por su marcha incoordinada y precaria, por sus exagerados movimientos con los brazos y las manos, por sus muecas constantes, por la dificultad que tienen para comer, hablar, etc.; sin embargo, son sujetos que tienen *posibilidades* tanto intelectuales como físicas, son personas con ilusiones, con ganas de vivir y de ser comprendidas, pero sobre todo con ganas de que se les brinde la *oportunidad* de llevar una vida digna y productiva como los demás.

Las personas, con o sin discapacidad, procuran mostrarse como individuos capaces de satisfacer las expectativas que la sociedad, de la que forman parte, les demanda. El problema de aparentar un comportamiento competente, se vuelve difícil para quienes han sido ubicados por ésta sociedad en un nivel especial.

La persona con discapacidad intelectual es primero una persona, antes que su condición. Tiene aptitudes, valores y capacidades que no han sido valorados por el común de la gente, que se ha centrado en observar únicamente sus deficiencias y limitaciones. Al ser miembros de la sociedad, tienen derecho a la educación, a la salud, al trabajo, a hacer uso de su tiempo libre, a vivir una vida digna en familia, etc. como cualquier otra persona.

La calidad de vida y oportunidades sociales, laborales y educativas de las personas con discapacidad ha cambiado de manera significativa en varios países del mundo. Prevalen aún mitos, creencias, procedimientos educativos y barreras sociales que obstaculizan su camino y desenvolvimiento en las actividades que se realizan en la sociedad.

Son personas que tienden a ser más vulnerables a que otros decidan por ellos en referencia a lo que quieren o les conviene, a su forma de actuar, pensar, vestir, convivir, trabajar, relacionarse, etc.; por lo que hay que considerar que hay que brindarles los apoyos necesarios para que puedan aprender a ejercer su derecho de elegir y comprender su ubicación en la comunidad; que les

facilite ir hacia una vida sin tutelas a través de la asesoría, sin asignarle un tipo de vida, simplemente apoyando el estilo de vida que él desee.

Debido a que la persona con discapacidad intelectual se enfrenta a muchas barreras para obtener un empleo, cuando lo consigue le da un valor muy grande, de ahí la importancia del presente trabajo, el cual se encuentra estructurado en cuatro capítulos agrupados de la siguiente manera:

En el primer capítulo denominado "La discapacidad intelectual a la luz de un nuevo paradigma" se incluyen aspectos como la definición, la etiología, así como el desarrollo del adolescente y su familia en materia de discapacidad intelectual.

En el segundo capítulo "Principios y Normas oficiales que a través del nuevo paradigma rigen a la discapacidad intelectual", aquí se abordarán los principios fundamentales, las normas uniformes y la norma oficial mexicana con los cuales se apoya el desarrollo de la discapacidad intelectual.

El tercer capítulo se denominó "La integración laboral de las personas con discapacidad intelectual. Capacitación y formación personal", en el cual se describe el programa de transición de la escuela al trabajo que incorpora la evaluación para el trabajo y la educación técnica normalizada, así como los servicios de capacitación de empleo que incluyen al empleo con apoyo y al competitivo u ordinario.

En el cuarto capítulo se describirá el "Programa Educación para la Vida" en donde se abordarán aspectos del programa como su reseña, objetivos, áreas y etapas que lo integran.



# CAPÍTULO I

" LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL  
A LA LUZ DE UN NUEVO PARADIGMA "

## CAPÍTULO I

# " LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL A LA LUZ DE UN NUEVO PARADIGMA "

### 1. DEFINICIÓN

El término de discapacidad intelectual ha sufrido distintas transformaciones, ya que a lo largo del tiempo para describir esta condición se ha recurrido a utilizar varios términos o etiquetas, considerándolos como: retrasados, retardados, débiles, incapacitados o deficientes mentales, además de también llamarlos anormales, oligofrénicos, subnormales, atípicos, entre otros.

Además del término como tal, el concepto de discapacidad intelectual y su definición han tenido numerosos cambios en su terminología, niveles de categorización del coeficiente intelectual (C.I.), y el papel diagnóstico de la conducta adaptativa en las últimas cuatro décadas.

Existen muchas definiciones sobre esta discapacidad, sin embargo, la Asociación Americana de Retardo Mental (AARM) ha ido realizando varios cambios en el concepto.

En 1959, se realiza la primera definición de la AARM en donde el retraso mental, así considerado en ese entonces, se define como: "Un funcionamiento de la inteligencia situado por debajo de lo normal, que tiene su origen durante el período evolutivo. Ese funcionamiento va asociado a trastornos de madurez, de aprendizaje y de adaptación social".<sup>1</sup>

Para comprender las implicaciones de esta definición, es necesario considerar sus tres componentes principales:

1. Funcionamiento intelectual inferior al promedio:
2. Se origina durante el período de desarrollo, es decir, que se extiende desde el nacimiento hasta aproximadamente los 18 años.

---

<sup>1</sup> Cfr. LAMBERT, Jean-Luc. Introducción al retraso mental. Pág.17.

### 3. Está asociado con el deterioro de la conducta adaptativa.

Más tarde, en 1973, la AARM modifica esta definición en donde señala que la discapacidad intelectual se refiere a un rendimiento intelectual significativamente inferior al promedio, esta asociada con deficiencias en la conducta adaptativa y que se manifiestan durante el período de desarrollo.<sup>2</sup>

Para 1992, esta Asociación (AARM) propone una definición en la que las diferencias son más notables, además de crear una nueva filosofía, que a nivel mundial es la más aceptada, por lo que este nuevo concepto de discapacidad intelectual hace referencia a variables como causas, tratamientos, edad en que se inicia, educación y adaptación social.

La Nueva Definición de Discapacidad Intelectual "se refiere a las limitaciones substanciales en el funcionamiento. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente más bajo de la norma y que coexiste con limitaciones relacionadas en dos o más de las siguientes áreas de capacidades de adaptación aplicables: comunicación, cuidado personal, vida de hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad, auto - dirección, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, uso de tiempo libre y trabajo. Se manifiesta antes de los 18 años".<sup>3</sup>

A pesar de los cambios de la definición, se conservan dos elementos básicos: *primero*, su inteligencia medida está significativamente por debajo de la media; y *segundo*, su conducta social no es la convencional cuando se compara con la de sus semejantes en edad y cultura.

Este concepto esta definido dentro del contexto del medio ambiente (basado en un modelo funcional) en el cual la persona vive, aprende, trabaja y juega, es decir, existe cuando las limitaciones intelectuales y adaptativas afectan la capacidad individual para hacer frente a los cambios en la vida cotidiana de la comunidad, las limitaciones son significativas sólo en función del medio ambiente del individuo.

De esta manera, se entiende que la discapacidad intelectual es un estado particular de funcionamiento que comienza en la niñez y se caracteriza por

---

<sup>2</sup> Cfr. AARM. Discapacidad intelectual. Definición, Clasificación y Sistemas de Apoyo. Pág. 1

<sup>3</sup> CASTAÑEDO SECADAS, Celedonio Deficiencia Mental Aspectos teóricos y tratamientos. pág. 43 apud Luckasson et.al.

limitaciones tanto de la inteligencia como de las habilidades de adaptación, además, esta discapacidad refleja la armonía que debe existir entre las capacidades del individuo, la estructura y las expectativas de su medio ambiente.<sup>4</sup>

La nueva definición, está desarrollada en cuatro pasos o teorías esenciales para su aplicación:<sup>5</sup>

1. Una evaluación válida considera la diversidad cultural y lingüística así como las diferencias en factores comunicativos y conductuales.
2. La existencia de limitaciones en habilidades adaptativas se da dentro del contexto de entornos comunitarios típicos del grupo de edad y esta indicado para las necesidades de apoyo individuales de la persona.
3. Las limitaciones adaptativas específicas a menudo coexisten con puntos fuertes en otras áreas de habilidades adaptativas.
4. Con los apoyos adecuados durante un período mantenido, el funcionamiento vital de la persona con discapacidad intelectual generalmente mejorará.

Como se menciona anteriormente, se sabe que con un apoyo efectivo, la mayoría de las personas con discapacidad intelectual mejorarían su funcionamiento, lo que les permitiría llevar una vida más productiva, independiente e integrada. Por lo tanto, es necesario conocer algunas de estas funciones de apoyo<sup>6</sup>, a las que se les asigna un nivel de intensidad; entre éstas funciones están:

**INTERMITENTE.** Son apoyos esporádicos, que se brindan según sean necesarios. El individuo no siempre los necesita, o necesita apoyos a corto plazo solamente en períodos de transición (ejemplo: pérdida de empleo o crisis médica). Estos apoyos intermitentes pueden variar en intensidad.

**LIMITADO.** Apoyos que ocurren en algunas dimensiones con regularidad por un período de tiempo corto, o limitado, pero no de naturaleza intermitente

---

<sup>4</sup> Cfr. AARM. Discapacidad intelectual. op.cit.

<sup>5</sup> Cfr. SHALOCK, Robert L. La confluencia de la conducta adaptativa y la inteligencia: implicaciones para el campo del retraso mental. Pág. 9,10.

<sup>6</sup> AARM. op.cit. Pág. 18.

(ejemplo: apoyos durante la transición de la escuela a la vida adulta, preparación breve para el empleo). Pueden requerir menos miembros del equipo y un costo más bajo que los niveles de apoyo intensivo.

**EXTENSO.** Apoyos caracterizados por participación regular - continua, en por lo menos algunos ambientes como el trabajo, la escuela o el hogar y no tienen un límite de tiempo (ejemplo: apoyos de largo tiempo necesarios para el desarrollo en el trabajo, en la vida dentro del hogar o comunidad, o en la escuela).

**PERSISTENTE.** Apoyos caracterizados por su constancia y alta intensidad. Se proveen en varios ambientes y son potencialmente de la naturaleza que mantiene la vida (ejemplo: apoyos necesarios para toda la vida). Los apoyos persistentes típicamente son más personales e incluyen a más miembros de equipo que los apoyos prolongados o limitados.

Siempre que se utilice el apoyo adecuado, las personas con discapacidad intelectual mejorarán sus niveles de funcionamiento los cuales le ayudarán a alcanzar una mejor calidad de vida más independiente, productiva e integrada a su comunidad. Todo lo anterior, va a permitir se considere un cambio radical, que vaya de una perspectiva de un modelo médico y de rehabilitación a un modelo de vida independiente basado en una comunidad cambiante y competitiva.

Lo importante, es entender que en la nueva definición de discapacidad intelectual no se están considerando los niveles de severidad sino necesidades de apoyo y niveles de intensidad que la persona requiera, esto ayudará a eliminar las etiquetas que en muchas ocasiones limitaban las posibilidades de la persona, por lo que al no brindárseles una oportunidad, no se sabrá si son capaces o no para realizar determinada actividad; de esta manera, se podrán ir eliminando los obstáculos a los que se enfrentan.

## 2. ETIOLOGÍA

La discapacidad intelectual se debe a un mal funcionamiento de los centros superiores del Sistema Nervioso Central (SNC), centros que se encuentran situados en el cerebro y para las funciones más complejas en la corteza cerebral; no es conveniente considerar una causa aislada, sino un cuadro de causas, en donde la inferioridad intelectual es solo una de las características.

De acuerdo con la clasificación, hecha en 1993 por la AARM, la discapacidad intelectual es debida a uno o varios de los siguientes factores<sup>7</sup>:

- *Enfermedades y condiciones debidas a infecciones*: comprende las infecciones cerebrales prenatales y postnatales.
- *Enfermedades y condiciones debidas a intoxicaciones*: entre ellas se encuentran la leucemia y la encefalopatía.
- *Enfermedades debidas a traumas o agentes físicos*: el trauma puede resultar de condiciones tales como la asfixia al nacimiento (anoxia), los daños mecánicos producidos al nacer (fórceps) y los daños postnatales.
- *Enfermedades y condiciones debidas a trastornos hereditarios en el metabolismo*: a esta categoría pertenecen el crecimiento o la nutrición (proteína de metabolismo, hipotiroidismo).
- *Enfermedades y condiciones debidas a nuevos nacimientos*: neoplasma intra craneana arteriosclerosis.
- *Enfermedades y condiciones producidas por circunstancias prenatales*: desconocidos en su origen, como son los déficits cerebrales congénitos.
- *Enfermedades y condiciones producidas por causas desconocidas acompañadas de reacciones estructurales manifiestas*: aquí se encuentran la degeneración cerebral y la arteriosclerosis difusa.
- *Causas inciertas o psicológicas*: a esta categoría corresponden solamente las reacciones funcionales manifiestas.

Además de establecer esta clasificación de la discapacidad intelectual, la AARM también identifica las posibles causas que dan origen a esta discapacidad, las cuales son englobadas en tres etapas conocidas como:

---

<sup>7</sup> CASTAÑEDO SECADAS, Celedonio. op.cit. Pág. 47,48.

**ETAPA PRENATAL:** esta etapa corresponde al periodo de la gestación considerándose desde la concepción y durante todo el embarazo. Entre las causas que aquí se encuentran están: los trastornos cromosómicos, síndromes diversos, trastornos congénitos del metabolismo, trastornos embriológicos de la formación del cerebro, factores ambientales entre otras causas no especificadas.

**ETAPA PERINATAL:** esta etapa también es conocida como trauma obstétrico, ya que, se considera desde el momento del parto hasta los 28 días siguientes al nacimiento por causas directamente relacionadas con él. Aquí se encuentran los trastornos intrauterinos y neonatales.

**ETAPA POSTNATAL:** ésta comprende a la etapa después del primer mes de vida. Las causas se deben a lesiones craneales, infecciones, trastornos degenerativos, convulsiones, tóxico-metabólicos, malnutrición, falta de estímulos ambientales.

Entre las causas del factor de riesgos múltiples que originan la discapacidad intelectual, de acuerdo con la AARM, se encuentran cuatro categorías<sup>8</sup>

- 1) *Biomédica*.- incluye factores que se relacionan a procesos biológicos, tales como desórdenes genéticos o nutrición.
- 2) *Social*.- factores que se relacionan a la interacción social y familiar, como lo son la estimulación y la reactividad adulta.
- 3) *De conducta*.- son factores que se relacionan a la posible conducta causal, así como las actividades perjudiciales o el abuso materno de sustancias químicas.
- 4) *Educacional*.- factores relacionados a la disponibilidad de apoyos educacionales que promueven el desarrollo mental y habilidades de aceptación.

Las características de la discapacidad intelectual varían considerablemente, sin embargo, entre algunas de las características más comunes en estas personas están su baja capacidad intelectual, su dificultad de adaptación a un funcionamiento independiente y su dificultad para hacer frente a las exigencias personales y sociales impuestas por su medio ambiente. Aunque

---

<sup>8</sup> Cfr. AARM. op.cit., pág. 12.

estas características son muy generales, existen seis características de conducta en las que éstas personas presentan dificultad como:

- Comunicación y lenguaje.
- Relación interpersonal (interacción social)
- Cuidados personales.
- Habilidades académicas.
- Motricidad (habilidades motoras)
- Adaptación vocacional.

Además, para *prevenir* los sucesos que pueden contribuir a la discapacidad intelectual es necesario tomar en cuenta<sup>9</sup>:

- *Prevención primaria*: son acciones que ocurren antes del comienzo del problema y que pueden detenerlo antes de que ocurra, por ejemplo; los programas que previenen el abuso de la madre por el alcohol.
- *Prevención secundaria*: acciones que reducen la duración, o que intervienen ("curan") los efectos existentes; los programas dietéticos para tratar a las personas que nacen con fenilcetonuria son ejemplo de ello.
- *Prevención terciaria*: se refiere a las acciones que limitan las consecuencias adversas de los problemas y mejoran el nivel de funcionamiento del individuo, es decir, que surgen cuando la persona ya presenta la discapacidad; como ejemplo, se encuentran los programas de rehabilitación o capacitación que apoyan la aptitud física, educativa o vocacional.

Se considera importante conocer el origen de la discapacidad intelectual, ya que esta información que se obtiene sobre los antecedentes del individuo junto con la recopilación y resultados de otros datos, van a permitir se decida en el momento de dar el diagnóstico que tipo de apoyos se van a utilizar como medio para lograr la independencia.

---

<sup>9</sup> Idem.



### 3. EL ADOLESCENTE CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y SU FAMILIA

De acuerdo con Turnbull y Turnbull (1986)<sup>10</sup>, un niño con discapacidad intelectual puede ser causa de tensión familiar, que puede traer reacciones negativas de culpa, aflicción, negación, sobreprotección y evasión.

Para los padres el shock emocional al recibir la noticia de la situación de su hijo, paraliza y frustra los sueños paternos que se habían creado a su alrededor, de lo que se espera de él. No es de extrañar que cuando un embarazo normal concluye con el nacimiento de un niño con discapacidad desencadene casi inevitablemente, un caos familiar.

La presencia de un niño considerado como persona con discapacidad intelectual, da lugar en el seno de la familia, a una modificación más o menos profunda de todo tejido racional. Dicha transformación, a su vez influye en el equilibrio psíquico de todos los parientes cercanos; repercute sobre el pequeño y modifica igualmente la relación entre la familia y el resto del mundo.<sup>11</sup>

Se presentan diversos y encontrados sentimientos, tales como ansiedad, temor, culpa, vergüenza, pena, entre otros; y crean confusión entre los miembros de la familia, originando actitudes diversas e incluso contrapuesta hacia la persona con discapacidad, como rechazo y sobreprotección.

Es muy común que los padres se culpen uno a otro y se abra una brecha en su comunicación, debido al resentimiento que se crea. Entre los hijos puede darse una lucha continua por ganar la atención que en muchas ocasiones roba el hijo que presenta alguna discapacidad.

La presencia de una persona con discapacidad dentro de una familia, puede provocar una crisis interna; que en algún momento puede ser causa de la separación física o emocional de sus integrantes, aunque no siempre es así. Antes que nada los padres deben saber que la discapacidad intelectual, no es una enfermedad; sólo representa tener menos habilidad que los demás para realizar determinadas actividades.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Cfr. SHEA, T. y BAVER, A. Educación especial. Un enfoque ecológico. Pág. 329.

<sup>11</sup> MARTÍNEZ, Guadalupe. Deficiencia mental. Caos familiar. Pág. 29.

<sup>12</sup> Ibidem. Pág. 31.

Cuando el niño se hace adolescente, su personalidad sufre cambios bruscos. El deseo del adolescente es lograr establecer relaciones interpersonales con personas de su misma edad, conocer sus propios sentimientos y saber lo que otros piensan de él.

El bienestar de las familias de niños con discapacidad intelectual esta significativamente relacionado con la conducta del niño y la satisfacción de sus necesidades. Además, las características de su comportamiento están unidas de manera estrecha a la percepción que tienen los padres de su progreso.

Para orientar adecuadamente al adolescente con discapacidad, es necesario tener presente los fines que se persiguen y que se desean lograr: asegurar su bienestar físico, su formación educativa y la mejora de su calidad de vida.

Cuando se trata de un joven con discapacidad intelectual, éste se tropieza con una polaridad: por un lado, esta su deseo de ser él mismo, el esfuerzo por realizarse; y por otro lado la necesidad constante de recibir protección, vigilancia y orientación. Los padres y las instituciones dedicadas a la atención de adolescentes con discapacidad, tienen que establecer un equilibrio entre la libertad que éstos necesitan y la vigilancia que requieren.<sup>13</sup>

Los jóvenes con discapacidad también sienten, tienen emociones y sentimientos, conocen el valor del éxito y del fracaso, la alegría y el dolor, los celos, la rabia, el sentirse rechazados, etc., ellos reaccionan ante todas estas emociones de la misma forma que lo haría un adolescente normal, sin embargo, si se les facilitara la posibilidad de experimentar el poder pertenecer a una comunidad con el apoyo necesario, él se daría cuenta de que posee un valor propio dentro de ésta.

Como todos los adolescentes, el joven con discapacidad trata de parecerse a los demás y de ser aceptado por ellos. A su edad es normal tener la necesidad y el deseo de "hacer cosas" en compañía de sus semejantes, de "pertenecer" y de sentirse "miembro" de un grupo, de sentir que "es un ser humano". En una palabra, las actividades recreativas y sociales que se planifiquen en un centro de atención tendrán una gran importancia para el adolescente por el hecho mismo de ser aceptado y poder pertenecer a un grupo.

---

<sup>13</sup> Cfr. CASTAÑEDO SECADAS: *Celedonio*, op.cit. Pág. 384.

Al llegar a la vida adulta y haber culminado con un proceso de transición, las inquietudes del adulto con discapacidad por integrarse al campo laboral se van incrementando, ya que al igual que ellos en todas las personas surge la necesidad de hacer valer el derecho a contar con un empleo digno, que les brinde la posibilidad de ser reconocidos ante los demás, y obtener su independencia.

Estos derechos de manera general se establecen a través de los principios y las normas oficiales que rigen a la discapacidad intelectual, las cuales debido a su trascendencia serán el objeto de estudio del siguiente capítulo.

## CAPÍTULO II

"PRINCIPIOS Y NORMAS OFICIALES  
QUE A TRAVÉS DEL NUEVO PARADIGMA  
RIGEN A LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL"

## CAPÍTULO II

# " PRINCIPIOS Y NORMAS OFICIALES QUE A TRAVÉS DEL NUEVO PARADIGMA RIGEN A LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL "

### 2.1 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Los nuevos desafíos que enfrentan las personas con discapacidad intelectual, (el cambio de perspectiva de un modelo de rehabilitación a un modelo de vida independiente basado en una comunidad cambiante y competitiva) nos conducen a adoptar un modelo que promueva un cambio social basado en tres principios fundamentales:

1. La Igualdad de oportunidades.
2. El Principio de Normalización.
3. La Participación activa de las personas con discapacidad.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, de acuerdo con las Normas Uniformes sobre la Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, aprobadas por la Asamblea de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1993, se entiende como el "proceso mediante el cual los diversos sistemas de la sociedad, el entorno físico, los servicios, las actividades, la información y la documentación. Se ponen a disposición de todos especialmente de las personas con discapacidad".<sup>14</sup>

Este instrumento internacional hace hincapié en que "las necesidades de cada persona tienen igual importancia" y en que "todos los recursos han de emplearse de manera tal que todas las personas tengan las mismas oportunidades de participación". Esa igualdad de oportunidades significa, que los niños, adolescentes y adultos con discapacidad tengan acceso a las mismas opciones educativas y formativas que los demás.

---

<sup>14</sup> BURGOS, Gloria. La Discapacidad Intelectual ante el panorama económico actual: un cambio de perspectiva. Pág. 4.

Este principio es también fundamento del Convenio 159 de la OIT, adoptado en 1983 y cuyo objetivo es asegurar la participación activa de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

**PRINCIPIO DE NORMALIZACIÓN.** (Nirje, 1985) Significa poner a disposición de las personas con discapacidad, modelos y condiciones de vida que estén lo más cerca posible, o que "sean las mismas" que las circunstancias y formas que se consideran normales en la vida de la sociedad. El Convenio 159 de la OIT plantea como objetivo la integración al mercado regular del empleo, utilizando los mismos servicios existentes para los trabajadores en general con las adaptaciones necesarias.<sup>15</sup>

Este es un principio basado en el derecho que tiene la persona con discapacidad a que se le ayude a adquirir un comportamiento que sea lo más semejante posible a las normas y esquemas (económicos, culturales, sociales, etc.) para lograr que sea mejor su calidad de vida.

En consonancia con este principio, el Marco de Acción sobre Necesidades Educativas Especiales, de la Conferencia Mundial de Salamanca, establece que<sup>16</sup> "las escuelas deben acoger a todos los niños, independientemente de sus condiciones físicas, intelectuales, sociales, emocionales, lingüísticas u otras".

**PARTICIPACIÓN**, como sujetos activos en la sociedad y el desarrollo, así como en el proceso de consulta y toma de decisiones que les afecten.<sup>17</sup>

Una vez que se conocen estos principios, es necesario que a todas las personas con discapacidad intelectual se les trate de la misma manera que a las demás, por que con el simple hecho de ser seres humanos se les debe brindar la misma oportunidad de llevar una vida digna.

---

<sup>15</sup> Idem.

<sup>16</sup> Cfr. REGUERA, Luis. Cambiando de Perspectiva: desde el trabajo a la escuela. Pág. 272.

<sup>17</sup> BURGOS, Gloria. op.cit.

## 2.2 NORMAS UNIFORMES

Las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad fueron aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su cuadragésimo octavo período de sesiones, mediante resolución 48796, del 20 de diciembre de 1993. Estas Normas Uniformes se han elaborado sobre la base de la experiencia adquirida durante el Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos (1983 - 1992).

Aunque estas Normas no son de cumplimiento obligatorio, pueden convertirse en normas internacionales cuando las aplique un gran número de Estados con la intención de respetar una norma de derecho internacional. En estas Normas se señalan importantes principios de responsabilidad, acción y cooperación. Se destacan esferas de importancia decisiva para la calidad de vida y para el logro de la plena participación y la igualdad.

La finalidad de estas Normas Uniformes es garantizar que niñas y niños, mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de miembros de sus respectivas sociedades, puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás. En todas las sociedades del mundo hay todavía obstáculos que impiden que las personas con discapacidad ejerzan sus derechos y libertades y dificultan su plena participación en las actividades de sus respectivas sociedades.

Estas Normas no se pueden ver en forma aislada, sino como parte integral de las metas y programas de la sociedad del mundo en la que se integren, incluyen las áreas de desarrollo, cooperación técnica, reducción de hambruna, nutrición, empleo, alfabetización, etc.

Las Normas Uniformes para la igualdad de oportunidades están constituidas por 22 artículos que se incorporan en cuatro secciones:<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Cfr. ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Pág. 17-44.

## I. REQUISITOS PARA LA IGUALDAD DE PARTICIPACIÓN.

En esta primera sección el objetivo común de los artículos que lo integran es ver por las personas con discapacidad con el fin de que alcancen el nivel óptimo para mejorar su calidad de vida, con el apoyo de los integrantes de la sociedad.

Los artículos que aquí se encuentran son:

- \* Artículo 1. Mayor toma de conciencia.
- \* Artículo 2. Atención médica.
- \* Artículo 3. Rehabilitación.
- \* Artículo 4. Servicios de apoyo.

## II. ESFERAS PREVISTAS PARA LA IGUALDAD DE PARTICIPACIÓN.

Aquí se encuentran contemplados ocho artículos en donde se resalta que lo que en conjunto todos estos buscan, es la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, empezando porque no haya ningún tipo de discriminación y por que esta igualdad se vea reflejada en diversas situaciones como el permitirles el acceso a todas las esferas de la sociedad, como a la educación, al empleo, así como a integrarse a las actividades culturales, recreativas y deportivas, además de las religiosas entre otras.

Estos artículos son:

- \* Artículo 5. Posibilidades de acceso.
- \* Artículo 6. Educación.
- \* Artículo 7. Empleo.
- \* Artículo 8. Mantenimiento de ingresos y seguridad social.
- \* Artículo 9. Vida en familia e integridad personal.
- \* Artículo 10. Cultura.
- \* Artículo 11. Actividades recreativas y deportivas.
- \* Artículo 12. Religión.



### III. MEDIDAS DE EJECUCIÓN.

Los artículos de esta sección están destinados a mejorar las condiciones y la calidad de vida de las personas con discapacidad (al igual que los demás artículos), mediante programas, comités u organizaciones que permitan reunir y difundir información sobre las cuestiones que tengan que ver con la discapacidad; así como las bases jurídicas, financieras, etc., con el fin de lograr la participación y la igualdad de las personas.

Esta sección abarca:

- \* Artículo 13. Información e investigación.
- \* Artículo 14. Cuestiones normativas y de planificación.
- \* Artículo 15. Legislación.
- \* Artículo 16. Política económica.
- \* Artículo 17. Coordinación de los trabajos.
- \* Artículo 18. Organizaciones de personas con discapacidad.
- \* Artículo 19. Capacitación del personal.
- \* Artículo 20. Supervisión y evaluación a nivel nacional de los programas sobre discapacidad en lo relativo a la aplicación de las Normas Uniformes.
- \* Artículo 21. Cooperación técnica y económica.
- \* Artículo 22. Cooperación internacional.

### IV. MECANISMO DE SUPERVISIÓN.

La finalidad del mecanismo de supervisión es promover que la aplicación de las Normas Uniformes sea la más adecuada. Esta supervisión debe ayudar a determinar los obstáculos y a sugerir medidas idóneas que contribuyan a la aplicación eficaz de estas Normas.

### 2.3 NORMA OFICIAL MEXICANA<sup>19</sup>

Esta Norma se publicó en el Diario Oficial de la Federación denominada como Norma Oficial Mexicana NOM-173-SSA1-1998, para la atención integral a personas con discapacidad.

En la elaboración de esta Norma Oficial Mexicana participaron las dependencias y entidades de la administración pública federal, así como las organizaciones de y para personas con discapacidad, y organizaciones solidarias integrantes de la Comisión Nacional Coordinadora para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, y es a esta Comisión a quien se le debe el logro de poder contar con una Norma Oficial Mexicana para la atención integral a personas con discapacidad.

Esta Norma tiene por objeto, establecer las reglas que deben observarse en la atención integral a personas con discapacidad, es de observancia obligatoria para todo el personal de salud que presta servicios de prevención, atención y rehabilitación de cualquier tipo de discapacidad, en los establecimientos de atención médica de los sectores público, social y privado en el territorio nacional.

El tener la posibilidad de contar con estas Normas al igual que con los principios, obliga a reconocer lo necesario que es brindarles a las personas con discapacidad oportunidades que les permitan alcanzar su máxima integración e independencia en condiciones de igualdad sin interponer barreras que los limiten para alcanzar sus metas.

---

<sup>19</sup> Cfr. SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA. DIF. Cápsula Informativa #90. Norma Oficial Mexicana NOM-173-SSA1-1998, para la Atención Integral a personas con discapacidad.

## CAPÍTULO III

" LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
INTELECTUAL. CAPACITACIÓN Y  
FORMACIÓN PERSONAL "

## CAPÍTULO III

# " LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PERSONAL "

### 3.1 PROGRAMA DE TRANSICIÓN DE LA ESCUELA AL TRABAJO.

La educación impartida en las escuelas tiene poco que ver con las necesidades y las exigencias que se presentan en el campo laboral y en la vida misma. El acceso al mercado laboral es difícil para todos en nuestros días, pero lo es aún más para las personas con discapacidad. Por lo tanto, es necesario preparar la transición del joven de la escuela al trabajo.

Las personas con discapacidad intelectual además de necesitar una atención escolar y familiar también necesitan llegar a la edad adulta con una alternativa laboral que les permita encauzar su vida; desde el momento de su diagnóstico, reciben una atención continúa que se adapta a sus características y a sus posibilidades, que se desarrollan, de forma general, en cuatro fases: estimulación precoz, atención escolar, formación profesional y, participación en el mundo laboral.<sup>20</sup>

El trabajo es una de las principales preocupaciones con respecto al futuro de las personas con discapacidad, pues para todos los seres humanos, es una de las claves para convertirse en adulto y pasar a ocupar un rol social más valorado así como el acceder a una vida más independiente.

Es importante señalar que la integración laboral debe tener como finalidad actividades que los hagan sentirse útiles. Una vez que hayan satisfecho sus necesidades básicas de alimentación, vestido y vivienda, el empleo se convierte en una necesidad de realización personal, ya que propicia en la persona un grado de autonomía y de personalidad.

---

<sup>20</sup> MUNTANER GUASP, Joan J. Integración sociolaboral de las personas con minusvalía. "Los centros ocupacionales en la isla de Mallorca: análisis de una realidad" Pág. 129 - 150.

Desde una perspectiva general, la preparación para la vida activa y la edad adulta constituye la razón de ser del programa escolar en su conjunto. Es esta la etapa final del camino donde la vida adulta se vislumbra como meta cercana, por lo cual se le denomina como período de transición; período al cual Amanda Gallivan-Fenlon<sup>21</sup> lo define como el "paso de un estatus de vida a otro".

En un informe de la OCDE de 1986 se define a la transición como "el proceso por el cual un individuo crece desde la adolescencia hasta la edad adulta en el ambiente social, cultural, económico y legal proporcionado por las familias, las comunidades y las políticas nacionales"<sup>22</sup>. Por lo que al término de este proceso, el individuo debe adquirir los conocimientos y las destrezas que le permitan acceder a un empleo, a la vida autónoma, a la participación en la vida familiar y comunitaria, así como a la defensa de sus intereses en la sociedad.

En este nuevo enfoque "centrado en la persona" todo se concentra en la capacidad, intereses y necesidades específicas del individuo; se coordinan los servicios en función de su vida; se involucra a la familia y al beneficiario como participantes, y se prestan los servicios con base en una elección hecha por el propio individuo.

Para que este proceso sea eficaz, debe estar orientado a la consecución de objetivos definidos claramente que determinan la calidad de vida del individuo, tales como su autonomía personal, su participación en la comunidad y en la familia así como su inserción al campo laboral.

Entre los elementos básicos de este programa de transición se encuentran<sup>23</sup> :

- La valoración inicial para determinar la capacidad del individuo y sus necesidades específicas en relación con su futuro desempeño como trabajador y como adulto.
- La planificación individualizada del proceso de transición y de sus repercusiones en la planificación escolar, los servicios de empleo y los servicios comunitarios.

---

<sup>21</sup> Cfr. GALLIVAN - FENLON, Amanda. Su último año en la escuela: perspectivas de la familia y de los proveedores de servicios sobre la transición de la escuela a la vida adulta. Pág. 15.

<sup>22</sup> Cfr. REGUERA, Luis. op.cit. Pág. 274.

<sup>23</sup> Ibidem. Pág. 275 - 276.

- La ejecución de los planes formulados, relativos a la educación escolar, la formación post-escolar y profesional, la inserción laboral y la participación en la comunidad.
- La evaluación y seguimiento sistemático de todo el proceso y de los resultados conseguidos.

Para que las personas con discapacidad puedan integrarse al mundo del trabajo y a la vida se hace necesario reestructurar los servicios y programas, inicialmente en la escuela, en los programas de transición a la vida adulta y en los servicios de empleo, a través de una práctica reflexiva, continua y vinculada a las necesidades individuales de la persona.

### 3.1.1 EVALUACIÓN PARA EL TRABAJO.

La evaluación para el trabajo es un componente importante de la fase de evaluación que intenta conocer, de una manera precisa, las habilidades y potenciales vocacionales del individuo.

De acuerdo con Burgos y Rivero<sup>24</sup>, existen tres componentes de la evaluación para el trabajo:

I) PRUEBAS VOCACIONALES: Estas pruebas están divididas en dos tipos: A) aquellas que miden los intereses y B) las que miden las aptitudes.

A) La evaluación incluye determinar los intereses vocacionales del sujeto. Muchos estudios demuestran que el éxito vocacional esta en función del interés por la actividad que se realiza; si los intereses de la persona con discapacidad no están de acuerdo con el tipo de entrenamiento que se le asigna, necesitará hacer un esfuerzo extra para alcanzar el éxito.

Muchas veces se cae en el error de creer que, el que la persona que presente alguna discapacidad tenga aptitud para realizar alguna tarea, implica que tiene intereses en ella; sin embargo, tomar en cuenta los intereses del sujeto va a enriquecer y a complementar la información relativa a sus aptitudes.

---

<sup>24</sup> BURGOS QUESADA, Ma. Gloria. RIVERO CALDERON, Ma. del Consuelo. Elaboración de normas preliminares para la estandarización de un sistema de muestras de trabajo en la evaluación vocacional de deficientes mentales mexicanos. Pág. 38 - 42.

B) Las pruebas de aptitudes han sido utilizadas primordialmente para evaluar la habilidad de trabajo con las manos. Estas pruebas se pueden dividir en aquellas que miden las habilidades motoras, donde se incluyen las que involucran coordinación visomotora y velocidad de movimiento; y las que miden las habilidades mecánicas que determinan la capacidad perceptual y relaciones espaciales.

Las pruebas de aptitudes proporcionan una idea acerca de las habilidades del sujeto, pero no pueden ser usadas para hacer una predicción precisa de su éxito vocacional porque, por un lado, no han sido elaboradas específicamente para la población, y por otro lado, algunas de éstas son pruebas de papel y lápiz que no son aplicables a todo el grupo de personas con discapacidad, ya que no todos son capaces de manejarlas.

II) MUESTRAS DE TRABAJO: Surgen a partir de la necesidad de una evaluación sistemática, confiable, y relacionada con los requerimientos del trabajo, los cuales han alcanzado una utilización muy amplia dentro de los programas de evaluación vocacional.

Las muestras de trabajo son pruebas de ejecución en una situación simulada de trabajo bien definida, que contiene áreas, materiales y herramientas idénticas o parecidas a aquellas utilizadas en los trabajos reales. Se utilizan para determinar las aptitudes vocacionales de un individuo, así como sus características como trabajador y sus intereses vocacionales.

El sistema de muestras de trabajo ha llegado a ser una parte esencial dentro del proceso de evaluación, ya que además de proporcionar información acerca de las habilidades actuales, también informan sobre las características de personalidad y conducta como trabajador. Permiten al evaluador entender, relacionarse y comunicarse con la persona a evaluar, dándole a ella misma la oportunidad de descubrir sus propias habilidades e intereses.

III) EVALUACIÓN " EN EL TRABAJO ": Consiste esencialmente en la observación de los individuos en diferentes ambientes de trabajo. Existen lugares que se proveen de situaciones del comportamiento, de las actitudes, de las aptitudes y de la personalidad del cliente dentro del mismo.

Esta forma de evaluación es de gran utilidad siempre y cuando se lleve a cabo como parte final de toda la fase de evaluación, y no como un sustituto, pues siendo una parte aislada puede provocar sentimientos de frustración, tanto en el sujeto como en las personas que lo emplean.

En la medida en que se evalúa a la persona adecuada en el área vocacional se conocería lo que esa persona es capaz de hacer, sin que necesariamente se base en un coeficiente intelectual, ya que a lo largo del tiempo han demostrado ser capaces de integrarse satisfactoriamente.

De esta manera, no se caerá en el error de creer que muchas actividades cotidianas requieren de gran inteligencia para ser ejecutadas, ya que la habilidad adquirida por el entrenamiento es más importante que la inteligencia misma, con esto, va la aceptación del individuo en la sociedad, ya que esta muchas veces se fija más en la productividad que en otros factores.

### 3.1.2 EDUCACIÓN TÉCNICA NORMALIZADA.

La labor educativa para las personas con discapacidad intelectual se conceptualiza a través de la inserción a la escuela regular mediante las aulas de apoyo, en donde se parte de una necesaria organización escolar que involucra a directores, administradores, profesores y a los alumnos con y sin discapacidad.

De acuerdo, con una investigación realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Ginebra, y con el propósito de promover la aplicación de las normas internacionales sobre la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad en los países de Latinoamérica; en donde participaron Bolivia, Brasil, Colombia, México y Uruguay, se dio lugar al tema de la integración en el aparato productivo a través de su participación activa y normalizada en programas regulares de las instituciones de formación profesional.<sup>25</sup>

Así, se realizó una reunión técnica, en donde se acordó promover la integración normalizada de las personas con discapacidad en las instituciones de formación profesional en forma gradual.

---

<sup>25</sup> Cfr. OIT: "Apoyo a la integración normalizada de las personas con discapacidad en las instituciones de formación profesional de Latinoamérica". P.p. 61.



Se definió como objetivo a largo plazo para el proyecto, contribuir al logro de una mayor y mejor integración de las personas con discapacidad en el desarrollo económico y social del país.

Entre los resultados obtenidos, se podría decir que el más importante, ha sido el cambio progresivo en la cultura de las instituciones de formación profesional en varios aspectos como lo son:<sup>26</sup>

- ❖ Toma de conciencia sobre su responsabilidad en la atención a la población con discapacidad.
- ❖ Trabajo coordinado con instituciones públicas y privadas.
- ❖ Posibilidades de desarrollar metodologías para que los proyectos sociales tengan efectos visibles a corto y a largo plazo.

La integración a la educación técnica normalizada de la persona con discapacidad intelectual, no se limita a ocupar un espacio dentro de la institución, ya que, se habla de integración cuando existe un compromiso y participación efectiva de la persona en las actividades regulares en las que se desempeña.

La integración normalizada se constituye en un proceso amplio que envuelve el cambio de visión y de actitudes de quienes forman parte de las instituciones, así como de las propias personas con discapacidad, la comunidad escolar, las familias, las empresas, etc.

Finalmente, se puede afirmar que, para que la integración normalizada tenga un impacto duradero en la calidad de vida de la población con discapacidad, ésta debe formar parte de las políticas socio - económicas que se encuentren incluidas en sectores como la educación, la salud, el bienestar social y por supuesto en el *empleo*, en donde los alumnos pueden mostrar su capacidad de integración para incorporarse al mercado laboral siempre que se les brinde la oportunidad para demostrar su capacidad y competencia para realizar actividades en determinados oficios.

---

<sup>26</sup> Ibidem, Pág. 17.

### 3.2 SERVICIOS DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO.

En la actualidad, el trabajo para la sociedad representa prestigio y permite una demostración de validez, por lo que para las personas con discapacidad intelectual como para todas las demás se hace necesario reclamar su derecho a conseguir un trabajo digno que les permita sentirse útiles ante los demás, para poder ser reconocidos y obtener una mejor calidad de vida.

Además de conseguir un empleo y luchar por conservarlo, para las personas con discapacidad, se vuelve indispensable contar con apoyos que les permitan mejorar su formación para responder a sus necesidades y a las del mercado laboral, ya que de acuerdo con las tendencias económicas, en el mundo, se están presentando situaciones que incitan a realizar cambios que exigen mayores y mejores competencias, por lo que contar con una capacitación continua les permite enfrentar de forma adecuada los nuevos desafíos que se les presentan.

Cualquier persona que presente o no alguna discapacidad, y que busca una oportunidad laboral, debe incluir en su curriculum una formación de cultura básica y de tecnología que le capacite tanto para desempeñar de forma óptima las tareas del puesto de trabajo al que aspira, como poder evolucionar y adaptarse a futuros cambios tecnológicos.<sup>27</sup>

Para lograr que la integración laboral y social se desarrollen de la mejor manera, los servicios y programas deben estar centrados en la persona tomando en cuenta las características del medio ambiente donde se desenvuelve y la comunidad donde participa, por lo que es a través de la Estructura Modular donde se va a buscar dar respuesta a las exigencias del mercado laboral.

En la Estructura Modular, se encuentran incluidos módulos básicos a partir de los cuales se van desarrollando los otros que van a depender de los usuarios y de las necesidades del mercado laboral; estos módulos deben contemplar los apoyos requeridos y su nivel de intensidad.

---

<sup>27</sup> Cfr. MORENO BELLIDO, Francisco. La capacitación profesional, vía indispensable para la integración laboral.

Entre estos módulos básicos<sup>28</sup>, se encuentran:

- a) Ajuste personal y competencias sociales.
- b) Destrezas de Vida independiente.
- c) Capacitación en el trabajo y en la comunidad.
- d) Manejo de emergencias en situaciones de crisis.
- e) Destrezas para obtener y conservar un empleo.
- f) Seguridad e higiene.

De esta manera, una vez que se proporcionan los servicios y apoyos adecuados, las personas con discapacidad intelectual se forman hábitos y destrezas necesarias, que les permiten acceder a otras formas de empleo.

Existen distintas modalidades de empleo que, en general, son utilizadas como un medio para lograr el bienestar de la persona con discapacidad, incluida su calidad de vida laboral, por lo que con estos modelos se debe promover que la persona alcance su máximo nivel de independencia según sus posibilidades.

Aunque a lo largo de la integración laboral para personas con discapacidad intelectual se han desarrollado diversas modalidades de empleo, en general, se pueden identificar dos, que por sus características ejemplifican de cierta manera lo "ideal" para que la integración al campo laboral sea completa.

Entre estas modalidades se encuentran:

⇒ El empleo con apoyo y el empleo competitivo.

Ambas modalidades, proveen alternativas y reconocen la importancia de la integración, ya que se dirigen a asistir a personas con discapacidad para que se incorporen al campo laboral.

### 3.2.1 EMPLEO CON APOYO.

Ante la constante necesidad por realizar cambios de actitudes en el campo de la integración laboral de las personas con discapacidad y mediante la implantación de nuevas formas de trabajo que ayuden a todos a valorar la

---

<sup>28</sup> BURGOS., Gloria. op.cit. pág. 10 - 15.

necesidad de independencia, surge el *empleo con apoyo*, el cual implica preparación, apoyo y seguimiento, además de suponer una opción más para lograr la incorporación al trabajo de las personas con discapacidad.

Es un modelo que ofrece un sistema estructurado de apoyo para que encuentren, aprendan y mantengan un empleo real en una empresa del mercado laboral abierto<sup>29</sup>.

Tiene como *objetivo central*, integrar a las personas con discapacidad a la sociedad como un miembro más, así como demostrar que estas personas tienen muchas capacidades que les permiten trabajar en diversas ocupaciones.

Entre los *objetivos* que se persiguen con la aplicación del modelo de educación con apoyo están:<sup>30</sup>

- ✓ Conseguir un empleo ordinario, real y remunerado.
- ✓ Formación en las tareas propias del puesto en el lugar donde se desarrolle el trabajo.
- ✓ Integrar en el trabajo y en la sociedad a las personas con discapacidad "normalizando" su actividad.
- ✓ Mantener al trabajador en el puesto mediante un seguimiento sistemático de su actividad laboral.

El empleo con apoyo presenta tres características distintivas:<sup>31</sup>

- a) Los servicios van destinados a individuos que tradicionalmente no han tenido éxito en el empleo competitivo;
- b) deben ser proporcionados en entornos comunitarios integrados; y
- c) deben proporcionar apoyo a largo plazo, por medio de diversas fuentes e instituciones.

---

<sup>29</sup> MARTORELL, Juan. *et al*. El empleo con apoyo. Una experiencia del Consejo Insular de Mallorca. Pág. 35.

<sup>30</sup> GRUPO ATED. Empleo Apoyado, una vía para la integración. Pág. 32 - 33.

<sup>31</sup> MENCHETTI, Bruce. FLYNN, Cynthia C. Empleo con apoyo. Nuevas direcciones para la evaluación profesional. Pág. 5.

Para que un programa de empleo con apoyo sea considerado como tal, debe reunir determinados requisitos<sup>32</sup> como:

- 1) Integración
- 2) Obtención de salarios y beneficios
- 3) Emplazamiento en un lugar de trabajo como paso previo al entrenamiento
- 4) "Rechazo cero"
- 5) Apoyo flexible
- 6) Apoyo a largo plazo
- 7) Toma de decisiones

Las modalidades<sup>33</sup> más frecuentes del empleo con apoyo son:

- > Los *enclaves laborales* que resultan de la colaboración entre un preparador laboral y un grupo de personas con discapacidad que trabajan conjuntamente para una empresa.
- > Las *brigadas móviles* realizan su labor fuera de los ámbitos ordinarios de trabajo, o en horarios especiales, y se componen de un preparador laboral y de cuatro o cinco personas con discapacidad.
- > El trabajo con *apoyo individual* que en un marco normalizado sitúa la figura del preparador laboral junto a una persona con discapacidad hasta conseguir su integración laboral.

El modelo de empleo con apoyo está compuesto por tres elementos entre los que se establecen distintas relaciones, entre estos componentes se encuentran:<sup>34</sup>

- Preparador laboral: es la persona encargada de la preparación, apoyo y seguimiento del trabajador en el desempeño del trabajo.
- Trabajador apoyado: persona a la que el entrenador laboral ayuda a iniciarse y mantenerse en un puesto de trabajo ordinario.

---

<sup>32</sup> Cfr. GALÁN MARTÍNEZ, Ma. Teresa. Alternativas de empleo para discapacitados psíquicos. Pág. 37 - 38.

<sup>33</sup> CARBAJO CASADO, Francisco. Integración sociolaboral de las personas con minusvalía. "Empleo apoyado". Pág. 89 - 99.

<sup>34</sup> GRUPO ATED. op.cit.

- Entidad empleadora: es quien proporciona el trabajo, estableciendo una relación laboral con el trabajador y permitiendo la actividad del preparador laboral.

De esta manera, se entiende que el empleo con apoyo proporciona un conjunto de ayudas eficaces y prácticas al trabajador y al empresario, mediante una larga metodología que lo convierte en un modelo útil para hacer realidad un derecho fundamental para los seres humanos como lo es el trabajo.

La metodología utilizada está encaminada a apoyar a cada individuo para que satisfaga sus necesidades, así como a garantizar el éxito de cada caso de integración laboral realizada<sup>35</sup>. Algunas de las fases del proceso son:

- Búsqueda de empleo.
- Análisis del puesto de trabajo.
- Estudio y valoración de los candidatos.
- Selección y colocación.
- Entrenamiento y adaptación al puesto.
- Seguimiento durante la duración del contrato.

Con todo lo anterior, se constata que hoy en día el empleo con apoyo supone una opción muy prometedora para la consecución de un empleo competitivo.

### 3.2.2 EMPLEO COMPETITIVO.

El empleo competitivo, también llamado ordinario, es otra modalidad que tiene como propósito lograr que las personas con discapacidad se integren al mundo laboral, esperando que sea de manera permanente y en condiciones totalmente normales.

Esta modalidad de empleo puede ser de tiempo completo o parcial. El nivel de salario es por lo menos el mínimo, ya que se espera sea igual que el de los otros trabajadores que se encuentran en el mismo puesto. Este modelo es flexible y permeable, ya que ofrece opciones más justas para cada persona.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> MENCHETTI, Bruce. FLYNN, Cynthia C. op.cit.

<sup>36</sup> BURGOS, Gloria. op.cit. Pág. 16 - 17.

En general, puede afirmarse que el empleo competitivo u ordinario, supone la opción más adecuada para la integración de las personas con discapacidad al campo laboral, ya que esta incorporación se lleva a cabo con criterios de normalización, es decir, mediante un empleo normal, bajo condiciones normales, entre compañeros con o sin discapacidad y en el mercado ordinario de trabajo.

Cuando se habla del empleo competitivo, se alude a mencionar a la integración laboral de manera regular, ya que se ve en esta la posibilidad de lograr que las personas con discapacidad consigan ejercer su derecho al trabajo.

# CAPÍTULO IV

PROGRAMA

" EDUCACIÓN PARA LA VIDA "



## CAPÍTULO IV

### PROGRAMA " EDUCACIÓN PARA LA VIDA "

#### 4.1 BREVE RESEÑA DEL PROGRAMA

Actualmente existen en México programas de rehabilitación laboral cuyas metas van a depender de la filosofía con que trabajen y se manejen; sin embargo, éstos son aún escasos y no cubren la demanda existente.

Un programa que toma en consideración todas las áreas del individuo (social, personal, emocional, laboral, etc.) y en base a un conocimiento real de la persona como tal y de sus capacidades y limitaciones, así como de sus intereses y aptitudes, es el programa "Educación para la Vida".

Este programa es de gran importancia, ya que marca la diferencia necesaria para dar difusión al nuevo paradigma, debido a que en éste se deja de utilizar el modelo de rehabilitación o médico por el modelo de vida independiente.

El programa "Educación para la Vida", creado y desarrollado por la Doctora Julieta Zacarías Ponce, surgió en México desde hace más de 30 años; en este proyecto se da a conocer la creación de todo un sistema de servicios para la atención e integración de las personas con discapacidad intelectual, además de favorecer la integración educativa, laboral y social; como modelo desarrolla la autonomía y la autorepresentación (significa actuar y hablar por sí mismo en defensa de sus propios derechos y equidad de oportunidades).

La definición de discapacidad intelectual que en este programa se maneja coincide con la proporcionada por la AAMR, al manifestar que la magnitud de los ambientes y los apoyos son los que determinan como se proporcionan los servicios necesarios.

El programa, tiene sus fundamentos en la visión humanista derivada de la teoría de Carl Rogers, la cual resalta la valía y dignidad de cada persona, así como su capacidad para autodirigirse si se le brinda un ambiente óptimo, es decir, "... un ambiente seguro, que proporciona apoyos, permite a cada niño,

adolescente y adulto, con discapacidad intelectual o sin esta, el autodescubrirse, el incrementar su autoestima y poder dirigir su propio aprendizaje".<sup>37</sup>

Su respaldo filosófico se encuentra en el paradigma de Vida Independiente y se proyecta bajo un enfoque de usuario, a través del cual se establece un *trinomio de funcionamiento* en un contexto social abierto entre padres, profesionistas y por supuesto la persona con discapacidad intelectual, los cuales en conjunto forman una *unidad* para dar respuesta a las necesidades de la persona sin dejar a un lado la dignidad y el respeto además de las diferencias individuales de cada individuo.

A través del paradigma de vida independiente se busca que las personas con discapacidad intelectual puedan asumir su responsabilidad en el desarrollo y manejo de recursos personales como los de la comunidad. Además, como meta se establece la lucha por eliminar las barreras sociales y ambientales, para que las personas puedan manejar su vida, sin que exista la necesidad de que alguien más tome decisiones y elija por ellos.

" Educación para la vida " implica darle un significado a la educación relacionando su contenido con la vida y con el mundo laboral. Es compatible con una visión constructivista de la enseñanza y del aprendizaje, destaca la conveniencia de una pedagogía centrada en las necesidades del alumno, de la inclusión de vivencias como ejes rectores e integradores de los conocimientos y destrezas adquiridas y de un enfoque de solución de problemas de la vida diaria que forme a la persona para la vida.<sup>38</sup>

Este programa, esta dirigido a facilitar el desarrollo de las personas con discapacidad intelectual desde la infancia hasta la vida adulta a través de la sensibilización que permita formar y apoyar tanto a la comunidad como a la sociedad en la creación de servicios dignos y ofrecer un programa de apoyo que permita la integración a la vida escolar regular, al empleo en la comunidad, así como la vida en departamentos, entre otros.

---

<sup>37</sup> ZACARÍAS PONCE, Julieta *et al*. Proyecto de Investigación. Aplicación del Paradigma de Vida Independiente. *apud*, Carl Rogers.

<sup>38</sup> *Ibidem*. Pág. 6.

#### 4.2 OBJETIVOS DEL PROGRAMA.

El *objetivo* principal del programa "Educación para la vida" es lograr que a través del desarrollo de condiciones favorables en la sociedad, la familia, la escuela, el trabajo, etc., la persona con discapacidad intelectual pueda integrarse como un ciudadano más, teniendo la posibilidad de elegir y dirigir su propia vida contando con las herramientas que lo ayuden a realizarlo utilizando los mínimos apoyos necesarios para su desenvolvimiento en cualquier situación que así lo requiera.

Este objetivo, parte de la búsqueda por educar con éxito a todos los individuos incluyendo a aquellos que presenten alguna discapacidad, luchando por que el aprendizaje se adapte a las necesidades de cada individuo respetando siempre su dignidad y tomando en cuenta sus diferencias individuales.

Entre otro de los objetivos se encuentra la constante lucha que existe por lograr un cambio de actitudes de la sociedad, así como romper con las barreras que han sido establecidas, y que limitan la posibilidad del desarrollo integral y de la integración de las personas con discapacidad intelectual.

### 4.3 ÁREAS DEL PROGRAMA

Conocer de que áreas se compone el Programa Educación para la Vida y lo que cada una incluye, permite entender de manera general la función del mismo.

El programa, se desarrolla en cuatro áreas básicas y dos de apoyo, además considera cinco áreas de proyección social.<sup>39</sup>

#### ÁREAS BÁSICAS

1. **Vida diaria.** Se realizan actividades comunes de la vida diaria que van a permitir lograr una vida adulta independiente.
2. **Ajuste personal y social.** Formación de hábitos de comportamiento que le faciliten la integración a la sociedad como arreglo e higiene personal, acatamiento de normas, además del aprendizaje de derechos y obligaciones que como ciudadanos tienen. Se les brinda apoyo emocional, se fomenta la iniciativa y la independencia.
3. **Laboral.** De acuerdo a los intereses y a las aptitudes de cada individuo se proporcionan diversas oportunidades de empleo para que sean ubicados.
4. **Recreativa.** En función de la edad e intereses, se fomenta el gusto por las actividades deportivas, artísticas, culturales y sociales.

#### ÁREAS DE APOYO

1. **Académico - práctica.** Desempeño en áreas académicas básicas, considerando estilos de aprendizaje, niveles cognitivos, edad cronológica, a fin de alcanzar independencia en las áreas básicas.
2. **Uso de la comunidad.** Desarrollo de destrezas que les permitan lograr una mayor independencia al hacer uso de los servicios que ofrece la comunidad.

---

<sup>39</sup> Ibidem. Pág. 8 - 9.

## ÁREAS DE PROYECCIÓN SOCIAL

1. **Legislativa.** Se fomenta que el trinomio (padres, profesionistas y persona con discapacidad intelectual) colabore en la defensa y promoción de los derechos humanos fundamentales y en las modificaciones a la ley existentes.
2. **Investigación.** Se realizan vínculos con universidades y otras instituciones para el desarrollo de proyectos.
3. **Sensibilización y difusión.** A fin de romper barreras sociales y ambientales se realizan y aplican programas para sensibilizar e informar a la sociedad.
4. **Capacitación y formación profesional.** Por medio de programas, cursos, etc. se actualiza a padres, profesionistas, y a la comunidad en general en materia de discapacidad intelectual.
5. **Vinculación.** Se establecen vínculos con asociaciones que busquen el mejoramiento de vida de las personas.

ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA

#### 4.4 ETAPAS DEL PROGRAMA

El programa "Educación para la vida" funciona a lo largo de tres etapas correspondientes a la niñez, a la adolescencia y a la vida adulta.

La *primera* y *segunda* etapa incluyen a la niñez y a la adolescencia, se desenvuelven asociadas a los sistemas educativos regulares a través de aulas de apoyo, incorporadas en el nivel educativo básico, es decir, en primarias y secundarias. Estas aulas de apoyo, buscan conseguir el éxito en la participación escolar de los alumnos con discapacidad intelectual y se componen por el profesor regular, el de apoyo y el consultor.

Al ingresar los alumnos al programa en cualquiera de estas dos etapas, se requiere cuenten con una edad de entre 7 y 18 años, de ambos sexos no importando los grupos étnicos, raciales o religiosos, en cuanto al nivel de conducta deseable, se requiere que tengan la capacidad de favorecerse en un grupo integrado.

Para garantizar que la integración de los alumnos en la escuela regular sea buena, se hace necesario que el personal que labora en la institución, así como los demás estudiantes se sensibilicen y concienticen en lo que respecta al tema de la discapacidad intelectual.

La *tercera* etapa del programa que abarca la vida adulta, esta vinculada a los sistemas laborales y de capacitación, además de programas de residencia en la vida independiente y en grupos de autorepresentación incluidos en la comunidad.

Esta etapa, se inicia con jóvenes entre los 18 y 19 años de edad, los que reciben servicios desde el Centro de Adiestramiento Personal y Social (CAPYS A.C.), como una fase de transición entre los aprendizajes escolares y el buscar respuesta a las necesidades que les permitan incorporarse a una vida adulta independiente.

El Centro de Adiestramiento Personal y Social (CAPYS), que pertenece al mismo programa de "Educación para la Vida", nace el 19 de mayo de 1979, y

surge como un programa de rehabilitación integral para jóvenes - adultos con discapacidad intelectual, en México.

Se dedica a facilitar la integración y participación activa en la comunidad de niños, adolescentes y adultos con discapacidad intelectual, apoyándolos a ellos como a sus familiares en el ejercicio de sus derechos.

Con ayuda del trinomio, entre los servicios que CAPYS brinda para lograr que la vida adulta independiente se logre de la mejor manera se encuentran:

- \* Los departamentos habitacionales y los servicios de empleo.

Dentro del programa de "Educación para la vida" se considera que los *departamentos habitacionales* para personas con discapacidad intelectual permiten a través de una vida digna el desarrollo del potencial de cada individuo para lograr la independencia dentro de la comunidad.

La vida independiente dentro de estos departamentos promueve el autoconcepto y la autoestima, ya que fortalece las expectativas realistas. El grupo establece sus propias reglas de manejo y conoce sus consecuencias, sus derechos a protegerse y a respetarse entre sí.

Los departamentos habitacionales, constituyen el concepto de vida familiar dentro de la comunidad que proporciona vivienda a los jóvenes adultos del programa. Son departamentos ocupados por grupos de cuatro o cinco personas con discapacidad intelectual o bien de manera individual, con o sin supervisor. Llevan una vida "normal", asisten a un empleo, realizan tareas propias del hogar, además de manejar un presupuesto acorde a su realidad económica.

Otro tipo de servicios que apoyan la búsqueda del desarrollo de la vida adulta son los *servicios de empleo*, los cuales se definen como aquellos servicios y oportunidades que proporcionan los apoyos necesarios para que la persona con discapacidad logre cubrir sus expectativas laborales.

Los servicios de empleo que se proporcionan van desde la formación de hábitos para el trabajo en talleres de producción como lo son las cuadrillas de trabajo temporal, las estaciones de trabajo, hasta la colocación y seguimiento en el empleo competitivo en forma individual, con lo cual se constata una vez

más que después de estar establecido en un empleo con apoyo se puede lograr que el desempeño realizado, permita la integración en un empleo competitivo u ordinario.

Estos servicios incluyen:

- ▶ Evaluación y análisis del puesto del candidato.
- ▶ Entrenamiento dentro del área de trabajo, proporcionando los apoyos necesarios que aseguren la calidad esperada por la empresa.
- ▶ Seguimiento continuo y asesoría al supervisor y compañeros de trabajo.

Así, se puede afirmar que las personas con discapacidad intelectual son buenos trabajadores cuando se les ubica en una actividad apropiada para ellos, pues mediante una capacitación alcanzan niveles de desempeño tan altos como los de cualquier otro trabajador.



## CONCLUSIONES

Tanto en México como en otros países, se ha demostrado que la mayoría de las personas con discapacidad intelectual pueden llegar a ser productivas, a ganarse la vida y a obtener una mayor independencia social, si tan sólo se les brinda una oportunidad, que les otorgue el derecho a vivir una vida plena e independiente, con posibilidades de elegir, tomar decisiones y adoptar un estilo propio de vivir.

Lograr la integración de las personas con discapacidad intelectual en el campo laboral, va a permitir que se proporcionen diversas oportunidades para que las personas exploren sus intereses y aptitudes y logren incorporarse a la comunidad y a la sociedad como cualquier otro integrante con derechos y obligaciones, y en consecuencia logren ser autosuficientes y puedan, de esta manera, mejorar su calidad de vida.

Para conseguir que la integración se establezca en condiciones normales y favorables para el desarrollo de la persona con discapacidad, hay que tener presente que la discapacidad no solo se centra en ellos, sino en el resto de nosotros al ser incapaces de romper con las barreras que provocan que en la sociedad se limite la posibilidad de participación de las personas con discapacidad en el desempeño de las actividades de la vida diaria.

Por lo tanto, al eliminar estos obstáculos, se estará evitando el rechazo y la segregación de las personas con discapacidad intelectual, además de conseguir que la sociedad se convierta en justa y abierta para aceptar las diferencias individuales a través de la sensibilización y la concientización.

Entre algunas de las razones por las que las personas con discapacidad intelectual no han encajado dentro de la sociedad, se encuentran las creencias y los mitos existentes que las acompañan, además del desconocimiento de la capacidad que poseen.

Existe muy poca información sobre los alcances, potencialidades y habilidades, así como de las limitaciones reales de las personas con discapacidad intelectual dentro del ámbito laboral. Por lo que dárles un trato

"normal" favorecería un avance muy importante tanto en su desarrollo personal como en el social.

Por el desconocimiento e ideas ( erróneas en la mayoría de los casos ) que se tienen acerca de las personas con discapacidad intelectual, existe una serie de dudas y temores por parte de los posibles empleadores en un escenario laboral.

Por ejemplo, se piensa que las personas con discapacidad intelectual no son capaces de realizar cualquier tarea, ya que cometerían una gran cantidad de errores al realizarla y que por lo tanto requieren demasiada supervisión; piensan que un trabajador "normal" puede desempeñar el mismo trabajo en menor tiempo y con mayor calidad, sin embargo, la realidad es otra, ya que se ha comprobado que si por un lado se ofrecen los apoyos adecuados y por otro se llega a sensibilizar tanto a los empleadores como a los compañeros de trabajo, éstos llegan a favorecer el buen desempeño de la persona con discapacidad en el campo laboral, llegando en ocasiones a superar a los demás trabajadores por el logro alcanzado.

Cuando las personas con discapacidad intelectual cuentan con un gran apoyo por parte de sus familiares, son tratados por éstos como personas adultas e independientes, y de ninguna manera intervienen en su desempeño personal, social o laboral.

A pesar de la existencia de obstáculos, el trabajo realizado en CAPYS; A.C., basado en el programa "Educación para la Vida", es muy relevante, ya que se marca un cambio de perspectiva que va de un modelo médico o de rehabilitación a un modelo de vida independiente que busca la integración regular de las personas con discapacidad a la comunidad.

Además, en este programa, se toman en consideración y se apoyan todas las áreas del individuo viéndolo como persona y tratándolo como tal.

Así como el programa "Educación para la vida" ha hecho una gran labor por demostrar que mediante la proporción de apoyos las personas pueden valerse por sí mismas; existe la necesidad de que realicemos un cambio en nuestra forma de pensar y actuar acerca de las personas con discapacidad intelectual proporcionando una visión que quite énfasis en la discapacidad y se enfoque

más en la capacidad que tienen para dirigir sus vidas, así como para integrarse de manera regular a las diversas actividades, incluida la laboral, que en la sociedad se realizan y que les permite contar con una mejor calidad de vida.

## BIBLIOGRAFÍA

- ✦ ASOCIACIÓN AMERICANA DE RETARDO MENTAL. Discapacidad Intelectual. Definición, Clasificación y Sistemas de Apoyo. Manual Práctico. 1994.
- ✦ ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Naciones Unidas, 1994. P.p. 44.
- ✦ BURGOS, Gloria. La Discapacidad Intelectual ante el panorama económico actual: un cambio de perspectiva. 8º Encuentro Nacional. CONFE, 1996.
- ✦ BURGOS QUESADA, Ma. Gloria. RIVERO CALDERÓN, Ma. del Consuelo. Elaboración de normas preliminares para la estandarización de un sistema de muestras de trabajo en la evaluación vocacional de deficientes mentales mexicanos. Tesis de Licenciatura en Psicología. Universidad Iberoamericana. México, 1981. P.p. 94.
- ✦ CASTAÑEDO SECADAS, Celedonio. Deficiencia Mental. Aspectos teóricos y tratamientos. Ed. CCS, Madrid, 1999. P.p. 452.
- ✦ CARBAJO CASADO, Francisco. Integración sociolaboral de las personas con minusvalía. "Empleo apoyado". España, 1993. Pág. 89 - 99.
- ✦ GALÁN MARTÍNEZ, Ma. Teresa. Alternativas de empleo para discapacitados psíquicos. Rev. Siglo Cero. Vol. 26 (3). España, 1995. Pág. 35 - 41.
- ✦ GALLIVAN - FENLON, Amanda. Su último año en la escuela: perspectiva de la familia y de los proveedores de servicios sobre la transición de la escuela a la vida adulta de jóvenes con discapacidad. Rev. Siglo Cero Vol. 26 (5) España, 1995. Pág. 15 - 26.

- ✦ GRUPO ATED. Empleo apoyado, una vía para la integración. Rev. MINUSVAL. España, 1994. Pág. 32 - 33.
- ✦ LAMBERT, Jean - Luc. Introducción al Retraso Mental. Edit. Herder, Barcelona, 1981. P.p. 269.
- ✦ MARTÍNEZ G., Guadalupe. "Deficiencia Mental". Caos Familiar. Rev. Rompan Filas. Familia - Escuela - Sociedad. Año 4 Núm. 18. México, 1995. Pág. 28- 33.
- ✦ MARTORELL, Juan. et.al. El empleo con apoyo. Una experiencia del Consejo Insular de Mallorca. Rev. MINUSVAL. España, 1994. Pág. 35 - 36.
- ✦ MENCHETTI, Bruce. FLYNN, Cynthia C. Empleo con apoyo. Nuevas direcciones para la evaluación profesional. Rev. Siglo Cero N° 148, Vol. 25 España, 1993. Pág. 5 - 19.
- ✦ MORENO BELLIDO, Francisco. La capacitación profesional, vía indispensable para la integración laboral. Rev. MINUSVAL. España, 1994. Pág. 20 - 21.
- ✦ MUNTANER GUASP, Joan J. Integración Sociolaboral de las personas con minusvalía. "Los centros ocupacionales en la isla de Mallorca: análisis de una realidad". España, 1993. Pág. 129 - 150.
- ✦ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Proyecto de Investigación. "Apoyo a la integración normalizada de las personas con discapacidad en las instituciones de formación profesional de Latinoamérica". Ginebra, 2000. P.p. 61.
- ✦ REGUERA, Luis. Cambiando de perspectiva: desde el trabajo a la escuela. Perspectivas Vol. XXV N°2, 1995. Pág. 267 - 283.
- ✦ SHALOCK, Robert L. La confluencia de la conducta adaptativa y la inteligencia: implicaciones para el campo del retraso mental. Rev. Siglo Cero. Vol. 29 (3) 1997. Pág. 5 - 21.

- ✧ SHEA T., BAVER, A. Educación Especial. Un enfoque ecológico. Ed. Mc Graw Hill. 1996.
- ✧ SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA. DIF. "Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad". Cápsula Informativa #90. Norma Oficial Mexicana NOM-173-SSA1-1998, para la Atención Integral a personas con discapacidad. México, 1999.
- ✧ ZACARÍAS PONCE, Julieta. et.al. Proyecto de Investigación. Aplicación del Paradigma de Vida Independiente: la experiencia del Modelo Educación para la vida con niños, adolescentes y adultos con discapacidad intelectual, sus familias y los profesionales participantes. Instituto Interamericano del Niño (OEA) Centro Beach para las familias y la discapacidad. Universidad de Kansas, 1995. P.p. 14.