



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE PSICOLOGIA

**"IMPLANTACION DE UN PROGRAMA DE
CAPACITACION LABORAL PARA PERSONAS CON
SINDROME DE DOWN"**

REPORTE LABORAL

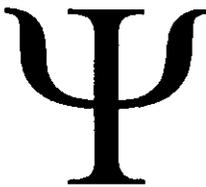
PRESENTADO POR:

GOVEA MORENO ADRIANA

PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

ASESORADO POR: LIC. ELISA SAAD DAYAN



MEXICO, D. F.

2000



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.

AGRADECIMIENTOS

A la vida: por permitirme ser, conocer, sentir y con ello trascender

A mi madre: por la oportunidad de vivir, por su gran amor y confianza incondicional y por seguir a mi lado.

A Verónica y Daniel: por su apoyo y sincera hermandad, sin olvidar su gran amor y aceptación

A Miguel: por creer en mí, por su apoyo técnico, emocional, espiritual, su gran paciencia pero sobre todo por ser una pareja incomparable. Muchas gracias.

A Miranda y su hermano: por darme la felicidad más grande del mundo y la posibilidad de sentir tanto amor.

A mi familia: por su apoyo constante en todos los momentos difíciles

A mis niños: desde Jannú hasta Xiadani, por su insustituible cariño inocente.

A Carlos, Jannú, Elia y Andrés: por su invaluable apoyo técnico y administrativo, entre otras cosas.

A mis amigos: lo mejor de cada casa, por supuesto, por darme la verdadera amistad.

A la UNAM: no solo por la educación, sino por las amplias posibilidades de conocer la cultura y la vida misma.

A mis maestros: no solo los de la carrera, sino los que apoyaron directa e indirectamente los intentos fallidos por obtener mi título.

A Elisa Saad: por su apoyo cálido y creer en mí

A mis sinodales: Silvia Macotela, Jorge Molina, Leticia Bustos y José Luis Ávila, por sus aportaciones y dirección a mi reporte.

A Educación Continua: por esta posibilidad de titulación y su constante apoyo a lo largo de todo el trabajo.

A la Maestra Leticia Valdespino: por su apoyo dentro de Fundación John Langdon Down, y sus grandes consejos.

A los jóvenes con síndrome de down: no solo por la enseñanza del trabajo, sino por toda la experiencia de conocerlos y de aceptarme.

MUCHAS GRACIAS

INDICE

INTRODUCCIÓN	5
 CAPITULO I. HACIA EL CAMBIO DE LA DISCAPACIDAD	 7
<i>1.1 Cambio de Paradigma</i>	<i>7</i>
<i>1.2 Las Definiciones de Discapacidad Intelectual</i>	<i>12</i>
• <i>Década de los Sesentas</i>	<i>12</i>
• <i>Década de los Setentas</i>	<i>13</i>
• <i>Década de los Ochentas</i>	<i>13</i>
• <i>Década de los Noventas a la Fecha</i>	<i>14</i>
• <i>Definición Actual</i>	<i>14</i>
<i>1.3 Declaraciones, Derechos y Legislación</i>	<i>22</i>
• <i>Declaración de Cartagena de Indias</i>	<i>22</i>
• <i>Declaración de Salamanca</i>	<i>23</i>
• <i>Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)</i>	<i>24</i>
• <i>Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional (GLARP)</i>	<i>25</i>
• <i>Ley Federal del Trabajo</i>	<i>27</i>
• <i>Ley para las Personas con Discapacidad del Distrito Federal</i>	<i>27</i>
• <i>Declaración de la Conferencia Nacional "Atención educativa a Menores con Necesidades Educativas Especiales. Equidad para la Diversidad"</i>	<i>28</i>
• <i>Marco Jurídico de las Personas con Discapacidad en el Distrito Federal</i>	<i>29</i>
• <i>Programa Nacional Para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad</i>	<i>29</i>

CAPITULO II. INTEGRACIÓN LABORAL 32

2.1 <i>¿Qué es la Integración?</i>	32
2.2 <i>Integración Educativa</i>	33
• <i>Física</i>	34
• <i>Social</i>	34
• <i>Funcional</i>	34
• <i>Comunitaria</i>	34
2.3 <i>Integración Laboral</i>	36

CAPITULO III. PROGRAMAS EN MÉXICO QUE TRABAJAN CON INTEGRACIÓN LABORAL 44

3.1 <i>CAM (Centro de Atención Múltiple)</i>	46
3.2 <i>CADI (Centro de Capacitación y Desarrollo Integral)</i>	47
3.3 <i>CAPYS (Centro de Adiestramiento Personal y Social)</i>	50

CAPITULO IV. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL EN LA FUNDACIÓN JOHN LANGDON DOWN 62

4.1 <i>Antecedentes</i>	62
4.2 <i>Los Objetivos</i>	64
• <i>Como Proyecto Educativo</i>	65
• <i>Como Proyecto de Investigación</i>	66
4.3 <i>El Programa de Capacitación Laboral</i>	67
• <i>Formación de Habilidades Manuales</i>	69
• <i>Formación de Habilidades Básicas para el Trabajo</i>	70
• <i>Formación Complementaria</i>	71

4.4 Procedimiento.....	72
4.5 Técnicas de Trabajo.....	74
• Técnica de Resolución de Problemas.....	74
• Técnica de Economía de Fichas.....	75

CAPITULO V. TRABAJO EN EMPRESAS **79**

RESULTADOS **82**

ANÁLISIS DE RESULTADOS **97**

CONCLUSIONES **99**

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS **101**

✓ INDICE DE CUADROS

<i>CUADRO 1 Categorías establecidas de handicap.....</i>	<i>8</i>
<i>CUADRO 2 El proceso de tres pasos: Diagnóstico, Clasificación y Sistema de Apoyos.....</i>	<i>17</i>
<i>CUADRO 3 Recursos, Funciones e Intensidades.....</i>	<i>20</i>
<i>CUADRO 4 Relación entre integración social e integración socio laboral.....</i>	<i>25</i>
<i>CUADRO 5 Niveles en el proceso de integración.....</i>	<i>34</i>
<i>CUADRO 6 Reconversión de servicios desde la perspectiva de la institución.....</i>	<i>38</i>
<i>CUADRO 7 Cambios en los servicios de capacitación.....</i>	<i>39</i>
<i>CUADRO 8 Papel del profesional ante los nuevos retos.....</i>	<i>40</i>
<i>CUADRO 9 Papel de la familia ante el nuevo paradigma</i>	<i>41</i>
<i>CUADRO 10 Papel de la persona con discapacidad en el nuevo paradigma.....</i>	<i>42</i>

INTRODUCCIÓN

Rebasando las antiguas concepciones sobre las personas con discapacidad, el concepto actual se ha modificado diametralmente, por consiguiente su postura en la sociedad y nuestra cultura. México se ha abierto un nuevo paradigma en la definición de las discapacidades; Un nuevo paradigma que optimiza y aprovecha el potencial positivo de las personas con discapacidad.

Esta modificación conceptual ha impactado dentro de muchos aspectos sociales, a los programas de integración laboral, que a pesar de ser programas relativamente recientes, de 40 años de vida, muchos de ellos han evolucionado su desarrollo en esta dirección que marca el nuevo paradigma.

Así mismo, es inevitable, existen todavía instituciones que no han modificado sus programas siguiendo una concepción pasiva y sin muchas posibilidades.

En el presente programa se encontrará la información básica que nos permite formarnos un panorama general de la discapacidad intelectual en general, de su integración y en particular de la integración laboral de personas con síndrome de down y para hacer este recorrido la información se organizó de la siguiente manera:

El capítulo I fue dividido en dos partes, la primera que nos describe la evolución de la definición de discapacidad intelectual, y la segunda que nos muestra las leyes, derechos declaraciones y programas que se han estructurado mas recientemente a favor de la integración de las personas con discapacidad y en especial de la integración laboral.

Después de este panorama general, el capítulo II describe lo que es la integración de las personas con discapacidad en el área educativa y laboral.

El capítulo III aborda mas específicamente tres instituciones en México que se dedican a la integración laboral de personas con discapacidad intelectual: Los Centros de Atención Múltiple, el Centro de Capacitación y Desarrollo Integral, y el Centro de Adiestramiento Personal y Social.

Los dos últimos capítulos IV y V exponen ampliamente el reporte laboral sobre la capacitación laboral de 27 personas con síndrome de down, así como su inducción al área laboral de cinco de ellas, y finalmente se reportan los resultados obtenidos en la modificación de cuatro conductas específicas, se hace un análisis de estos resultados llegando a conclusiones que nos refuerzan la intención de cambio hacia el nuevo paradigma para mejorar la posibilidad de integración laboral.

A pesar de las grandes limitaciones que presento el programa de capacitación laboral, creó la posibilidad al cambio, y la necesidad de retomar las bases ya recorridas por otras instituciones que tienen mas experiencia en la integración laboral, pues después de esta experiencia lo que queda y exigen estos jóvenes con síndrome de down es seguir adelante.

CAPITULO 1

HACIA EL CAMBIO DE LA DISCAPACIDAD

1.1 CAMBIO DE PARADIGMA.

Tenemos referencia de la existencia de la llamada “discapacidad intelectual” desde el inicio de la humanidad como se ve en la literatura griega, donde aparecen personas que se asemejan a éstas, otro ejemplo esta también en las momias egipcias donde también hay referencias de gente con discapacidad intelectual.

Durante toda la mitad del siglo XX el concepto referido para estas personas era de deficiencia, disminución o handicap incluía las características de innatismo y estabilidad a lo largo del tiempo; así las categorías iban modificándose, ampliándose y especializándose pero se seguía manteniendo una idea de inmovilidad y muy pocas posibilidades de intervención o cambio como se ve en el siguiente cuadro de categorías establecidas de handicap

CUADRO 1

Categorías establecidas de handicap. Adaptado de S: Tomilison, 1982.

1886	1899	1913	1945	1962	1970	1981
Idiota	Idiota	Idiota	Subnormal Severo	Subnormal Severo	Subnormal Educable (severo)	Niño con dificultades de aprendizaje (severo)
Imbécil	Imbécil	Imbécil				
		Imbécil moral		Psicopático		
	Ciego	Ciego	Ciego		Ciego	Ciego
			Ambliope		Ambliope	Ambliope
	Sordo	Sordo	Sordo		Sordo	Sordo
			Hipoacúsico	Hipoacúsico	Hipoacúsico	Hipoacúsico
	Epiléptico	Epiléptico	Epiléptico		Epiléptico	Epiléptico
	Deficiente	Deficiente Mental	Subnormal Educable		Subnormal Educable (Ligero o moderado)	Niño con dificultades de aprendizaje (ligero o moderado)
			Inadaptado		Inadaptado	Inadaptado
					Necesidades educativas especiales	Alterado
		Deficiente físico	Disminuido Físico		Disminuido Físico	Disminuido Físico
			Defecto habla		Defecto habla	Defecto habla
			Delicado	Delicado	Delicado	Delicado
			Diabético			¿Disléxico?
						¿Autista?

En realidad la discapacidad intelectual es una categoría diagnóstica definida arbitrariamente y ha cambiado mucho con el paso del tiempo pasando de concepciones orgánicas o biologistas a concepciones exclusivamente psicométricas y más

recientemente abordado desde enfoques mas ambientalistas y educativos. (Marchessi, 1990).

Como es de suponer la definición de discapacidad intelectual ha evolucionado a la par que su concepción, intervención y evaluación como lo menciona muy acertadamente Verdugo (s/f), dividiendo la historia de la definición en tres tendencias históricas:

- I. La discapacidad intelectual era llamada en sus primeras denominaciones retraso mental, este término que se utilizaba antes de los años sesentas, se identificó primeramente como la incompetencia para satisfacer las demandas de la vida y se les asociaba a una condición de peligrosidad, por alterar el orden y la norma social. Entonces el concepto surge inicialmente como una necesidad social, con el fin de proteger los derechos de propiedad de los ricos. Eran ignorados en el derecho al voto, a inmigrar, a casarse, a procrear y tener propiedades, más aún, estas les eran quitadas como lo demuestra la ley "King's Act" promulgada en 1324, en la que los denominados "idiotas" eran incapaces de manejar sus propios negocios por lo que sus propiedades pasaban inmediatamente a la corona.
- II. La segunda tendencia se centró en la falta de una habilidad cognitiva general, por lo que era necesaria su medición, diagnóstico y clasificación, trabajo que se vio consolidado con el científico Binet a comienzos de nuestro siglo. En general se creía que eran merecedores de caridad.
- III. La tercera tendencia provino de los médicos que fueron quienes primero se ocuparon de la evaluación de la discapacidad intelectual, ya con una exhausta definición y

evaluación se les asignaba un tratamiento específico en instituciones especiales, para que logaran alcanzar el nivel básico de “normalidad”.

Como se puede observar las diferencias son claramente resaltables de considerarse, o mejor dicho, ni eran considerados, totalmente nulificados, pasan a ser observados, estudiados, diagnosticados como un ente fuera de nuestro planeta hasta creer que pudieran ser “educables” para que cada día sean más normales.

Finalmente la nueva visión que igualmente marca un cambio a la sociedad es su integración, fomentando, creando y reconociendo la necesidad de una cultura de la diversidad y diferencias.

Hasta el siglo XIX, la discapacidad intelectual no tenía una conceptualización propia, pues no se diferenciaba de una persona sordomuda una persona con epilepsia o criminal. En 1818 Esquirol plantea por primera vez la definición de idiota diferenciándola de la demencia, según este autor la discapacidad intelectual se caracteriza por ser un déficit intelectual constatable de origen orgánico e incurable. (Verdugo, s/f)

En el siglo XIX se comienzan a desarrollar intentos educativos y terapéuticos desde perspectivas humanitarias y románticas pero que dieron la pauta para el estudio y desarrollo de las personas con discapacidad, ya para finales del siglo XIX y principios del XX predominan las teorías Darwinistas que defienden la eugenesia.

En el siglo XX las definiciones se basan esencialmente en dos criterios:

- distribuciones estadísticas de la inteligencia asignando determinado nivel de retraso en la ejecución intelectual y
- problemas en la conducta adaptativa.

Como lo describe Tredgold (cit. en Verdugo, op cit) dividió las anormalidades de la mente en tres grupos: alteración mental, deterioro mental, y desarrollo pleno, el también fue quien le dio una de las concepciones clásicas del “retraso mental” la de ser persona incapaz de llevar una vida adulta independiente.

La discapacidad intelectual era más afín al término “amnesia” que significa ausencia de mente, mientras que la enfermedad mental se relacionaba más con el término “demencia” que significaba pérdida de la mente.

En resumen se puede decir que a lo largo de la historia se distinguen dos tendencias bien definidas:

- La primera antes del siglo XIX donde la deficiencia mental no se diferenciaba de otras alteraciones y era considerado como una variante de la demencia, cuyas causas se atribuían a bases orgánicas biológicas o innatas.
- Y la otra a partir del siglo XIX cuando se diferenció claramente de la demencia y de otras patologías.

Existe una tercera parte que surge de la concepción del nuevo paradigma, que propone reestructurar en énfasis en la “diferencia clara entre..”, para pasar a “las grandes similitudes

entre..”. Esta visión actual y a futuro esta generando un cambio no solo en definición sino en acción de igualdad y aceptación a las personas con discapacidad.

1.2 LAS DEFINICIONES DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL:

Verdugo (op. cit.) muestra una recopilación de las diferentes definiciones de discapacidad intelectual, proporciona un panorama que va de la transición hasta lo que hoy se conoce como el nuevo paradigma, donde resalta el cambio sustancial de concepciones de la persona con discapacidad.

DECADA DE LOS SESENTAS

Al inicio de los años sesenta la entonces denominada Asociación Americana sobre Deficiencia Mental (AAMD) publica el manual sobre terminología y clasificación del retraso mental mismo que propone que propone la siguiente definición la cual fue ampliamente aceptada:

“El retraso mental esta relacionado con un funcionamiento intelectual general por debajo de la media que se origina en el periodo de desarrollo y se asocia con deficiencias en el comportamiento adaptativo”. (Verdugo, op. cit).

De esta definición se deriva la distinción entre cinco niveles de retraso en función del número de desviaciones típicas desde la media, y con esto se desecha la división tripartita con las categorías peyorativas que se utilizaban en la población: morón, imbecil e idiota.

Estos cinco niveles propuestos y los rangos de CI basados en las puntuaciones de Stanford Binet eran:

límitofé 83. 67

ligero	66.50
moderado	49.33
severo	32.16
profundo	16

DECADA DE LOS SETENTAS

Para 1973 la AAMD publica la siguiente definición:

“La discapacidad intelectual se refiere a un funcionamiento intelectual general significativamente inferior a la media que existe concurrentemente con déficits en conducta adaptativa, y que se manifiesta durante el periodo de desarrollo”.

Si bien el concepto continúa enfatizando la medida de inteligencia y el comportamiento adaptativo ahora con la inclusión del término “significante” se elimina de la clasificación la categoría de límite.

DECADA DE LOS OCHENTAS

En el año 1983 una vez mas la AAMD publica una nueva definición ligeramente revisada la cual es más clara y útil.

“La discapacidad intelectual se refiere a un funcionamiento intelectual general significativamente inferior a la media que resulta o va asociado con déficits concurrentes en la conducta adaptativa y que se manifiesta durante el periodo de desarrollo”.

En esta definición un funcionamiento intelectual por debajo de la media se refiere a la obtención de un C. I. de 70/75 o inferior en medidas estandarizadas de inteligencia.

DECADA DE LOS NOVENTAS A LA FECHA

Finalmente (1992) la AAMD adopta una nueva concepción de discapacidad intelectual que va a estar vigente de manera más extendida en los años finales de este siglo. Esta definición supone una modificación tan sustancial respecto a las anteriores que se le puede calificar de **cambio de paradigma**. Muchas van a ser las razones para ello, pero indudablemente destaca el énfasis dado al ambiente frente al individuo además de destacar que la discapacidad intelectual no se considera un rasgo absoluto del individuo, sino una expresión de la interacción entre la persona con un funcionamiento intelectual limitado y el entorno.

La tarea esencial no va a ser diagnosticar y clasificar a los individuos con discapacidad intelectual para con ello determinar los tratamientos y servicios que necesitan, sino evaluarlos multidimensionalmente sobre la base de su interacción con los contextos en los que se desenvuelven y con base en esa evaluación del individuo y el ambiente determinar los apoyos y servicios necesarios. Por lo que ahora ya no se clasifica al sujeto de acuerdo a su CI sino de acuerdo al tipo e intensidad de apoyos que requiere (limitado, intermitente, extenso, y generalizado).

La nueva definición de la AAMD integra las tendencias y desarrollos mas avanzados habidos en los últimos años en la investigación y en los servicios y prácticas profesionales.

DEFINICION ACTUAL

Discapacidad intelectual hace referencia a limitaciones sustanciales en el funcionamiento actual y se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la

media que generalmente coexiste junto a limitaciones en dos o más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación:

- Comunicación
- Autocuidado
- Vida diaria
- Socialización
- Uso de la comunidad
- Autodirección
- Salud y Seguridad
- Académicas funcionales
- Tiempo libre
- Trabajo

La discapacidad intelectual se ha de manifestar antes de los 18 años de edad.

Esta definición asume además los siguientes postulados:

1. Una evaluación válida ha de considerar la diversidad cultural y lingüística, así como las diferencias en aspectos comunicativos y comportamentales.
2. La existencia de limitaciones en habilidades adaptativas ha de tener lugar en un contexto comunitario típico para iguales en edad y requerir apoyos individualizados.
3. A menudo junto a limitaciones adaptativas específicas, coexisten potencialidades en otras áreas adaptativas o capacidades personales, y

4. Generalmente, el funcionamiento de la persona con retraso mental mejorará si se le proporcionan los apoyos apropiados durante un periodo de tiempo continuo.

Existen tres elementos clave en la definición de la discapacidad intelectual: capacidades (o competencias), entornos, y funcionamiento.

- Por capacidades se entienden aquellos atributos que hacen posible un funcionamiento adecuado en la sociedad incluyendo tanto las capacidades inherentes de un individuo como su habilidad para funcionar en un contexto social o “competencia social.
- El entorno se concibe como aquellos lugares donde la persona vive aprende, juega trabaja, se socializa e interactúa. Este modelo supone una consideración más equilibrada de la relación entre las capacidades individuales y las demandas y restricciones de determinados entornos.
- Finalmente la discapacidad intelectual implica limitaciones intelectuales específicas (en la inteligencia conceptual, práctica y social) que afecta a la capacidad de la persona para afrontar los desafíos de la vida diaria en la comunidad.

El enfoque multidimensional considera las cuatro siguientes dimensiones: (Burgos 1997)

Dimensión I.- Funcionamiento Intelectual y Destrezas en Conducta Adaptativa.

Dimensión II.- Consideraciones Emocionales y Psicológicas.

Dimensión III.- Consideraciones físicas, de salud, y etiológicas.

Dimensión IV.- Consideraciones ambientales.

Teniendo presentes estas cuatro dimensiones, el proceso de evaluación se estructura en una serie de pasos que comienza con el diagnóstico diferencial de discapacidad intelectual,

continúa con la clasificación y descripción del sujeto en base en sus potencialidades y limitaciones en las distintas dimensiones y con relación al medio en el que se desenvuelven y finaliza con la determinación de los apoyos necesarios en cada una de las dimensiones propuestas, este proceso se ve reflejado en el siguiente cuadro:

CUADRO 2

El proceso de tres pasos: Diagnóstico, Clasificación y Sistema de apoyo.

Dimensión I:	PRIMER PASO
Funcionamiento intelectual, habilidades adaptativas	<p>Diagnóstico de Discapacidad Intelectual</p> <p>Determinar su selección para recibir los apoyos necesarios.</p> <p>Se diagnostica deficiencia mental sí:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El funcionamiento intelectual del individuo es aproximadamente de 70 a 75 o inferior. 2. Existen discapacidades significativas en dos o más áreas de habilidades adaptativas. 3. La edad de comienzo es inferior a los 18 años.
Dimensión II:	SEGUNDO PASO
Consideraciones Psicológicas Emocionales	<p>Clasificación y Descripción</p> <p>Identificar los puntos fuertes y débiles así como la necesidad de Apoyos.</p>
Dimensión III:	

Consideraciones Físicas / salud / etiológicas	1. Describir los puntos fuertes y débiles del individuo con relación a los aspectos psicológicos/ emocionales.
Dimensión IV:	2. Describir el estado general físico y de salud del sujeto e indicar la Etiología de su discapacidad.
Consideraciones Ambientales	3. Describir el entorno habitual del sujeto y el ambiente óptimo que podría facilitar su continuo crecimiento y desarrollo.

TERCER PASO	
	<p>Identificación, perfil e intensidad de los apoyos necesarios en cada una de las cuatro dimensiones siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensión I: Funcionamiento intelectual y habilidades adaptativas. 2. Dimensión II: Consideraciones psicológicas / emocionales. 3. Dimensión III: Consideraciones físicas / salud / etiológicas. 4. Dimensión IV: Consideraciones sobre el entorno.

Esta nueva clasificación tiene muy importantes implicaciones en muchos sentidos, como en la prestación de servicios, donde hay un cambio notable. Por ejemplo antes las clasificaciones se dividían en ligera, media severa o profunda, en cambio ahora sólo se es o

no discapacitado sobre la base de los tres criterios de: edad de aparición, habilidades intelectuales significativamente inferiores a la media, y limitaciones en dos o más de las diez áreas de las habilidades adaptativas establecidas.

Por lo tanto lo que antes se podía considerar como un “retrasado mental moderado” ahora se considera por ejemplo “una persona con discapacidad intelectual que necesita apoyos limitados en habilidades de comunicación y sociales”. Como se puede observar hay una diferencia notable en la concepción de la persona con discapacidad, en donde destaca el respeto e integración en el último ejemplo.

En esta nueva conceptualización, uno de los elementos más novedosos del nuevo paradigma y de la nueva definición de la discapacidad son los apoyos, los cuales ponen en estricta observación la postura y actitud de las personas sin discapacidad y nos dan una idea de lo que se puede hacer y dejar de hacer.

Pero ¿a qué nos referimos con estos apoyos? a continuación se describe que son los apoyos, en los cuales se involucran no sólo las personas con discapacidad, sus familiares o amigos, sino todos los que tengan contacto con las personas con discapacidad por mínimo que sea.

Los apoyos se definen como todos aquellos recursos y estrategias que promueven los intereses y las “causas” de individuos con o sin discapacidades, que les capacitan para acceder a recursos información y relaciones en entornos de trabajo y de vida integrados y que incrementan su interdependencia, productividad, integración la comunidad y satisfacción (Verdugo, 1998)

Para una mejor conceptualización de lo que son y como funcionan los apoyos Verdugo (op.cit.) aporta la siguiente clasificación:

CUADRO 3

RECUROS	FUNCIONES:	INTENSIDADES:
<ul style="list-style-type: none"> • Personales • Otras personas • Tecnológicos • Servicios 	<ul style="list-style-type: none"> • De amistad • Gratificación económica • Ayuda en el empleo • Apoyo conductual • Ayuda en el hogar • Acceso a la utilización de la comunidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Intermitente • limitado • Extensivo • Generalizado

Con el apoyo empleado correctamente en estas tres esferas se pueden esperar los siguientes resultados:

- Incrementar el nivel de habilidades adaptativas y sus capacidades funcionales
- Maximizar los objetivos de habilitación relacionados con la salud, bienestar físico, psicológico o funcional.
- Potenciar las características que posibiliten la presencia en la comunidad, elecciones competencia, respeto y participación en la comunidad.

Es importante recalcar que el principal objetivo de estos apoyos es fomentar una integración con éxito, así que es fundamental que estos apoyos se den lo más natural posible, hasta que realmente dar apoyos sea algo natural.

Otros tipos de apoyos que también son muy útiles y los cuales facilitan todo el proceso de integración a la sociedad de la persona con discapacidad son los apoyos legales, sociales y morales que les pueda brindar las personas que no tienen discapacidad y que de alguna manera tienen relación con las personas con discapacidad intelectual, es decir, todos, la familia, la escuela, el trabajo, la sociedad en general, y el mismo gobierno.

Hay personas que ya han hecho esta misma reflexión y han colaborado indirectamente en estos apoyos, como son algunas leyes, declaraciones y derechos que se refieren directamente a la persona con discapacidad.

Pero ¿cuáles son?, ¿Qué dicen?, ¿Quién las apoya? y principalmente ¿quién las conoce y las lleva a cabo?. Estas preguntas son interesantes de responder sobre la base de lo que podrían servir o favorecer la integración e igualdad de las personas con discapacidad intelectual, por lo que se revisó exhaustivamente que se ha hecho o dicho recientemente al respecto y se expone el siguiente punto.

1.3 DECLARACIONES, DERECHOS Y LEGISLACION

Como se verá a continuación cada vez hay más personas que tratan de hacer algo trascendente en la cuestión legal, y lo más importante para nosotros es que también en México se han tenido iniciativas importantes al respecto, que aunque aún no logran tener la injerencia que necesitan. Son un avance para que se estructuren y legislen puntos tan importantes como la integración de la persona con discapacidad, con todos los derechos y obligaciones que esto implica.

DECLARACION DE CARTAGENA DE INDIAS. La Declaración de Cartagena de Indias, sobre políticas integrales para las personas con discapacidad en el área Iberoamericana llevada cabo en Octubre de 1992 en Cartagena de Indias, Colombia señala respecto a la integración laboral:

- Las personas con discapacidades deben tener acceso a los servicios generales de orientación, capacitación profesional y empleo.
- La orientación profesional deberá comprender un análisis de la situación médica, psicológica, educativa, profesional y social de la persona discapacitada y de su evolución probable.
- La capacitación profesional debe tener como objetivo que las personas con discapacidad obtengan y conserven un empleo adecuado, a progresar profesionalmente y en definitiva, a lograr su plena integración social.
- Deben establecerse todas las medidas necesarias para hacer posible que las persona con discapacidad trabajen en un entorno laboral normal, como asalariados o autoempleados.
- Debe existir el empleo protegido como una alternativa real a disposición de las personas discapacitadas.
- Además se debe apoyar a las personas con discapacidad en aspectos como el transporte, la vivienda, ayudas técnicas, comunicación, deporte, cultura y ocio, así como contemplar la protección económica y social, protección jurídica, servicios sociales integradores, ayuda a domicilio y otros servicios sociales integradores.

DECLARACION DE SALAMANCA: Junio de 1994, Salamanca España.

Esta declaración define el término de necesidades educativas especiales como referente a todos los niños y jóvenes cuyas necesidades surgen por su discapacidad o dificultad de aprendizaje. Plantea el concepto de escuela integradora como una pedagogía centrada en el niño capaz de educar a “todos” y para estos fines propone el siguiente marco de acción.

I. Nuevas ideas sobre las necesidades educativas especiales

II. Directrices de acción en el plano nacional

- A. Política y organización
- B. Factores escolares
- C. Reclutamiento y formación del personal docente
- D. Servicios de apoyo exteriores
- E. Prestaciones especiales
- F. Participación de la comunidad
- G. Recursos

III. Directrices de acción en el ámbito regional e internacional

LEY DE INTEGRACION SOCIAL DE LOS MINUSVALIDOS (LISMI). Barcelona, España, 1982

La Ley de Integración Social de los Minusválidos, fue aprobada por las Cortes Generales el 23 de Marzo de 1982, en Barcelona, España. Y en su Título VII destinado

específicamente a la integración Laboral, contempla 12 artículos que resaltan el siguiente como concepto general:

Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores Minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido.

Teniendo como características generales:

SISTEMA ORDINARIO DE TRABAJO:

Medidas obligatorias:

- Cuota 2% en empresas de más de 50 trabajadores
- Prohibición de discriminación laboral
- Igualdad de condiciones para ingreso

Medidas de fomento de empleo:

- Subvenciones y préstamos adaptación de puesto de trabajo
- eliminación de barreras arquitectónicas
- Ayudas para establecer como trabajador autónomo bonificaciones a la cuota de la seguridad social
- Promoción a las cooperativas.

SISTEMA DE TRABAJO PROTEGIDO: Centro especial de empleo (CEE)

SITUACIÓN DE DESEMPLEO: Subsidio de garantía de ingresos mínimos para aquellos minusválidos que no pueden acceder a un puesto de trabajo.

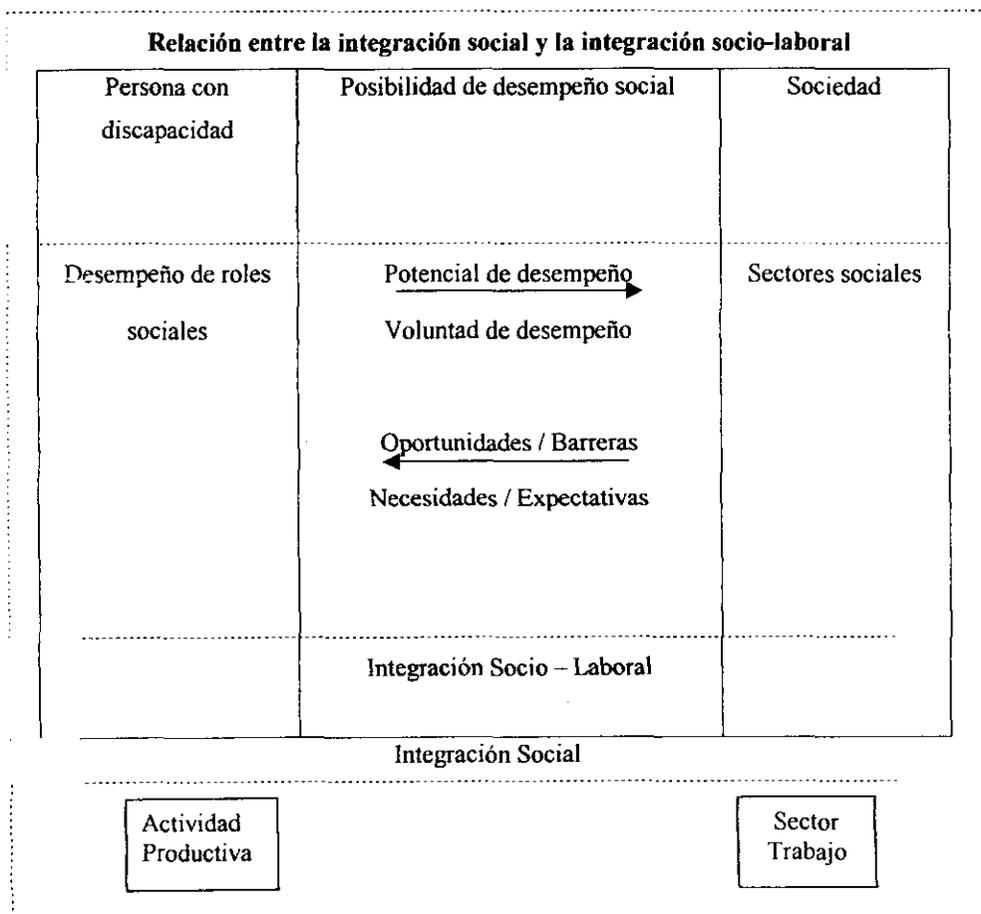
GRUPO LATINOAMERICANO DE REHABILITACIÓN PROFESIONAL

(GLARP), Santa Fé de Bogota, 1996

La integración socio-laboral es la participación de la persona con discapacidad en la vida corriente de la comunidad a través de la actividad productiva que tenga la capacidad, el deseo y la oportunidad de desempeñar.

Según esta definición podemos describir la integración socio-laboral como sigue:

CUADRO 4



Por lo tanto la integración socio-laboral va mas allá de la inserción pura en un puesto de trabajo, pues posibilita la Integración a la sociedad a través del desempeño de actividades productivas.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

Toca de manera muy aislada los derechos a los que se hace acreedor el trabajador y/o su familia en caso de que esta sufra algún accidente y éste le provoque por consecuencia algún tipo de discapacidad, la ley contempla lo que el patrón deberá cumplir al trabajador en estos casos, y sin embargo no contempla la promoción a través de la ley, de trabajos dignos para el discapacitado. Díaz (1998)

LEY PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL DISTRITO FEDERAL:

Es importante resaltar algunas observaciones que hace Díaz (1998) sobre el marco jurídico de las personas con discapacidad intelectual pues, como tal, no están contempladas dentro de la legislación mexicana.

Por otra parte, en 1995 la Asamblea de Representantes del Distrito Federal decretó la Ley para las personas con discapacidad del Distrito federal, siendo ésta producto de dos iniciativas de ley: una para la atención y la integración social de las personas con discapacidad en el distrito federal y la segunda, para el bienestar e incorporación al desarrollo de las personas con discapacidad del Distrito Federal. El fundamento principal de dicha ley, fue el respeto a la dignidad de la persona, así como la responsabilidad conjunta de sociedad y gobierno de eliminar barreras físicas, sociales y culturales para ello.

La ley busca difundir y defender los derechos de los discapacitados, propicia la orientación y asistencia jurídica, propugna por el desarrollo de programas para la prevención, detención temprana, atención adecuada y rehabilitación de las diferentes discapacidades, busca integrar a las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo en condiciones salubres, dignas y de mínimo riesgo a su seguridad, vigilando que las condiciones en que se desempeñe dicho trabajo no sean discriminatorias Díaz, (1998).

DECLARACION DE LA CONFERENCIA NACIONAL “ATENCION EDUCATIVA A MENORES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES. EQUIDAD PARA LA DIVERSIDAD” Huatulco, México 1997

Esta conferencia se desarrollo en 4 líneas básicas de acción:

- Población
- Operación de servicios educativos
- Actualización y formación del magisterio
- Materia de trabajo

Además de estas líneas toma cuatro principios fundamentales que guían las acciones en favor de la atención educativa de los menores con necesidades especiales:

1. Principio de justicia
2. Vincular la igualdad y la diferencia
3. Igualdad de oportunidades
4. El derecho de todos a la educación básica

MARCO JURIDICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL

DISTRITO FEDERAL: Marzo, 1998.

Este marco jurídico es el más reciente a la fecha y contempla como la mayoría, casi todos los ámbitos sociales de la persona con discapacidad, y sobre el área laboral de capacitación destina sólo un pequeño capítulo titulado “Del empleo y la capacitación” el cual, a su vez consta de tres artículos, que a grandes rasgos mencionan la promoción de la persona con discapacidad para un empleo ordinario o protegido, la obtención de incentivos para personas físicas o morales que los empleen y el gran “compromiso” de crear programas de capacitación y autoempleo para las personas con discapacidad.

PROGRAMA NACIONAL PARA EL BIENESTAR Y LA INCORPORACIÓN AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Mayo, 1995.

Dentro de los ocho puntos contemplados por el programa nacional se encuentra el destinado a la Rehabilitación Laboral, Capacitación y trabajo, el cual tiene como objetivo general el acceso a la rehabilitación laboral y oportunidades de capacitación y empleo para la equiparación de oportunidades para el trabajo. Y describe como objetivos específicos:

- Incrementar los procesos de evaluación de aptitudes, desarrollo de habilidades para el trabajo y de gestoría ocupacional en los centros de rehabilitación.
- Promover el acceso de adolescentes y jóvenes con discapacidad a las secundarias técnicas, a los Centros de capacitación de Educación Especial, ahora llamados CAM (Centro de Atención Múltiple), a los centros de capacitación para el trabajo, y al colegio nacional de educación profesional y técnica CONALEP.
- Establecer carreras técnicas adaptadas a los perfiles de capacitación.

- Impulsar las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad sobre la base de sus capacidades
- Promover el establecimiento de estímulos fiscales a las empresas empleadoras de personas con discapacidad y
- Promover el autoempleo a través de la creación de microempresas y de empresas familiares.

Finalmente, se puede decir, que la concepción de las personas con discapacidad ha dado un cambio muy drástico y favorable, pues ha pasado de ser considerados como personas ajenas a los demás o a la mayoría, a ser incluidos en la sociedad, reconociendo todas sus posibilidades de integración.

Este cambio se ha venido generando en varias partes del mundo y en México, se han hecho esfuerzos para hacer respetar sus derechos, a través de las Leyes, Declaraciones, Programas de desarrollo y los intentos de modificar el marco jurídico y civil de estas personas.

Poco a poco las personas con discapacidad se van abriendo paso, vemos que no es una tarea fácil, pues a pesar de estos cambios que se van generando, hay mucho que falta llevar a la práctica y todavía hay mucho que hacer, sobre todo que aprender.

Gran parte del problema para cambiar concepciones y respetar los derechos de las personas con discapacidad intelectual radica en la ignorancia, el desconocimiento de las leyes que ya están bien establecidas y de las habilidades y posibilidades de desempeño, lo que desemboca en la imposibilidad de una integración real.

Actualmente el cambio de paradigma es más evidente, ha tenido impacto en el sistema educativo la cual ha ido cambiando y transformando las escuelas y los planes educativos, las metas y la concepción de la persona con discapacidad.

También es cierto que existe mucha polémica y muchos cuestionamientos sobre todas estas modificaciones implicadas en el cambio de paradigma en la sociedad y el sistema educativo.

Pero son los inicios y como tal, todavía falta muchos cambios más por hacer hasta lograr el verdadero y justo equilibrio entre todas las personas que conformamos esta sociedad.

totalmente en las diferencias, y en el comportamiento adaptativo, como imposibilidad de pertenecer a un grupo, algo así como el no poder reunirse o juntarse de la primera definición de integración.

Y por último la definición más reciente de discapacidad intelectual vista en el capítulo anterior, considera primordialmente una serie de apoyos en toda su estructura, como el conjunto de medidas que ayudarían a desaparecer la segregación, aspectos compatibles con la segunda definición de integración.

Una de las áreas que más ha abordado el tema de la integración es el área educativa, que se revisa a continuación.

2.2 INTEGRACIÓN EDUCATIVA

Hegarty (1981), dice que el objetivo principal de la dinámica de la integración educativa, no es la integración en sí, sino la educación que reciben los alumnos con necesidades educativas especiales.

Entonces la integración educativa es un proceso dinámico que busca la mejor situación para que el alumno se desarrolle al máximo de sus capacidades, y esto puede lograrse según las necesidades de los alumnos.

CAPITULO 2

INTEGRACION LABORAL

2.1 ¿QUE ES LA INTEGRACION?

Según el Diccionario de Pedagogía y el de Ciencias de la Comunicación respectivamente la integración es:

- “Acción de integrar realmente, (una persona en un grupo, una empresa en un consorcio, etc., o bien mentalmente)” donde integrar es “reunir unas partes en un todo coherente o introducir en este todo algún elemento nuevo que se comporte armoniosamente con este todo”
- “El conjunto de medidas que se aplica a las diversas categorías de la población y que apuntan a la liquidación de la segregación bajo todas sus formas”

En estas definiciones se puede observar el diferente enfoque, que se hace en el concepto de integrar, donde por un lado, se concibe la integración como reunir en un todo, sin mas fin que juntar, por otra parte en la segunda definición se habla de las medidas o medios aplicables para alcanzar un fin, terminar con la segregación.

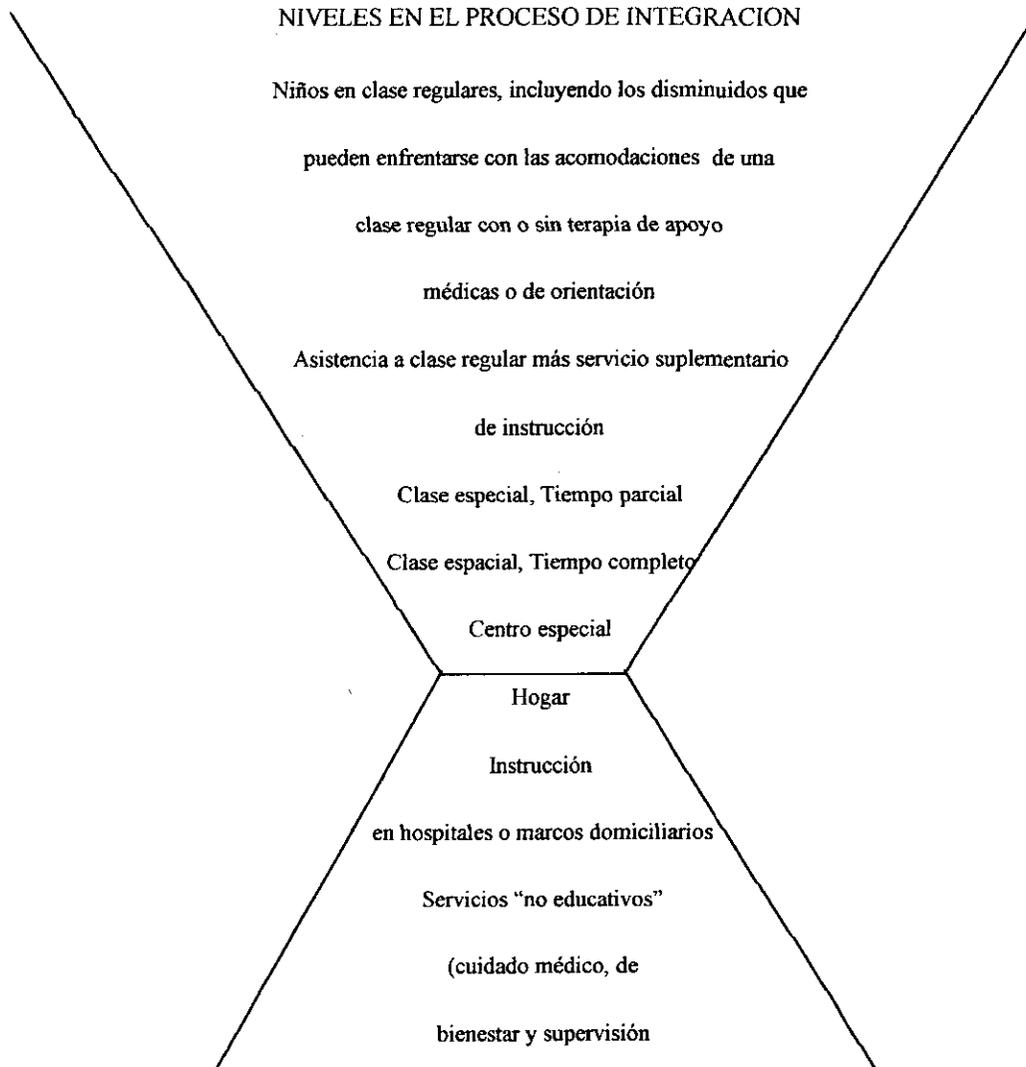
Estos dos enfoques son significativos por que de alguna manera se asemejan a la evolución que ha tenido el concepto de discapacidad intelectual, el cual comenzó enfocado

Existen cuatro formas principales de integración: (Marchesi y Martín, 1992)

- **FISICA:** Cuando la educación especial se imparte en el mismo lugar que en la escuela ordinaria, pero continúa manteniendo una organización independiente, es decir, están en la misma escuela pero cada cual en su clase por separado.
- **SOCIAL:** Donde hay unidades o clases especiales en la escuela ordinaria, igual que en la integración física, pero aquí además tienen algunas actividades comunes como juegos o actividades extraescolares.
- **FUNCIONAL:** Esta forma se considera como la más completa en cuanto a integración. Pues aquí los alumnos con necesidades educativas especiales participan parcial o totalmente en aulas ordinarias y se incorporan en la dinámica de la escuela.
- **COMUNITARIA:** Es la que se da en la sociedad una vez que se deja la escuela como podría ser la integración laboral.

Así como también menciona otra perspectiva basada en la estructura organizativa, donde Deno (1970, cit. en Marchesi, 1992) marca diferentes niveles en el proceso de integración de los alumnos con necesidades especiales que de alguna manera se complementa con las formas principales de integración, que son las siguientes:

CUADRO 5



“La integración educativa debe valorarse no sólo en sí misma teniendo en cuenta si posibilita el desarrollo personal y social del niño con necesidades educativas especiales, sino también si favorecen la integración en la sociedad durante la juventud y la edad adulta, en la cual hay que tomar en cuenta que este proceso de integración depende de una pequeña parte de las posibilidades del sujeto y otra gran parte de la adaptación de las instituciones a esas posibilidades” Marchessi (1990)

De ahí la gran importancia no sólo al derecho de formación profesional desde sus inicios en la infancia, sino a la reeducación que se debe generar de las instituciones y empresas que aún no aceptan a trabajadores con discapacidad; por eso la formación es general, para que también el resto de la gente aprenda a conocer y finalmente se logre la integración real.

El nivel de integración más adecuado siempre será el que más favorece en el momento específico el desarrollo personal, intelectual y social de cada alumno y esto repercutirá en su vida adulta, como lo es el área laboral.

2.3 INTEGRACIÓN LABORAL

Hablar de integración laboral es algo que no tiene mucho tiempo que se viene haciendo, y aunque se han alcanzado grandes logros y modificaciones, aún hay muchas barreras que derribar y mucho por descubrir.

La situación de integración que se vive con los adultos con discapacidad es muy diferente que con los niños, y su trato, educación e integración se enfocan de manera diferente.

Esto se debe a que las perspectivas a futuro son distintas; para el adulto son inmediatas y para el niño son a largo plazo.

El niño cuenta, como cualquier otro niño, con la protección y seguridad de sus padres. Con el adulto no es así, pues el ya tiene que resolver y afrontar problemas, conductas y actitudes más independientes.

El problema de independencia e integración del adulto con discapacidad, comienza desde la familia, pues cuando los niños crecen y son adultos e inclusive entran en la tercera edad se vuelven una “carga muy estorbosa que se quiere desechar” y es en esa edad donde se evidencia todo lo que no se hizo por esa persona. Por consiguiente lo más común es el abandono o reclutamiento en una institución o en un cuarto de la casa.

El trabajo es una actividad que muy importante en la vida del ser humano de hoy, pues no sólo nos incorpora a una sociedad y a un grupo de personas con algo en común, sino nos vuelve productivos, útiles, importantes y sobre todo necesarios.

Uno de los obstáculos para que un adulto con discapacidad se incorpore al área laboral, es la familia, la cual, la mayoría de las veces los subestima y sobreprotege.

Por otro lado existe también el rechazo de las empresas que como Espinosa (1991) lo reporta, la gente y las empresas rechazan drásticamente la mano de obra de las personas con discapacidad. Esta autora encontró también que no había una buena disposición ni aceptación en empleos para personas con alguna discapacidad.

Es de mencionar las conclusiones alcanzadas por Rodríguez (1996), quien señala que la percepción que se tiene de las personas con discapacidad intelectual, esta influida por su productividad, aptitudes y aspecto físico, y al no cumplir en estos tres aspectos con la “norma” son segregados.

A esto aumentémosle también que actualmente hablar de trabajo implica retomar la situación económica actual, la cual es muy crítica, e implica también la forma en que esta incide sobre la incorporación a la vida productiva de las personas con discapacidad.

Actualmente los empleos son más cotizados, requieren de mayor capacitación y se ven más marcados por la modernización, la competitividad, la globalización y liberación de la economía. Burgos (1996)

A esta situación se enfrentan todos los que quieren un empleo, incluyendo, a las personas con discapacidad, lo que nos lleva a reflexionar sobre los cambios que se están empezando a dar para abrir opciones laborales a las personas con discapacidad intelectual a los que hace mención Burgos (1996) en los siguientes cuadros comparativos donde resalta las diferencias en las dos etapas de la visión de la persona con discapacidad:

CUADRO 6

RECONVERSION DE SERVICIOS DESDE LA PERSPECTIVA DE LA INSTITUCION

	Modelo tradicional PERSPECTIVA DESDE LA ESCUELA	Nuevo paradigma MERCADO DE TRABAJO
Función	Única: atención a las necesidades de la persona con discapacidad.	Doble: proporcionar servicios y apoyos individuales e incidir en el medio para reducir o eliminar barreras.
Relación	Entre los miembros de la institución.	Vinculación con todo tipo de asociaciones, públicas o privadas.
Servicios	Desvinculados entre la escuela y los servicios de capacitación y el empleo.	Servicios coherentes y continuos a lo largo de la vida de la persona.
Expectativas	Servicios asistenciales de protección y ayuda, empleo protegido o simulado.	Servicios integrales para la autonomía, personal a través de la participación en actividades productivas dentro de las diferentes alternativas laborales.

La diferencia básica aquí, es la salida de la escuela o trabajo protegido para pasar al trabajo cotidiano y común con los apoyos necesarios para lograrlo, reforzando el trabajo en equipo.

Uno de sus puntos más importantes es que existe una red de comunicación entre las mismas asociaciones que trabajan con el mismo fin, lo que permite evitar errores, corregirlos y prevenirlos.

Además de la ayuda que se puedan dar entre sí, se cuenta con información para el mejor desarrollo y alcance de sus metas; pues la información a todo nivel, es indispensable para cualquier tipo de integración.

CUADRO 7

CAMBIOS EN LOS SERVICIOS DE CAPACITACIÓN

	Modelo tradicional	Nuevo paradigma
Enfoque	Necesidades del programa del mundo.	Necesidades del individuo y del trabajo.
Capacitación	Única y especializada rígida.	Continua, alternada, polivalente, flexible y modular.
Tiempo	A corto plazo.	Equilibrio en los objetivos a corto, mediano y largo plazo a lo largo de la vida.
Curriculum	Centrado en la discapacidad.	Basado en las fuerzas-debilidades y en las funciones de apoyo.
Competencia	Aptitudes específicas oficios.	Aptitudes personales y sociales y nuevas competencias y su transferencia: básica, genérica y específica.
Formación	Formación para el empleo consecutiva.	Formación-empleo simultánea alternando trabajo estudio.
Escenario	La institución	La comunidad empresas, entorno cercano, en contacto con otros centros de capacitación de la comunidad.
Logros deseables	Empleo con ganancia	Calidad de vida del individuo autonomía personal, participación en la vida comunitaria y familiar.

También los servicios de capacitación se ven modificados por la nueva estructura, pasando de sólo tratar de cumplir con los puntos establecidos en el programa, en el tiempo establecido, con base en la discapacidad, en explotar alguna habilidad y con tareas

manuales de repetición, a la nueva tendencia que se crea sobre la base del individuo y sus habilidades, sin alguna en especial, e integra en trabajos y capacitación real, donde la meta no es principalmente el dinero, sino la calidad de vida.

CUADRO 8

PAPEL DEL PROFESIONAL ANTE LOS NUEVOS RETOS

	Modelo tradicional	Nuevo paradigma
Rol	Experto, supervisor.	Facilitador, táctico reflexivo
Función	Vigilancia y control.	Promoción y fomento.
Labor	Única enseñanza	Mixta: servicio a usuarios, proveer apoyos y eliminar o reducir barreras que se opongan a su integración socio laboral.
Actividades	Rutinarias y establecidas	Flexibles con aptitudes para responder a cambios, creatividad innovación.
Escenario	La institución	La comunidad: empresas, cámaras de industriales, otras ONGS.
Relaciones	Individuales	Trabajo en redes, trabajo en equipo.

Al contrario de lo que podría parecer, en esta área se ha notado más resistencia al cambio sin embargo, es indispensable que se de este cambio pues los profesionales son pieza clave para que se genere una cadena de modificaciones en la visión de la discapacidad en general.

Derivado de ello los profesionales, que desempeñan un papel importantísimo no sólo en la detección, prevención y tratamiento de la discapacidad, sino en generar emociones y actitudes en la familia y la sociedad en general, son de parte importante en el proceso de paso de información y deben ser punto clave para el cambio a favor de la inclusión y aceptación de las personas con discapacidad intelectual

Las actitudes y acciones de los profesionistas son básicos en la formación de alumno y en las nuevas estrategias de inducción y enseñanza

CUADRO 9

PAPEL DE LA FAMILIA ANTE EL NUEVO PARADIGMA

	Modelo Tradicional	Nuevo paradigma
Problema	La familia	La sociedad
Función	Voceros	Traductores
Papel	Protección y cuidado	Promotores de autodefensa valientes asumidores de riesgos cooparticipantes en la lucha social. Proveedores de apoyos y confianza
Solución	La familia con apoyo de profesionales	Personas con discapacidad, grupos de autor representación, secretarías de estado
Futuro	Preocupación permanente por saber quien asumirá la custodia cuando falten.	Servicios de apoyo, a lo largo, promoción de la independencia con apoyos de la calidad. Procuración de leyes sobre la tutela, trabajo, vivienda y seguridad social.

También el papel de la familia es trascendental en la integración y desarrollo de la persona con discapacidad, pues no sólo le abre las puertas a la sociedad, sino a la persona con discapacidad su aceptación como cualquier ser humano.

Además de jugar un papel muy importante como promotora de información, aceptación, y proveer de los apoyos más sólidos a la persona y sociedad.

CUADRO 10

PAPEL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD EN EL NUEVO PARADIGMA

	Modelo tradicional	Nuevo paradigma
Ante las instituciones	Receptor pasivo.	Participante activo
Ante su familia	Síndrome del "Niño eterno".	Adulto capaz y responsable consciente de sus limitaciones y sus posibilidades.
Ante la sociedad	Carga económica para su familia y la sociedad.	Participación en actividades económicamente productivas autosuficiencia en la medida de sus posibilidades.
Ante sí mismo	Escaso conocimiento de sí mismo, pocas posibilidades de elección y participación.	Auto dirección conciencia de su discapacidad y su potencial. Toma de decisiones y conducción de su propio proceso corresponsable con familiares y profesionales en la toma de decisiones.
Ambiente	La institución la casa	La comunidad, el trabajo, la vivienda, los servicios de salud, recreación, capacitación y empleo donde participan todos.
Éxito	Obtener un empleo remunerado	Crecimiento y desarrollo personal que promueva su interdependencia, su productividad, integración a la comunidad, su pertenencia social y su bienestar.

El papel de la persona con discapacidad ahora es más móvil y notorio, pues sus expectativas de vida ahora son más amplias y ellos mismos se han dado cuenta, (por que no lo sabían), de que pueden hacer y disfrutar mucho más de todo lo que ofrece la sociedad y la vida en general. Se han hecho saber en todos los ámbitos, haciendo uso de todos sus derechos como sus ciudadanos.

Se ha venido haciendo una comparación entre las ideas tradicionales con las mas recientes posturas que han generado el cambio de paradigma en cinco puntos básicos de la sociedad (reflejados en los cinco cuadros expuestos en este capítulo) y con ello se reflejan las grandes posibilidades de integración que tienen las personas con discapacidad en todas estas áreas.

Pero, igual que ha pasado con la legislación, estos puntos plateados del nuevo paradigma, todavía no son llevados a cabo en su totalidad y aún hay aspectos en los que nos encontramos estancados en el modelo tradicional.

Sin embargo, no deja de haber una gran motivación por parte de grupos de apoyo a personas con discapacidad intelectual para lograr el objetivo del nuevo paradigma, el cual como se ha venido viendo es la postura más cercana al ideal de una sociedad integrada.

La filosofía planteada en el nuevo paradigma esta siendo retomada en la formación escolar y de vida independiente de personas con discapacidad intelectual.

Como a continuación se verá, no existen muchas personas ni instituciones que trabajen seriamente y con una filosofía similar para la real integración laboral de la persona con discapacidad intelectual y muchos de ellos se limitan a cuidarlos y formarlos bajo esquemas tradicionales.

CAPITULO 3

PROGRAMAS EN MEXICO QUE TRABAJAN CON INTEGRACION LABORAL.

Como fue referido por Ibarra (1995), en el Primer Congreso Internacional de la Discapacidad en el año 2000 “En la mayoría de los países en desarrollo como México, las discapacidades constituyen un factor importante, que afectan la plena integración de los individuos tanto el ámbito social como productivo” (p.60)

Este es uno de los motivos por lo que se han generado todo un movimiento social, para la integración de las personas con discapacidad, y este movimiento se ve reflejado desde el sistema de educación, hasta organismos no gubernamentales de diversa índole.

Las reformas que actualmente esta viviendo el Sistema Educativo Mexicano, se han ido observando aproximadamente desde 1989, iniciando con los centros de orientación para la integración educativa antecedente de las U.S.A.E.R. (Unidad de Servicio de Apoyo a la Educación Regular), no obstante están teniendo mayor resonancia a partir de 1994 cuando se propone a nivel mundial cambios de tipo organizativo y técnico a la educación en general. Con esta nueva forma de trabajo, se pretende lograr las siguientes metas:

- Educación para todos
- Que atienda a la diversidad de la población
- Se realice con claridad

Según Guajardo (1994) el reordenamiento del sistema educativo nacional expresado en la federalización de la educación comprende una estrategia macroestructural, a fin de que las ventajas de este reordenamiento puedan llegar a cada uno de los centros escolares, sin embargo se complementa con acciones de carácter microestructural. Por esto es importante el trabajo en el que se participa en cada escuela de nuestra comunidad pues así impactamos este reordenamiento que fomentará el cambio.

En educación especial, la Unidad de Servicio de Apoyo a la Educación Regular (USAER) constituye, precisamente, una estrategia microestructural de reorientación de servicios que centra la efectividad de sus acciones en la innovación de la gestión escolar tanto en los centros educativos regulares como en los de tipo especial.

El Programa nacional para el bienestar y la incorporación al desarrollo de las personas con discapacidad asegura que para el año 2000 habrá mayor protección para los niños en circunstancias especialmente difíciles. Entre sus objetivos está: el de impulsar la integración educativa de los menores con discapacidad, reorientar los servicios de educación especial y generar nuevas alternativas de atención para la escuela regular, como ya se mencionó anteriormente.

Todas estas modificaciones y planes para el futuro están enfocados básicamente en la atención a la niñez y en el aula, pero poco se ha hecho o casi nada, si se contempla el área laboral y de vida independiente para los jóvenes, por lo que a continuación se describe el proceso de entrenamiento laboral que se lleva a cabo específicamente, en un centro de servicios de educación especial, y en dos centros particulares.

3.1 CAM (Centro de Atención Múltiple)

Estos centros son recientemente formados como tal, pues anteriormente eran conocidos como Centros de Capacitación de Educación Especial (CECADEE) dependientes de la Dirección General de Educación Especial y según los lineamientos para la programación en estos centros (1985), se desenvuelven en dos líneas de actividades: 1) la tecnológica propiamente dicha y 2) la que representa el contexto pedagógico y didáctico en que se trabaja, con objeto de promover una adaptación al medio laboral y comunitario a la vez que facilita y apoya la capacitación tecnológica

Aquí se desarrollan habilidades y destrezas en un oficio determinado, además que están diseñados para aceptar a todas aquellas personas con discapacidad intelectual que han sido rechazadas en cualquier trabajo, a causa de su discapacidad.

Para que una persona pueda ingresar en los CECADDEE debe de tener un estudio psicológico, que demuestre que su coeficiente intelectual sea de 30 - 70, siendo indispensable la comprobación de un daño orgánico, y en dado caso que tuviera un C.I. de 50 - 70, su ingreso deberá de estar justificado por el equipo técnico.

Los aspirantes deben tener una edad cronológica entre los 14 y 20 años. El tiempo máximo de la capacitación laboral dentro del centro es de cuatro años y la ubicación de los alumnos a los talleres dependerá de las habilidades de estudio vocacional.

Se lleva una un programa modular, ya que de esta manera pueden programar actividades conjugando las características de los alumnos y de los puestos en que se capacitan. Hay un modulo inicial, el cual es obligatorio, y módulos específicos subsecuentes los cuales son opcionales.

El primero inicia a los sujetos en la adaptación sociolaboral y a su vez le sirve al instructor para observar las capacidades y habilidades de ellos, para así ubicarlos en los módulos adecuados siguientes. El segundo tiene como finalidad formar integralmente a los sujetos en un puesto u ocupación determinado.

Por otra parte también existen instituciones particulares en México que ofrecen programas bien estructurados que ayudan al entrenamiento de habilidades o destrezas, para que la persona con discapacidad intelectual pueda tener empleo dentro de la comunidad así como lograr una independencia que le permita vivir sólo en un departamento compartido.

Tal es el caso del Centro de Capacitación y Desarrollo Integral (CADI) y del Centro de Adiestramiento Personal y Social (CAPYS) que a continuación describo.

3.2 CADI (Centro de Capacitación y Desarrollo Integral)

Centro de capacitación y desarrollo Integral, es una institución privada no lucrativa, y fue creada hace 13 años para “entrenar” a personas adolescentes y adultas con discapacidad intelectual moderada superficial y limítrofe. El trabajo se desarrolla en un centro de día, es decir, los “pacientes” (así denominados en CADI) acuden a él en un horario de ocho horas, dentro de las cuales reciben un entrenamiento en diferentes áreas que le permitirán a la persona la adquisición de las habilidades necesarias para lograr su autosuficiencia e independencia.

Tienen cuatro áreas bien determinadas:

1. RESIDENCIA. Son 18 departamentos para seis personas y ocho departamentos para parejas, cada uno de los cuales cuenta con dormitorio sala cocineta y baño.
2. CENTRO DE VIDA COMUNITARIA En donde se entrenan los procesos de socialización y tiempo libre y consta de: lavandería, comedor, cocina general, taller de cocina, cafetería, gimnasio, regaderas, salón de belleza, salón de juegos de mesa, sala de juegos, sala de música, de televisión y video, consultorio dental, consultorio médico, enfermería, residencia para médicos y consultorio médico.
3. ACADEMICO - ADMINISTRATIVO. Aquí se encuentran las aulas en las que se reafirman los conceptos básicos de lectura escritura, aritmética, sexualidad, tiempo libre disciplinas para el hogar, talleres prevocacionales, taller de pintura, de teatro etc; cuenta con cubículos con cámara de Gesell para la terapia uno a uno de modificación de conducta y para el entrenamiento de los terapeutas, existe servicio psicológico, de trabajo social asesoría, escuelas para padres y terapia de grupo. Cuentan también con un minisuper, un taller de multimedia para la elaboración de materiales, auditorio, biblioteca para alumnos y profesionistas del área y oficinas administrativas.
4. INDUSTRIA PROTEGIDA Aquí se emplea a los egresados de estos programas en producción de vasos, velas y muebles de madera.

Por otra parte también existen 8 áreas básicas de trabajo

1. Manejo Personal
2. Desarrollo social

3. Manejo doméstico
4. Académicas
5. Tiempo libre
6. Prevocacional
7. Industrias Protegidas
8. Residencia.

Los alumnos llevan un riguroso sistema de imágenes y asociaciones con premios y castigos, con una clara relación de que lo que hagan tendrá una consecuencia específica y cuantificable.

Existe también un cuarto de reflexión, que es el cuarto de castigo en el que, cuando se comete alguna conducta grave, se consigna al alumno a este cuarto por algún tiempo determinado según su falta. En general tienen una estricta supervisión y control.

Este modelo pudiera parecer muy exitoso, pero tiene ciertos puntos que vistos a la luz de una nueva concepción de la discapacidad no responden a facilitar la verdadera autonomía pues todavía se considera a la persona con discapacidad como paciente, y se cree que su aprendizaje debe ser un entrenamiento, basado en las manualidades.

No se considera a la persona como individuo independiente y con posibilidades y derechos comunes, además de tener métodos muy cuestionables de castigo, como es el cuarto de reflexión en el cual realmente asusta al sujeto.

3.3 CAPYS “EDUCACION PARA LA VIDA”

En 1967, la doctora Julieta Zacarías Ponce, crea el programa “Educación para la Vida”, desde entonces a la fecha el programa se ha estado perfeccionando, y actualmente tiene como meta: facilitar la integración y participación activa en la comunidad, de niños, adolescentes y adultos con discapacidad intelectual, apoyándoles a ellos así como a sus familiares en el ejercicio de sus derechos. Este programa esta basado en los siguientes principios fundamentales y universales que plantea Luis Reguera (1994):

1. La igualdad de oportunidades
 2. El principio de normalización
 3. La participación activa de las personas con discapacidad
- **Igualdad de oportunidades.** Derivado de los diferentes instrumentos y declaraciones internacionales sobre los derechos que asisten a todas las personas, es el principio inspirador de las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, aprobada por la asamblea de las naciones unidas en 1993, estas normas entiende por logro de igualdad de oportunidades 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, haciendo hincapié en que las necesidades de cada persona tienen igual importancia y que todos los recursos han de emplearse de manera tal que todas las personas tengan las mismas oportunidades de participación.

- **Normalización**, significa poner a disposición de las personas discapacitadas, modelos y condiciones de vida que estén lo mas 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 (Oficina Internacional del Trabajo) plantea como objetivo la integración al mercado regular del empleo, utilizando los mismos servicios existentes para los trabajadores en general con las adaptaciones necesarias.
- **Participación**, referente a la participación de las personas con discapacidad, como sujetos activos en la sociedad y el desarrollo, así como en el proceso de consulta y toma de decisiones que les afecten.

El modelo educación para la vida es el único programa en México y en Latinoamérica que cubre una gran variedad de servicios en una línea que va desde la infancia a la vida adulta y son los siguientes:

1. Áreas de Proyección social
2. Educación integrada
3. Transición a la vida independiente
4. Apoyos a la vida independiente
 - A) servicios de empleo
 - B) Departamentos habitacionales
5. Entorno familiar

1. La primera etapa está destinada a niños de los seis a los trece años de edad y se lleva a cabo en la escuela regular, integrados al nivel de primaria (entendiéndose por escuela regular, aquel escenario al que asisten los alumnos llamados “normales”).
2. La segunda etapa se dirige a adolescentes, de los catorce a los dieciocho años de edad; ellos participan con los alumnos de secundaria y preparatoria dentro de la escuela regular.
3. La tercera etapa es para jóvenes mayores de dieciocho años, quienes asisten al centro de adiestramiento para continuar con su programa.

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

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

Las experiencias y vivencias se consideran elementos potenciales de alta significación para el aprendizaje aprovechando las condiciones del grupo para fomentar la cooperación y adecuar la competencia. Los medios institucionales se diseñan en función de las necesidades específicas de aprendizaje siguiendo principios de organización lógicos y

psicológicos que responden a las características de los alumnos y a la información proveniente del medio ambiente y se implica el curriculum escolar regular.

Cuando los alumnos de los grupos técnicos llegan a la edad adulta, que es la tercera etapa del programa Educación para la vida, continúan su formación en el **Centro de adiestramiento personal y social CAPYS A.C.**, impulsándolos a responsabilizarse de sus propias vidas, se capacitan para tener un empleo en la comunidad y para poder vivir con la mayor independencia posible en departamentos propios.

Las actividades que se llevan a cabo en los programas de entrenamiento están guiadas por una reflexión que involucra la interacción entre el individuo y su medio. Se consideran prioritarios los aspectos que permitan funcionalidad en la comunidad, siendo esta guía en la elección de tareas.

El programa se desarrolla de la siguiente manera:

1. Áreas de proyección social:

Algunos de los esfuerzos actuales que tienen gran impacto para incorporar en la conciencia cultural y social de la comunidad a la discapacidad como una característica normal y predecible del proceso humano que se promueven dentro del programa son los siguientes:

- a) *Legislación.* Donde se fomenta que la persona con discapacidad, sus padres, familiares y equipo de profesionales colaboren en la elaboración de políticas gubernamentales y modificaciones a la ley, favoreciendo de manera mas justa y eficiente las necesidades de estas personas en materia de educación, trabajo, vivienda, seguridad social entre otros, y en la promoción y defensa de sus derechos humanos fundamentales.

- b) *Investigación, Capacitación y Formación de profesionales.* Los propósitos de la investigación son aplicar el nuevo paradigma de vida independiente al trabajo con niños, adolescentes y adultos con discapacidad intelectual con el fin de analizar, evaluar y difundir todo lo referente a este modelo, así como desarrollar proyectos que permitan solucionar las dificultades que se presentan en todas las áreas. En cuanto a la capacitación y formación de profesionales, se desarrollan programas para los agentes comunitarios, a los padres, personal participante y familiares sobre la base de las necesidades identificadas.
- c) *Sensibilización y Difusión.* Se sensibiliza y se forma a los agentes de la comunidad para un cambio significativo de actitudes a fin de que sean facilitadores de la participación de individuos con discapacidad intelectual.
- d) *Vinculación con organizaciones afines.* Se establecen vínculos con todo tipo de organización que comparta objetivos afines al mejoramiento de las vidas de las personas con discapacidad.

2. Educación integrada:

La educación integrada es una acción orientada por CAPYS, padres y educadores, que ocurre dentro de la escuela regular con diferentes opciones de integración que van desde el aula de apoyo hasta la integración en el aula regular, siempre con auxilios específicos desde el nivel preescolar hasta la educación media

3. Transición a la vida independiente:

Este grupo es para los jóvenes que ya terminaron los programas escolares y sin embargo todavía no son lo suficientemente maduros para manejar las responsabilidades de la

adultez, esta es la tercera etapa del programa con jóvenes de 18 años y se les ofrece este programa de transición con cuatro áreas básicas y dos de apoyo:

I. *Área de la vida diaria*: El Programa de entrenamiento de actividades de la vida diaria consiste en desarrollar habilidades para todo lo que implica la vida diaria para poder vivir una vida independiente de sus padres con los apoyos necesarios.

El mantenimiento de la casa involucra actividades de planeación de menú, las compras, la preparación misma de los alimentos. Incluyendo también destrezas de limpieza, reparaciones simples, prevención de accidentes, manejo con seguridad de los aparatos eléctricos. En general son todas las actividades que realizan de manera cotidiana en una casa.

II. *Área de ajuste personal y social*: Este programa ha sido diseñado para facilitar el ajuste sociopersonal por medio de una orientación psicológica tanto individual como grupal. En el apoyo individual se establece una relación única en donde la persona con discapacidad intelectual expresa sus sentimientos buscando una entera comprensión, dando además un rebotamiento a los éxitos y un apoyo incondicional en las fallas.

En las sesiones grupales se pretende desarrollar estrategias para la aceptación y manejo de sus limitaciones, se fomenta la iniciativa, la autodeterminación y la independencia, así como aprender a defenderse del abuso y la explotación al poder conocer y ejercitar sus derechos y obligaciones como todo ciudadano.

Dentro de esta forma de trabajo se maneja la instrucción de la sexualidad en tres áreas: biológica (anatomía, menstruación, reproducción, etc.), psicológica (exploración de sentimientos, fantasías, sensaciones, emociones, atracción, identidad sexual, etc.) y por

último la sociológica (roles sociales del hombre y la mujer, manejo del abuso y de la explotación, los riesgos que se corren, control natal, matrimonio y familia)

III. *Área laboral:* Antes de describir este apartado es necesario destacar que la Dra. Zacarías da a la Evaluación una importancia determinante en la preparación y la ubicación en el empleo y dice: “Si las personas con deficiencia mental no reciben una evaluación confiable de su potencial, no recibirán tampoco un entrenamiento apropiado y no tendrán tampoco un entrenamiento apropiado ni las posibilidades de ser empleados por tiendas, almacenes, fábricas, ni talleres protegidos”.

La fase de evaluación consiste en acumular, interpretar, analizar y sintetizar todos los datos vocacionales de un individuo que sean significativos, para determinar el tipo de entrenamiento que requerirá antes de ser colocado en un trabajo.

Para poder iniciar a la persona con discapacidad intelectual a un proceso de rehabilitación vocacional, se toman en cuenta los siguientes principios y condiciones básicas:

1. Las personas con discapacidad intelectual pueden aprender independiente de su etiología.
2. La discapacidad intelectual no connota deficiencia vocacional.
3. El nivel intelectual no predice adecuadamente el éxito vocacional.
4. La edad mental es más significativa que el nivel de inteligencia.
5. La mayoría de las personas con discapacidad intelectual tienen la expectativa de fallar, por experiencias de fracaso vividas y a la falta de confianza.

6. Es necesario el apoyo y el reforzamiento positivo, constante para incrementar su nivel de confianza en sí mismos.
7. Se le facilita el análisis de su propia percepción del puesto que están capacitados para desempeñar.
8. Se les debe apoyar constantemente para la generalización del aprendizaje.
9. El establecer el apoyo inicial es clave para el éxito
10. La persona con discapacidad intelectual trabaja muy pobremente bajo presión
11. Se dará un mejor aprendizaje si los materiales le son familiares y significativos.
12. El entrenamiento vocacional debe avanzar gradualmente y cada avance debe estar basado en el éxito del anterior.
13. Las tareas son desglosadas paso por paso para ser entrenadas
14. El aprendizaje debe ser espaciado y rítmico, más que maximizado.
15. Generalmente las personas con discapacidad intelectual obtienen una gran satisfacción al laborar y se vuelven trabajadores dedicados, dignos de confianza una vez que aprenden la tarea.

El proceso de entrenamiento implica los siguientes pasos:

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

5. Concluir con el entrenamiento y determinar la ubicación.

El programa de entrenamiento para la rehabilitación vocacional se ofrece en tres niveles:

1. Se entrena en diversas tareas de diferentes clases. Cuando la persona ha sido expuesta a las tareas básicas se incorpora a su entrenamiento tareas más avanzadas. Después de la ejecución se evalúan: calidad, estabilidad, estabilidad, productividad y rapidez. Dando un reforzamiento monetario y social.
2. Se analizan los lugares disponibles de trabajo y se relacionan con los requisitos de destrezas, aspectos sociales, reforzadores y horario, seleccionando al trabajador sobre la base de su historia de ejecución, adaptación e intereses.
3. Si el entrenamiento es exitoso, se aumenta el horario de trabajo a tiempo completo, se proporcionan incentivos y su sueldo es como el de cualquier trabajador. Si el trabajo no resulta adecuado para el trabajador se analizan otros posibles empleos para ubicarlo definitivamente, haciendo un seguimiento periódico y programas remediales cuando sean necesarios.

IV. *Área Recreativa:* Los adolescentes y adultos se involucran en actividades deportivas, eventos sociales, van al cine o leen un libro, este tipo de actividades no son diferentes de las que las personas con discapacidad intelectual quisieran desarrollar, por lo que se creó un programa de actividades recreativas en la comunidad, que van de acuerdo a las necesidades de los alumnos y este se divide en las siguientes categorías:

- Actividades físicas, que incluyen el ejercicio y el deporte individual y grupal

- Actividades culturales, tales como artesanías, baile, música, teatro y eventos como espectadores.
- Actividades sociales, se refieren a fiestas días de campo, comidas en restaurantes, viajes, etc.
- Actividades de espacio abierto como campamentos, la pesca
- Actividades mentales como juegos de mesa.

La actividad recreativa no pretende ser solamente una diversión, sino que además de apoyar para que la persona con discapacidad intelectual utilice su tiempo libre de forma adecuada y lleve a cabo comportamientos sociales que le permitan el acceso a la comunidad.

A) *Área académico-práctica*: Se desarrollan herramientas académicas básicas a través de apoyos académicos didácticos ex profeso a la solución de problemas de la vida diaria; estos consideran los estilos de aprendizaje, los niveles cognitivos y la edad cronológica de los usuarios, a fin de alcanzar el desempeño más independiente posible en las áreas básicas.

B) *Uso de la comunidad*: Se desarrollan destrezas necesarias para establecer y tener acceso a los recursos que se encuentran en la comunidad, apoyándose en los diversos servicios que ésta proporciona con la finalidad de abrir oportunidades para ejercer el mayor nivel de independencia.

4. Apoyos a la vida independiente:

A) *Servicios de empleo*: Estos servicios van desde la formación de hábitos para el trabajo en talleres de producción, cuadrillas de trabajo temporal, estaciones de trabajo, hasta la

colocación y seguimiento de un empleo competitivo en forma individual, estas personas son colocadas en oficinas, mensajería, labores rutinarias de Oficina, fotocopiado, engargolado, Fábricas, preensamble, ensamble, empaque, alimentación de maquinaria, Comercializadoras, etiquetando, empaque y embalaje, Escuelas, auxiliares en salón de clases, Consultorios, recepcionistas, Bodegas, auxiliar de bodega, almacén y Cafeterías, auxiliar de cocina, garroteros. Los servicios incluyen:

- 1) Involucrar a empresarios, estudiantes de carreras relacionadas con la industria y facilitadores de la comunidad a través de grupos como Rotarios, Cámaras industriales y de negocios.
- 2) Análisis de puestos, evaluación del candidato en función de sus expectativas personales y las de sus padres así como la evaluación de su potencialidad para tener éxito en el mismo.
- 3) Capacitación directa escenarios naturales proporcionando los apoyos necesarios para la obtención y conservación del mismo
- 4) Seguimiento continuo que se va diluyendo conforme la persona logra alcanzar los estándares requeridos por la empresa
- 5) Servicios especiales de apoyo en situaciones de emergencia en momentos de crisis como pérdida de empleo, problemas de salud, etc.

B) *Departamentos habitacionales*: Estos 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 4 ó 5 personas con discapacidad

intelectual, y que así lo desean, o bien de manera individual, con o sin supervisor, ya que los apoyos proporcionados son mayores o menores en la medida de su autonomía.

5. **Entorno Familiar:** Capys esta integrado por un trinomio: Personas con discapacidad intelectual, Padres, Familiares y amigos, y Profesionales y todos aquellos que faciliten su desarrollo. Bajo el principio de una relación de facilitación entre todos los miembros del trinomio, se da apertura al trabajo con padres de manera individual y grupal conforme a las necesidades del ciclo vital por el que atraviesa la familia, para contribuir a mejorar su calidad de vida.

Esto ha sido a grandes rasgos algunas de las instituciones que trabajan con la integración laboral, como se puede observar hay una clara diferencia entre cada uno de ellos y hay uno que resalta, no sólo por la cantidad de hojas, sino por el contenido de éstas, su estructura organización y experiencia esta poniendo el ejemplo y haciendo historia en lo que se refiere a integración y en este caso la integración en el área laboral.

Este programa de educación para la vida es un ejemplo a seguir en muchos aspectos, para la formación de personas con discapacidad intelectual, para el trabajo y para la vida como su nombre lo indica, sin embargo hay otro tipo de instituciones que apenas comienzan en esta tarea de preparar realmente a la persona con discapacidad intelectual como lo es el síndrome de down, para un trabajo o una integración cual sea a la sociedad, y está siguiendo una serie de pasos similares y diferentes a la vez, con el fin también de dar una mejor calidad de vida a las personas con síndrome de down en especial.

CAPITULO 4

PROGRAMA DE CAPACITACION LABORAL EN LA FUNDACION JOHN LANGDON DOWN

El haber revisado en el capítulo anterior, tres instituciones consolidadas con el fin de lograr la integración laboral de personas con discapacidad intelectual, nos sirve como referencia para el próximo reporte laboral que a continuación se describe, el cual también se planteó como objetivo ingresar al área laboral “normal” a jóvenes, en este caso con síndrome de down.

De aquí en adelante se describirá la realización del programa de capacitación laboral en una escuela particular para niños y jóvenes con síndrome de down, la cual no había contemplado una educación para adultos con síndrome de down que finalizara en la integración laboral en una empresa no protegida.

Se plantea como surgió, en que consistió las sesiones de capacitación, su seguimiento, los resultados con los cambios conductuales obtenidos, las conclusiones y limitaciones del trabajo que nos dan la pauta para el inicio de un programa más efectivo de capacitación laboral.

4.1 *Antecedentes:*

La Fundación John Langdon Down, abrió sus puertas en 1973, empezando como una pequeña escuela para niños con síndrome de down, sus instalaciones se localizaban en una casa rentada en la colonia Jardines del pedregal, en sus inicios contaba con muy pocos alumnos jóvenes y mucho menos adultos y como lo explica la propia directora y fundadora, la mtra. Silvia García Escamilla (1980) los objetivos plateados para los jóvenes y adultos en ese entonces consistían en que al salir del tercer nivel, pasados los 14 años de edad, se incorporaban al grupo preocupacional, donde se desarrollarían las destrezas “elementales” para iniciar una actividad laboral que serían:

Deshilachado, enrollado, recortado, trenzado, pintura, tejido, cosido con diversos materiales, tejido de gancho de aguja, iniciación a la cestería, trabajos de alambre, engomado y pegado, relleno de diferentes materiales, elaboración de alimentos sencillos, selección de materiales, prevención de accidentes.

Pasando este grupo entrarían a lo que eran los “talleres” en los cuales el joven con síndrome de down pasaría a un trabajo que desempeñar que será remunerado adecuadamente. Su entrenamiento durante tantos años se vería culminado y el se sentirá útil a sí mismo y a la sociedad de la cual forma parte importante.

Además tendrá su área deportiva y de recreación con base en sus necesidades sociales. Podrá organizar reuniones, eventos y fiestas y se le dará oportunidad para tener una vida más plena y llena de satisfacciones.” (García, 1980).

Estos eran los objetivos teóricos del programa destinado a estos jóvenes; pero como se verá a continuación, los contenidos reales distan mucho de los teóricos en muchos sentidos,

pues se rebasó por mucho las actividades que se destinaban para estos jóvenes dándoles mucho mas opciones y oportunidad de desarrollo, así como también se les limitó en otras, lo que tiene mucho que ver con no poderse mantener ajeno del todo a la concepción tradicional de la persona con discapacidad intelectual.

Actualmente la Fundación cuenta con unas excelentes instalaciones, igualmente al sur de la ciudad las cuales constan de:

- Instalaciones adecuadas para desarrollar los proyectos Técnico-pedagógicos.
- Biblioteca, Hemeroteca y Videoteca.
- La sede de la Asociación Mexicana y la Asociación Latinoamericana de síndrome de down.
- Servicio de intervención temprana
- Atención escolarizada
- Escuela para padres
- Servicio de comedor. Áreas para actividades recreativas y deportivas. (Natación)
- Talleres de artes plásticas, artesanías, y vida independiente
- Área de diplomado
- Alberca techada
- Auditorio
- Sala de música terapia
- Sala de orientación familiar

- Ludoteca
- Dpto. de Psicología
- Dpto. de material didáctico.

4.2 Los objetivos:

Como es notable el cambio de instalaciones es muy grande, la escuela cuenta con las instalaciones necesarias para atender a una gran población de personas con síndrome de down, desde bebés hasta adultos, y como se verá los objetivos también cambiaron y se estructuraron en dos vertientes básicas: la primera como proyecto educativo y la segunda como proyecto de investigación.

1) Como proyecto educativo:

- influir sobre los procesos de aprendizaje y desarrollo de los alumnos con síndrome de down con un propósito socioeducativo: lograr su integración a los diversos sectores sociales.
- Promover el desarrollo personal del alumno, a través del aprendizaje significativo de conceptos, normas valores, actitudes, destrezas, hábitos, estrategias cognitivas.
- Planificar la enseñanza de tal manera que trascienda al ámbito familiar, social y laboral.
- Impactar en las prácticas sociales mediante las cuales los grupos humanos ayudan a sus miembros a asimilar la experiencia colectiva culturalmente organizada, y a convertirse

en promotores de las prácticas de su grupo social, una de las cuales es la aceptación e integración de la persona con síndrome de down.

- Participar en cursos, conferencias, seminarios, Simposiums, que organizan instituciones hospitalarias
- Orientar a los padres de familia en la adecuada conducción del niño en el seno del hogar
- Participar en la actualización y capacitación profesional, a través de la creación del Primer diplomado en la educación de personas con síndrome de down.
- Desarrollar programas de difusión y sensibilización a los diferentes sectores de la sociedad.
- Promover la Asociación Mexicana y la Asociación Latinoamericana de síndrome de down
- Establecer intercambio profesional con otros países
- Contar con un programa de publicaciones.

2) Como proyecto de investigación:

- Difundir investigaciones en torno al síndrome de down a las profesionales diferentes campos de conocimientos: Medicina, Psicología, Pedagogía, Sociología.
- Desarrollar investigaciones en el campo social y educativo.
- Captar los avances que se presenten en torno a la atención integral de las personas con síndrome de down.
- Incrementar el material científico, en la biblioteca, hemeroteca y videoteca.

- Ofrecer información a personas interesadas en este campo.

Como se puede observar la Fundación se ha expandido en todos sentidos y realmente ha tenido alcances inimaginables al principio de su creación, pues ha logrado metas y objetivos que de alguna manera han impactado a las personas con discapacidad intelectual en especial a las personas con síndrome de down o gente cercana a ellas.

Los logros alcanzados en los años que lleva de creada esta institución son los siguientes (Fundación, 1993):

- Elevar la calidad de vida de los niños, adolescentes y adultos con síndrome de down y proporcionar asesoría a grupos de padres y profesionales para iniciar programas similares en la república y en Latinoamérica
- Proporcionar una educación de mayor calidad a los alumnos
- Ampliar la calidad de atención a 200 alumnos
- Orientar a los padres de familia
- Capacitar laboralmente a los jóvenes con síndrome de down
- Canalizar al medio laboral a los egresados
- Actualizar a los Maestros, Psicólogos, Médicos, Trabajadoras sociales, Pedagogos.
- Difusión a nivel mundial a través de Congresos Internacionales sobre síndrome de down
- 1ª. Reunión sobre síndrome de down.
- Enviar al extranjero a personal técnico para su capacitación y actualización.

- Sensibilizar a diferentes sectores de la sociedad, a través de conferencias, simposium, cursos, talleres.
- Promover a la Asociación Mexicana ya la Asociación latinoamericana de síndrome de down
- Orientación a personal médico, de trabajo social y padres de familia a nivel hospitalario

Estos son los objetivos generales de la Fundación como institución y parte de sus logros pero, como se vio la Directora Mtra. Silvia García, ya contemplaba un grupo de adultos, realmente el trabajo de la escuela se dirigía más a los escolares y los jóvenes y adultos no tenían un programa específico, o al menos no con proyecciones de integración y superación hasta que surge el proyecto de capacitación laboral.

4.3 El programa de Capacitación Laboral

En 1992 se comienza el trabajo con los jóvenes que se encontraban incorporados en el grupo llamado de talleres donde realmente lo que se hacía era lijar cajitas de madera para tarjetas de presentación y para dulces, que más tarde compraba una mamá de los mismos alumnos.

El grupo de jóvenes que no contaban con la habilidad de lijar se les asignaban cuentos para colorear, lo que hacían todo el día. Por lo que se puede ver, no se cumplía con ninguno de los objetivos, ni actividades antes mencionadas que describe la mtra. Silvia García, en su libro Síndrome de Down (1980).

Al inicio la intervención, fue como apoyo auxiliar de la maestra del grupo, con la que se empezó a trabajar las diferentes áreas académicas que conocemos como español,

matemáticas, ciencias sociales y naturales, repostería, lecturas, actividades recreativas y habilidades manuales, de donde comienza la necesidad por parte de algunos jóvenes y del mismo grupo de empezar a preparar a los jóvenes para un trabajo remunerado e independiente.

Un año mas tarde se empiezo a trabajar como única responsable del grupo, sin apoyo auxiliar, y es cuando se comienza formalmente el trabajo de capacitación laboral con el objetivo de integrar a estos jóvenes al área laboral común, para lo cual también se incrementaron sus actividades escolares a la par del programa, con actividades culturales, deportivas y recreativas.

Antes de comenzar con el proyecto de capacitación laboral, se observó a los jóvenes durante una semana en las actividades y rutinas que seguían a diario, viendo las conductas que se pretendían establecer con el proyecto y se dividió al grupo según sus habilidades generales quedando tres grupos de observación:

GRUPO I Son personas con muy lenguaje fluido y entendible, sociables, tienen buena conducta y necesitan muy poca supervisión en lo que realizan, con poca iniciativa propia.

GRUPO II Son las personas con un lenguaje poco entendible y se comunican con señas y gestos, sociables, con buena conducta, necesitan supervisión mas constante, y hay que darles mas instrucciones para que hagan algo.

GRUPO III Es el grupo más bajo, no tienen lenguaje oral y solo se comunican por medio de gestos y señas, necesitan una supervisión total, y una descripción exacta para que hagan algo.

Después de la observación y clasificación por grupos se comenzó el programa de capacitación laboral el cual quedó estructurado por las siguientes áreas:

I. Formación de habilidades manuales:

Cada alumno entraría en uno de los tres siguientes talleres para adquirir una habilidad manual, que en un futuro le permitiría ingresar a un trabajo remunerado:

REPOSTERIA: Se enseña la preparación de alimentos como galletas, gelatinas, chocolates, pasteles, postres en general, además de dar servicio de desayunos en eventos especiales.

PINTURA: Se plasma su creatividad, aprendiendo a usar los diferentes materiales y colores para crear pinturas de diferentes temas y expresiones

BARRO: En este taller se aprende a manejar el barro, el moldearlo, crear figuras, cortar, usar el horno, los moldes y utensilios para su creación.

CERAMICA: Se pintan y decoran todas las figuras de barro que se producen en el taller de barro, y otras que se adquieren por fuera, dándoles el acabado necesario.

II. Formación de Habilidades Básicas para el trabajo:

1. **Presentación y Limpieza:** Se adquieren los hábitos de arreglo personal, presentación y limpieza.
2. **Uso del dinero:** Se identifican las monedas, los billetes que se usan, además de saber su poder adquisitivo, nominación y manejo común.
3. **Uso de la calle:** Reconocimiento de la seguridad y peligros en la calle, su uso, y que hacer en caso de perderse.
4. **Responsabilidades laborales:** Conocer cuales son las ventajas del trabajo, sus responsabilidades y derechos como trabajadores. Se hace hincapié en la puntualidad, la asistencia, la atención, el seguimiento de instrucciones y la resolución de problemas.
5. **Hábitos en el hogar:** Se pretende que se adquieran hábitos de cooperación y responsabilidad en el hogar, aprendiendo a realizar los quehaceres indispensables dentro de una casa, como poner la mesa, barrer, sacudir, etc.
6. **Salud y medio ambiente:** Los alumnos aprenden a diferenciar entre lo que es sano y lo que perjudica su salud, haciendo también un reconocimiento de lo saludable y perjudicial para el medio ambiente, procurando actividades que mejoren la salud y el medio ambiente.
7. **Otras habilidades laborales:** Además de las aprendidas en los talleres se habilita a los jóvenes en otras actividades que pudieran generar un empleo, como contestar un teléfono y tomar recados, escribir a máquina, checar boletos, ser edecanes.

8. Uso del tiempo libre: Se les enseñan diferentes opciones de recreación y distracción, además de la televisión, como el dibujo, la lectura, el cine.
9. Nuestro país y su cultura: Se les inculca los valores propios de nuestro país y nuestra cultura, fomentando las tradiciones, la información general de lo que acontece en el país y de alguna manera directa o indirecta nos afecta en nuestras vidas.
10. Orientación sociosexual: Se enseñan los cambios en sus cuerpos, su sexualidad y sus relaciones sociales, así como lo correcto e incorrecto en su comportamiento sexual.

III Formación Complementaria:

Se incluye aquí todas las otras áreas que complementan la formación educativa o social del joven como son las actividades de natación, biblioteca, karate, música y educación física, las cuales eran coordinadas también por el proyecto de capacitación.

4.4 Procedimiento:

En total el proyecto se llevó a cabo con 27 personas con síndrome de down, de los cuales 15 eran mujeres y 12 hombres con edades que oscilaban de los 17 a los 50 años de edad cronológica, dentro de las instalaciones de la Fundación John Langdon Down, la mayoría de ellos fueron alumnos que comenzaron su formación desde pequeños en la Fundación, e igualmente casi todos eran de un alto nivel socioeconómico.

El programa se llevó a cabo desde el inicio del año escolar 1992 - 1993, pero realmente continuó hasta Mayo de 1997. Los puntos descritos anteriormente fueron el programa completo de Capacitación Laboral, incluyendo los talleres, y otras actividades, pues en conjunto pretendían capacitar al alumno para un trabajo. Sin embargo, en el presente reporte sólo se dará cuenta de las siguientes conductas específicas que fueron las que se observaron y evaluaron más detenidamente y en las cuales se basaba en gran parte la real capacitación y preparación del joven para un trabajo y la vida independiente:

1. **Puntualidad y asistencia:** Se les pidió que anotaran en un cuaderno la hora en la que entraban y salían de la escuela.
2. **Calidad en el trabajo:** Se les pidió que realizaran la actividad manual que su maestro de taller les pedía en ese día.
3. **Presentación y limpieza:** Se les pidió que se presentaran diariamente bañados, con dientes limpios, con ropa y calzados limpios, con uñas cortas, oídos limpios, con los accesorios correctamente usados, rasurados y bien peinados.
4. **Seguimiento de instrucciones:** Se les pidió en diferente momento que llevaran a cabo estos tres tipos de instrucciones:

SENCILLA: Que realice una sola cosa en ese momento

COMPUESTA: Que realice 2 o más instrucciones en ese mismo momento.

EN EL TIEMPO: Que realice una o más instrucciones después de 4 horas.

El trabajo se llevó a cabo en una sesión a la semana de dos horas donde se enseñaban todas las conductas anteriormente descritas, las cuales tenían que realizar en todas sus otras actividades (natación, karate, taller, educación física, y biblioteca) y los profesores de esas actividades evaluaban estas conductas y pasaban su reporte a la coordinación del proyecto y cada semana eran entregadas unas fichas que al final de mes podían canjear por dinero en efectivo.

En cada sesión semanal se utilizó la técnica de resolución de problemas y economía de fichas las cuales se detallarán mas adelante, se trataban los reportes que pasaban los profesores o problemas que traían de casa, que afectara alguna de las conductas que se pretendía modificar o que de alguna manera estuviera obstaculizando la realización o adquisición de las cuatro conductas que se pretenden modificar y se les daba o no su ficha correspondiente, la cual podía ser canjeada por dinero.

Después de cada mes se hacía un recuento de lo ganado y lo que se podía hacer con el dinero, y como poder modificar sus conductas para poder alcanzar las fichas correspondientes a cada semana y se comenzaba de nuevo el conteo para la nueva adquisición de fichas.

Se utilizó la técnica de resolución de problemas por considerarla una gran herramienta para cualquier cosa en la vida cotidiana del joven, como ya se había mencionado, el reporte se hizo específicamente con estas conductas porque se considera que la real herramienta de trabajo para el área laboral, o cualquier otra área social, es la capacidad de poder tomar una decisión, como lo implica la resolución de problemas, y esto fue a lo que se enfrento a estos jóvenes en muchas de sus actividades.

Y la de Economía de fichas por considerarla una buena herramienta para el incremento confiable de conducta.

4.5 TECNICAS DE TRABAJO

Las técnicas que se llevaron a cabo en la realización de este trabajo son técnicas conductuales que tienen base en el aprendizaje directo de las experiencias (Walker,1987) que en su momento pretendieron incrementar la presencia de las cuatro conductas que se querían establecer y se realizaron de la siguiente manera:

Técnica de resolución de problemas:

La técnica de resolución de problemas consistía en cinco pasos:

1. Reconocer que se tiene un problema
2. Definir cual es el problema y su meta
3. Dar todas las soluciones que se nos ocurran
4. Evaluar esas soluciones descartando las que no son factibles de realizar
5. Diseñar un plan a seguir

Esta técnica se llevó a cabo con todos los problemas que sucedían en sus actividades en cualquiera de las tres áreas, dejándoles muy claro que es lo que se esperaba de ellos (la meta), y que había de modificar de su conducta para lograrlo (el plan). A la par con esta técnica se fomentó la toma de decisiones, observación, comparación, atención, predicción y criterio, todos los anteriores elementos necesarios para resolver problemas en general, que nos permite alcanzar la autonomía e independencia.

Técnica de economía de fichas:

Para reforzar y sostener los conocimientos que se pretendían establecer se utilizó la técnica conductual de economía de fichas, con la que se pudo controlar y observar el incremento o decremento de sus cambios, además de apoyar otras actividades como el uso del dinero, el ahorro, la atención, el poder adquisitivo, la responsabilidad y las consecuencias de sus conductas.

Estas fichas eran canjeables por dinero al final del mes y al mismo tiempo se hacía un recuento de todos los reportes acumulados en sus otras actividades dentro de la institución y se sanciona o no, según se decidía en grupo.

Para que estas técnicas queden lo mas claramente posible a continuación se expone un ejemplo de la realización de ellas en un día común de trabajo.

Primero se les explicó y ejemplificó la técnica de resolución de problemas, y se fue practicando con diferentes temas que ellos traían de casa hasta llegar a los cuatro puntos que se querían modificar y se seguían los cinco pasos como sigue:

1. RECONOCIMIENTO DEL PROBLEMA:

Se pregunta ¿qué es lo que sucede cuando alguien llega tarde?. Y se anota en el pizarrón las opciones que dan como: se interrumpe, no se entera de todo, desconcentra, quita tiempo al tener que volverle a explicar, y si falta va desinformándose y ya no entiende lo que se habla, y a la larga es un problema.

2. DEFINIR EL PROBLEMA Y SU META:

Entonces se concluye que llegar tarde y faltar es un problema y que lo ideal o lo correcto es que la gente llegue temprano y no falte, así se enteraría de todo, aprovecharíamos el tiempo y se avanzaría más. Entonces la meta final es llegar temprano y no faltar, y se escribe esto en cartulinas que quedan pegadas en la pared.

3. DAR SOLUCIONES AL PROBLEMA:

Se les cuestiona sobre lo que pueden hacer para llegar temprano y para no faltar, y cada una de sus opciones también se van anotando en el pizarrón.

4. EVALUAR LAS OPCIONES:

Una vez que se agotan las opciones, se van releyendo cada una de ellas descartando las que no son factibles de realizar.

5. DISEÑO DEL PLAN:

Finalmente se resume todo y se va haciendo un plan a seguir como pararse mas temprano, bañarse en la noche etc.

Ya enseñada la técnica, se retomaba cada semana, con diferente enfoque o diferentes temas, pero siempre siguiendo estas dos técnicas conductuales y a los maestros de las materias complementarias se les pidió que evaluaran esos cuatro puntos (Puntualidad y asistencia, Calidad en el trabajo, Presentación y limpieza y por último Seguimiento de instrucciones) en sus clases, además de hacer un reporte conductual si es que el alumno hacía alguna falta.

Dependiendo de estos reportes y de su evaluación del reporte de mala conducta se les entregaba una ficha diaria si cumplían con todos los puntos y de no ser así no se les entregaba nada. Las fichas eran entregadas en su taller, donde pasaban la mayor parte del tiempo, y cada taller un color definido que eran:

- AZUL. Para el taller de pintura
- ROJO. Para el taller de cocina
- AMARILLO. Para el taller de cerámica
- VERDE. Se entregaba por la sesión de capacitación laboral
- BLANCO. Para el taller de barro

Esto hacía que al final de la semana tuvieran cinco fichas, si es que habían cumplido con los cuatro puntos los cinco días de la semana, las cuales eran canjeables por dinero, cada una por un peso, y para el final del mes tenían \$30.00. En caso de que existiera algún problema o no hubiera cumplido con lo pedido, se le descontaba una ficha por mala conducta o incumplimiento.

Finalmente transcurrido el año escolar se volvió a observar las cuatro conductas, puntualidad y asistencia, atención, presentación y limpieza, y seguimiento de instrucciones y se comparó con el resultado inicial, lo que se reporta en el siguiente capítulo.

CAPITULO V

TRABAJO EN EMPRESAS

Otra área que se instaló y trabajo como resultado del programa de capacitación que se llevó a cabo fue el incorporar a los jóvenes en un trabajo común, por lo que se empezó a sensibilizar a algunas empresas para este fin. Desde 1996 se comenzó a contactar con empresas para ofrecer los servicios de las personas capacitadas en la Fundación y este proceso consistió en los siguientes pasos:

1. Búsqueda de empleo: Se hacen entrevistas con diferentes empresas para dar información sobre el síndrome de down y fomentar una cultura de la diversidad, además de ofrecer los servicios de nuestros jóvenes en cualquiera de nuestros talleres.
2. Acuerdos: Una vez interesados en el proyecto de empleo, se platica sobre las posibilidades del empleo dentro de la empresa, definiendo los puestos factibles y vacantes, los perfiles y requisitos, horarios, sueldos.
3. Inducción: Ya definidas las actividades específicas del empleo, se revisa el manual de la empresa, en el cual encontramos su filosofía, actividades en general y particulares del empleo, políticas de la empresa reglas generales, este manual es estudiado con los candidatos al puesto, explicándoles lo que se les pide y lo que estarían dispuestos hacer y no, y se empiezan a practicar las habilidades específicas del trabajo requerido.
4. Capacitación: Teniendo ya esta información básica se capacita al alumno en las tareas específicas, el horario, su lugar de trabajo, el baño, el riesgo, el uniforme y practicando lo que hará diariamente.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

5. Selección: Los responsables de la empresa observan el trabajo del candidato y se decide en conjunto el candidato mas adecuado al puesto.
6. Integración: Finalmente la persona seleccionada se integra al área laboral normalmente, firmando el contrato.
7. Seguimiento: Quincenalmente se hace una evaluación del trabajo del joven empleado, de acuerdo con sus actividades específicas así como de las habilidades básicas.

Este procedimiento se llevó a cabo con cuatro empresas interesadas en el proyecto: Cinemax, Cinemex, Reino Aventura, y Burger King obteniendo las siguientes respuestas:

CINEMAX: El gerente general de Cinemax de Pedregal se intereso en el proyecto después de una entrevista con él, pidió toda la información y procedimiento por escrito, la cual se le hizo llegar dos veces y a la cual no le dio seguimiento. Argumentando la pérdida de los documentos, las dos ocasiones.

CINEMEX: La Jefa de Recursos humanos se interesó mucho por el proyecto, pues ella trabajo con personas con síndrome de down y estaba muy sensibilizada, se tuvieron varias juntas de acuerdos para la inducción de los candidatos, firmas de acuerdos con los padres, hasta que inexplicablemente se perdió el contacto con ella al parecer por haber dejado el puesto en la empresa, y su sucesor no dio seguimiento al proyecto.

REINO AVENTURA: Casualmente se tuvo un encuentro poco agradable con el personal de Reino aventura al no dejar utilizar parte de las instalaciones del parque a uno de los alumnos de la Fundación. Por ello fueron invitados a la escuela para una platica de

información acerca de las personas con síndrome de down, a la cual asistió un grupo de personas que trabajaban en el parque, entre ellos se encontraba una persona de recursos humanos que le intereso el proyecto, y al igual que en Cinemex se tuvieron varias platicas de acuerdos de inducción y prácticas del trabajo a realizar, para que finalmente, tres meses después, se explicara que el proyecto quedaba cancelado hasta nuevo aviso pues había otros puntos mas urgentes que tratar en el parque, y una vez mas no se le dio seguimiento.

BURGER KING: Finalmente Burger king, fue una empresa que estaba buscando personas de la tercera edad y con discapacidad intelectual para emplearlo, pues les era requerido legalmente, y llamaron a la Fundación, y con ellos se siguieron los mismos pasos y se contrataron a tres jóvenes, dos mujeres y un hombre, a los cuales se les sigue dando apoyo de evaluación independientemente de Fundación, pues ésta ya no se hizo responsable de los jóvenes después de dar por concluido el proyecto de capacitación.

RESULTADOS

Antes de iniciar el análisis de resultados previamente dicho, es indispensable aclarar, que para la evaluación se utilizaron hojas de registro con las cuales se pretendía hacer una comparación gráfica de las diferencias o cambios que se observaron sobre la base de la intervención del proyecto.

Desgraciadamente, la mayoría de los registros anterior y posteriores a la intervención del programa fueron sustraídos junto con otro grupo de documentos referentes al programa.

Por esto los resultados serán presentados por descripción de casos según cada conducta establecida:

1. PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA:

En este punto lo que se les pidió a los sujetos fue que llegaran a la hora de clases (de todas sus clases), dándoles diez minutos de tolerancia. Además de no faltar sin causa de fuerza mayor.

(Para una mejor comparación de los datos, los números remarcados en negritas serán los sujetos femeninos en todas las tablas)

Tabla 1. Puntualidad y Asistencia en el grupo I.

ANTES

SUJETOS	PUNTUALIDAD	ASISTENCIA
1	si	si
2	no	no
3	no	no
4	si	Si
5	si	Si
6	no	no
7	no	no
8	si	si
9	no	no
10	si	si

DESPUES

PUNTUALIDAD	ASISTENCIA
si	Si
si	No
no	No
si	Si
no	No
si	Si

Análisis Cuantitativo:

- De los 10 sujetos que conforman este grupo, seis mujeres y cuatro hombres, cinco de ellos (tres mujeres y dos hombres) ya tenían esta conducta establecida.
- Por lo que da un cambio de dos sujetos en las dos conductas una mujer y un hombre
- Y una mujer que cambio sólo en la puntualidad

Análisis Cualitativo:

- El sujeto 2 sólo demostró cambio en puntualidad, pues se observó claramente el cambio en el salón de clases, y la asistencia fue deficiente pero no dependía sólo de ella, pues sus padres no podían llevarla mas seguido.
- el sujeto 8 no demostró interés en el transcurso del programa, y solo lo hizo a veces y finalmente no se comportó como era esperado

Tabla 2 Puntualidad y Asistencia en el Grupo II.

ANTES			DESPUES	
SUJETOS	PUNTUALIDAD	ASISTENCIA	PUNTUALIDAD	ASISTENCIA
1	no	no	no	No
2	no	no	si	No
3	si	si	si	Si
4	no	no	no	No
5	si	si	si	Si
6	no	no	si	Si
7	no	no	si	Si
8	no	no	si	Si
9	no	no	no	No

Análisis Cuantitativo:

- De los nueve sujetos (seis mujeres y tres hombres), dos de ellas cumplían con las dos conductas
- Después del programa cuatro mas pudieron cambiar su conducta, dos hombres y dos mujeres mas.

Análisis Cualitativo

- Las dos mujeres que ya tenían las conductas, más que por convicción la tenían por hábito, sin saber realmente para que o por que hacerlo, y después del programa se motivaron mas para hacerlo por iniciativa propia.

- los tres sujetos que no modificaron su conducta, no mostraron algún interés en cambiar y les era muy difícil comprender que era lo que se les pedía o la importancia de llegar temprano y no faltar

Tabla 3. Puntualidad y Asistencia en el Grupo III.

ANTES			DESPUES	
SUJETOS	PUNTUALIDAD	ASISTENCIA	PUNTUALIDAD	ASISTENCIA
1	no	no	si	Si
2	no	no	no	No
3	no	no	no	No
4	no	no	no	No
5	no	no	no	No
6	no	no	si	Si
7	no	no	si	Si
8	no	no	no	No

Análisis cuantitativo:

- Ninguno de los sujetos tenía estas conductas establecidas
- Solo tres sujetos pudieron cambiar y presentar estas conductas (una mujer y dos hombres)

Análisis cualitativo:

- Los tres sujetos que lograron cambiar algunas de sus conductas para llegar temprano y no faltar fue básicamente por tener una ficha, esa era su motivación, y lo lograron, pero no por la convicción de estar a tiempo o no faltar, sino por su ficha.

2. CALIDAD EN EL TRABAJO:

En este punto, el maestro de cada taller definió las características y habilidades que debería de hacer cada sujeto para cada rango (Muy bien, Bien y Regular), según las características del taller.

Tabla 4. Calidad en el trabajo en el grupo I

ANTES				DESPUES		
SUJETOS	MB	B	R	MB	B	R
1	X			X		
2	X			X		
3			X		X	
4		X		X		
5	X			X		
6		X		X		
7		X		X		
8	X			X		
9		X		X		
10		X		X		

Análisis Cuantitativo:

- Cuatro sujetos ya tenían la calidad requerida, tres mujeres y un hombre
- Solo una persona (mujer) no alcanzó el nivel máximo de calidad en lo que se le pedía

Análisis Cualitativo:

- El sujeto que no alcanzó el nivel requerido, fue hospitalizado por mucho tiempo, lo que lo atrasó del grupo.

Tabla 5. Calidad en el trabajo en el Grupo II

ANTES				DESPUES		
SUJETOS	MB	B	R	MB	B	R
1		X		X		
2			X	X		
3			X		X	
4			X			X
5		X			X	
6		X		X		
7		X		X		
8		X		X		
9	X			X		

Análisis cuantitativo:

- Solo un sujeto (hombre) tenía el nivel mas alto
- Cinco sujetos mas alcanzaron el nivel mas alto (tres mujeres y dos hombres)
- Solo un sujeto (mujer) permaneció constante sin algún cambio

Análisis cualitativo:

- Los cinco sujetos que modificaron su conducta aumentando su calidad en el trabajo, se vieron muy motivados verbalmente, lo que hacía que valoraran mas su trabajo y quisieran hacer cada vez mas y avanzar de nivel.
- El sujeto que no modifíco su conducta (mujer), se relacionó mas que nada a serios problemas emocionales por los que atravesaba, lo que daba como resultado un desinterés en su persona.

Tabla 6. Calidad en el trabajo en el grupo III

ANTES				DESPUES		
SUJETOS	MB	B	R	MB	B	R
1			X		X	
2		X			X	
3			X			X
4			X			X
5			X			X
6		X			X	
7		X		X		
8		X		X		

Análisis cuantitativo:

- Sólo tres sujetos modificaron su conducta (dos hombres y una mujer)
- Uno cambió de R a B y dos de B a MB.

Análisis Cualitativo:

- La mayoría de ellos fueron motivados por las fichas y la obtención de dinero
- El resto del grupo no logro comprender lo que se le pedía, y no mejoró por acostumbrarse a hacer una sola cosa, y por la dificultad de cambiar.

3. PRESENTACIÓN Y LIMPIEZA

En este punto se les pidió a los sujetos que se presentaran diariamente bañados, con los dientes limpios, además de lavarse después de comer, con ropa y calzado limpios, las uñas cortas, los oídos limpios, con los accesorios de arreglo, como pulsera reloj, aretes, etc, correctamente usados, rasurados (la barba los hombres y las axilas las mujeres) y bien peinados.

Tabla 7. Presentación y limpieza del grupo I

ANTES

SUJETOS	Baño	Dientes	Ropa y Calzado	Uñas	Oídos	Accesorios	Rasurados	Peinado
1	MB	B	MB	MB	MB	MB	B	MB
2	MB	MB	MB	MB	MB	MB	B	MB
3	B	B	B	B	B	R	B	R
4	B	MB	B	B	B	R	B	R
5	MB	MB	MB	MB	MB	MB	B	MB
6	B	R	B	B	B	B	B	B
7	B	R	B	B	B	B	MB	B
8	MB	R	MB	B	B	B	MB	B
9	B	B	MB	B	B	MB	B	MB
10	B	R	MB	B	B	B	MB	MB

DESPUÉS

SUJETOS	Baño	Dientes	Ropa y Calzado	Uñas	Oídos	Accesorios	Rasurados	Peinado
1	MB	MB	MB	MB	MB	MB	MB	MB
2	MB	MB	MB	MB	MB	MB	MB	MB
3	MB	B	MB	MB	B	MB	B	MB
4	MB	MB	MB	MB	MB	MB	B	B
5	MB	MB	MB	MB	MB	MB	MB	MB
6	MB	B	MB	MB	B	B	MB	MB
7	MB	MB	MB	B	B	MB	B	MB
8	MB	MB	MB	B	MB	MB	B	MB
9	MB	MB	MB	MB	B	MB	B	MB
10	MB	MB	MB	MB	B	MB	B	MB

Análisis Cuantitativo

- Todos los sujetos tuvieron un cambio favorable
- Casi todos tuvieron alcanzaron el máximo nivel de calificación, y ninguno se quedo con regular.

Análisis Cualitativo:

- Las conductas que mas trabajo les costo modificar en general, fue el aseo de la boca y el rasurarse

Tabla 8. Presentación y limpieza del grupo II

ANTES

SUJETOS	Baño	Dientes	Ropa y Calzado	Uñas	Oídos	Accesorios	Rasurados	Peinado
1	B	B	B	B	R	R	R	B
2	R	R	R	R	R	B	R	R
3	B	B	B	B	R	B	R	B
4	B	R	R	B	R	R	R	R
5	B	B	B	B	R	B	R	B
6	B	B	B	R	R	R	R	R
7	B	B	B	R	R	B	R	R
8	B	B	B	B	R	B	R	B
9	R	R	R	R	R	R	R	R

DESPUÉS

SUJETOS	Baño	Dientes	Ropa y Calzado	Uñas	Oídos	Accesorios	Rasurados	Peinado
1	MB	B	MB	MB	R	MB	B	MB
2	B	B	R	B	R	B	B	B
3	MB	B	MB	MB	R	MB	MB	MB
4	MB	B	B	MB	R	MB	B	MB
5	MB	B	MB	MB	B	MB	MB	MB
6	MB	B	MB	MB	B	MB	B	MB
7	MB	B	MB	B	B	MB	MB	MB
8	MB	B	MB	MB	B	MB	MB	MB
9	R	B	B	MB	R	B	MB	B

Análisis Cuantitativo:

- Aparecieron mas niveles altos de Muy Bien, pero no desaparecieron los Regulares

Análisis Cualitativo:

- Los cambios que obtuvieron este grupo, les costaron mas trabajo al grupo
- Hubo gente que tenía hábitos muy arraigados, por lo que les era difícil ser aliñados

TABLA 9. Presentación y limpieza del grupo III

ANTES

SUJETOS	Baño	Dientes	Ropa y Calzado	Uñas	Oídos	Accesorios	Rasurados	Peinado
1	B	R	MB	B	R	B	R	B
2	R	R	B	B	R	B	R	R
3	R	R	R	R	R	R	R	R
4	B	R	B	R	R	R	R	R
5	B	R	B	R	R	B	R	R
6	MB	R	MB	R	R	R	R	B
7	B	R	R	R	R	R	R	R
8	R	R	R	R	R	R	R	R

DESPUÉS

SUJETOS	Baño	Dientes	Ropa y Calzado	Uñas	Oídos	Accesorios	Rasurados	Peinado
1	MB	B	MB	MB	MB	MB	B	B
2	MB	R	MB	B	B	MB	B	B
3	B	R	B	B	R	R	B	B
4	MB	R	MB	B	R	B	R	R
5	B	R	B	R	R	R	R	R
6	MB	B	MB	R	B	B	B	B
7	MB	B	B	R	R	B	R	B
8	B	R	B	R	R	B	B	B

Análisis Cuantitativo:

- Al inicio existían solo tres MB, y al final se incremento considerablemente
- Sin embargo este fue el grupo que permaneció con mas R al final del programa.

Análisis Cualitativo:

- Este grupo fue al que mas trabajo le costo cambiar cualquier conducta, y aun al hacerlo, les costo mantenerla, pues la mayoría tenían una supervisión y ayuda de la familia total

4. SEGUIMIENTO DE INSTRUCCIONES:

En este punto se les pidió a los sujetos que realizaran las instrucciones que se les pedía en tres modalidades, Sencilla, que era una instrucción en ese mismo momento, Compleja, que realizara dos instrucciones en ese mismo momento, y en el tiempo, que realizara una instrucción después de seis horas.

Tabla 10. Seguimiento de instrucciones en el grupo 1

ANTES

SUJETO	Sencilla	Compleja	En el tiempo
1	MB	MB	MB
2	MB	B	B
3	MB	B	B
4	MB	MB	MB
5	MB	MB	MB
6	MB	B	B
7	MB	B	B
8	MB	MB	B
9	MB	B	B
10	MB	MB	B

DESPUES

Sencilla	Compleja	En el tiempo
MB	MB	MB
MB	MB	MB
MB	MB	B
MB	MB	MB

Análisis Cuantitativo

- Todos los sujetos alcanzaron el MB en todas las modalidades, excepto el sujeto dos que en la última modalidad no pudo hacerlo.

Análisis Cualitativo:

- El sujeto dos que no pudo modificar la última modalidad, se relaciona más por las faltas constantes del sujeto, que por la incapacidad del mismo.
- Este grupo fue el que alcanzó los mayores cambios además con más permanencia

Tabla 11. Seguimiento de instrucciones en el grupo II.

ANTES

SUJETO	Sencilla	Compleja	En el tiempo
1	MB	R	R
2	MB	B	R
3	MB	B	R
4	MB	R	R
5	MB	B	B
6	MB	B	B
7	MB	B	B
8	MB	B	R
9	MB	B	R

DESPUÉS

Sencilla	Compleja	En el tiempo
MB	B	R
MB	MB	MB
MB	MB	MB
MB	B	R
MB	MB	MB
MB	MB	MB
MB	MB	B
MB	MB	MB
MB	B	R

Análisis Cuantitativo:

- Todos los sujetos tenían bien establecida la primera modalidad de seguimiento de instrucciones
- El sujeto nueve fue el único que permaneció sin algún cambio

Análisis Cualitativo:

- Casi todos los cambios fueron favorables y sin problema
- El sujeto nueve tuvo facilidad en aprender conductas manuales, y básicamente ponía más interés y seguía instrucciones en cosas que le interesaba y el resto no le importaba

Tabla 12. Seguimiento de instrucciones del grupo III

ANTES

SUJETO	Sencilla	Compleja	En el tiempo
1	MB	B	R
2	B	B	R
3	B	B	R
4	B	R	R
5	R	R	R
6	B	B	R
7	B	R	R
8	B	R	R

DESPUES

Sencilla	Compleja	En el tiempo
MB	MB	B
MB	B	B
B	B	R
B	R	R
R	R	R
MB	MB	B
MB	B	B
B	B	B

Análisis cuantitativo:

- Tres sujetos permanecieron sin cambio alguno
- Solo se incrementaron cinco MB

Análisis cualitativo:

- Los tres sujetos que no se modificaron, nos hace ver que el programa no fue suficiente para crear un cambio.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En general los tres grupos mostraron cambios muy significativos según sus características específicas, se motivaron mucho para hacerlo. La introducción de las fichas los estimulaba mucho para hacer cosas, comentaban, comparaban, e intercambiaban técnicas para mejorar y alcanzar las mayores fichas posibles.

Este aprendizaje trascendió como se esperaba, en otros ámbitos de su vida como el familiar y social, en donde los jóvenes eran más sueltos y con más posturas definidas, les dio más seguridad y entusiasmo por una posibilidad de vida diferente, planteando posibilidades que nunca se habían contemplado para su vida futura.

Los cambios observados en los grupos fueron los siguientes:

GRUPO I En este grupo fue donde se encontraron más cambios conductuales, fueron los más motivados y entusiastas, sin resistencia al cambio, lo que se vio reflejado en su incremento de iniciativa, su seguimiento de instrucciones y su calidad en el trabajo e inclusive aumento su producción. Y aún después de la terminación del programa, la mayoría de ellos siguieron mostrando esas conductas por algún tiempo más con muchas perspectivas a futuro.

GRUPO II Con este grupo se observaron más dificultades para el cambio, a veces presentaban la conducta y a veces no, aumentó un poco su iniciativa, sin embargo no tenían mucho interés, aquí se notó más resistencia al cambio. Cuando le fueron suspendidos los estímulos la mayoría adoptó sus conductas anteriores.

GRUPO III. Finalmente este tercer grupo fue en el que menos se presentaron cambios, a pesar de presentarlos, había que reforzar constantemente y no tenían tampoco el mismo nivel de motivación.

Es importante resaltar que a pesar de los cambios que se observaron nos interesa los cambios que no se dieron, y como se revisó en capítulos anteriores la forma de capacitación para la integración laboral, que mas ha destacado como lo es CAPYS, es mucho mas completa que lo que se le brindo a este grupo.

Además de surgir la necesidad, por los resultados obtenidos, de que cada grupo necesita un apoyo mas definido y específico, por lo que el programa no resulto exitoso para los tres grupos por lo que habría que crear los apoyos necesarios de acuerdo a sus necesidades.

El establecimiento de éstas conductas de alguna manera fue un hecho importante para el programa, pero lo que se observó después del programa en el salón de clases, en sus casas, en sus actitudes fue de gran trascendencia y consistió en inculcar la toma de decisiones por lo que si bien es cierto que las conductas les ayudaron para la colocación de sus trabajos posteriores, las fronteras que rebasaron al saber elegir y decidir fueron más grandes.

A pesar de que esto no fue el objetivo principal de este reporte, si fue una consecuencia secundaria determinante.

CONCLUSIONES

El bienestar social de una sociedad requiere que todos sus miembros sean incluidos y aceptados sin hacer diferencia en raza, sexo, origen étnico, religión o habilidad física o mental.

Este objetivo no es fácil, y precisa muchos cambios que deben estar basados en la aceptación de la diversidad y la diferencia, pues no podemos esperar que todos los individuos vivan del mismo modo, sino que todos y cada uno de nosotros pueda decidir por sí mismo como desea vivir, y ser reconocidos por quienes somos y por las aportaciones que realizamos y no solo por nuestro aspecto.

Actualmente se ha tratado de romper con el paradigma tradicional de la discapacidad y destacar una nueva definición, en donde el daño cerebral y las causas inherentes al individuo se pasan a un segundo plano.

La nueva concepción propugna por una idea interactiva sobre la discapacidad, esto es que los factores externos son elementos predisponentes y determinantes para la misma.

Por lo general el hombre ha tenido que interactuar con el entorno para poder acomodarse o adaptarse a las situaciones que se viven, la necesidad de “hacer” y una manifestación de este hacer es el trabajo, el cual ha permitido que el ser humano ocupe cierto status dentro de una comunidad. Cuando el trabajo es productivo, es más factible la integración del individuo al mismo medio.

Para la persona con discapacidad intelectual la incorporación o integración al ámbito productivo, le ha costado y sigue costando un gran esfuerzo ya que las exigencias laborales

han sido cada vez más complejas y por lo tanto más difíciles de cubrir cuando se está en desventaja intelectualmente y más aún cuando la capacitación es muchas veces insuficiente.

Hoy por hoy, nuestra sociedad forma parte de una macro estructura en la que todo individuo tiene la obligación de desempeñar un rol para sentirse parte de una sociedad y cuando no sucede así no hay una integración a la comunidad reflejándose ésta en el rechazo y la marginación social.

En nuestros días existen instituciones que contribuyen a la integración de la persona con discapacidad intelectual, ya que toman en cuenta los parámetros sociales y laborales para el desarrollo de sus programas de capacitación como lo es el Centro de Adiestramiento Personal y Social (CAPYS).

Otra institución que recién comienza a entrar en el ámbito de la integración e intenta romper con el paradigma tradicional es la Fundación John Langdon Down, en la cual se desarrolló el programa de capacitación y por los productos obtenidos y revisando el trabajo realizado en CAPYS es notorio el inicio del trabajo en la Fundación, todavía hay mucho por hacer y los primeros intentos de capacitar todavía se encuentran dentro del modelo tradicional, pero finalmente tienen una meta más trascendente con el fin último de la integración de la persona con discapacidad intelectual.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. American Association on Mental Retardation. (1997). Necesidades Educativas Especiales - Discapacidad Intelectual (Burgos,G. Trad.). Fac. De Psicología UNAM
2. Asamblea Legislativa del Distrito Federal (1998). Marco Jurídico de las personas con Discapacidad en el Distrito Federal
3. Burgos, G (1996) La discapacidad intelectual ante el panorama económico actual: un cambio de perspectiva. Trabajo presentado en el 8avo. Encuentro Nacional CONFE: México.
4. CAPYS, (1996) Discapacidad intelectual. México: Manual inédito
5. Comisión Nacional Coordinadora (Ed.) 1995 Programa Nacional para el bienestar y la incorporación al desarrollo de las personas con discapacidad. Disponible en el DIF.
6. Conferencia Nacional: Atención Educativa a Menores con Necesidades Educativas Especiales: Equidad para la Diversidad. Declaración de la Conferencia. México
7. Díaz, S. F. (1998). El Deficiente mental y su regulación jurídica y su entorno social. Tesis de Licenciatura. México: Facultad de Psicología. UNAM.
8. Dirección General de Educación Especial. (1985) Lineamientos para la programación en centros de capacitación de Educación Especial. México: Escuela Normal de Especialización.
9. Espinosa, P..M, (1991). Actitudes de maestros y alumnos hacia la integración de las personas con deficiencia mental ala escuela regular. México: Facultad de Psicología. UNAM

10. Fundación J. L. Down (Ed.) (Junio, 1993). Proyecto educativo para el escolar con síndrome de down. Disponible en Fundación John Langdon Down A.C. Selva No 4 Insurgentes Cuicuilco, México.
11. García, E.S. (1980) Síndrome de Down, México, Fundación J.L. Down.
12. Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional. (Ed.)(1996). Actualización del Marco Conceptual de la Rehabilitación Profesional en el GLARP. (Disponible en el GLARP, Santa Fe de Bogota)
13. Ibarra A. y Guajardo R. (1995). Primer congreso internacional. La discapacidad en el año 2000. Integración laboral, capacitación para el trabajo y oportunidades de empleo. (pp. 60 - 61) México: Distrito Federal.
14. Ingalls R (1978). Retraso Mental: la nueva perspectiva, México, Manual Moderno.
15. Montes de Oca, G.A. (1997). Desarrollo de un programa de capacitación para la vida independiente de personas con discapacidad intelectual en el área de residencia. Reporte laboral. UNAM.
16. Publicación Manual of the American Psychological Association (1994). Criterios para la elaboración de documentos psicológicos. (Alatorre J. Trad.) Centro de Documentación. Facultad de Psicología. UNAM.
17. Reguera L. (1995). Cambiando de perspectiva: desde el trabajo a la escuela. Perspectivas. Vol. XXV, N°2. España.
18. Rodríguez , H.P.I.(1996). El impacto de la historia de la discapacidad intelectual en la integración laboral. Tesis de licenciatura, Escuela Normal de Especialización.

19. UNESCO. (1994). Proyecto de marco de acción sobre necesidades educativas especiales. Mecanograma de la Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales. Salamanca, España.
20. Secretaría General Técnica del Depto. de Sanidad y Seguridad Social. (Ed.). (1982). Ley de Integración social de los minusválidos. Barcelona.
21. Verdugo. A.M.A. (1998). El cambio de paradigma en la concepción del retraso mental: la nueva definición de AAMR. Siglo Cero Vol 25, pag. 5-24.
22. Walker, J.E. y Shea, T.M. (1987). Manejo Conductual. México, El Manual Moderno.