



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**“INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD FÍSICA”**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:

ENRIQUE ROMERO CAMPOS

DIRECTOR DE TESIS:

DR. HUMBERTO PONCE TALANCÓN

MÉXICO D. F.

Enero de 2007





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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:

Ante todo deseo agradecer la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), a la Facultad de Psicología, Sistema de Universidad Abierta (SUA), por haberme permitido darme la oportunidad de continuar estudiar una profesión muy humana.

De igual manera deseo manifestar mi profundo agradecimiento a mis padres y hermanos por el apoyo recibido durante todo este tiempo por su motivación, entusiasmo y compañía durante mis estudios.

Al Dr. Humberto Ponce Talancón por su paciencia, comprensión y gran saber es esta tesis, así mismo a los Profesores:

Lic. Rubén Miranda Salcedo, por su autorización para que se llevara acabo esta investigación y su entusiasmo.

Lic. Ma. Guadalupe Osorio Álvarez, por su gran apoyo en la investigación y motivación del tema de tesis.

Lic. Carlos Alberto Peniche Lara por su paciencia y su gran carácter de ser humano.

Mtra. Ma. Del Carmen Gerardo Pérez, por su apoyo en la observación de y crítica del temas de investigación además de su gran sentido del humor.

Por ultimo, deseo agradecer por el apoyo que me brindaron en el todo el proceso a los compañeros:

- ◇ *Lic. Gustavo A. Patiño Muñoz.*
- ◇ *Lic. José Luis Aguilar Ramírez.*
- ◇ *Psic. Antonio Ramírez Anaya.*
- ◇ *Ing. German Morato Vargas.*
- ◇ *Psic. Delmar Borrallés Aguilar.*
- ◇ *Psic. María Eugenia Flores*
- ◇ *C. Patricia Rojas*

ÍNDICE

Resumen.	1
Abstract.	2
Introducción.	3
Capítulo I: Antecedentes de la discapacidad.	6
1.1 Antecedentes de la rehabilitación para el trabajo.	6
1.2 La discapacidad en México.	12
1.2.1 El derecho al trabajo de las personas con discapacidad.	16
1.3 Tipos de discapacidad.	20
1.4 Papel de la familia ante el discapacitado.	23
1.5 Conceptos relevantes a la referencia del entorno y a la aceptación social	25
1.6 Orientación vocacional y la discapacidad.	26
Capítulo II: Integración laboral y discapacidad.	28
2.1 Formación para el trabajo y la empleabilidad.	28
2.2 Mercado laboral y formación profesional.	32
2.2.1 Concepto de competencia laboral.	32
2.2.2 Tipos de competencias.	33
2.3 Enfoques y aportaciones teóricas.	34
2.3.1 Análisis conductista como base de la competencia laboral.	31
2.3.2 Análisis funcional como base de la competencia laboral.	35
2.3.3 Análisis constructivista como base de la competencia laboral.	37
Capítulo III: Oportunidades de equidad en el trabajo.	41
3.1 Empleabilidad e igualdad de oportunidades.	41
3.2 Medidas de fomento de empleo.	43
3.3 Falsas creencias acerca de los trabajadores discapacitados.	45

3.4 Estrategias de fomento de empleo.	46
3.5 Derechos y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.	47
Capítulo IV: Ingreso al proceso productivo y participación económica.	51
4.1 Procedimiento básico para la integración laboral de las personas con discapacidad	51
4.2 Evaluación de Aptitudes.	56
4.3 Valoración Psicológica.	63
4.4 Técnicas de simulación.	68
4.4.1 Sistema de evaluación VITAS	74
Capítulo V: Reclutamiento y selección.	77
5.1 Procedimiento básico para la integración laboral de las personas con discapacidad.	77
5.2 Adaptaciones y medios ambientales de influencia.	82
Capítulo VI: Inducción.	87
6.1 Alternativas de Integración Laboral	87
6.2 Inducción a la empresa e integración al puesto.	90
6.3 Capacitación y desarrollo.	92
6.4 Tipos de capacitación.	93
6.5 Evaluación de la capacitación.	96
6.6 Seguimiento	97
6.7 Evaluación de seguimiento en el trabajo	99
6.8 Sensibilización a empresarios	103
Conclusiones, limitaciones y sugerencias.	106
Glosario.	110
Bibliográficas.	113

RESUMEN

El presente tema de investigación por su naturaleza, contenido de análisis y alcance en su vertiente social, se determinó basarlo en una revisión documental de fuentes electrónicas e impresos publicados de los últimos años cuya característica es evidenciar los abordajes relacionados con el fenómeno de la discapacidad humana y su relación con la fuerza laboral. También se consideró como requisito aquella información distintiva y por consiguiente, seleccionada con énfasis en la integración laboral de personas con discapacidad motriz con el propósito de ayudar a destacar la importancia de la psicología del trabajo en la integración laboral de personas en condiciones de discapacidad.

Además de mencionar los procesos de la psicología social y laboral basados en la recomendación 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para las personas con discapacidad motriz. Se describen las etapas de estudio de las competencias laborales, asimismo la importancia de la capacitación y la integración al empleo de las personas con discapacidad, utilizando de la metodología de la colocación selectiva que establece dicha organización, para alcanzar el objetivo establecido y cumplimiento de las normas, se proporciona la información necesaria para dicho tema, la comprensión de los antecedentes de la discapacidad en México, describiendo una breve clasificación de los diversos tipos de discapacidad y haciendo mención a la importancia referente a la orientación vocacional, en el cual se explican los temas básicos, como son los derechos de la persona con discapacidad en el trabajo, competencias laborales en su proceso de selección, formación, ubicación y seguimiento.

Siendo importante para esta investigación al destacar la relevancia de las personas discapacitadas para quienes deben asumir el compromiso social para la contribución en la dignificación de mejores oportunidades de empleo de la equidad e igualdad de oportunidades para dicha población y que permita la apertura para la integración de esta fuerza productiva, en beneficio del país.

Abstract

The present subject of investigation of this thesis by its nature, content of analysis and reaches in its flowing partner, I am determined to be based on a documentary revision of electronic sources and published forms of last the years, the characteristic to demonstrate boarding's related to the phenomenon of the human handicapped and his relation with the labor force. Also consider like requirement that distinguishing information and therefore selected with emphasis in the labor integration of people with motor handicapped in order to help to emphasize the importance of psychology of the work in the integration to will work of people in conditions of handicapped in Mexico. The processes of social, labor psychology are described based on recommendation 159 of the OIT for the people with motor disability.

Besides to mention the processes of social and labor psychology based on recommendation 159 of the Organization the International of Work (OIT), for the people with motor *disability*. To describe to the study stages the labor competitions, also the importance of the qualification and integration to the use of the people with *disability*, using of the methodology of places selective that establishes this organization, to reach with the established objective and fulfillment to provide the information necessary for this subject, the understanding of the antecedents of the *disability* in Mexico, describing a brief classification of diverse the types of *disability* and grasping mention of the importance of the referring thing to the vocational direction, in which the basic subjects, as are explained they are the rights of the person with *disability* in the work, labor competitions, in its process of selection, formation, location and pursuit.

Being of important sum for this investigation of the present subject to dustcart the importance of the *disability* people with, to identify the use possibilities that are based on the necessity of the recruiters, who must assume the social commitment for contribution in the signification of the opportunity of better opportunities of uses through the fairness and equality of opportunities for this population before mentioned and that allows the opening for the integration of this productive force of in benefit of the country.

INTRODUCCIÓN.

Uno de los problemas de las personas con discapacidad motriz, cuando se encuentran en la edad productiva es contar con oportunidades de un empleo, específicamente en un mercado competitivo, donde se valoran las competencias laborales, habilidades psicológicas, así como su presencia, quedando en desventaja con sus semejantes al enfrentar alguna discapacidad.

Considerando esto como un fenómeno relevante, mediante el cual las personas con discapacidad, además de considerar las ventajas laborales para este tipo de personas y sean consideradas en sus habilidades, destrezas y por lo productivas que puedan ser. Para ello es necesario fomentar una actividad específica y en la cual se requiere adquieran hábitos de seguridad e higiene, además de entre otros beneficios personales, económicos y sociales. Dentro planteamiento es necesario considerar la importancia del autoempleo, es decir la capacidad de crear pequeñas empresas que puedan ser administradas por este sector de personas con limitaciones físicas.

Dentro de las adversidades de las personas con capacidades diferentes respecto a la posibilidad de ser contratadas en empresas que tienen un exceso de solicitudes de personas denominadas "normales", las posibilidades de éxito disminuyen significativamente. Sólo valoran a las personas discapacitadas como una molestia más para la sociedad y la productividad de la empresa. En la mayoría de los casos son excluidas en función de falsas concepciones acerca de habilidades cognitivas, temperamento y potencialidad para realizar con responsabilidad puestos de trabajo de carácter operativo, administrativo, profesional o directivo.

El presente tema de investigación pretende aproximarse el problema de la discapacidad física, con la finalidad de destacar las facultades psicológicas normales y formación profesional, como factores determinantes para la ocupación y permanencia en los puestos de trabajo para poder competir objetivamente con personas consideradas como "normales".

Asimismo se trata de identificar las prioridades para ofrecer la oportunidad de participar a esta fuerza de trabajo y formar parte de un grupo de redes sociales para su integración laboral.

En el primer capítulo se hace referencia acerca de los antecedentes sociales y culturales que dieron la pauta para la integración sociolaboral de las personas con discapacidad y la recomendación 159 emitida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aludiendo los diferentes tipos de discapacidad, los efectos biológicos, psicológicos, sociales y vocacionales del discapacitado. Generalmente son etiquetados de manera en que los sobrevaloran lo cual les impiden aceptarse así mismos. Por lo tanto tiene prioridad de la rehabilitación plenamente y la capacitación.

En el segundo capítulo, se muestra la importancia de la formación para el trabajo y el empleo de personas con deficiencia motriz haciendo énfasis en el concepto de las competencias laborales.

En el capítulo tercero se analiza la equidad en el trabajo, en el sentido de empleo e igualdad de oportunidades que facilite la integración social y disminuya la desigualdad y fomento en el empleo para trabajadores discapacitados. También se revisan la legislación vigente en nuestro país y especialmente se comentará si una persona con discapacidad esta protegida por la ley para exigir su reincorporación social y laboral.

En el capítulo cuarto se describe el proceso para el ingreso productivo y participación económica, la integración laboral, la evaluación psicométrica y las técnicas de simulación por medio del VITAS (Ocupacional Sistema de Evaluación para la Orientación de los discapacitados).

El capítulo quinto hace énfasis en las etapas de reclutamiento y selección de personas con discapacidad en cualquier nivel de ocupación, adaptación y medio ambientales en los que se desenvuelven estas persona, cuyo objetivo es asegurar el desempeño óptimo del empleado y la facilitación de la integración laboral.

En el capítulo sexto se describe la importancia de la inducción y la evaluación del desempeño del personal con discapacidad. Los resultados de la evaluación aptitudinal, identificando sus expectativas personales y haciendo coincidir en la medida de lo posible con los recursos que cuenta su comunidad para la integración laboral y capacitación; son algunas alternativas que nos permitirán una visión más amplia para que la integración sea un proceso éxito.

Capítulo I

Antecedentes de la discapacidad.

1.1 Antecedentes de la rehabilitación para el trabajo.

La concepción de las personas con discapacidad y las actitudes que ante ellas han asumido están ligadas a la historia de las sociedades y a sus sistemas de valores. Como resultado han surgido formas diversas de abordar la problemática en beneficio o detrimento de las mismas. A través de la historia de la humanidad se puede identificar tres formas de comportamiento social:

Rechazo, por estar ante un fenómeno desconocido y amenazador.

Protección, por considerarlos incapaces de valerse por si mismos.

Justicia social, en la cual pueden ser autónomos y participar en igualdad de oportunidades.

Las actividades asumidas por la sociedad hacia las personas con discapacidad se deben en gran parte a la influencia de los siguientes factores:

Diferencias culturales.

Diferencias geográficas.

Desarrollo socioeconómico.

Sin embargo no existe información por escrito que permita hacer un recuento fiel de lo que ha sido su evolución, sin embargo por las evidencias arqueológicas o pictóricas

encontradas, se deduce diversas formas de abordaje de las culturas existentes en las primeras etapas de la historia. Es hasta la época contemporánea que se inician los registros de las acciones llevadas a cabo por parte de la sociedad en materia de discapacidad.

Etapas Prehistóricas

Se cree que existían diversas actividades como: eliminación de este grupo social, menosprecio y o destierro, en algunas culturas. En Egipto, hay evidencias encontradas en las tumbas de los faraones de individuos deformados y mutilados, así como momias con férulas y aparatos para suplir limitaciones físicas.

Edad Media

En Europa durante el Cristianismo se eleva la calidad humana, se obliga a la atención de las personas con limitaciones. En Asia y Egipto existía abandono y en Grecia existía el destierro y exterminio por un lado y por otro es pionero de centros asistenciales. En Roma, a pesar de contar con el derecho de quitar la vida a un hijo con limitaciones, se les llegó a considerar como personas competentes. Durante el imperio Bizantino, se dio preferencia a las actividades asistenciales y caritativas. En Constantinopla hay evidencia de utilización de prótesis entre los soldados con secuelas invalidantes, en Tierra Santa se construye el primer hospital y en Bagdad, el segundo hospital Islámico. En Europa, la deformidad física y la enfermedad eran consideradas un castigo de Dios y en algunas localidades que basaban su fé en el Corán la ciencia se encontraba restringida por los preceptos del mismo. Por otro lado se buscaban fondos para apoyar las acciones asistenciales dirigidas a las personas recluidas en hospitales.

Renacimiento

Los cambios fueron notables al reconocer el comportamiento de la sociedad ante las personas con limitaciones, lo que propicio una serie de acciones para su atención tanto individual como en forma grupal. En Inglaterra se promulga el primer estatuto en la Ley de los Pobres, que hace referencia a las personas con limitaciones y sus cuidados. En España se otorga las primeras referencias y aparatos ortopédicos, se crean instituciones para atender niños ciegos, sordos y con limitaciones intelectuales. En Francia se inicia la definición de las primeras especialidades por los grandes avances de la medicina. Como resultado de la Revolución Industrial y de los grandes pensadores como Rousseau, Voltaire y Locke entre otros, se inicia un cambio de actitud hacia las personas con limitaciones, ya que se les empieza a ver como una responsabilidad pública, arraigando el concepto de igualdad. Inglaterra construye a mitad del siglo los primeros hospitales especializados, como el de atención a enfermos mentales. En París se crea el alfabeto manual para sordos, facilitando la comunicación, así como la apertura de la Escuela para sordos, facilitando la comunicación, así como la apertura de la Escuela para Sordos. Napoleón propicia quizá, el inicio de la Rehabilitación Laboral al destacar la responsabilidad del Estado por otorgar atención médica y una preparación especial para que los soldados afectados físicamente por la guerra continuaran una vida normal.

Época Moderna

En esta época se ubica a la persona con discapacidad en un punto de vista asistencial e institucional, la sociedad empieza a tener una mayor participación en la atención de los mismos. Se da un cambio de pensamiento de la humanidad para ubicar a la persona con limitaciones no como objeto de caridad, sino como un ser humano capaz de vivir dignamente si se le propician los medios para ello. Surgen las primeras bases de la rehabilitación desde un punto de vista integral derivado de una filosofía humanista y los

grandes avances de la ciencia médica que favorecieron la atención médico-quirúrgica y la Ortopedia dirigida a este grupo.

En Munich, Alemania en 1822 se crea el instituto Técnico Industrial para albergar a las personas con discapacidad, donde se les brinda atención médica, alimentación y reeducación profesional. En este mismo país en 1884 se aprueban la primera ley de atención a los accidentados de la industria que sirvió de marco a leyes posteriores en diversos países.

A partir de la segunda mitad del Siglo XIX se da un incremento importante en cuanto a la atención de este sector, haciendo hincapié que estuviera acorde con las características individuales. En los países Nórdicos se hace un gran énfasis en el potencial de las personas con discapacidad para producir bienes y servicios que les permitan satisfacer sus necesidades esenciales. Dinamarca, Suecia y Alemania (1872 – 1875) crearon programas para la atención social y profesional de este sector.

Edad contemporánea

El siglo XX propició las condiciones para transformar positivamente la situación de las personas con limitación y la respuesta de la sociedad, entre los factores que influyen estos cambios tenemos:

En 1919 se firma el Tratado de Paz de Versalles, eses mismo año se crea también la Organización Internacional del Trabajo, la cual tiene un papel decisivo en la formulación

y adopción de normas y convenios internacionales para obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

La primera iniciativa de la OIT en materia de Rehabilitación profesional consiste en una publicación, en 1921, para promover la obligación de otorgar empleo a los impedidos de las fuerzas armadas. En 1932 una reunión de expertos en Ginebra concluyó que para el logro de objetivo planteado en 1921 se debe considerar que:

“Los impedidos deben tener oportunidades de ganarse la vida independientemente de su pensión en un trabajo productivo, en base a sus capacidades... corresponde al Estado legislar y arbitrar medios para el empleo de los impedidos”.

En 1925 a raíz de lo anterior y del proyecto de normas que ella se esbozó, por primera vez se reconocieron las necesidades profesionales de los “impedidos”, por lo que la Confederación Internacional del Trabajo incluyó una disposición sobre la reeducación profesional de las víctimas de accidente del trabajo. Con la crisis del decenio de los 30 se frenaron los avances en todos los ámbitos sin embargo con los resultados de la Segunda Guerra Mundial el tema de la rehabilitación de los “impedidos” volvió a auge, ya tanto mutilados de la guerra como civiles con discapacidad colmaron la industria y el comercio cubriendo las necesidades de las mismas, con buenos resultados.

Al término de la Segunda Guerra Mundial, tanto Estados Unidos como algunos países europeos concentraron sus esfuerzos médicos y científicos en el tratamiento y registro de las personas con discapacidad, lo cual facilitó el desarrollo en materia de Rehabilitación Laboral.

En 1944 la Confederación Internacional del Trabajo reunida en Filadelfia, como resultado de la actuación de los “impedidos” durante la guerra, establece como principio general “los trabajadores inválidos cualquiera que sea el origen de la invalidez debería disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada, de formación, reeducación profesional y de colocación en un empleo útil”, (recomendación 71). Este instrumento sentó las bases, para legislar la Rehabilitación Profesional de varios países europeos, sin embargo en 1952 la Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de OIT, señala que dicha recomendación estaba destinada a cubrir un periodo de transición y que era necesario en materia de rehabilitación profesional, no seguir abordando de manera fragmentaria, sino con normas independientes donde se establezca claramente la necesidad de servicios continuos y coordinados, así como el sistema administrativo que le sirviera de base.

El 22 de junio de 1955 la Confederación Internacional del Trabajo adopto por unanimidad la Recomendación 99 sobre la adaptación y la readaptación profesional de las personas con discapacidad, dicha recomendación es aplicada a todas las personas con discapacidad sea cual fuera el origen y naturaleza de la misma. Hasta la fecha sigue siendo un instrumento significativo en la aplicación de sus principios y recomendaciones, sus indicaciones abarca elementos esenciales como la orientación profesional, la formación profesional y la colocación de los “inválidos”, así como el control posterior con relación al trabajo.

En América Latina se inicia posprogramas de Rehabilitación a inicio del siglo XX, siendo pioneros los países como Argentina, Perú y México en atención a ciegos y sordomudos principalmente. Fue hasta mediados de siglo con la epidemia de poliomielitis que azotó al Continente, que se inicia los servicios de rehabilitación funcional.¹

¹ MARTHA A. pp. 4 - 6 (1989)

1.2 La discapacidad en México.

La Rehabilitación surge en México, de manera formal, tras el periodo de 1910 -1920, debido al número de personas discapacitadas generalmente por la Revolución Mexicana, teniendo las instituciones hospitalarias de la época la obligación de atenderlos.

En 1950 se creó el Centro Francisco de P. Miranda para atender a los afectados de la epidemia de poliomielitis.

En el año 1976 a iniciativa del presidente el Lic. Luís Echeverría Álvarez, se publica en el diario oficial el 20 de enero, el Reglamento de Prevención de Invalidez y Rehabilitación de Inválidos, donde se define a la rehabilitación como “el conjunto de medidas médicas, sociales, educativas y ocupacionales, que tienen por objetivo los inválidos puedan realiza actividades que les permitan ser útiles a ellos mismos, a su familia y a la sociedad.

En México se expresan ideas y conceptos de integración de las personas “minusválidas” al grupo social y se lleva a cabo diversas acciones como la creación de la Dirección General de Rehabilitación por parte de la Secretaria de Salubridad y Asistencia, se organizan los centros de Rehabilitación para personas con trastornos neuromotores, ciegos, sordos y débiles mentales. Se aboca a la construcción del instituto de Audiología, con fundamento en la Recomendación 99; en el año de 1958, se crea el Instituto Mexicano de Rehabilitación, fundado por el Sr. Rómulo O’, esta institución tuvo como objetivo principal la rehabilitación integral de las personas con discapacidad motora, propiciando en gran medida la independencia, reorientación emocional, incorporación social y laboral.

El Instituto generó la formación de recursos humanos en la rama médica así como los primeros consejeros en rehabilitación laboral. Además de los cursos internos de capacitación de pacientes y de su colocación en las fábricas de: radios para coches, sillas de ruedas, colchonetas de hule espuma; las voluntarias desarrollaron un programa de becas que facilitaban la inscripción de los pacientes en escuelas regulares de capacitación, y los Consejeros en Rehabilitación procuraban y conseguían la colocación de pacientes en puestos regulares de trabajo en la industria.

La Rehabilitación para el Trabajo en el Instituto Mexicano del Seguro Social, se inició en el departamento de Medicina del Trabajo; cristalizando en la década de los 80' en el Centro de Rehabilitación para el Trabajo de Metepec, Puebla, que fue un Centro de Rehabilitación Integral en donde las personas rehabilitadas participaban activamente, no sólo en su rehabilitación física sino también en los programas de educación para adultos, capacitación de oficios (mecánica automotriz, mecánica dental, carpintería, talabartería, dibujo, corte y confección, mecanografía y taquimecanografía) así como las actividades artísticas y deportivas. Por tratarse de asegurados del IMSS, muchos de ellos, después de una estancia de 2 a 10 meses, estaban en condiciones de regresar a su mismo puesto de trabajo.

En 1973 la Secretaría de Salubridad y Asistencia (SSA), la Secretaría de Educación Pública (SEP) y el Instituto Nacional de Protección a la Infancia (INPI) firman un convenio para creación de los Centros de Rehabilitación y Educación Especial. En 1979, El Convenio sobre Seguridad e Higiene de la OIT, hace un llamado, a las Instituciones Gubernamentales que administraban la asistencia médica, a colaborar con los servicios de los trabajadores con discapacidad,

Las estimaciones realizadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS), en 1975, dieron como resultado un 10 por ciento de la población mundial con limitaciones que corresponde a unos 450 millones de personas afectadas, de las cuales unas dos terceras partes representan la población de los países en vía de desarrollo. Aunque esta estimación parece un poco alta en el mundo actualmente existen aproximadamente 386 millones de personas con algún tipo de discapacidad en edad productiva, capaces de incorporarse como empleados, trabajadores independientes o empresarios. Jiménez, (1992).

En 1980 México modifica el reglamento interior de Secretaría Educación Pública sobre el uso de los términos “atípicos”, por de “niños con requerimientos de educación especial”; por primera vez se hace referencia a la integración en escuelas regulares. Se establece la normatividad y se clasifican los servicios de educación especial; aparecen los Centros de intervención temprana, psicopedagógicos y los grupos integrales.

En 1981 la Asamblea General de las Naciones Unidas proclama el “Año Internacional de los Impedidos”, con el tema “Plena participación e igualdad” señalando que un programa mundial de las personas con discapacidad tendría que permitir la adopción de medidas eficaces a nivel nacional e internacional para el logro de las metas de la “plena participación” de las personas con discapacidad en la vida social y desarrollo, así como de la “igualdad”.

Con fecha 20 de junio de 1983 la OIT adoptó el Convenio 159 mismo y la Recomendación 168, la cual propone medidas de aplicación en los campos de adaptación y readaptación profesional, oportunidades de empleo, medidas necesarias para crear dichas oportunidades, participación colectiva en zonas urbanas y rurales,

entre otras. Dicho documento es citado como el Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo. (O.I.T. *Principio fundamental de la readaptación ocupacional de los inválidos*, 1974).

En México como en muchos otros países existen situaciones discriminatorias en torno a las personas con discapacidad, donde se les considera incapaces de mantener un empleo o ser sus propios patronos, de terminada visión por su nivel de discapacidad siendo esto una limitante social y en muchos casos la limitación física para la poder desplazarse del trayecto de su casa al de lugar donde puedan realizar sus actividades productivas.

Es cierto que existen muchos países que han considerado esta posibilidad, también es verdad que una gran cantidad de gobiernos han promulgado leyes, formulado políticas y programas dirigidos a promover y mantener el trabajo de las personas con discapacidad, así como facilitar la reintegración a la vida productiva de quienes han perdido su empleo como consecuencia de la discapacidad, sin embargo el desempleo entre estas personas es aún muy elevado, debido a lo anterior nos encontramos la falta de capacitación adecuada a este sector de la población y por ende, la falta experiencia por parte de las instancia reclutadores en el manejo de impedimentos físico en el ambiente laboral. Estos son algunos factores psicosociales que no permiten dar la oportunidad de empleo a dicho población de nuestro país.

El problema que genera la discapacidad no se elimina con la fuerza de las leyes, es necesario implementar estrategias, acciones y programas a fondo que sirva de base para la formación de una cultura de respeto, dignidad e igualdad a favor de quienes tienen capacidades distintas; sólo así se reducirá el espectro de la discriminación.

Desde 1986, el “DIF” mediante el “Centro Nacional Modelo de Atención, Investigación y Capacitación para la Rehabilitación e Integración Laboral de Iztapalapa” (CREE Iztapalapa), ha participado en el desarrollo de programas y modelos de atención en materia de rehabilitación laboral siguiendo las recomendaciones 99 y 169, así como el

convenio 159² que trata sobre Garantizar que todo país miembro formule, aplique y revise periódicamente su política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas (DIF, United Nations, 1992). Ambos artículos se refieren a que la persona con discapacidad obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo además de promover así la integración o la reintegración de esa persona en la sociedad. Mismo que a continuación se menciona:

1.2.1 El derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y esto es reconocido mundialmente a través del convenio 159 de la OIT. Este instrumento internacional destaca su derecho a trabajar de acuerdo con sus capacidades y a recibir salarios igualitarios, para así alcanzar un estándar de vida adecuado.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), que se creó en 1919, es un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que se dedica principalmente a promover la igualdad para los trabajadores de todo el mundo. Entre sus funciones se encuentran:

- Formular políticas y programas internacionales para contribuir a mejorar las condiciones de trabajo y de vida.
- Elaborar normas laborales internacionales que sirvan de directrices a las autoridades nacionales para llevar a la práctica dichas políticas.
- Llevar a cabo un amplio programa de cooperación para ayudar a los gobiernos a hacer realidad las políticas y actividades de capacitación, educación e investigación para apoyar tales esfuerzos.

² Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Inválidas). 1983 COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS MÉXICO

El enfoque de la OIT está basado en Los Principios de Igualdad de Oportunidades y en La Igualdad de Trato y No Discriminación.

Estos principios han sido proclamados también en la Recomendación 168, que es complemento de este Convenio 159, y en otros Convenios de la OIT relativos a la igualdad de oportunidades. Es un acuerdo formal internacional entre varios países que tiene como finalidad establecer un catálogo de derechos que deben ser gozados por cualquier trabajador que sea una persona con discapacidad en cualquier parte del mundo.

El Convenio se elaboró en una época donde el término más usado para hablar de personas con discapacidad era personas inválidas. Sin embargo, con el pasar de los años se ha llegado a establecer como término correcto personas con discapacidad.

Según los términos que aparecen en estos convenios: se entiende por persona inválida a toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

- Definir las políticas destinadas a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo en el mercado regular. Para ello el Convenio establece las siguientes obligaciones:

- Respetar el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y trabajadores en general.

- Respetar la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras inválidas y los trabajadores inválidos.

- Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

- Adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, de colocación, empleo y otros afines, con el fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo; siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.
- Adoptar medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades apartadas.
- Todo Estado miembro deberá esforzarse en asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de personal calificado que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personas inválidas.

La finalidad del Convenio 159. Es garantizar que todo país miembro formule, aplique y revise periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas.

La finalidad de la readaptación profesional. Permitir que la persona con discapacidad obtenga y conserve un empleo adecuado, progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esa persona en la sociedad.

Su importancia tiene este Convenio para México. Este Convenio Internacional representa un compromiso para el Gobierno de México a partir del momento de su ratificación el 5 de abril del 2001. Dado que dicho Convenio entra en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación, a partir del 5 de abril del 2002 entró en vigor en nuestro país. (Derechos Humanos México 2002).

Dando causa a toda estas propuestas el CREE Iztapalapa "Centro Nacional Modelo de Atención, Investigación y Capacitación para la Rehabilitación e Integración Laboral, tiene la ardua tarea de realizar la capacitación de psicólogos y trabajadores sociales

como evaluadores y gestores ocupacionales, mismos que en los centros de rehabilitación han abierto los programas a nivel profesional que se identifican con el nombre de “Agencias de Integración Laboral” dentro del marco de diversos programas nacionales se ha capacitado al personal de diferentes los Centros de Atención Múltiple de la SEP (CAM) y de los planteles del Colegio Nacional de Educación Técnica (CONALEP) (presidencia de la republica).

Igualmente el CREE Iztapalapa ha participado en iniciativas multinacionales en países centroamericanos y del caribe como El Salvador, Honduras, Nicaragua, Guatemala y Cuba; entre estas iniciativas cabe destacar el proyecto Tripartita México, Canadá y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) de Atención a Víctimas de Minas Antipersonal en Centroamérica. (México sin barreras)

Los logros alcanzados en este importante tema han sido posibles gracias a la afluencia de organizaciones civiles como la Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual A. C. (CONFE), la Asociación Pro-Paralítico Cerebral (APAC), e Industrias de Buena Voluntad, entre otras y de instituciones que, como la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, la Secretaria de Educación Pública y el DIF Nacional, han fortalecido los programas de capacitación para el trabajo en los planteles del CONALEP, en los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI'S), y en los Centros de Atención Múltiple de Orientación Laboral (CAM).

Otra vía de coordinación gubernamental donde se fortalece el autoempleo es el “Proyecto Productivo de Personas con Discapacidad en las Zonas Rurales”, impulsado por la Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad (ORPIS); la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA), el DIF Nacional, el Instituto Nacional de Capacitación Rural (INCA); la Secretaria de Desarrollo Social (SEDESOL); el Fondo Nacional de Apoyo a Empresas Sociales (FONAES), la Dirección General de Escuelas Técnicas Agropecuarias (DEGETA), la Comisión de Fomento a Empresas de Personas

con Discapacidad (COFEDIS) de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA).

1.3 Tipos de discapacidad.

En 1980, la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Clasificación Internacional de la Deficiencia Discapacidad y Minusvalía (ICIDH), se establece una distinción entre tres conceptos diferentes:

1.- *La deficiencia* como pérdida o anormalidad de una estructura psicológica, fisiológica o anatómica, representa la exteriorización de un estado patológico y reflejo de perturbaciones a nivel de órgano.

2.- *La discapacidad* se define como toda restricción o ausencia (debido a la deficiencia) del margen que se considera normal para un ser humano. En este sentido, la discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencia en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos. Las discapacidades pueden surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo a deficiencias físicas, sensorial o de otro tipo. La discapacidad representa por lo tanto, la objetividad de una deficiencia y refleja alteraciones a nivel individual.

3.- *La minusvalía* también se entiende como cualquier situación de desventaja para un individuo determinado, como consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso, en función de la edad y sexo, así como de otros factores sociales y culturales. La minusvalía se caracteriza por la discordancia entre el rendimiento o estatus y las expectativas del individuo o del grupo al que pertenece. La minusvalía representa, la socialización de una deficiencia o discapacidad refleja, las consecuencias culturales, sociales económicas y ambientales derivados en los individuos con deficiencia y/o discapacidad.

La siguiente clasificación propuesta por la *Organización Mundial de la Salud* constituye una herramienta útil para plantear la intervención en personas con discapacidad dentro de las actividades empresariales. Desde este marco de referencia los objetivos se dirigen hacia la equiparación de oportunidades³.

Discapacidad visual: son personas con discapacidad ya sea total o parcial, lo que implica una pérdida de visión funcional. Su deficiencia conlleva, entre otras necesidades a adaptaciones para poder acceder a la información de los textos normalizados escritos a tinta.

Discapacidad auditiva: Son personas con déficit de total parcial en su percepción auditiva. Esta discapacidad afecta fundamentalmente a la comunicación. Dependiendo del momento en el cual se produjo la discapacidad y en función de la educación y/o rehabilitación, que se presentan las personas encontramos algunos que pueden comunicarse oralmente y otros que se comunican solamente a través de un lenguaje de signos.

Discapacidad mental: Las personas con discapacidad mental, también conocida como discapacidad o deficiencia intelectual, tienen un ritmo de aprendizaje más lento que el resto de la población. Aprenden y desarrollan su capacidad de aprender cuando cuentan con un alto número de experiencias y más tiempo para realizar una actividad. La discapacidad es una condición que se manifiesta en la primera infancia o en los primeros años escolares.

Personas con Discapacidad de déficit: En este apartado se agrupan personas, que disponiendo del certificado de discapacidad (minusvalía), no se pueden clasificar en ningún de los apartados mencionados. Son individuos con enfermedades de larga duración y de especial tratamiento como: diabetes, insuficiencias renales, cardiopatías

³ www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/173ssa18.html

severas, distrofia, epilepsia, etc. general se tratan de enfermedades que requieren unos cuidados médicos especiales.

Las personas con minusvalía de carácter psicológico son de escaso número y muchas veces no son detectadas ni valoradas. No por ello son menos importante sobre todo por la potencial alteración de la convivencia diaria que una persona pose.

Discapacidad Motriz: Siendo esta discapacidad el punto de estudio a tratar, de forma continua encontramos que los términos discapacidad física y discapacidad motriz se utilizan como sinónimos. Se da por supuesto que una persona con una discapacidad física presenta al mismo tiempo un déficit motriz. Esta errónea concepción está amparada por factores sociales, como se describen en la clasificación de discapacidad motrices de Alcantud, 1999. Se origina en una deficiencia física, en la pérdida o anomalía en la estructura anatómica del sistema óseo –articular, nervioso, muscular, o de los tres. La discapacidad es la restricción o ausencia de una función dentro de un margen que se considera normal. La discapacidad puede ser adquirida al nacer, en la infancia, en la adolescencia o en la edad adulta. Siendo una repercusión psico-social distinta en cada caso distinto, la discapacidad puede ser transitoria o permanente. Por ejemplo: Una fractura de fémur (deficiencia) impide a la persona caminar temporalmente (discapacidad), mientras que un miembro amputado es permanente.

La consideración del control motriz, determina el grado de independencia del individuo. Es base a sus posibilidades se va a trabajar en lo que se refiere a su postura y al mobiliario que precisa, o en cómo va a acceder a las actividades ordinarias indicando la necesidad de dispositivos especiales para ello.

1.4 Papel de la familia ante el discapacitado.

La participación de la familia dentro del proceso de la integración laboral del individuo con discapacidad se debe establecer el sentido de que no atañe solamente a quien la porta sino que afecta a los integrantes de su grupo familiar, en mayor o menor medida y sin excepción de edades.

En la nueva situación los miembros de la familiar transitarán por diversas etapas, en las que cada uno irá adaptando y reestructurando su actitud con la persona que tiene la discapacidad, de acuerdo a sus posibilidades, carácter y experiencia. En esta nueva experiencia de vida surgen y se entretajan diferentes sentimientos, tales como:

- Fracaso de proyectos en torno a ese integrante.
- Intensos sentimientos de culpa.
- Sentimientos ante familiares o personas a quienes supone felices y perfectas.
- Deseos de muerte o de mágica desaparición y el retorno a tiempos anteriores.

Es habitual en los primeros tiempos la tendencia a negar la situación, o el surgimiento de fantasías de omnipotencia en las cuales uno o varios miembros se sienten responsables para reparar el daño.

Todo este proceso de elaboración y cambios conducen a una nueva postura de la familia en la que se debe asignar prioridad a las capacidades y preferencias de las personas que son consideradas como herramientas fundamentales para el futuro del integrante con discapacidad.

La familia deberá cumplir con el papel fundamental de apoyo, o guía permanente, ya que en ella radica la obligación de proporcionar la equidad de oportunidades ante la sociedad. La persona debe sentir la seguridad de que su familia es una referencia inamovible de amor y respeto a su individualidad. Es ella la que oficiará de modelo en

su relación con la sociedad. Sobre esta base se apoya la persona con discapacidad para enfrentar la vida, sociedad a futuro (Franco, 1997).

La persona con discapacidad forma parte de un círculo social determinado. Si logra integrarse en el medio sociolaboral gana el respeto de sus semejantes, se reconocerá así mismo como útil a la comunidad, mejorará su autoestima y además percibe un beneficio económico.

Las personas con discapacidad motriz deben lograr la mayor destreza posible. Su discapacidad no debe llevar a su aislamiento, siendo aquellos familiares más cercanos quienes tienen la responsabilidad de ejercer la mejor decisión, dar confianza y ser tolerante para poder lograr que aquellas personas con dicha discapacidad puedan aprender a convivir con los demás en un espíritu de solidaridad.

Con frecuencia ocurre que la discapacidad motriz predispone a la persona en contra de la convivencia con los demás haciendo difícil la inserción su grupo de pertenencia. Esas actitudes deben ser reemplazadas por otros acercamientos y de genuino interés por el bienestar ajeno.

Se le debe insistir a una persona con discapacidad motriz tenga una apariencia pulcra ya que es importante para su integración al campo laboral. Además se debe insistir en que una parte importante de la aceptación radica en la impresión que produce en los demás el cuidado de la persona. Ya que La propia discapacidad motriz suele alegarse como causa de que quienes la tienen no observan la pulcritud necesaria en su aspecto personal.

Las personas con discapacidad motriz deben recibir el apoyo que requieren en su entorno familiar para el desarrollo de sus habilidades, siendo una serie de actitudes que apoyan el desarrollo de estas personas, observar los gustos y rechazos de la persona para descubrir sus habilidades naturales que es preciso ayudarles a desarrollar.

Tener un comportamiento familiar de armonía y solidaridad, para que la persona con discapacidad aprenda por el ejemplo de sus padres y hermanos y a su vez pueda apoyarse mutuamente entre las familias de personas, con discapacidad ya que de esta manera se desarrollará la confianza y se tenga más paciencia para atenderlos y asimismo, para que se crea la autonomía.

Al tratarlos igual que a los demás, se darán cuenta que en muchas áreas pueden hacer lo mismo que sus familiares, considerando que las personas con discapacidad se desarrollan más lentamente que los demás, así que es importante aprobarlos expresamente para alcanzar avances en su desarrollo, por pequeños que sean ya que deben recibir todo el apoyo en las actividades que les gusta realizar con respecto al empleo a desempeñar.⁴

1.5 Conceptos relevantes a referencia del entorno y a la aceptación social.

La eliminación de barreras arquitectónicas, y la adaptación de entornos son los primeros elementos necesarios para esa inclusión. La sustitución de escalones por rampas, la colocación de barandas, cuidar la anchura de puertas, la necesidad de ascensores, la adaptación del cuarto de baño y en definitiva, el cumplimiento de las normas de accesibilidad que las ley señala; en aspectos urbanísticos y de construcción de edificios, son requisitos imprescindibles para tema de estudio (Alcantud, 1999).

Con frecuencia lo primero en la familia es una actitud de sobreprotección, la basa en sentimientos de amor y fraternidad, desde el apoyo que la persona realmente necesita recibir hasta la ayuda excesiva que impide que su desarrollo a las capacidades que sí tiene. Esta sobre protección también favorece la decencia y la permanecía del concepto de “pobrecito”. Es claro que la persona con discapacidad requiere una atención especial en un ámbito que directamente refiere su capacidad, pero en los demás debe tratársele como a cualquier otra persona (Pilar Durante 1998).

⁴ <http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/173ssa18.html>

Se debe buscar que la persona con discapacidad se comporte de acuerdo con las reglas de convivencia establecidas. Si su comportamiento es "atípico", y los que lo rodean puede aducir un pretexto para la burla, el desprecio o la agresión. Por su parte, la sociedad en general debe hacer un esfuerzo de comprensión, tolerancia y aceptación hacia las personas con discapacidad. Esta es una obligación de solidaridad humana.

1.6 Orientación vocacional y la discapacidad.

En el caso de la orientación profesional en las escuelas de aprendizaje técnico o industrial es más complejo. Esta orientación requiere abundante material de tests y aparatos. Requiere, además que el alumno o el personal a ser evaluado, pase por varios oficios en su aprendizaje durante cierto tiempo, bajo el control de su maestro de taller y la supervisión del psicólogo, para poder ponderar sus aptitudes mecánicas y pronosticar el oficio que más se le acomoda.

Muchos veces el psicólogo tiene que limitarse, a la urgencia del consejo profesional para un numeroso grupo de sujetos a determinar para el adolescente aquellas profesiones en las que pueden rendir normalmente sus aptitudes, excluyendo aquellas para las cuales presenta defectos incompatibles, como la ceguera, la mutilación, etc., o contra indicatorios, como daltonismo o la debilidad mental (Ojer L, 1965).

Una parte importante para la Readaptación Profesional se define como el proceso continuo y coordinado de la Rehabilitación Integral que comprende los servicios de orientación vocacional, la formación profesional y colocación selectiva de las personas con discapacidad en un empleo adecuado a sus posibilidades motoras y psicológicas. La orientación nos lleva a analizar los esquemas explicativos de la conducta humana como es el caso de la motivación, percepción y aprendizaje (Durante P., 1998)

Entre percepción y motivación existe un recíproco intercambio que puede ser que el hombre perciba los hechos en función de las metas anticipadas o, por el contrario, que

lo que acaba de percibir lo motive en un determinado sentido. Según Bruner y Goodman, los estados motivacionales modifican la percepción, patentizándose un efecto selectivo de la motivación sobre la percepción.

El aprendizaje en términos de procesos motivacionales preceptuarles que pueden ser más o menos permanentes, lleva a la modificación real o potencial de la conducta. El aprendizaje puede ser implícito y explícito, este último con propósito deliberado, lleva a un proceso orientación al que es parte integrante del proceso educativo.

Estas consideraciones llevan a un concepto de orientación como proceso y una teoría de la decisión, entendida como suma de decisiones sucesivas adoptadas siempre por el sujeto en función de las circunstancias (Schulman 1978).

En nuestros días las necesidades de especialización y selección han convertido profesional en una técnica muy extendida. Esta selección trata de medir la capacidad de cada sujeto, pero la inteligencia no se evalúa por un solo factor; tratamos de medir sus componentes y siempre se nos escapa alguna porción de ella.

Capítulo II

Integración laboral y discapacidad.

2.1 Formación para el empleo y la empleabilidad.

Los cambios actuales en el mercado laboral tienen repercusiones sobre la situación de los trabajadores. Las personas con discapacidad están comprendidas dentro estos fenómenos.

La globalización: “significa apertura global y financiera, y está acompañada de rápidos cambios tecnológicos. Hoy están más cerca las personas, los bienes y las comunicaciones han registrado un cambio revolucionario.” (Tokman 1997, pp. 7 – 23.).

Otro proceso económico que está ocurriendo es la crisis y el aumento de la importancia de los mercados en las asignaciones de los recursos. Ello ha significado la disminución del tamaño y particularmente, las funciones del gobierno. Asimismo, se traslada paulatinamente al sector privado la actividad principal debido a la inversión, inclusión en la construcción de la infraestructura básica.

Se registra también un proceso de *desregularización* que significa menos intervención gubernamental en el campo del comercio, en las finanzas y, particularmente, dentro del mercado de trabajo.

Estos tres fenómenos confirman la necesidad cada vez mayor de conformar sistemas abiertos, en los cuales se propicie la articulación entre diversos sectores sociales para favorecer la integración (sectores salud, educación, empleo, seguridad social; instituciones de formación profesional; centros de rehabilitación, organizaciones de personas con discapacidad; organizaciones de empleadores y de trabajadores; comunidad en general). Sólo las acciones coordinadas permiten optimizar esfuerzos y resultados.

Se produce asimismo un cambio tecnológico o revolución tecnológica. Los recientes cambios están asociados en buena medida con el avance de las tecnologías de manejo, procesamiento, acceso y distribución de información.

Esto determina, en primer lugar, la prioridad en la adaptación de equipos, materiales y herramientas que surgen y se transforman de manera continua con las nuevas tecnologías. Ello requiere no sólo responder a los cambios, sino también adoptar una actitud proactiva, tomando como base la necesidad de mejora continua. Es fundamental además tener en cuenta las condiciones y al medio ambiente de trabajo, con un enfoque hacia la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales, ya que estos pueden determinar diferentes tipos y grados de discapacidad.

La tendencia hacia el aplanamiento en las estructuras empresariales determina la necesidad de que las personas con discapacidad cuenten con formación y experiencia para hacer frente a las competencias implicadas: participación, comunicación, trabajo en equipo, toma de decisiones, resolución de problemas.

Las empresas tienden a maximizar la satisfacción de las necesidades de los clientes, orientándose a una mayor diferenciación en servicio, calidad y bajo costo. Además de la investigación de las necesidades, deseos y demandas de los clientes, será necesario determinar las actitudes hacia las personas con discapacidad como trabajadores; estos datos permitirán orientar acciones de sensibilización hacia la comunidad, brindando información realista sobre el desempeño de las personas con discapacidad y sobre los productos y servicios que pueden realizar¹. (Secretaría de Economía).

El contenido de los trabajos también ha registrado significativas transformaciones. El concepto de puesto de trabajo se ha ampliado con el concepto de ocupación. Las ocupaciones no corresponden con un grupo de tareas aglomeradas en operaciones y

¹www.economia.gob.mx/?P=1317

en funciones; son conjuntos más abiertos que pueden ser transferidos en el ejercicio de varios empleos. (Fernando, 1989).

La competencia, por su parte, se refiere sólo a algunos aspectos de este acervo de conocimientos y habilidades: aquellos que son necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada. Es la "capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado". "El concepto de competencia hace referencia a la capacidad real del individuo para dominar el conjunto de tareas que configuran la acción en concreto. Los cambios tecnológicos y organizativos, así como la modernización de las condiciones de vida en el trabajo, nos obligan a centrarnos más en las posibilidades del individuo, en su capacidad para movilizarse y desarrollar esas posibilidades en situaciones de trabajo concretas. Lo que nos aleja de las descripciones clásicas de puestos de trabajo" (Dessir, 1994).

Para identificar la calificación requerida un determinado puesto según el mercado de trabajo, el método que se solía seguir era el análisis ocupacional, que tenía por propósito hacer un inventario de todas las tareas que comprendía una ocupación. El inventario de tareas era el punto de referencia.

Para identificar las competencias es necesaria la parte de los resultados y los objetivos deseados de la organización en su conjunto, que derivan en tareas y éstas en conocimientos, habilidades y destrezas requeridas. En este caso las tareas son concebidas como un medio cambiante entre el resultado y la dotación de conocimientos y habilidades del individuo. Para evitar interferencias y modificaciones al definir primero las tareas, se busca establecer una conexión directa entre resultados y dotación de conocimientos y habilidades necesarias.

En un ambiente de continuos cambios técnicos y de organización en las empresas, las tareas también cambian. Por su parte los objetivos en general son menos cambiantes, aunque tienden a ser cada vez más exigentes. Tenerlos como punto de referencia para la dotación de conocimientos y habilidades requeridas tendría más sentido que las

tareas, además ante la presencia de objetivos superpuestos y complejos, la relación unidireccional entre tarea y resultado se desvanece, abriendo espacios para una mayor diversidad de opciones a fin de lograr un determinado resultado, debido a los procesos de aprendizaje que van forjando los procesos de cambio (Delgado 2002)

En la medida en que se concede una importancia mayor, por una parte, a la formación en general y, por la otra, al carácter evolutivo de las exigencias para la tarea y la movilidad de los puestos; el concepto de competencia tiende a imponerse en la terminología para la calificación. (Mertens L. 1996).

El concepto de estabilidad laboral comienza a ceder lugar a una visión de trabajadores flexibles, más y mejor calificados, con capacidad para asumir reconversiones rápidas y asegurar la estabilidad, no en un puesto de trabajo sino en el mercado de empleo. "No hay empleo sino actividad continuada, ejercida por una misma persona, en una misma empresa durante un largo tiempo, las actividades serán ejercidas en forma intermitente en la empresa o fuera de ella y las personas trabajarán en proyectos que tendrán un comienzo, un desarrollo y una finalización. Por eso, los trabajadores deberán ser polivalentes y multifuncionales".

Cuando se brinda orientación a las personas con discapacidad se deberán tener en cuenta estos requerimientos del mercado, para facilitar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, ya sea dentro o fuera de la misma empresa.

2.2 Mercado laboral y formación profesional.

El concepto de “competencia laboral”, surgido en los años ochenta, pretende ser un enfoque integral que ofrece respuesta a los problemas para relacionar el sistema educativo con el productivo

La aplicación de un sistema de competencia laboral surge como una alternativa para impulsar la formación y educación en una dirección que logre un mejor equilibrio entre las necesidades de los individuos, las empresas y la sociedad en general (William B. 1996).

2.2.1 Concepto de competencia laboral.

El concepto de competencia laboral rebasa al de las simples calificaciones para un puesto de trabajo específico.

La competencia laboral se ha definido como la capacidad de ser y hacer, de efectuar las funciones de una ocupación claramente especificada conforme a los resultados deseados.

Se puede visualizar como un conjunto formado por la intersección de los conocimientos, la comprensión y las habilidades. En particular la comprensión facilita al trabajador conocer los objetivos de lo que hace y la conexión de sus funciones con tales objetivos. Estos componentes deben existir en la proporción adecuada para hacer que un individuo pueda desempeñarse efectivamente en una ocupación.

Para identificar una competencia se parte de los resultados y objetivos deseados de la organización en su conjunto, que derivan en tareas y éstas en conocimientos, habilidades y destrezas requeridas.

Las tareas son concebidas como un medio cambiante entre el resultado y la dotación de conocimientos y habilidades del individuo.

2.2.2 Tipos de competencias.

Una de las diferenciaciones divide a las competencias en tres grupos: básicas, genéricas y específicas.

Básicas: se refieren a los comportamientos básicos que deben demostrar los trabajadores que están asociados a conocimientos de índole formativa, como son la capacidad de lectura, expresión y comunicación verbal y escrita.

Genéricas: describen comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas ocupaciones y ramas de actividad productiva (capacidad de trabajar en equipo, de planear, de programar, de negociar, de entrenar).

Específicas: identifican comportamientos asociados a conocimientos de índole técnica, vinculados a un cierto lenguaje tecnológico y a una función productiva determinada. Están directamente relacionadas con el ejercicio de ocupaciones concretas y no son fácilmente transferibles de uno a otro ámbito, dadas sus características tecnológicas.

2.3 Enfoques y aportaciones teóricas.

Los diferentes enfoques se pueden clasificar en tres "escuelas": la conductista, la funcionalista y la constructivista, los cuales nos permiten establecer dichas teorías un panorama sobre las competencias laborales.

2.3.1 Análisis conductista como base de la competencia laboral.

El análisis conductista como base de la competencia laboral propuesta por "Richard Boyatzis" define la competencia como "las características de fondo de un individuo que guarda relación causal con el desempeño efectivo o superior en el puesto". Considera la competencia como una habilidad que refleja la capacidad de la persona y describe lo que él o ella pueden hacer o lo que sabe hacer y no necesariamente lo que hace.

Las características o competencias tienen un cierto orden o jerarquía: motivación y personalidad se mueven en el nivel de la subconciencia; auto imagen y rol social están en el nivel de la conciencia, mientras que habilidades es el nivel de comportamiento, el conocimiento tiene un impacto profundo en cada una de las competencias.

La Secretary's Commission on Flickering Necessary Skills (SCANS) definieron dos grandes familias de habilidades: habilidades fundamentales necesarias para el desempeño de un trabajo como mínimo, y las competencias que distinguen al trabajador por haber alcanzado un perfil de excelencia. (Mertens, 1996).

- La tipología de actividades se refleja en la muestra de puestos, desde meseros hasta analista en finanzas. Ciertas tareas pueden ser clasificadas según niveles de dificultad. Otras son competencias transversales entre sectores por ramas de actividad (cross-occupational competencies), En general existen tres competencias básicas:

- Habilidades básicas: lectura: redacción: aritmética y matemática, expresión y capacidad de escuchar.
- Aptitudes analíticas: pensar creativamente; lograr decisiones; solucionar problemas, procesar y organizar elementos visuales y otro tipo de información, saber aprender y razonar.
- Cualidades personales: responsabilidad, autoestima, sociabilidad, gestión personal, integridad y honestidad.

2.3.2 Análisis funcional como base de la competencia laboral.

El análisis funcional en el sistema de competencias forma parte de la identificación del o los objetivos principales de la organización y del área de la ocupación. El siguiente paso consiste en contestar la pregunta: ¿qué debe ocurrir para que se logre dicho objetivo? La respuesta es identificar la función, es decir, identificar la relación entre un problema y una solución. La característica del análisis funcional propuesta radica en que describe procesos. (Bondus, 1998). Para esto, se desglosan los roles de trabajo en unidades y éstas en elementos de competencia, siguiendo el principio de describir en cada nivel los productos.

La crítica de mayor peso a la metodología de análisis funcional detrás de cada uno es que solamente verifica qué se ha logrado, pero no identifica cómo lo hicieron (Delgado 2002).

En el enfoque de análisis funcional modificado, se propone el análisis de la competencia como una relación holística e Integrada, que analiza la compleja combinación de atributos (conocimientos, actitudes, valores y habilidades), necesarios para el desempeño en situaciones específicas.

Una metodología que se acerca al enfoque Integral de competencias es el Developing A Curriculum. Originalmente desarrollada en Canadá y popularizada en los Estados Unidos, especialmente por la Universidad de Ohio. Los esquemas Developing A Curriculum son usados para la elaboración de currícula, programas de capacitación, establecer criterios de evaluación e identificación de necesidades de capacitación (William. 1996). La metodología es altamente participativa y se desarrolla con la participación de los trabajadores y supervisores en pequeños grupos donde en forma conjunta identifican los procesos de las tareas en los puestos, los ordenan y los procesan temporalmente.

El método empieza por definir las principales funciones u objetivos. Seguido, estas funciones son colocadas en hojas de papel en un pizarrón. Después el grupo da un orden e identifica las tareas que realiza el trabajador en cada categoría amplia de funciones. Estas tareas a su vez son analizadas en términos del conocimiento y habilidad requerida y finalmente se les da un puntaje por frecuencia e importancia.

El resultado es un listado de tareas y actividades para una función en especial, que puede ser utilizado para desarrollar contenidos de capacitación muy ligados a la función. La metodología Developing A Curriculum parte de tres supuestos básicos:

- 1) Los trabajadores expertos pueden describir y definir su trabajo con mucho más precisión que cualquier otra persona.
- 2) Una forma efectiva para describir la función/puesto es la definición del desempeño de las tareas del trabajador experto.
- 3) Todas las tareas/funciones demandan cierto nivel de conocimientos, habilidades, herramientas y actitudes para un desempeño adecuado. (Mertens, 1996).

2.3.3 Análisis constructivista como base de la competencia laboral.

Este método construye la competencia no sólo a partir de la función que nace del mercado, sino que concede igual importancia a la persona, a sus objetivos y posibilidades. Los fundamentos de este enfoque favorecen la integración normalizada, debido a que: a diferencia de los enfoques conductistas, que toman como referencia para la construcción de las competencias a los trabajadores y gerentes más aptos o bien de empresas de alto desempeño, la preocupación de la metodología constructivista incluye a propósito en el análisis, a las personas de menor nivel educativo, entre otras por las siguientes razones:

Primera. La inserción de éstos sólo puede realizarse si sus conocimientos, experiencias, dificultades, limitaciones o ilusiones y esperanzas pueden ser escuchadas, oídas, consideradas y respetadas. Es decir, se rechaza de antemano la exclusión de las personas menos formadas. Ellas también están en condiciones adecuadas para poder crear, pueden ser autónomas y responsables. Relacionado con este principio está el postulado de que si se otorga confianza a la gente, si se cree en ella, si se le ofrece la posibilidad de aprender por ella misma, casi todo es posible y puede aprender mucho rápidamente.

Segunda. Una de las razones para que una capacitación sea efectiva es la participación de los sujetos a formar en la definición de los contenidos: es decir, en la construcción y análisis del problema. Es un modo de capacitación que relaciona el saber con el hacer: la adquisición de conocimientos vinculados con la acción. La capacitación no solo es medio para la inserción instrumental sino además coadyuvará al desarrollo y progreso personal. Esto implica desarrollar la capacidad y sensibilidad de adaptar al individuo permanentemente a la vida cotidiana, en particular a la evolución de las condiciones de trabajo. Se plantea la estrategia de formación/capacitación, por alternancia, es decir, períodos de formación teórica alternados por periodos de formación práctica. No es sólo un problema de pedagogía sino que implica la vinculación del mundo del trabajo solicitado para colaborar en modificar tareas limitadas y repetitivas, con elevados

resultados. Además está el principio de que cuando una persona aprende, surge una nueva competencia en vez de definir a priori con qué grado de competencia tendrán que ser capacitados los trabajadores, se integrarán progresivamente los problemas en las situaciones de trabajo, lo que inducirá nuevas capacitaciones que a su vez, favorecerán el enriquecimiento de las situaciones de trabajo anticipando la posibilidad de que la capacitación influya en la pareja calificación/organización del trabajo. Conviene observar que este método difiere del aprendizaje tradicional en el cual se conocen de antemano, tanto el oficio final como el orden en que se dispensarán los contenidos de la capacitación que le corresponden.

Tercero. La capacitación individual sólo tiene sentido dentro de una capacitación colectiva. Esta acción colectiva no sólo es la participación masiva de los participantes directos, también es una implicación considerable del entorno, desde los obreros hasta las organizaciones sindicales, desde los delegados de las instituciones hasta las familias. Se puede observar un fenómeno de vaivén que explica la interacción: el entorno influye sobre la capacitación, que a su vez influye sobre el entorno y llega a ser determinante para la vida individual y colectiva. La definición de la competencia, en lo posible para alcanzar resultados, debe plantearse en este contexto de lo colectivo.

Cuarta: Una organización de la definición de las competencias y de la capacitación debe asociarse para establecer una investigación participante. En la elección de las tareas deben participar todos los actores (tutores, ejecutivos de la empresa, coordinador y trabajadores).

Quinta: Es preciso interrumpir de los cortocircuitos en la organización y el personal, producto de la secuencia de capacitación: confianza y responsabilidad. La responsabilización del personal no calificado y el hecho de concederle un verdadero lugar, favorece la evolución radical e inesperada en su comportamiento. Los trabajadores pueden adquirir saberes relativamente complejos, sin dominar realmente los conocimientos de base. En gran parte se explica por la motivación que surge en el momento en que se le otorga a alguien confianza y se le responsabiliza. Una vez

adquiridos los saberes, se entiende mejor la utilidad de las bases teóricas, que de hecho se manifiestan indispensables. El orden en el cual el trabajador adquiere los conocimientos teóricos no siempre parece lógico al instructor.

Sexta: La identificación de las competencias y de los objetivos del trabajo comienza por identificar y analizar las disfunciones propias a cada organización y que son la causa de costos innecesarios u oportunidades no aprovechadas. Cuando empiezan a construirse las competencias, muchos censuran las relaciones humanas existentes y la mala comunicación y critican la estructura en la que se siguen produciendo las disfunciones de manera repetitiva. Todos son conscientes de que el mayor elemento que se debe modificar para progresar son las condiciones y las relaciones de trabajo, algunos dicen que es una condición previa y necesaria para la capacitación, por qué capacitarse si las condiciones de trabajo, las relaciones con el personal de mando y con los servicios no cambian. El desprecio desalienta y cuando a alguien se le recibe mal repetidamente, termina por cansarse. Es la explicación del silencio de muchos que sufren porque no se toman en cuenta sus conocimientos, porque no se reconocen sus competencias. Es decir, la competencia no se puede aislar de la construcción de un entorno distinto de la organización y de las relaciones humanas en la empresa.

La capacitación y la definición de competencias comenzando por el estudio de las disfunciones permite generar un ambiente de motivación que es fundamental para el aprendizaje porque:

- Ayuda colectivamente a los trabajadores en su análisis; realmente se les escucha.
- Pueden expresarse sin temer represalias.
- Implica un diálogo abierto con el personal de mando,
- Es posible discutir, sin que ello sea interpretado sistemáticamente como una reivindicación,
- La organización del trabajo no los "frena" sino que los anima y los incita a hacer preguntas.

- Aprenden rápidamente porque en realidad saben más de lo que suponen.

Séptima: La definición de la competencia y de su norma ocurre al final en el caso del aprendizaje por alternancia y las acciones para contrarrestar las disfunciones están en una relación dialéctica entre la capacitación colectiva de los empleados y su participación electiva, progresiva y coordinada, para la modificación de sus tareas, de sus puestos de trabajo y de sus intervenciones.

Todas las escuelas teóricas presentan aspectos positivos y negativos, demostrándose en general una tendencia ecléctica en las empresas. Asimismo, cada enfoque plantea elementos que facilitan y obstaculizan la integración al trabajo, lo que interesa es rescatar puntos críticos derivados de la competencia laboral y los criterios generales para la integración al empleo, independientemente de los métodos e instrumentos que se utilicen (Mertens, 1996).

Capítulo III

Oportunidades de equidad, en el trabajo.

3.1 Empleabilidad e igualdad de oportunidades

Actualmente se busca la empleabilidad entendida como la capacidad de adaptarse para las distintas ocupaciones que se presenten en el futuro, sin perjudicarse en el cambio y manteniendo siempre cierto nivel de protección. Surge así la necesidad de buscar una vía capaz de hacer una oferta que permita crecer y aumentar las oportunidades para todos, que facilite la integración social y disminuya la desigualdad.

Si referimos esta oferta a la situación de las personas con discapacidad, por la expresión “equiparación de oportunidades” se entiende 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.

El principio de la igualdad de derechos significa que las necesidades de cada persona tienen igual importancia, que esas necesidades deben constituir la base de la planificación de las sociedades y que todos los recursos han de emplearse a manera de garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de participación. En otras palabras, no se trata solamente del reconocimiento formal de los mismos derechos que a las demás personas, sino del derecho a poder "ejercerlos de manera efectiva" en condiciones de igualdad. Para ello, será positivo llevar a cabo las adaptaciones necesarias, de acuerdo con las necesidades específicas de este colectivo (Arthur 1993). En lo que atañe a la integración al empleo, es necesario facilitar el acceso de las personas con discapacidad a servicios de evaluación, orientación, formación y colocación selectiva; paralelamente, es preciso promover la organización para el autoempleo (Reguera L. 1997).

Una opción como trabajadores dependientes o independientes, las personas con discapacidad deberán contar con alternativas acordes a sus capacidades e intereses. En el caso del autoempleo, se deberá tener en cuenta también la respuesta a necesidades del mercado.

En todos los casos en que sea posible, se deberá tender hacia una integración normalizada, es decir, a través de la participación de las personas con discapacidad en servicios regulares. "Las respuestas asistencialistas al problema de la discapacidad, a través de sistemas paralelos a los servicios regulares, no son ni suficientes ni adecuadas y en cierta medida han agravado el problema de la exclusión social por la dependencia y el bajo nivel de participación. En ello se refleja el concepto de la discapacidad como "anormalidad", entendiéndose que los servicios regulares son para la población considerada "normal". (Franco de Marchado, 1997).

La identificación de competencias básicas y específicas en los órdenes técnicos, la comunicación y la ética serán base para la revisión o reestructuración de los programas de formación para el trabajo. Esta es una coyuntura oportuna para encontrar formas prácticas favorables a la integración normalizada de las personas con discapacidad en la formación profesional. Modelos abiertos, participativos, flexibles como el constructivista son asignados para este fin.

Como estrategias para fomentar el empleo de las personas con discapacidad se pueden citar: El empleo debe establecer todas las medidas necesarias para hacer posible que las personas con discapacidades trabajen en un entorno laboral normal, como asalariados o autoempleados. Cuando la limitación de la capacidad profesional haga imposible trabajar en un entorno laboral ordinario, deberá promoverse la integración de la persona con discapacidad al sistema productivo mediante fórmulas especiales de trabajo.

3.2 Medidas de fomento de empleo.

La acción de los servicios de colocación selectiva deberá ser respaldada por una serie de medidas públicas de promoción del empleo de los discapacitados, entre las que se cuentan el apoyo financiero para la creación de nuevos empleos, los incentivos fiscales para los empleadores y el establecimiento de cupos obligatorios de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidades en la administración y en las empresas.

En función de las características socioeconómicas de muchos de los países del área iberoamericana, deberán tenerse en cuenta las posibilidades de generación de empleo en el sector informal, arbitrando sistemas de asistencia técnica y apoyo financiero para el establecimiento de puestos de trabajo autónomos y de pequeñas empresas.

El empleo de las personas discapacitadas y las medidas para potenciar su Integración laboral deberán tener prioridad frente a las ayudas sustitutivas de los ingresos por trabajo, sin perjuicio del apoyo económico necesario para compensar los mayores costos que para las economías familiares, supone la discapacidad (Arthur, 1993).

Deben adoptarse medidas para evitar cualquier tipo de discriminación contra las personas con discapacidades en el acceso al trabajo, en la cuantía de las retribuciones y en la promoción laboral.

Los sindicatos, las asociaciones empresariales, las agencias gubernamentales responsables y las organizaciones de las personas discapacitadas deberán participar en este esfuerzo de integración, a nivel nacional, regional y local.

El empleo protegido es una alternativa real a disposición de las personas discapacitadas que a consecuencia de su discapacidad, no puedan obtener o conservar un empleo en el medio ordinario de trabajo. El empleo protegido puede adoptar diversas modalidades, entre las que se cuentan los puestos protegidos dentro de centros ordinarios de trabajo, los talleres protegidos y los centros ocupacionales.

El empleo protegido deberá responder al doble objetivo de hacer posible que las personas discapacitadas desarrollen una actividad generadora de ingreso y prepararles en la medida en que sea posible, para el empleo en un medio ordinario de trabajo.

El empleo protegido deberá estar sujeto a la supervisión de las autoridades competentes, para evitar situaciones de explotación encubierta de los trabajadores discapacitados y garantizar la adecuación de las condiciones de trabajo.

El empleo de las personas discapacitadas y las medidas para potenciar su integración laboral deberán tener la prioridad frente a las ayudas sustitutas de los ingresos por el trabajo, sin perjuicio del apoyo económico para compensar los mayores costos que, para las economías familiares, supone la discapacidad.

Deben adoptarse medidas para evitar cualquier tipo de discriminación contra las personas con discapacidades en el acceso al trabajo, en la cuantía de las restricciones y en la promoción laboral.

Los sindicatos, las asociaciones empresariales, las agencias gubernamentales responsables y las organizaciones de las personas discapacitadas deberán participar en este esfuerzo de integración, a nivel nacional, regional y local y no solamente de partidos políticos en acción electoral y personal a favor de un puesto de servidor público.

Algunas personas con discapacidades no podrán nunca desarrollar una actividad laboral productiva, ni siquiera en un medio protegido. Sin embargo, deben adoptarse todas las medidas para permitirles llevar una vida digna y satisfactoria y siempre que sea posible, debe proporcionárseles la oportunidad de realizar actividades ocupacionales que, aun cuando no sean productivas, les ayuden a desarrollar sus habilidades funcionales y sociales. (Declaración de Cartagena de Indias sobre Políticas Integrales para las Personas con discapacidad en el Área Iberoamericana.)

3.3 Falsas creencias sobre los trabajadores discapacitados.

Las falsas creencias que existen sobre las personas discapacitadas se encuentra de por sí en la sociedad, pero son los empresarios, e incluso los profesionales de la selección de personal, los que recelan de la capacidades de las mismas en el mundo laboral, medidos por los intereses económicos y de productividad (Marvin D. 2003).

Por este motivo, debemos dejar claro que las personas con discapacidad son ante todo personas con ambiciones y necesidades, entre las cuales está el trabajo.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1993) plantea que, entre estas falsas creencias sobre los individuos con discapacidad se encuentran en el siguiente en listado:

- Tienen necesidades de dispositivos especiales que son costosos para la empresa, tanto en maquinaria, movilidad y estructura de habitáculo.
- Tienen problemas de transporte para desplazarse a su lugar de trabajo, tanto en su forma pública como privada.
- Son poco productivos.
- Son poco polivalentes.
- Suelen ser poco cumplidores y con frecuencia están de baja por enfermedad.
- Hay entornos que son peligrosos para ellos.
- Tanto el empresario como compañeros y clientes se sienten incómodos, pues piensan que hay que tratarlos de manera distinta son personas poco estables en su estado de ánimo, por lo que son demasiado excitables.
- Suelen llevarse bien con el resto del personal y hay mucha comunicación
- En caso de desastre pueden constituir un problema.

Ninguna de estas creencias encuentra una garantía científica. Pese a ello, siguen ejerciendo su influencia, tanto directa (en forma de veto) como indirectamente, en los

procesos de selección y contratación de personal. Ante ellas la sociedad ha respondido con estrategias de fomento del empleo de estas personas.

3.4 Estrategias de fomento de empleo.

Una de las estrategias de fomento del empleo para trabajadores discapacitados es la acción de los servicios de colocación selectiva respaldados por medidas públicas de promoción del empleo de los discapacitados. Además hay que implementar medidas entre las que se cuenta el apoyo financiero para la creación de nuevos empleos, los incentivos fiscales para los empleadores y el establecimiento de cupos obligatorios de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración y en las empresas.

En función de las características socioeconómicas del país, se deberá tener en cuenta las posibilidades de generación de empleo en el sector informal, arbitrando sistemas de asistencia técnica y apoyo financiero para el establecimiento de puestos de trabajos autónomos y de pequeños empresas.

En todas partes del mundo y en la sociedad hay personas con discapacidad que requieren y demandan condiciones jurídicas, sociales y económicas que les permiten acceder a una igualdad de oportunidades y evitar que sean objetos de cualquier forma de exclusión.

Analizando que una persona con discapacidad no esta sola, forma parte de un grupo familiar que también se ve afectada su dinámica, entonces tenemos que el impacto social va mucho más allá que un sector determinado de la población, es decir esto afecta estructuralmente a toda la sociedad.

Es importante que se cuente con un fundamento legal, pues esto dará la base para que se formalice y no dependa de la buena voluntad o interés de servidores públicos.

Las asociaciones civiles han sido las principales promotoras de que nuestro país cuente con una legislación al respecto, esto ha sido fácil por todo el proceso que se lleva en sí, sin embargo, importantes decisiones han dado la pauta para iniciar este proceso.

La incorporación del tema en el Plan Nacional de Desarrollo 1995 - 2000 sienta las bases para iniciar el camino para la integración laboral de los discapacitados. La administración actual no podía dejar de integrar tan importante tema en el Plan 2000 - 2006¹.

Es de primordial importancia para la persona con discapacidad que conozca los derechos y obligaciones que existen en nuestro país, siendo éstos contemplados en la recomendación del convenio 159 de OIT, en la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social entre otras normativas que existen en nuestro país.

3.5 Derechos y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.

La Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos: Artículo 1° (Párrafo Tercero) “Queda prohibido toda discriminación motivada por origen étnico o nacionalidad, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

Artículo 5° “A ninguna persona podrá imponerse que se dedique a la profesión, industrial, comercial o trabajo que lo incomode”.

¹ www.canacindra.org.mx, www.presidencia.gob.mx/

Artículo 123 “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”. El artículo 123 constitucional establece los derechos que tienen quienes trabajan para un patrón, en una relación laboral que se desarrolle en las condiciones que establece la ley.

Ley Federal del Trabajo: Derecho al trabajo, El trabajo es un derecho y deber social. No es artículo de comercio. Quien trabaja merece respecto en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No se puede discriminar a ningún trabajador por motivo de su raza, sexo, edad, religión, doctrina política o condición social. Debe darse capacitación y adiestramiento a los trabajadores (art. 3°).

Relación de trabajo: Consiste en el hecho de que una persona realice un trabajo bajo las órdenes de un patrón, mediante el pago de un salario. Cualquiera que sea el acto que le dé origen.

Contrato individual de trabajo: No importa el nombre que se le dé, es el documento en el que consta que una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado de un salario. (Art. 20).

Condiciones de trabajo: Las condiciones de trabajo de un trabajador, en ningún, caso, podrán ser inferiores a las fijadas en la propia ley (Art.56).

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual trabajador está a disposición del patrón para realizar su trabajo (Art. 57)

La jornada de trabajo no puede ser mayor de ocho horas si es diurna; de siete horas si es nocturna y de siete y media horas si es mixta (Art. 61)

Por cada seis días de trabajo se tiene derecho a disfrutar de un periodo, por lo menos, de un día de descanso con goce de salario íntegro (Art. 69)

El trabajador que tenga un año de servicio deberá disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas, de cuando menos seis días laborales y que aumentará en dos días laborales cada año subsecuente de servicio, aumentará dos días por cada cinco de servicio (Art. 76)

Derechos de los trabajadores: recibir un salario por su trabajo (Art. 20), recibir un aguinaldo anual (Art. 87), participar de las utilidades de la empresa (Art. 117), recibir capacitación para elevar su nivel de vida, productividad y prevenir riesgos de trabajo (Art. 153-B), ser incorporado a la seguridad social, ya sea el IMSS o el ISSSTE, para obtener atención médica oportuna, así como medicamento y servicios hospitalarios.

Obligaciones de los patrones: Cumplir con las normas de trabajo. Pagar los salarios conforme a la ley. Proporcionarles a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios. Darles un lugar seguro para guardar sus herramientas de trabajo. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabras o de obra. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene para prevenir accidentes y enfermedades en el centro de trabajo. Proporcionar capacitación y adiestramiento (Art. 132)

En caso de sufrir un riesgo de trabajo: Derecho a la indemnización (Art.487). El patrón está obligado a reponer en su empleo, al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad (Art. 498). Si el trabajador víctima de un riesgo de trabajo no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo (Art. 499).

Seguro Social: Las personas con discapacidad tienen derecho al Seguro Social, como todos los trabajadores. La Ley del Seguro Social y su marco reglamentario no contemplan la existencia de una cuota especial o mayor que la establecida para el resto de las personas inscritas en el llamado régimen obligatorio.

Accesibilidad dentro de las Empresas: Las puertas, vías de acceso y de circulación, escaleras, lugares de servicio para los trabajadores y puestos de trabajo, deben facilitar las actividades y el desplazamiento de los trabajadores discapacitados, cuando éstos laboran en el centro de trabajo (5.1 de la Norma oficial Mexicana NOM-STPS-1999, Locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo Condiciones de Seguridad e Higiene).

Ley de Impuesto Sobre la Renta: Diario Oficial de la Federación del 30 de Diciembre de 2002. (Reforma fiscal para 2003). Artículo 222. El patrón que contrate a personas que padezcan discapacidad motriz y para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; que padezca discapacidad, mental, auditiva, de lenguaje en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes, podrán deducir del impuesto a su cargo, una cantidad igual a veinte por ciento de la cantidad pagada por concepto de salario a su trabajador discapacitado, siempre y cuando el patrón esté cumpliendo respecto de dichos trabajadores con la obligación contenida en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social y además obtengan del Instituto Mexicano del Seguro Social el certificado de incapacidad del trabajador.

Disposición Transitoria de la Ley del Impuesto Sobre la Renta: Artículo Segundo. En relación con las modificaciones a que se refiere el artículo primero de este decreto, se estará a lo siguiente: XXII. Para efecto de lo dispuesto en el artículo 222 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, el Instituto Mexicano del Seguro social tendrá la obligación de otorgar a los patrones que inscriban ante dicho Instituto a trabajadores con capacidades diferentes, en un certificado de incapacidad en el que se señale el grado de la misma.

Capítulo IV

Ingreso al proceso productivo y participación económica.

4.1 Procedimiento básico para la integración laboral de las personas con discapacidad

El proceso de selección de personal en una empresa incluye la identificación del potencial de la persona y el estudio del trabajo. El estudio del trabajo se puede realizar a través de análisis ocupacionales, que consisten en desarrollar métodos de evaluación para identificar las capacidades, rasgos personales y características individuales requeridas para el trabajador, con el fin de desarrollar efectivamente un empleo. Una guía valiosa para este proceso la constituye la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO).

Dentro del proceso de selección se da en mayor o menor medida una evaluación del desempeño posible de la persona (sus competencias, habilidades, intereses, conocimientos y destrezas) para contrastarlas con las exigencias del proceso de producción de bienes o servicios. El resultado de la evaluación permitirá orientar a las personas hacia actividades ocupacionales en las cuales se puedan desempeñar.

Para asegurar la máxima eficiencia y coordinación, los servicios de colocación selectiva para personas con discapacidad deberán formar parte o mantener una estrecha cooperación con los servicios ordinarios de empleo. Estos servicios de colocación selectiva deberán estar dotados con los recursos administrativos y financieros necesarios para abordar los problemas específicos que plantea la colocación de las personas discapacitadas.

Entre las personas que se postulan a ocupar un empleo, se elige a quien tenga mayores posibilidades de ajustarse a las condiciones requeridas para desempeñarlo. En el caso de las personas con discapacidad es necesario ajustar al máximo esta

selección, de manera que el tipo y grado de discapacidad sean compatibles con las características específicas del empleo. También es importante verificar el requerimiento de adaptaciones, necesarias de espacios, herramientas y equipos, ya que los ejercicios de un proceso de selección de personal son la adecuación y la eficiencia de la persona en el empleo.

Todo proceso de selección se fundamenta en datos e informaciones del empleo que va a ser ocupado. Es un proceso de comparación entre dos variables: los requisitos que el trabajo exige y las características de las personas que aspiran a realizarlo. Esto determina la conveniencia de que participen en el proceso de selección las personas que realizan la evaluación para el ingreso de personas con discapacidad en la formación profesional. Será fundamental la coordinación con las empresas empleadoras, para profundizar los requerimientos o resultados esperados. (Chiavenato, 1999).

Por medio de la comparación entre los requisitos y los resultados esperados en el empleo y por otro lado las características de los aspirantes, se elabora una recomendación de aquel o aquellos candidatos que más se ajustan al perfil esperado. Según los modelos de organización de las empresas esta responsabilidad puede asumirla un jefe de personal o un equipo de trabajo con participación de los trabajadores.

Las áreas básicas que se exploran con respecto a las personas que aspiran a trabajar las cuales son:

- Inteligencia: es capacidad de comprender, evocar, movilizar e integrar lo que se ha aprendido y utilizarlo para enfrentarse a nuevas situaciones. Siendo esta una conducta global de la persona que nos permitirá establecer el conocimiento, la aptitud en relación con sus capacidades y habilidades, en relación con la personalidad.

- Conocimientos: de acuerdo con este criterio, se tomarán en cuenta los conocimientos básicos requeridos para poder ingresar a un empleo.
- Aptitud: es la predisposición de una persona para adquirir determinada habilidad o comportamiento; existe sin ejercicio, sin formación ni aprendizaje.
- Capacidad y habilidad -adquiridas a partir del desarrollo de una aptitud- que la persona tenga potencialmente para desarrollarse en el trabajo.
- Personalidad: hace referencia tanto a los rasgos innatos (temperamento) como a los rasgos adquiridos (carácter) del individuo. Es necesario en este punto enfatizar el enfoque de la selección hacia el trabajo; no se debe profundizar en aspectos de personalidad desde el punto de vista clínico, ya que se estaría dejando de lado el principio ético de no invasión a la privacidad. Se deben indagar sólo aquellos aspectos de la personalidad relacionados con el futuro desempeño en el empleo.
- Nivel de desarrollo educativo y preparación vocacional específica que el futuro trabajador debe tener.
- Preferencia para desarrollar ciertos tipos de actividades o experiencia considerada necesaria para lograr el buen desempeño en el trabajo.
- Actitud de la persona ante la organización empresarial.
- Interacción con el medio.
- Capacidad para desarrollarse en el entorno.

Cuando se trata de personas con discapacidad, es conveniente realizar una exploración exhaustiva de cada área y sus diferentes componentes.

La selección y reclutamiento de personas “sin exclusión” dentro de la Micro y Pequeñas Empresas no es fácil, cada persona que escribe al respecto da su muy particular punto de vista, todos sabemos que una de las debilidades que tienen las Micro empresas es el tipo de administración que emplean. A este respecto debemos agregar que la mayoría de éstas tiene en su haber el potencial de mano de obra familiar, (el padre, la madre, los hijos y familiares cercanos, como sobrinos, cuñados etc.). Como es personal que ocupará los puestos que han surgido de la necesidad de seguir funcionando. Es

importante pues, identificar lo que podemos aprovechar para seguir en el proceso de consolidar bases firmes para el desarrollo y crecimientos de nuestra organización. Ante este antecedente, ubicaremos las siguientes realidades:

- 1.- Los empresarios de las Micro y Pequeñas Empresas casi nunca consideran importante realizar el proceso de reclutamiento y selección porque no lo conocen.
- 2.- Si se llega a realizar alguna actividad referente a este proceso, no todos tienen claro qué es lo que se tiene que hacer.
- 3.- El recurso al que casi siempre se recurre es el de los familiares o amigos más cercanos.
- 4.- Al no realizar un proceso completo de selección, las personas que se contratan pocas veces cubren las necesidades de los puestos de la Micro y pequeña Empresa.
- 5.- Esto trae como consecuencia un plan a medias, o bien, simplemente no se cumplen con las metas establecidas.

En la mayoría de las Micro y pequeñas empresas, por lo menos una de las situaciones anteriores se da.

Sin embargo no se pretende seguir una crítica sin dar soluciones prácticas, sencillas, y sobre todo convertir en positivas algunas de las situaciones anteriores.

Es necesario empezar por señalar los pasos para realizar el proceso de reclutamiento y selección.

- Primer paso: Descripción del puesto: identificar y enlistar qué actividades se debe de cubrir, ubicando desde la más sencilla hasta la más complicada y con qué frecuencia se realizan.
- Segundo paso: Perfil del puesto: Enlistar las características de las actividades que van a realizar las personas en dicho trabajo.

A continuación se detallan algunas fuentes existentes en la formación profesional que pueden utilizarse:

- Evaluación de ingreso a la formación profesional, para determinar la identificación personal, tipo y nivel de deficiencia, apoyos requeridos, aspecto socioeconómico, historia laboral, aspecto médico (diagnóstico, pronóstico, necesidad de tratamiento médico, contraindicaciones en cuanto a condiciones de trabajo), aspecto psicológico.
- Procedimientos de orientación vocacional-ocupacional, para determinar los intereses, motivaciones y prioridades que mueven a los alumnos a la búsqueda de empleo.
- Evaluación realizada por los docentes durante la formación, ya sea respecto del nivel de rendimiento como de las actitudes de los solicitantes.
- Curriculum vitae de cada solicitantes, para determinar aquellas experiencias extracurriculares que lo ayuden en el desempeño del trabajo: entre ellas, sus antecedentes laborales, sus antecedentes educativos, la formación complementaria que hayan cursado y por supuesto sus referencias, tanto personales como laborales.

Cuando la selección es realizada por un equipo multidisciplinario, en algunas ocasiones se puede requerir la utilización de técnicas específicas. Se detallan a continuación las técnicas que se utilizan habitualmente para la selección referida (CINTERFOR Normas Informes 1997):

4.2 EVALUACIÓN DE APTITUDES.

Freud (1938) menciona que el grado de salud mental de un individuo se refleja en su capacidad para trabajar y amar. Rusk (1997), al respecto dice que el trabajo y la independencia económica son esenciales para sentirse digno, autosuficiente y con autoestima. Lograr la independencia económica es considerado como la marca distintiva del hombre-adulto Wilcox, (1998). El trabajo proporciona satisfacciones intrínsecas: creatividad y alcance de metas, en una palabra también de Freud, sublimación. Por lo que la ocupación, el empleo, el trabajo para cualquier individuo resulta esencial para su vida. Cuando se presenta una discapacidad la situación toma otro matiz, quizá el trabajo represente una amenaza, por lo que la rehabilitación para el trabajo juega un papel importante para reincorporar o incorporar a la persona con discapacidad a la vida laboral, resulta primordial y necesario para que en tales casos se superen los obstáculos.

Estos obstáculos pueden encontrarse en el ambiente, en la sociedad y en el mismo individuo con discapacidad, puesto que ésta puede despertar reacciones de dependencia, desinterés y confusión (Rusk 1997), es por ello que el proceso de evaluación de aptitudes resulta esencial.

Al respecto Ornelas (1982) señala que los dos componentes esenciales comunes a todo proceso de rehabilitación son la evaluación y el entrenamiento, los cuales son interdependientes. En la primera fase que es la que nos ocupa, se debe proveer el desarrollo de habilidades vocacionales para desempeñar un trabajo.

Una discapacidad puede imponer a los individuos dificultades para aplicar sus aptitudes y habilidades, por lo tanto la evaluación permite abarcar un amplio análisis del paciente. Una evaluación ocupacional adecuada requiere información sobre todos los aspectos del individuo y de las circunstancias (Krusen 1997). De tal manera la evaluación va más allá de las meras capacidades, abarca intereses, temperamentos, etc.

La evaluación puede definirse como la "estimación y medición de las potencialidades totales de la persona para desempeñar una actividad productiva de acuerdo con los estándares establecidos para ella, lo cual exige que no solo sea de su formación profesional y de sus aptitudes potenciales para emplearse, sino también de los factores conexos, médicos, sociales, psicológicos y escolares que influyen en su capacidad y en sus posibilidades de trabajo" (Glarp, pag.92 -99, 1992).

Desde el inicio del proceso de evaluación es fundamental observar las distintas actitudes y las diferentes conductas; en la observación cotidiana se pueden identificar intereses, motivaciones, preferencias, estilos de interrelación con compañeros, con la autoridad, formas de presentación personal, entre otras. (Manual Básico de Rehabilitación Profesional).

La evaluación se puede llevar a cabo mediante diferentes instrumentos, no obstante el profesional capacitado para ello es el psicólogo, ya que lo que se va a evaluar es comportamiento humano y es el psicólogo el especialista en la conducta humana, en el sentido más amplio. Bajo tal consideración se puede esperar que el psicólogo emplee el instrumento más idóneo que tenga a su alcance, algunos de estos instrumentos pueden ser tests psicométricos de lápiz y papel, pruebas de aptitudes, pruebas de intereses, sistemas de evaluación por muestras de trabajo (Vitas, Valpar); sistemas computarizados (Apticom, Valpar 2000) por solo mencionar algunos.

Dado que el objetivo de la rehabilitación para el trabajo es la incorporación o reincorporación al ámbito laboral, el éxito de tal objetivo está íntimamente relacionado con las aptitudes del sujeto y las demandas del puesto de trabajo, esto apunta hacia una breve revisión de lo que son las aptitudes.

Aptitudes: Respecto de las aptitudes se ha discutido a lo largo de la historia, la postura de que la dotación natural es innata y no se puede modificar, otros apoyan que dicha dotación es modificada por el ambiente, de cualquier manera el término aptitud tiene qué ver con cierta predisposición para una faena física ó mental.

Claparede (citado en Documento de Trabajo), da la siguiente definición de aptitud:

"Todo carácter físico o psíquico considerado desde el ángulo del rendimiento".

Esta definición como se puede ver es funcional, puesto que considera el éxito de la actividad. Chistiaens (en Documento de Trabajo) caracteriza a la aptitud como una disposición innata heredada, no obstante cualquiera de nuestras actividades psicológicas, fisiológicas ó físicas son producto de la combinación de dos factores: la herencia y el medio. En este sentido el concepto de aptitud implica diferencia individual. La idea de aptitud es, precisamente, el resultado de la comparación del rendimiento de diferentes individuos.

De tal manera que el concepto de aptitud conlleva intrínsecamente tres características:

1. Disposición natural.
2. Diferencia individual.
3. Rendimiento.

Las aptitudes son vulnerables a los estados emocionales, la enfermedad, la fatiga, etc., pueden influir en el rendimiento, es decir se ven afectadas en el aspecto cuantitativo, pero en el sentido cualitativo se conservan.

Las aptitudes se clasifican de diferentes maneras de acuerdo con el autor que se revise, sin embargo la más sencilla es la siguiente:

1. Aptitudes sensoriales: son las disposiciones para distinguir formas, colores, ruidos, sabores, etc.
2. Aptitudes motrices: son las disposiciones para realizar movimientos.
3. Aptitudes intelectuales: son las disposiciones de carácter psicológico (memoria, atención, inteligencia, etc.)

4. Aptitudes afectivas: son las disposiciones para sentir lo bello, lo feo, lo desagradable, etc.

Mientras que la GATB (General Aptitud Test Battery), que es un sistema aceptado por el Departamento Laboral de los Estados Unidos (en Krusen, 1997) hace la clasificación de 9 aptitudes básicas:

- G Inteligencia. Habilidad general de aprendizaje.
Habilidad para comprender instrucciones y principios generales, para razonar y hacer juicios.
- V Aptitud verbal.
Habilidad para la comprensión del significado y uso adecuado de las palabras.
- N Aptitud numérica.
Habilidad para ejecutar operaciones y problemas matemáticos.
- S Aptitud espacial.
Habilidad para visualizar aspectos de formas geométricas.
- P Percepción de forma.
Habilidad para percibir detalles y hacer comparaciones visuales.
- Q Detalles de oficina.
Habilidad para percibir detalles en material verbal o escrito.
- K Coordinación motora.
Habilidad para coordinar ojos, manos y dedos.
- F Destreza digital.
Habilidad para manipular objetos pequeños con los dedos.
- M Destreza manual.
Habilidad para mover manos.
- C Percepción de color.
Habilidad para percibir colores.

Como vemos ligado al concepto de aptitud y que suele confundirse o usarse indiscriminadamente está el concepto de habilidad, del que se hará una breve revisión.

Habilidades

La habilidad es la pericia aprendida que comprende la mayor parte del repertorio de conductas ocupacionales de cada persona Krusen, 1997.

Las personas adquieren habilidades diversas a lo largo de su vida, al sufrir una discapacidad éstas pueden verse alteradas.

Dado que cada trabajo presupone algunas habilidades, la evaluación puede centrarse en aquéllas habilidades del puesto de trabajo y del trabajador.

Temperamentos

Los temperamentos son un componente más de las características del trabajador y tienen que ver con la adaptabilidad que requiere el trabajador en un puesto específico.

La GATB (General Aptitud Test Battery), menciona 11 factores, que son:

- D. Planear actividades para otros.
- R. Realizar trabajo repetitivo.
- I. Influenciar la opinión de otros.
- V. Realizar una variabilidad de tareas.
- E. Expresar sentimientos.
- A. Trabajar a solas.
- S. Trabajar bajo presión.
- T. Tolerancia para cubrir estándares.
- U. Trabajar en condiciones específicas.
- P. Trabajo con personas.
- J. Hacer juicios y tomar decisiones.

La observación de estos factores durante la sesión evaluativa permite detectar las diferencias o las compatibilidades de la personalidad del evaluado con las condiciones

del trabajo y sus requerimientos. Una diferencia significativa en estos factores pudiera dar como resultado una ejecución inadecuada, que puede ser atribuida a una inhabilidad (The Revised Handbook For Analyzin Job, 1991).

Este aspecto se explica con más detalle en el tema especializado, análisis de puestos, en este apartado sólo se hace una somera referencia.

Intereses

Tan importante como las aptitudes, las habilidades y los temperamentos son los intereses, por lo que no se deben pasar por alto, es necesario por lo tanto tener presente durante el proceso rehabilitatorio con una persona con discapacidad, considerar sus intereses (Krusen, 1997). Así mismo deben tener las mismas oportunidades que las personas sin discapacidad en la búsqueda de un empleo competitivo.

De acuerdo al DTO (Desarrollo de trabajo Organizacional) las áreas de interés son:

- | | |
|--------------------------|--|
| 01 Artística: | Es un interés por expresar de manera creativa sentimientos o ideas (trabajos de obra artística) utilizar las manos para crear productos. |
| 02 Científica: | Es un interés por descubrir, recolectare analizar información del mundo natural y aplicarlo en investigaciones científicas. Para resolver problemas en medicina. Ciencias de la vida y/o Ciencias naturales. |
| 03 Plantas-
animales: | Interés por actividades que tenga que ver con plantas y animales, usualmente se hacen las actividades en espacios abiertos. |
| 04 Protección: | Interés por usar la autoridad al proteger a las personas o a sus propiedades. |

- 5 Mecánica: Interés por aplicar los principios de la mecánica en situaciones prácticas. Empleando máquinas, Herramientas manuales o técnicas.
- 06 Industrial: Interés por actividades repetitivas, concretas y organizadas generalmente realizadas en fábricas.
- 07 Detalles de negocios: Interés por actividades organizadas y claramente definidas que requieran certeza y atención a detalles, se realizan fundamentalmente en oficinas.
- 08 Ventas: Interés por hacer que otras personas adopten puntos de vista novedosos; un interés por ser persuasivo usando las técnicas de promoción y ventas.
- 09 Servicios: Interés por atender a las necesidades básicas de otros, por ejemplo se puede trabajar en hoteles, restaurantes, aeropuertos, hospitales, etc.
- 10 Humanitaria: Interés por ayudara otras personas con necesidades mentales, espirituales, sociales, físicas o concernientes a la vocación.
- 11Liderear-influenciar: Interés por liderrear, influenciara otros empleando niveles altos de habilidad verbal o numérica.
- 12 Ejecuciones físicas: Interés por actividades que tengan que ver Con ejecuciones físicas frente a espectadores.

En el Área de Evaluación de Aptitudes y Desarrollo de Habilidades para el Trabajo, se realiza la evaluación de aptitudes como parte del proceso de Rehabilitación para el Trabajo, para ello se cuenta con cuatro sistemas de evaluación, dos de ellos están constituidos por muestras de trabajo (VITAS y VALPAR). De acuerdo con GLARP, muestra de trabajo se define como "una actividad ocupacional que incluye tareas, materiales y herramientas similares a las que se usan en un puesto real de trabajo, que se utilizan para valorar las actividades físicas y mentales de un individuo" (pág 185 Op. Cit. Acero N. M.).

4.3 Valoración Psicológica

La valoración psicológica consiste en una serie de pasos que son desde la entrevista hasta la selección adecuada y consiste de los siguientes puntos:

Cuando la selección es realizada por un equipo interdisciplinario, en algunas ocasiones se puede requerir la utilización de técnicas específicas. (Se detallan las técnicas que se utilizan habitualmente para la selección referida en el texto de Rivera, R. 1988).

Para llevar a cabo dicho objetivo es necesario realizar el siguiente procedimiento de Entrevista Inicial en la Evaluación de Aptitudes. Se recibe en el servicio de evaluación de aptitudes al usuario que asiste por vez primera, donde a través de entrevista clínica se recaba información detallada de los siguientes rubros:

I. Ficha de Identificación

- Nombre.
- Edad.
- Diagnóstico.
- Fecha de nacimiento.
- Objetivo de evaluación.
- Domicilio.
- Escolaridad.
- Estado civil.

II. Antecedentes Personales

Incluyen datos de padecimiento, tales como: inicio y causa del mismo, y sus repercusiones en los ámbitos familiar, educativo, laboral, según sea el caso. Atención recibida, medicamentos empleados, duración del tratamiento, períodos de rehabilitación.

III. Desarrollo Personal

Se realiza historia personal del usuario según sea el caso, donde se indagan procesos de desarrollo desde su nacimiento a la edad actual, incluyendo rendimiento en área educativa y laboral. Se destaca presencia y/o ausencia de conductas agravantes o disruptivas que puedan afectar su desempeño laboral y social.

IV. Expectativas Educativas y/o Laborales

En este rubro se plantea el objetivo de evaluación y lo que se pretende alcanzar con la misma, así como conocer los planes y expectativas del evaluado durante y posterior a su incorporación laboral o de capacitación. La consistencia y falta de ésta aporta información sobre su pronóstico.

V. Evaluación

Se eligen las muestras de trabajo idóneas para evaluar al candidato al puesto o área de capacitación propuesta.

1) La entrevista es una herramienta de suma importancia para el proceso de integración social de las personas con y sin discapacidad, este proceso es importante, pues en él se consideran situaciones individuales y colectivas que nos llevan a la identificación de factores positivos y negativos. El objetivo es debilitar o eliminar los factores que llevarán a la persona con discapacidad a lograr un grado de ajuste y adaptación a su medio, repercutiendo en su desenvolvimiento. De entre en los grupos sociales a que pertenece la familia es fundamental para su desarrollo, ya que en ella se transmiten valores, educación, apoyo normas, costumbres, conductas, actitudes positivas, negativas y organización.

La transformación de valores se fundamenta tanto en la espiritualidad como en lo material. Los valores se manifiestan en actitudes y habilidades, conjugadas que permiten lograr el desarrollo de las capacidades, ya que al aumentar este tipo de valores permite el desarrollo ocupacional rompiendo con las barreras que por años se han enfrentado las personas con discapacidad (Rapador T, 1997).

2) En este sentido es la escuela otro de los grupos determinantes en los que se permite y fomenta el desarrollo de las capacidades. El aprendizaje debe estar dirigido a:

- aprender a aprender
- aprender a ser
- aprender a hacer
- aprender a conservar

3) Pruebas psicológicas: Pruebas de conocimientos o de capacidades para evaluar la cantidad y la calidad de nociones, conocimientos y habilidades adquiridos a través de la educación formal, de la formación profesional y de la práctica o del ejercicio.

4) Tests psicométricos, que se basan en el análisis de muestras del comportamiento y proporcionan medidas objetivas y estandarizadas, miden ciertas características del examinado, entre otros:

- Actitudes y habilidades.
- Capacidad de resistencia.
- Conocimientos previos.
- Capacidad para seguir instrucciones.
- Capacidad de concentración y atención.
- Capacidad de aprendizaje.

b) Tests de personalidad, que analizan las diversas características de una persona, determinadas por el carácter y por el temperamento.

c) Otros tipos de test utilizados en la selección de personal son:

d) Tests de cálculo numérico: Consiste en una serie de operaciones matemáticas que el examinado debe resolver en un tiempo limitado. Mide la agilidad mental del candidato

e) Tests de aptitud y comprensión verbal: Se plantea una serie de palabras que guardan una relación entre sí, de forma que el examinado debe descubrir la relación que las une. Proporciona información sobre el nivel de conocimientos lingüísticos de la persona y nivel de inteligencia. Miden aspectos específicos como:

- Sinónimos: Se propone al examinado una palabra y se le pide seleccionar el sinónimo entre una serie de palabras propuestas.
- Antónimos: Se propone al examinador una palabra y se le pide seleccionar el antónimo entre una serie de palabras propuestas.
- Analogías: el Examinado debe completar una frase incompleta utilizando una de las palabras que se le propone.
- Fluidez Verbal: consiste en enumerar un número determinado de palabras que comiencen una determinada letra.
- Palabras desordenadas: Al examinado se le da letras desordenadas, formando palabras.

f) Tests de razonamiento: Miden la inteligencia lógica del examinado. Existen múltiples tipos de tests de razonamiento: fichas de dominó, dibujos, formas geométricas, series de números y letras, etcétera.

g) Tests de atención y percepción: Miden las aptitudes para los números y letras, así como la rapidez, precisión para detectar detalles en la realización de una determinada tarea.

h) Tests resistencia a la fatiga: miden la atención y rapidez para realizar tareas monótonas.

i) Tests de memoria y retención visual: La memoria y la retención visual son aptitudes importantes para el desempeño de la mayor parte de los trabajos. Miden la capacidad para memorizar rápidamente algunos datos.

j) Tests de personalidad: Miden las características de la personalidad del examinado.

Este tipo de tests proporciona elementos de predicción de comportamiento y son de gran utilidad para la empresa. Los más utilizados son:

- MMPI (Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota)
- 16 Factores de la Personalidad de Catell.
- Frases incompletas de Sacks.
- HTTP.
- Figura Humana.
- Tests Proyectivos (Manchas de tinta, o imágenes específicas).
- Cuestionarios

k) Pruebas Situacionales: son un conjunto de pruebas en las que se pone al examinado en diferentes situaciones reales o simuladas basadas en experiencias relacionadas con el perfil del puesto solicitado por la empresa entre las más comunes están:

- Role Playing: A partir de un guión de previamente elaborado se pide a los participantes que asuman un papel o rol y que lo desarrollen en un periodo de tiempo.
- In basket: Se simula una situación similar a las tareas rutinarias del puesto de trabajo, de forma que el examinado establezca cómo resolver en la práctica tal situación.
- Juegos de gestión: Consisten en que un grupo de individuos trabajen en equipo para resolver un problema determinado.
- Interacción grupal: Consiste en reunir a grupos pequeños de los mismos examinados para plantearles un tema a debatir y que a su vez puede estar o no relacionado con el trabajo a desarrollar, bajo un tiempo limitado.

Dependiendo de las pruebas psicológicas aplicadas se puede afirmar que es posible conocer de antemano los rasgos de personalidad, capacidad intelectual, habilidades e intereses que permitan predecir el éxito o el fracaso de una persona en un determinado

medio ambiente, independientemente de que cada institución o empresa seleccione al personal de características similares y acorde a sus lineamientos (Arias G, 1998. Grados, J, 2001).

4.4 Técnicas de simulación

Es en el año de 1969 cuando surge en la investigación las técnicas de evaluación vocacional, realizada por prominentes educadores en la rehabilitación laboral o experimentados evaluadores vocacionales. Este sistema de componentes proporcionan la ventaja a cada unidad de evaluación, el contar con una función vocacional, la cual puede ampliarse y comparar muestras de trabajo. Les permite también a las unidades de evaluación integrar cada comparación con algún otro sistema de muestras de trabajo, ya en uso, lo que amplía el programa de evaluación vocacional.

Unas de las técnicas de simulación, para medir en forma directa el desempeño en el trabajo, son la serie de pruebas denominadas "Sistema de Evaluación para la Orientación Ocupacional" (VALPAR), que son un conjunto de muestras de trabajo las cuales pueden ser definidas como "reales". El método de evaluación por muestras de trabajo permite al evaluado funcionar como un trabajador, manipula herramientas específicas y despliega características de acuerdo al perfil ocupacional determinado de acuerdo a cada grupo o familia de trabajo. El sistema está por 19 muestras de trabajo relacionados con títulos ocupacionales a nivel técnico profesional y de oficios, de las cuales dos de sus muestras son específicas para personas con discapacidad intelectual.

La selección del sistema de evaluación está en función del objetivo planteado y de la discapacidad que pueda presentar la persona a evaluar.

Posterior a la entrevista inicial se seleccionan las muestras de trabajo que permitirán identificar las aptitudes, intereses, capacidades físicas, habilidades y temperamentos.

La aplicación de muestras de trabajo es un proceso individual por lo que sólo se puede atender un evaluado a la vez. Dado que este proceso depende de las limitaciones que la discapacidad impone, las muestras son seleccionadas de diferentes sistemas considerando las características del evaluado como la escolaridad y el tipo de discapacidad.

Las instrucciones se proporcionan de manera verbal, escrita o a través de la ejemplificación, enfatizando la importancia de que trabaje lo mejor y lo más rápido que pueda. Se le indica el momento en que puede iniciar la actividad y se espera a que concluya para dejar de cronometrar el tiempo. Al concluir se califica la ejecución contando el número de errores cometidos y cuantificado el tiempo total de ejecución. Estos resultados se plasman en la hoja de calificación donde además se destacan las características de personalidad o temperamentos observados en el evaluado.

Para la calificación se compara el puntaje obtenido en la ejecución contrastándolo con un grupo normativo que puede ser con discapacidad intelectual, sordera, ceguera. Así mismo se obtendrá el perfil de ejecución para obtener un nivel de competitividad mediante la comparación con tablas de las normas industriales de tiempos y movimientos (MTM).

Cada muestra de trabajo cuenta con un protocolo de calificación en que se anotan el tiempo de ejecución en segundos y el número de errores.

El sistema VALPAR es una técnica especializada que está compuesta por 19 muestras de trabajo, las cuales evalúan diferentes habilidades y aptitudes de los candidatos y ayudan a determinar con objetividad el desempeño que mostrará una persona en un trabajo determinado que se relaciona cada una de ellas.

A continuación se mencionan las muestras de trabajo del Sistema Valpar y las habilidades que miden cada una:

1. Herramientas manuales pequeñas

Destreza manual y digital, percepción espacial y de forma, habilidad para realizar juicios independientes en la planeación de una secuencia de operaciones y para seleccionar las herramientas apropiadas; trabajar bajo tolerancias muy estrechas; trabajar con las manos, habilidad para percibir pequeñas diferencias en cosas y objetos (cuenta con adaptación para evaluar ciegos y débiles visuales).

2. Discriminación de tamaños

Habilidad y disposición para seguir instrucciones, percepción espacial y de forma para percibir diferencias en materiales tangibles; precisión y atención a detalles; destreza manual y digital; coordinación ojo-mano; disposición para trabajos de naturaleza repetitiva y rutinaria (con adaptación para evaluar ciegos y débiles visuales).

3. Clasificación numérica

Habilidad para trabajar con cantidades aritméticas; habilidad para seguir instrucciones al pie de la letra, rapidez y precisión en percepción espacial y de forma para percibir diferencias en materiales tangibles; exactitud y atención a detalles para evitar errores al transferir datos; coordinación ojo-mano; disposición para trabajos de naturaleza rutinaria y repetitiva.

4. Rango de movimientos de extremidades superiores

Mide la habilidad de la persona para mover con agilidad y destreza sus miembros superiores en espacios reducidos de trabajo (con adaptación para evaluar ciegos y débiles visuales).

5. Habilidades para oficina

Habilidad para planear, para seguir instrucciones y voluntad para trabajar bajo la dirección de otros; completar tareas individuales de acuerdo a prioridades establecidas; comunicarse tanto por escrito como verbalmente con supervisores y subordinados; concentrarse por periodos largos, aptitud de oficina para detectar errores en la correspondencia, en listas de precios, registros de inventarios; hacer determinaciones

numéricas rápida y acertadamente, habilidad para situaciones que incluyen registros médicos y cuentas; memoria para detalles, buena presentación, disposición de servicio y gusto para trabajar atendiendo al público.

6. Solución de problemas

Habilidad y buena voluntad para tomar, entender y seguir órdenes; percepción espacial y de forma, coordinación ojo-mano, destreza manual y digital; habilidad para trabajar con estándares y especificaciones prescritas; facilidad para adaptarse a una rutina, exactitud y atención a detalles en la revisión de registros, evitando errores.

7. Clasificación multinivel

Habilidad para tomar decisiones de acuerdo a estándares prescritos, para comprender, aprender y aplicar diversas técnicas, para percibir pequeñas diferencias en color y forma; facilidad para adaptarse a una rutina, destreza manual y digital; coordinación ojo-mano, percepción a detalles.

8. Simulación de ensamble

Coordinación motora para *realizar* tareas estandarizadas; vigor físico, habilidad y disposición para seguir instrucciones, destreza manual y digital para colocar, alimentar o *realizar* algún otro tipo de trabajo con objetos de una manera estandarizada; una inclinación para *realizar actividades* rutinarias y repetitivas; percepción de forma, capacidad para sostener la atención en el funcionamiento de máquinas y equipo (con adaptación para evaluar ciegos y débiles visuales).

9. Rango de movimientos corporales

Habilidad para *realizar* trabajos que requieren de inclinarse, flexionar el tronco, arrodillarse, acuclillarse, extender manos y brazos, manipular, destreza digital, palpar, sentir y ver (con adaptación para evaluar ciegos y débiles visuales).

10. Clasificación en tres niveles

Habilidad para aprender y aplicar técnicas de oficios, procesos y principios para utilizar el juicio independiente en la planeación de secuencias de operaciones; habilidad para aplicar reglas matemáticas a la resolución de problemas prácticos, como calcular dimensiones y localizar puntos de referencia en situaciones no específicas de trabajo, habilidad para percibir pequeñas diferencias en cosas,-objetos y relaciones espaciales; habilidad, destreza digital y manual; coordinación ojo-mano.

11. Coordinación ojo-mano-pie

Coordinación ojo-mano-pie; habilidad para comprender la naturaleza funcional de las maquinarias y visualizar las relaciones de piezas; discriminación espacial; destreza manual, preferencia por trabajar con maquinaria y equipo; habilidad para seguir instrucciones; facilidad para adaptarse a rutinas; habilidad para aplicar técnicas, procesos y principios a equipo, atención a detalles, *agudeza* visual, vigor y agilidad física.

12. Soldadura

Habilidad para aprender y aplicar técnicas, procesos y principios en aparatos o equipo, habilidad para usar juicio independiente al planear una secuencia de operaciones y al seleccionar materiales y herramientas apropiadas; habilidad para asumir la responsabilidad por el logro de normas de calidad prescritas; habilidad para aplicar principios matemáticos a problemas prácticos tales como: calcular dimensiones y localizar puntos en referencia a datos específicos, al *trabajar* en equipo; percepción espacial para visualizar relaciones y disposiciones de partes fijas y móviles y ensambles representados en diagramas y planos, percepción de forma, tal como se requiere en actividades como inspector de trabajos de acabado para verificar la aceptabilidad determinado superficial; alguna combinación de destreza manual y digital y coordinación ojo-mano para usar herramientas manuales y herramientas eléctricas controladas manualmente al ejecutar trabajos de precisión y disposición para trabajos de naturaleza rutinaria y repetitiva.

14. Trabajo en equipo y supervisión

Evalúa la habilidad de la persona para trabajar coordinadamente dentro de un grupo de trabajo, colaboración, trabajo en equipo, actitud hacia la supervisión, capacidad para comprender y seguimiento de instrucciones. Percepción temporal, espacial, percepción de forma, ubicación espacial, coordinación ojo-mano y destreza manual.

15. Circuitos eléctricos

Habilidad para aprender y aplicar técnicas, procesos y principios; habilidad de usar juicio independiente, planear la secuencia de las operaciones y seleccionar adecuadamente herramientas y materiales; habilidad para asumir responsabilidades para el logro de las normas de calidad prescritas, percepción espacial para visualizar la disposición y relacionar partes estáticas o en movimiento y ensambles representados en planos y diagramas; alguna combinación de destreza manual y digital y coordinación ojo-mano, al usar las manos y herramientas manuales con el fin de realizar trabajos con tolerancias mínimas; habilidad para trabajar dentro de estándares prescritos.

16. Dibujo

Habilidad para realizar trabajos bajo estrictos estándares de calidad. Capacidad para asumir responsabilidades en la realización de trabajos a detalle. Buena percepción y ubicación espacial. Aplicación de principios matemáticos en tareas de medición y conversión de medidas específicas. Aplicaciones abstractas de formas, ubicación y relaciones espaciales.

17. Especial para personas con discapacidad intelectual

Habilidades preceptuales, identificación y funcionalidad de herramientas manuales, rangos de movimientos, motricidad gruesa y fina, juicio social, laboral y conductas adaptativas; manejo de dinero, trabajo en equipo. Exclusivamente para personas con discapacidad intelectual.

18. CUBE. (La comprensión conceptual a través de una evaluación para ciegos) para personas con discapacidad visual

Desarrollo de las habilidades y destrezas que sustituyen la visión. Desplazamiento y ubicación en lugares abiertos y cerrados. Sensibilidad y percepción táctil. Desarrollo de la percepción auditiva. Capacidad para identificar formas, detalles y tipos de materiales a través del tacto. Seguimiento de instrucciones.

19. Fuerza y resistencia

Identifica con precisión la capacidad del individuo para levantar diferentes tipos de pesos. Seguimiento de instrucciones. Capacidad para relacionar aspectos administrativos relacionados con inventarios, pesos y cantidades. Resistencia física para realizar trabajos forzados durante diferentes periodos de tiempo.

4.4.1 Sistema de evaluación VITAS

El (Sistema Vocacional de Intereses y Temperamentos) consta de 21 muestras de trabajo, las cuales pueden ser aplicadas a personas con o sin discapacidad, las muestras están enumeradas por orden de complejidad. Los parámetros a considerar son: tiempo y calidad, el primero se contabiliza en minutos; en cuanto a la calidad se cuentan el número de errores para ubicar el desempeño en tres niveles: (1) bajo: cuando el ejecutante falló por completo en su evaluación, es decir que está por debajo de lo esperado; (2) rango medio: cuando el ejecutante obtiene un desempeño promedio; (3) alto: corresponde a una ejecución por arriba de las normas de la muestra.

A continuación se describen las 21 muestras de trabajo:

MUESTRA	ACTIVIDAD	APTITUDES QUE MIDE
VITAS 1	Ensamble de tornillos, tuercas y rondanas.	Destreza digital (F), Coordinación motora (K), y Percepción de forma (P).
VITAS 2	Empacar cajetillas de cerillos.	Destreza digital (F), Coordinación motora (K), Destreza manual (M), Aptitud espacial (S).
VITAS 3	Clasificar y pesar tejas.	Percepción del color (C), Coordinación motora (K), Destreza manual (M), Aptitud numérica (N), Detalles de oficina (Q).
VITAS 4	Agrupar muestras de trabajo.	Percepción del color (C), Destreza digital (F) y Coordinación motora (K).
VITAS 5	Verificación de números.	Destreza digital (F), Coordinación motora (K), Detalles de oficina (Q).
VITAS 6	Planchar prendas.	Destreza digital (F), Coordinación motora (K), Destreza manual (M).
VITAS 7	Ensartar sobres.	Destreza digital (F), Coordinación motora (K), Destreza manual (M), Aptitud numérica (N).
VITAS 8 I	Clasificación de clavos y tornillos parte I.	Destreza digital (F), Coordinación motora (K), Destreza manual (M), Percepción de forma (P).
VITAS 8 II	Clasificación de clavos y tornillos parte II.	Destreza digital (F), Coordinación motora (K), Aptitud numérica (N).
VITAS 9	Ensamble de tubos.	Coordinación motora (K), Destreza manual (M), Percepción de formas (P), Aptitud espacial (S).
VITAS 10	Archivar por orden alfabético.	<i>Destreza digital (F), Coordinación motora (K), Detalles de oficina (Q).</i>
VITAS 11	Armado de cerradura.	Coordinación motora (K), Aptitud espacial (S), Percepción de formas (P).
VITAS 12	Inspección de tablero de circuitos.	Percepción de formas (P), Aptitud espacial (S).
VITAS 13	Ejercicios de calculadora.	<i>Destreza Digital (F), Coordinación motora (K), Aptitud numérica (N), Percepción de formas (P), Detalles de oficina (Q).</i>
VITAS 14	Recepción de Mensajes.	Destreza motora (F), Coordinación motora (K), Detalles de oficina (Q).
VITAS 15	Cajero bancario.	Destreza motora (F), Coordinación motora (K), Aptitud numérica (N), Detalles de oficina (Q), Destreza manual (M).

VITAS 16	Corrección de pruebas.	Destreza motora (F), Coordinación motora (K), Percepción de formas (P), Detalles de oficina (Q).
VITAS 17	Control de nóminas.	Destreza motora (F), Coordinación motora (K), Aptitud numérica (N), Percepción de formas (P), Detalles de oficina (Q)
VITAS 18	Reporte de entrevista.	Destreza motora (F), Coordinación motora (K), Aptitud numérica (N), Detalles de oficina (Q).
VITAS 20	Asistente de laboratorio.	Percepción de color (C), Destreza motora (F), Destreza manual (M), Coordinación motora (K), Aptitud numérica (N), Percepción de formas (P), Detalles de oficina (Q).
VITAS 21	Dibujo técnico.	Destreza motora (F), Coordinación motora (K), destreza manual (M), percepción numérica (N), percepción de formas (P), Detalles de oficina (Q), Aptitud espacial (S).

Este procedimiento se repite cada vez que se aplica alguna muestra de trabajo de VITAS y/o VALPAR, las cuales varían en número según el trabajo del candidato, sin embargo pueden variar entre 5 ó 6 muestras de trabajo.

Reporte de Resultados

Al concluir la evaluación con las muestras de trabajo se inicia la calificación e interpretación de resultados, los cuales deberán incluir nivel de ejecución en calidad y tiempo (este medido en segundos, ejecución percentilar) aptitudes relevantes a nivel intelectual, sensorial y motor, se describen habilidades y temperamentos favorables y acordes con el objetivo de evaluación. Se realizan sugerencias de incorporación laboral y/o capacitación a mediano y largo plazo. Incluye observación sobre habilidades y actividades sociales, recreativas y de superación entre otras. (Manual de VALPAR 2000).

Capítulo V

Reclutamiento y Selección

5.1 Ingreso al trabajo

El trabajo más que una obligación es un derecho. La Constitución protege los derechos del trabajador y ninguna ley ordinaria o medida administrativa puede violarla. Este derecho es otorgado también a las personas con discapacidad. El tener un empleo para la población con discapacidad significa estar socialmente integradas, se consideran útiles y productivas. Además contribuye a desarrollar sus aptitudes, sus conocimientos y su creatividad, asumiendo así sus responsabilidades.

Las personas con discapacidad que se integran al sector laboral, como cualquier otra, necesitan elementos que les permitan primero obtener ese empleo y segundo, conservarlo. El obtener un empleo no es cosa fácil hay que pasar por un proceso que les proporcione elementos necesarios para facilitar su colocación laboral.

Para las personas con discapacidad ha sido difícil desarrollar actitudes que le permitan realizar una actividad laboral, en virtud de que no cuentan con los elementos necesarios para lograr una plena integración con los miembros de un grupo, lo cual repercute negativamente en su rendimiento y permanencia en el empleo.

Existen servicios públicos y privados que se conducen como Agencias de Integración Laboral, Centros de Empleo o Agencias de Colocación, cualquiera que sea la denominación, se dedican a orientar a la población en la búsqueda del empleo. Particularmente para las personas con discapacidad que se someten a un proceso de esta índole, representa todo un reto que enfrentarán de mejor forma en la medida en que el proceso de orientación laboral se lleve a cabo satisfactoriamente, mismo que se verá reflejado en el éxito de la capacitación, su ubicación laboral y en la permanencia en el empleo.

En empresas en las cuales aun se utilizan técnicas de análisis de puestos, se deben determinar las características de los mismos: tareas, requisitos de instrucción, requisitos de formación complementaria (idiomas, manejo de computadoras) requisitos de experiencia laboral, requisitos físicos, requisitos intelectuales, factores de eficiencia. En segundo lugar, deberán estipularse con toda precisión las condiciones de trabajo; ellas comprenden, principalmente, las condiciones físicas, las condiciones sociales y las condiciones financieras del puesto de trabajo.

En algunas ocasiones las empresas cuentan con una base de análisis y descripciones de puestos, por lo cual no será necesario hacerlas especialmente. Probablemente sea necesario en esos casos, profundizar en algunos aspectos para determinar la posibilidad de ingreso de una persona con discapacidad.

Sin embargo, cuando se han identificado las competencias laborales, es necesario partir de los resultados u objetivos deseados de la organización en su conjunto, que derivan en tareas y éstas en conocimientos, habilidades y destrezas requeridas en los trabajadores.

Una vez realizado el análisis del trabajo, ya sea por calificación del trabajador o por competencias para el desempeño, se debe determinar cuáles son las discapacidades compatibles, es decir, aquellas que permiten el cumplimiento del trabajo. A partir de esta información, se puede determinar si la discapacidad de la persona es "compatible" con el trabajo y si la empresa está dispuesta a contratar personas con discapacidad.

Existen instituciones de formación profesional que puede jugar un papel importante en la ubicación laboral de las personas con discapacidad; estas instituciones cuentan con un listado de los instructores o personal de rehabilitación laboral, que tienen la disponibilidad para trabajar y se considera que son competentes para atender la demanda del sector productivo.

La información sobre las características de las personas que aspiran al trabajo es proporcionada generalmente a través de técnicas específicas de selección, pero en el caso de las personas con discapacidad, estos datos pueden recopilarse de fuentes ya existentes en la institución acerca de las personas con discapacidad; tal es el caso de las evaluaciones actitudinales, curriculum vitae y demás documentos de los solicitantes.

El proceso de selección de personal en una empresa incluye la identificación del potencial de la persona y el estudio del trabajo. El estudio del trabajo se puede realizar a través del análisis ocupacional, que consiste en desarrollar métodos de evaluación para identificar las capacidades, rasgos personales y características individuales requeridas para el trabajo con el fin de desarrollar efectivamente un empleo.

Dentro del proceso de selección se da en mayor o menor medida una evaluación del desempeño posible de la persona (sus competencias, habilidades, intereses, conocimientos y destrezas) para contrastarlas con las exigencias del proceso de producción de bienes o de servicios.

El resultado de la evaluación permitirá orientar a las personas hacia actividades ocupacionales en la cuales se puedan desempeñar. Para asegurar la máxima eficiencia y coordinación, los servicios de colocación selectiva para personas con discapacidad establecen en parte o de manera cooperativa los servicios ordinarios de empleo.

Estos servicios de colocación selectiva deberán estar dotados con los recursos administrativos y financieros necesarios para abordar los problemas más específicos que plantea la colocación de las personas con discapacidad.

Entre las personas que se postulan a ocupar un empleo, se elige a quien tenga mayores posibilidades de ajustarse a las condiciones requeridas para desempeñarlo.

En el caso de las personas con discapacidad es necesario ajustar al máximo esta selección de manera que el tipo y grado de discapacidad sean compatibles con las

características específicas del empleo. También es importante verificar el requerimiento de adaptaciones, de espacios, herramientas y equipo, ya que los espacios de un proceso de selección de personal son la adecuación y la eficiencia de la persona en el empleo.

Todo proceso de selección se fundamenta en datos e información que el trabajador exige y las características de las personas que aspiran a realizarlo. Esto determina la conveniencia de que participen en el proceso de selección las personas que realizan la evaluación para el ingreso de personas con discapacidad en la formación profesional. Será fundamental la coordinación con las empresas empleadoras, para profundizar los requerimientos o resultados esperados.

Por medio de la comparación entre los requisitos o los resultados esperados en el empleo y las características de los aspirantes, se realiza una recomendación de aquel o aquellos candidatos que más se ajustan al perfil esperado. Según los modelos de organización de las empresas esta la responsabilidad puede asumirla un jefe de personal o un equipo de trabajo con participación de los trabajadores.

Cuando se trata de personas con discapacidad, es conveniente realizar una exploración exhaustiva de cada área y sus diferentes componentes.

En empresas en las cuales aun se utilizan técnicas de análisis de puestos, se deben determinar las características de los mismos: tareas, requisitos de instrucción, requisitos de formación complementaria (idioma, manejo de computadora) requisitos de experiencia laboral, requisitos físicos, requisitos intelectuales, factores de eficiencia. En segundo lugar deberán estipular con toda precisión, las condiciones sociales y las condiciones financieras de los puestos de trabajo.

Sin embargo, cuando se han identificado las competencias laborales, es necesario partir de los resultados u objetivos deseados de la organización en su conjunto, que

derivan en tareas y éstas en condiciones, habilidades y destrezas requeridas en los trabajos.

Una vez realizado el análisis del trabajo, ya sea por calificación del trabajador o por competencias para el desempeño, se debe determinar cuales son las discapacidades compatibles, es decir, aquellas que permiten el cumplimiento del trabajo. A partir de esta información, se puede determinar, si la discapacidad de la persona es "compatible" con el trabajo y si la empresa está dispuesta a contratar personas con discapacidad.

En etapas iniciales de integración laboral, será conveniente la integración en empresas que ya tienen en su plantilla de trabajadores a personas con discapacidad, o empresas que manifiesten expresamente su deseo de incorporarlas.

Sin embargo, en la mayoría de los casos, será necesario buscar activamente empresas con posibilidades de incorporar personas con discapacidad.

Es preciso realizar un proceso de sensibilización a nivel de las empresas y programas del Estado. Se debe realizar un esfuerzo en tal sentido con los actuales y los potenciales empleadores de personas con discapacidad. Ello requiere realizar un revaloramiento de las empresas que incluyen en su nómina a personas con discapacidad, determinar cómo ha sido su desempeño y también las adaptaciones necesarias para obtener eficiente desempeño de ese trabajador. Una vez recabada la información será preciso divulgarla a través de los departamentos de personal de las empresas y utilizando materiales informativos ágiles.

En este sentido es imprescindible la coordinación entre entidades de formación, centros de rehabilitación, empresas integradoras y programas del Estado, a efectos de lograr una sensibilización más extendida. Esta coordinación no sólo será necesario realizarla dentro del ámbito Trabajo, sino que se deberán realizar también acciones intersectoriales (a nivel de salud, educación, seguridad social).

También es necesario determinar la disposición de los empresarios para contratar personas con discapacidad y descubrir sus prejuicios y sus temores.

5.2 Adaptación y medios ambientales de influencia.

El perfil de la persona seleccionada revelará en algunas ocasiones las directrices para la necesidad de realizar algunas adaptaciones en el empleo, optimizando sus posibilidades de desempeño. En muchos casos sólo son necesarias adaptaciones sencillas, que pueden efectuarse sin mucho gasto.

El principio básico de toda adaptación en el trabajo es asegurar el desempeño óptimo del trabajador, suprimiendo completamente o reduciendo a un nivel tolerable las exigencias que impone el empleo y para las cuales la discapacidad es limitante

Hay cuatro grupos básicos de exigencias que plantean los empleos, lo cual conduce al establecimiento de cuatro principios generales de carácter práctico relativos a adaptaciones en el trabajo como se muestra en el siguiente la tabla:

EXIGENCIAS EN EL TRABAJO	PRINCIPIOS GENERALES
<p>1. Los casos que imponen al trabajador algún tipo de acción que implica el uso de una parte del cuerpo que la persona con discapacidad no puede emplear sino con un esfuerzo desmedido, a raíz de alguna limitación física.</p>	<p>Si una acción plantea el uso de una parte del cuerpo que el trabajador no puede utilizar adecuadamente a causa de su discapacidad y la acción no puede suprimirse, deberá modificarse el procedimiento que se emplee para realizarla, de forma que:</p> <p>Se encargue de la acción otra parte del cuerpo capaz de ejecutarla;</p> <p>Se busque otra manera de ejecutar la acción con la parte del cuerpo afectada, pero que requiera menos esfuerzo.</p>
<p>2. Los casos en que el trabajador debe reconocer algún tipo de señal que indica cómo, cuándo y dónde tiene que intervenir, mediante el empleo de un sentido con deficiencias o con severa disminución.</p>	<p>Si la orden para ejecutar la acción se recibe a través de señales percibidas por algún sentido defectuoso (por ejemplo, la vista o el oído), podrán transmitirse las señales por otros medios, o proporcionar a la persona con discapacidad ayudas que compensen su insuficiencia visual, auditiva, etc.</p>
<p>3. Los casos en que el trabajador tiene que decidir cómo tiene que intervenir y no puede hacerlo a raíz de alguna discapacidad que se lo impide.</p>	<p>Si la discapacidad de la persona le impide adoptar las decisiones necesarias:</p> <p>Podrían simplificarse las decisiones de tal manera que la persona pudiera adoptarlas:</p> <p>Si ello no es factible, podría reorganizarse el trabajo para que otro trabajador tome las decisiones más importantes.</p>
<p>4. Las exigencias que se derivan del ambiente en que se realiza el trabajo no pueden ser afrontadas por la persona con discapacidad sin riesgos o esfuerzos excesivos.</p>	<p>Si el ambiente de trabajo implica esfuerzos o riesgos a los que no puede hacer frente la persona con discapacidad, podría suprimirse su causa o proteger al trabajador contra ellos.</p>

Fuente OIT Adaptación de Empleos para Inválidos Ginebra. 1996.

Se puede tener la impresión de que la adaptación en empleos para las personas con discapacidad es un proceso complicado que requiere gran número de conocimientos poco corrientes y de recursos financieros importantes. Sin embargo, no siempre es así porque implica fundamentalmente imaginación, creatividad y capacidad para responder a las necesidades que vayan surgiendo, encontrando las posibilidades y recursos a la mano para lograr las adaptaciones. En esta actividad es de suma importancia la complementación de saber entre la persona con discapacidad, otros trabajadores, los supervisores de la producción y el personal docente de instituciones de formación para el trabajo que realicen integración normalizada de personas con discapacidad (William B. 1996).

Por otra parte, la adaptación del empleo no supone siempre para el trabajador un largo período de entrenamiento ni de experiencia práctica. Una vez conocidas las modificaciones que hay que realizar, cualquier persona puede sugerir la manera de llevar a cabo la modificación, incluso y fundamentalmente, la propia persona con discapacidad.

En el proceso de adaptación, se debe determinar, para quién deberá adaptarse el trabajo, qué parte del empleo o de los empleos necesitan adaptación; y cómo deberá efectuarse la adaptación.

En algunos casos el costo de la adaptación, en muchos casos en que se realiza con éxito la integración laboral de personas con discapacidad, ha sido sorprendentemente bajo además de otros percatarse de recursos humanos que pueden apoyar la adaptación. Otros recursos humanos que pueden apoyar son:

- Médico: establece cuáles son las desventajas y las relaciona con las condiciones exigidas por el empleo.
- Selector de personal: identifica a los trabajadores o situaciones que pueden necesitar una adaptación del empleo, compara su capacidad con las condiciones

exigidas y propone posibilidades para su adaptación, que también podrían convenir a los trabajadores con discapacidad.

- Ingeniero industrial: estudia la forma en que puede adaptarse el empleo y organiza el trabajo principal para llevarlo a cabo.
- Técnico en Seguridad: determina las adaptaciones necesarias en cuanto a protecciones y prevención de riesgos.
- Director de fabricación: coordina los esfuerzos que se realizan con el conocimiento de la dirección, explica la política que debe seguirse, obtiene la ayuda financiera necesaria y la contratación del personal que se requiera.

En forma simultánea, es necesario establecer la coordinación con los centros de rehabilitación y los servicios públicos de salud y empleo. Estas entidades suelen trabajar aisladamente, de manera que algunos de los servicios que se prestan a las personas con discapacidad se duplican y otros, en cambio, no existen en ninguna parte. No pueden conseguirse resultados óptimos sin un alto grado de coordinación de esfuerzos y mientras el personal de dichos servicios no se una para encontrar las soluciones más adecuadas a los problemas de la adaptación, socialmente para el personal con discapacidad quedara a la deriva este tipo de personas

Puede suceder que las empresas en aplicación de normas nacionales sobre equiparación de oportunidades soliciten de manera expresa que los ocupantes del trabajo sean personas con discapacidad. Es el caso, por ejemplo, de programas del Estado o de empresas que cumplen las reglamentaciones vigentes en cuanto al porcentaje llenado de vacantes por parte de personas con discapacidad. En esos casos la selección seguirá los estándares de desempeño establecidos.

En resumen, es muy importante proporcionar al candidato con discapacidad, toda la información referente a su alternativa de educación y capacitación, tomando en cuenta los resultados de la evaluación aptitudinal, identificar sus expectativas haciendo coincidir en la medida de lo posible con los recursos con que cuenta su comunidad. El

resultado de esta fase permitirá su integración satisfactoria, tanto en lo educativo como en la capacitación.

Capítulo VI

Inducción.

6.1 Alternativas de Integración Laboral

Las oportunidades de ubicación laboral a ofrecerse a una persona con discapacidad dependerán de las condiciones económicas de cada país, de los recursos con que se cuente en la comunidad y de las características y necesidades de la propia persona.

Es importante que en el momento de seleccionar una alternativa se haga partícipe al candidato o a su familia (dependiendo el caso) de la decisión a elegir, ya que como resultado del mismo proceso de rehabilitación deberá estar conciente de las características, necesidades y potencialidades que le permiten su acceso o no al mercado laboral, cuál es la más viable y de más fácil acceso. Esto posibilitará que la persona asuma un mayor compromiso en el trabajo.

Con base a la situación específica de cada candidato se necesita recurrir a la búsqueda de las alternativas que le permitan vincularse con las diversas actividades productivas. Las alternativas viables de acuerdo a la experiencia obtenida son:

- Empleo regular o competitivo.
- Trabajo independiente, formación de microempresas.
- Trabajo protegido.
- Trabajo de maquila.

Empleo regular o competitivo. Con los puestos de trabajo ya establecidos en cualquier empresa privada o institución del sector público, en el que se deben cubrir niveles de productividad, tiempos, funciones, reglamentos y sistemas de remuneración preestablecidos por la empresa de acuerdo al contrato de trabajo. Debido a las características de la población que atendemos, es la modalidad idónea para lograr la plena inclusión de las personas con discapacidad, quienes se sienten seguros al

obtener un salario fijo semanal o quincenal y tener acceso a prestaciones como atención médica, créditos para vivienda, fondos de ahorros, etc.

Trabajo independiente. Formación de microempresas: cuando las personas con discapacidad dominan algún oficio, y tienen experiencia en actividades productivas o de comercio, cuentan con iniciativa y son emprendedoras es conveniente orientarlas para que establezcan su propio negocio. Este trabajo puede ser apoyado por los programas de gobierno que ofrecen instituciones como El Fondo Nacional de Apoyo para Empresas de Solidaridad, Secretaria de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación, Secretaria de Economía y Secretaria de Desarrollo Social.¹

El éxito depende principalmente de los siguientes factores:

- Inclinación por determinado tipo de trabajo y por asumir una responsabilidad.
- Disposición por los negocios y conocimiento del giro a trabajar.
- Disposición y capacidad para trabajar intensamente.
- Conocimiento de la demanda de los productos que hayan de fabricarse o venderse.
- Disposición por la venta de productos y conocimiento de técnicas de venta.
- Capital suficiente para iniciar la actividad y los medios para vivir en tanto el negocio empiece a producir ganancias.
- Conocimientos de administración.

Por otro lado también se encuentran los talleres familiares como trabajos caseros o de artesanías en donde se fomenta la participación de otros integrantes de la familia, todos deben estar previamente capacitados en la actividad a *realizar*.

Trabajo protegido. Es una alternativa para personas con mayores limitaciones, en donde el propósito es integrarlos a un trabajo en condiciones especiales, y cuya capacidad está por abajo de los requerimientos del trabajo competitivo. Aquí se pueden desempeñar oficios tradicionales o actividades ocupacionales, tratando de que el ritmo

¹ www.presidencia.gob.mx/

de trabajo sea lo más cercano posible al que se desarrolla en la industria. En México, dentro de ésta modalidad tenemos a instituciones de Asistencia Privada como la Confederación en Pro de la Persona con Deficiencia Mental, (CAPYS), Industrias de Buena Voluntad (I.A.P.) e Industrias Protegidas No 1, que pertenece a la Secretaría de Educación Pública.

En esta opción también se puede integrar de manera transitoria a personas que necesitan adquirir mayores habilidades como fomentar hábitos de trabajo con el objetivo de aumentar gradualmente la adaptabilidad a un ritmo laboral competitivo y a un horario de trabajo regular. Esto con miras a una integración posterior al empleo competitivo.

Trabajo de Maquila. Esta actividad es sugerida para personas con discapacidad que por la *naturaleza de* su limitación es difícil que sean candidatos a un empleo competitivo. Se buscan opciones contactando empresas que proveen de trabajo donde el usuario pueda formar parte del proceso productivo desde su domicilio o en algún local establecido, generalmente en esta modalidad la remuneración económica al trabajador es de acuerdo a la cantidad de trabajo realizado, no cuentan con prestaciones laborales y generalmente el pago recibido es bajo. Requiere de un trabajo de buena calidad ya que se trata generalmente del proceso de acabado, el cual debe reunir los requerimientos de control de calidad que la empresa solicite, además de realizarse en grandes cantidades pues su pago es a destajo.

En el caso de la maquila de productos es necesario contar con espacio suficiente en el hogar para desempeñar la actividad y de ser posible con el apoyo familiar para recibir o entregar los materiales.

Esta modalidad ha sido trabajada con éxito en algunas de las Agencias de Integración Laboral del DIF Nacional donde se han formado grupos heterogéneos de personas con discapacidad, adultos mayores, madres adolescentes solteras, que trabajan realizando maquila que dan algunas empresas. Esto bajo la supervisión y pago de la propia empresa, dentro de las instalaciones de la institución.

6.2 Inducción a la empresa e integración al puesto.

Este proceso pretende facilitar la adaptación y ambientación inicial del nuevo trabajador a la empresa y al ambiente social y físico donde trabajará.

Se trata de integrar a un trabajador de la empresa por medio de acciones programadas con un supervisor inmediato, un instructor o un compañero con experiencia, según las necesidades de la persona y de la empresa.

En este proceso se proporciona al trabajador toda la información referente a su trabajo: la organización para la cual va a trabajar, cómo funciona, cuáles son las normas y las directrices existentes, la importancia del trabajo a realizar y su buen desempeño dentro de la organización, las instalaciones generales del trabajo, el lugar físico donde irá a trabajar, quienes serán sus compañeros de trabajo y sus superiores (Grados, 2001).

Cuando se aspira a integrar a una persona con discapacidad, así como para todo trabajador, el proceso de inducción reviste gran importancia, debido a que permite: la reducción del tiempo de adaptación de la persona al trabajo que se le asigna; la reducción del número de renuncias o de sanciones por desconocimiento de las reglas; y también al ambientar al trabajador se disminuyen las posibles tensiones provocadas por la nueva situación.

Al estructurar un programa de inducción para personas con discapacidad se debe tener siempre como punto de referencia el objetivo central que persigue la empresa para facilitar la adaptación y ambientación inicial del nuevo trabajador.

En el proceso de inducción será fundamental la coordinación entre los docentes de formación profesional, los equipos interdisciplinarios que actúan como servicios de apoyo a la integración, y los supervisores o jefes directos en la empresa.

Para ello, es preciso tomar determinadas precauciones, a efecto de obtener los resultados que se desea alcanzar:

- Tener en cuenta las características de la persona que se integra al trabajo, así como el tipo y nivel de deficiencia que presenta.
- No crear expectativas falsas al trabajador.
- No utilizar el proceso de integración de la persona con discapacidad como elemento de publicidad para la empresa.
- Dar información realista acerca del empleo y de la empresa.
- Dosificar la información no darla en tan poco tiempo que el trabajador no la pueda asimilar por completo; no omitir información que pueda ser de crucial importancia.
- La persona encargada de la inducción debe conocer directamente el trabajo y estar en contacto con el futuro trabajador. Debe estar suficientemente informado para contestar las preguntas que éste le plantee.
- Motivar a los trabajadores que ingresan para que planteen sus dudas.
- Explicarles qué se esperar de ellos; dar confianza para que expresen cualquier duda por tratarse de una situación nueva.

En el caso de las personas con discapacidad motriz les necesario tener en cuenta los siguientes aspectos específicos según el tipo de discapacidad, como es el caso de las personas con discapacidad motriz:

- Mostrar los lugares de acceso a la empresa que permitan el ingreso de sillas de ruedas. Así como las instalaciones más amplias donde poder transitar o permanecer.
- Si hay baños adaptados, indicar cuáles son.
- Observar la altura y los dispositivos especiales del mobiliario, maquinaria y herramientas.
- Pedir recomendaciones a los propios involucrados acerca de la mejor disposición y ubicación de los materiales y herramientas de trabajo.

6.3 Capacitación y desarrollo.

El proceso de rehabilitación integral se fundamenta en una serie de conceptos que propician la integración de las personas con discapacidad al sector productivo y que de manera permanente tienen relación con el desarrollo personal y profesional de esta población. Por ello considera importante definir y clasificar los conceptos, que están relacionados con los diferentes aspectos de su vida sociolaboral. Además de ser de gran utilidad para el consejero en rehabilitación vocacional, son útiles para el personal del área administrativa que interviene en el proceso de inducción². Estos son:

- Situación familiar.
- Escolaridad, antecedentes académicos o la capacitación recibida.
- Experiencia laboral.
- Valoración médica.
- Valoración vocacional, considerando los requerimientos ocupacionales y la posibilidad de mejorar o incrementar sus capacidades.
- Valoración psicológica.
- Evaluación de aptitudes y habilidades para el trabajo.
- Utilización de los sistemas de evaluación.
- Detección y desarrollo de las habilidades.
- Integración a centros de capacitación especiales, donde incrementar sus habilidades a través de experiencias de trabajo acordes a sus condiciones y necesidades.
- Brindar información sobre las oportunidades de empleo y capacitación.
- Las necesidades del mercado de trabajo.

² www.dif.gob.mx

6.4 Tipos de Capacitación.

Se refiere a una serie de alternativas en las que los involucrados en la Rehabilitación profesional se pueden apoyar para incrementar su competencia laboral.

Capacitación Formal o regular: es aquella en que debe tomarse en cuenta la requisición de hábitos de aprendizaje que se demanda, tales como la puntualidad, higiene personal y de los trabajos elaborados en la misma, comportamiento etc. La capacitación formal se imparte en Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI), Colegio Nacional de Educación Técnica (CONALEP), Centro de Estudios Tecnológicos Industrial (CETIS), etc³

Capacitación especial: es aquella que debe ajustar a las limitaciones específicas de la persona, ya que se trata de ampliar al máximo sus aptitudes y habilidades, pero no por ello tratarse con objetos inalcanzables a ellos adecuándose así a cubrir las necesidades de las personas con discapacidad intelectual, ciegas y discapacidad múltiple. Se imparte en Centros de Atención Múltiple de la SEP (CAM), Talleres protegido y/o de transición.

Capacitación específica: En esta habrán de considerarse las aptitudes y habilidades resultantes de la evaluación aptitudinal de la persona y que requieren ser desarrolladas en un ambiente laboral competitivo, en un puesto o tarea específica, logrando así el máximo de sus potencialidades.

Capacitación inespecífica: Es aquella en la que interviene un adiestramiento más general, por ejemplo en el manejo de herramientas que se requieren para realizar un trabajo, en este rubro se encuentra la inducción al mundo del trabajo ya que se otorgan elementos o conocimientos básicos y/o generales de adaptación.

³ www.sep.gob.mx

Capacitación mixta: Se refiere a la combinación de dos o más tipos de capacitaciones en la modalidad de capacitación dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Capacitación mediante cuadrillas de trabajo: Es la prestación de un servicio que se realiza a través de un contrato con la empresa, es temporal y se encuentra bajo supervisión de la institución al grupo de personas con discapacidad con el propósito de auxiliar a las personas en la realización del trabajo.

Enclave o Estación de Trabajo: Se realiza dentro de la empresa o negocio con apoyo de un supervisor en grupos no mayores de ocho personas con discapacidad. El supervisor entre enlace con el grupo propuesto y el personal ordinario.

Al llegar al grupo de trabajo se ponen en práctica los elementos obtenidos en el proceso de rehabilitación y las personas con discapacidad se identifican como seres humanos capaces, seguros de si mismos y de los que le rodean; manifiestan su creatividad y por si fuera poco, obtienen un ingreso económico que les permite cubrir sus necesidades.

El equipo de trabajo

Es aquel que permite la reunión más o menos de varias personas que interactúan entre si con el objeto de lograr ciertas metas comunes, en donde los integrantes se reconocen como miembros pertenecientes al grupo y rigen su conducta en base a una serie de normas y valores que todos han creado.

Para poner en práctica este concepto, siempre es importante que los miembros identifiquen y analicen cada una de sus características, tales como:

- Que interacción frecuente
- Que se inclinen por temas de interés común.
- Que construyan una red de roles entrelazados.

- Que se identifiquen con un mismo modelo.
- Que rijan sus conductas por normas y que expresen sus ideas.
- Que las metas que se buscan sean interdependientes.
- Que todos perciban al grupo como una unidad.
- Que actúen en forma similar respecto al ambiente.

Grupo creativo: Es mediante el auto-respeto que los participantes logramos sentirse orgullosos de si mismos, todos los seres humanos tenemos actitudes buenas y otras no tan buenas, debilidades y fortalezas, “ningún ser humano es perfecto”, pero se puede ir mejorando y transformando en lo que quiere.

Mediante el desarrollo de la creatividad se encausan las frustraciones, nos enriquecemos y renovamos, permite encontrar alternativas de solución a lo que enfrentamos:

- Da sentido de auto-realización en la superación de uno mismo.
- Permite adaptarse a las nuevas situaciones.
- Es el principio de bienestar y progreso.

Mediante el auto-análisis, auto-evaluación y auto-respeto, el ser humano puede superarse paulatinamente en una evolución en su personalidad, principalmente cuando se requiere cambios.

Es importante que la personalidad identifique sí su auto-estima es alta o bajo sino baja, tiene que hacer surgir una fuerza mayor de respeto hacia sí mismo para llegar a una justificación plena. En la alta, no es sólo el reconocimiento pleno de su capacidades sino reconocer también sus propias limitaciones. En otros casos es decisiones de manera positivas pensando y reconociendo a los demás.

Las limitaciones de la creatividad son, los temores, miedos, rutina, incomprensión, ignorancia a los demás, objeciones. Por ello, una parte del análisis es el reconocer estas limitaciones.

Son facilitadores de la creatividad, la imaginación, percepción, intuición, tenacidad, independencia, entrega-compromiso, ambición por mejorar. Tales factores hay que estimularles.

Hay muchos métodos de capacitación que pueden emplearse, cada uno tiene ventajas y desventajas y no necesariamente uno es mejor que los demás. La elección del método depende de lo que se enseñe y a quien se imparte la capacitación.

6.5 Evaluación de la capacitación.

La evaluación de la capacitación se realiza mediante un estudio de investigación de cinco pasos que determina si el resultado esperado es efectivo:

- Seleccionar criterios.
- Elegir un diseño de investigación.
- Seleccionar medidas.
- Reunir datos.
- Analizar e interpretar.

Un estudio de evaluación bien realizado otorga valioso acercamiento. Por saber si un determinado programa de capacitación surte o no los efectos deseados sobre las personas y las organizaciones. Si un programa resulta infructuoso, se le debe eliminar o modificar para que alcance la efectividad. A la larga, las políticas de evaluación se traducirán en un uso más eficiente de los recursos de capacitación, así como una fuerza de trabajo más eficaz.

6.6 Seguimiento

La contratación de una persona con discapacidad en un empleo no es el fin de su rehabilitación, sino el principio de la última etapa de su reincorporación socio-laboral.

El seguimiento le permite al personal administrativo involucrado en la integración del personal con discapacidad así como a los psicólogos, a constatar la información proporcionada en lo referente a las condiciones generales del empleo, horario, sueldo, puesto, etc.

- Identificar alguna dificultad experimentada por el trabajador durante las primeras etapas del empleo.
- Observar si el trabajador realmente puede desempeñar el puesto trabajo.
- Determinar si son necesarias adaptaciones adicionales al puesto.
- Evaluar la calidad del proceso de ajuste entre el trabajador y empleo.
- Demostrar al trabajador y al empleador el interés y compromiso con ambos.
- Motivar a la familia para que fortalezcan hábitos de trabajo y apliquen conductas que favorecerán la conservación del empleo del trabajador.
- Comprobar si se logró una colocación adecuada.
- Comentar si el empleador está satisfecho con el trabajo, en cuanto a su asistencia, puntualidad y desempeño.
- Investigar la actitud del trabajador respecto al puesto de trabajo, cómo se relaciona con sus compañeros y viceversa, así como indagar si se tiene la intención de conservar al trabajador después del período de prueba.
- Brindar orientación sobre el manejo de cualquier conflicto que pudiera surgir en las relaciones interpersonales.
- Obtener información e intervenir oportunamente en algún conflicto que pudiera ocasionar el abandono del empleo, con la finalidad de que se conserve y en un futuro se promueva en el mismo.
- Persuadir al empleador para que considere a la persona con discapacidad como opción para cubrir futuras vacantes.

El seguimiento deberá realizarse hasta que se compruebe que realmente la persona está integrada a su actividad productiva, respondiendo a tres situaciones:

1. Integración al ámbito de trabajo
2. Adaptación a la tarea
3. Dominio del puesto de trabajo

Existe la posibilidad de intervenir en lo que pueda obstaculizar la integración de la persona al trabajo:

- Si se detecta que la colocación no tiene probabilidad de éxito, se puede proponer buscar otro puesto u otro candidato.
- Se puede recabar información para juzgar el acierto del proceso de Rehabilitación para el Trabajo.

Finalmente cabe tener presente que en todo proceso de integración es importante establecer los mecanismos necesarios para realizar un seguimiento sistemático que nos permita hacer una valoración global del caso. Para ello se sugiere realizar el seguimiento en forma mensual, a través de visitas a la empresa, en donde se aplique un instrumento de evaluación al gerente de recursos humanos, al supervisor y al propio trabajador.

6.7 Evaluación de seguimiento en el trabajo

La evaluación de desempeño es la apreciación de la aptitud y capacidad técnica de una persona en el ejercicio de una actividad profesional, así como también de los resultados que obtiene y los progresos que realiza. Consiste en un proceso que cubre un período determinado en el que se confrontan las acciones realizadas por el evaluado, en relación con las funciones que le han sido asignadas, determinando sus aciertos y fallas con el fin de mejorar su rendimiento laboral (Bondus, G. 1998).

Existen normas para la evaluación de la competencia laboral que constituyen el estándar ó la base del concepto de competencia, ya marcan constituye el elemento de referencia y de comparación para evaluar lo que el trabajador es capaz de hacer. La competencia incluye en general a varios tipos de estándares reproducibles en diferentes contextos (puestos de trabajo, empresas) y que conforman la norma, existen así un conjunto de estándares válidos en diferentes ambientes productivos.

Tradicionalmente en la educación basada en la oferta, la norma surgía de la propia institución educativa y hacía más hincapié en la teoría y el conocimiento que en la aplicación práctica en el lugar de trabajo. Al contrario, la norma de competencia parte de la puesta en práctica de conocimientos y habilidades y de aquí se parte de la teoría.

En consecuencia, parte de realidades heterogéneas y constituye los elementos en común de éstas. De acuerdo a la clasificación hay tres modelos básicos de competencia que se derivan de los tipos de normas con características diferenciadas, tal como se especifica en el siguiente cuadro de Hatcher. (1994):

Diferencias de normas para los tipos de competencia:

FUNCIONAL	CONDUCTISTA	CONSTRUCTIVISTA
Normas de rendimiento desarrolladas y convenidas por la industria.	Grupos de competencia desarrollados por investigación basada en excelentes ejecutores.	Competencias desarrolladas por procesos de aprendizaje ante disfunciones y que incluye a la población menos
Normas basadas en resultados (referencia a criterio).	Normas orientadas a resultados (validadas por criterio).	Normas construidas a partir de resultados de aprendizaje.
Normas de competencia ocupacional (rendimiento real en el trabajo).	Proceso educacional (desarrollo de competencia).	Procesos de aprendizaje por alternancia en planta.
Marca fija de rendimientos competentes, convenida sectorial-mente.	Especificaciones de rendimiento superior definido por investigación educativa.	Especificaciones definidas por los alcances logrados en planta por los trabajadores.
Producto: competencias duras.	Producto: competencias blandas.	Producto: competencias contextuales.

La evaluación es la parte complementaria a la norma y se refiere al conjunto de evidencias. En otras palabras, es la verificación de si se ha cumplido o no con las especificaciones establecidas. La evaluación permite la comparación ó discriminación entre grupos por una parte y por otra, constituye una medición de la distancia que al individuo le falta recorrer para alcanzar la norma. Las formas de evaluación incluyen desde registros de las actividades diarias hasta los sistemas estadísticos más complejos (Mertens L. 1996).

A diferencia de la evaluación tradicional, en la evaluación por competencias interesa la comparación mediante en el resultado preestablecido, que no es el promedio de un

grupo de individuos sino que corresponde a los objetivos de la organización. Por lo tanto es una evaluación individualizada.

Por otra parte, no se clasifica porcentualmente ó sí mismo que se tiene que cumplir con todas las normas. Esto da base a un proceso de aprendizaje permanente. No interesa recoger evidencias de cuánto el individuo ha aprendido (el saber) sino el rendimiento real que logra, es decir, el saber hacer. La evaluación basada en la competencia puede y debe hacerse en el sitio de trabajo.

Los métodos de evaluación más frecuentemente usados para las competencias son:

- a. Observación del rendimiento.
- b. Pruebas de habilidades.
- c. Ejercicios de simulación.
- d. Realización de un proyecto o tarea.
- e. Preguntas orales.
- i. Examen escrito.
- g. Preguntas de elección múltiple.

Los tipos de evidencias en la evaluación de competencias son:

- a. Del rendimiento
- b. De conocimiento
- c. Directa e Indirecta
- e. De apoyo
- f. Complementario
- g. Histórica

Se han identificado tres principios básicos para llegar a una evaluación apropiada de la competencia laboral (Hager, 1995), los cuales permiten precisar la selección de los métodos directamente relacionados además de los más relevantes para el tipo de desempeño. Podemos decir, escoger de los siguientes grupos de métodos: 1) técnicas

de preguntas 2) simulaciones 3) pruebas de habilidades 4) observación directa 5) evidencias de aprendizaje previo (Mertens L. 1996).

Cuanto más estrecha sea la base de las evidencias, menos generalizados serán los resultados para el desempeño de otras tareas. Se recomienda usar una mezcla de métodos que permitan la inferencia de la competencia.

Para poder cubrir varios elementos de competencia, conviene usar-donde sea posible-métodos holísticos o integrados de evaluación. Esto permite que la evaluación alcance un mayor grado de validez y al mismo tiempo resultará más barata y eficaz la integración, dando como resultado la combinación de conocimientos, comprensión, resolución de problemas, habilidades técnicas, actitudes y ética en la evaluación.

6.8 SENSIBILIZACIÓN A EMPRESARIOS

Una de las preocupaciones más comunes de los empresarios y de hecho de los mismos Psicólogos del Trabajo, es poder conseguir oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, de la manera de convencer a los empleadores para que integren a su plantilla trabajadores con discapacidad.

Antes que nada es esencial tener un amplio conocimiento de la situación del mercado de trabajo de nuestro país y sobre todo de la región o zona geográfica donde nos desempeñamos. Identificar qué empresas existen, su giro económico, qué necesidades tienen de contratación de personal. Entender que una empresa es una "unidad económica social en la que se combinan trabajo, capital y administración para lograr mediante su coordinación, una producción y distribución de bienes o servicios que respondan a los requerimientos del medio en donde actúa y se desenvuelve" y esto le genere un beneficio económico.

Esto nos permite ver que la empresa tiene procesos administrativos bien definidos y el interés de contratar personal que cubra con los estándares de productividad, que no le genere problemas administrativos, ni de relaciones laborales o interpersonales.

En la medida en que conozcamos las necesidades y problemas de la empresa, los consejeros en rehabilitación para el trabajo, podemos convertirnos en sus consultores. Ofrecerle recomendaciones bien pensadas y analizadas sobre contratación de personal con discapacidad. Dado que nuestro objetivo principal es lograr que los usuarios obtengan y conserven un empleo donde puedan hacer el mejor uso de sus capacidades y esté acorde a sus intereses, debemos establecer una relación estrecha y duradera con la empresa, donde nuestra filosofía sea servirles a ambos.

En esta parte del proceso de Rehabilitación para el Trabajo, el consejero actúa como intermediario entre la empresa y la persona con discapacidad. No solo tiene que difundir el programa de integración laboral sino convencer al empresario de que contrate a este

sector de la población, hacerle ver las ventajas que obtendrá es el aspecto social, productividad, etc. Por ello es conveniente que el consejero se prepare en algunas áreas de mercadotecnia y de ventas.

En su libro "Estructura Científica de la Venta" (1994) José María Llamas, señala tres principios básicos de las ventas:

1) El rechazo proviene del temor y éste de la ignorancia

No debemos perder de vista que para nosotros hablar de personas con discapacidad resulta muy familiar, sin embargo para los empresarios en la mayoría de los casos les resulta desconocido e impactante, ante una situación novedosa una reacción normal es rechazar la posibilidad de incluirlos en su plantilla de trabajadores. Es labor del consejero darle la información necesaria para disminuir este temor.

En el momento de la entrevista se debe ir preparado con información y diferentes argumentos para las reacciones del empresario, y si a pesar de estos argumentos la persona no queda convencida por sí misma, no hay que insistir pues en lugar de encontrar una respuesta favorable, puede resultar agresivo.

Entre los temores más comunes que expresan los gerentes de relaciones industriales o de recursos humanos tenemos el ubicar a la persona con discapacidad en un puesto inadecuado, miedo a que se accidente en el trabajo, que no cubra con la productividad, que el IMSS los sancione por contratarlos, que no se relacione adecuadamente con sus compañeros, que no sepan como comunicarse con ellos, esto último sobre todo en el caso de las personas sordas o hípoacúsicas y de las ciegas.

2) El contradecir y convencer se excluyen

El objetivo del profesional es convencer al representante de la empresa para que integre al trabajar a personas con algún tipo de discapacidad, y esto no puede lograrse si empieza por contradecir. Frente a un prospecto debe abandonarse toda idea de pugna, oposición o discusión. "Es una realidad psicológica que la contradicción provoca siempre una reacción de autodefensa. El amor propio desoye los mejores argumentos".

Se requiere "ganar la venta del servicio, no la discusión".

Cuando nos presentemos con una persona que considera que las personas con discapacidad no son aptos para trabajar, necesitamos hacer que él mismo cambie de idea al informarle de manera inteligente y tranquila cuál ha sido la experiencia que se ha tenido en otras empresas.

3) El hombre es eminentemente egoísta

Todos los seres somos en mayor o menor medida egocéntricos nos gusta hablar de nuestros gustos, necesidades o problemas, es por ello que durante la sensibilización a empresarios necesitamos hablarle más de sus intereses y propósitos, que de los nuestros.

Darle a conocer los beneficios que tiene al contratar personas con discapacidad, en relación con sus necesidades, gustos o conveniencias.

CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y SUGERENCIAS.

En conclusiones se debe considerar lo siguiente:

Primera.- Las personas con discapacidad enfrentan una serie de problemas que deben ser superadas para que su desarrollo personal, a fin de permitir el bienestar individual y social. La independencia personal, la adquisición de conocimientos académicos son algunos de los elementos indispensables para su integración ya que el crecimiento del sujeto no ocurre en ambientes aislados, sino que la persona con discapacidad forma parte de grupos que también sufren las consecuencias de la pérdida que enfrenta uno de sus integrantes. Es en este sentido, que la incorporación de la persona como ente creativo y transformador no sólo beneficia al individuo en sí, pues involucra a todos aquellos que se encuentran cerca de ellas.

Segundo.- Para alcanzar la integración creativa y transformadora de personas con discapacidad, es necesario reconocer la importancia de la incorporación laboral. El trabajo no sólo cumple funciones con la satisfacción de necesidades económicas, sino que además permite que la persona se sienta útil, necesaria y productiva. Esto es especialmente importante en aquellos que han visto alterada su potencialidad de respuesta ante un medio complejo y altamente competitivo, circunstancias que demanda, cada vez más preparación y requiere que el individuo haga el mejor uso de sus destrezas.

Tercero.- La adquisición de conocimientos de informática, la revisión constante de programas de capacitación la flexibilización de los currículos son importante para que permitan la participación de un mayor número de personas con discapacidad coadyuvando así la integración a mejorar la competencia laboral de este grupo de personas. Por ello es importante reconocer el trabajo que previamente realizan los servicios de rehabilitación profesional donde la evaluación aptitudinal es uno de los elementos importantes para hacer coincidir el potencial de la persona con el área en la

que obtendrá mayor éxito para su formación profesional y lograr que la persona con discapacidad sea capaz de competir en el mercado de trabajo.

Las condiciones limitantes que rodean al problema de los discapacitados por razón de motricidad que más destacan son las siguientes:

Primera. - En el proceso de integración laboral es importante hacer a un lado el temor y el egoísmo que son prejuicio sociales, culturales, entres otros, para estar convencidos del potencial de las personas con discapacidad, con la finalidad de promover en las empresas y directivos de las cualidades además de las potencialidades de las personas con discapacidad diferentes. Una característica en el ser humano es el temor, por ello desconfiamos de las capacidades y de las cualidades de nosotros mismos, o de los demás gente que nos rodea más aun, si alguna es persona con discapacidad, es razón suficiente para negar, segregar o bien rechazar, tan sólo la idea de que una persona con discapacidad pueda integrarse a un medio productivo.

Segunda.- La falta de programas de públicos y privados de educación especial, la carencia de recursos materiales y recursos para la atención de la demanda de rehabilitación en el aspecto laboral. La capacitación reducida para la atención de las personas con discapacidad: maestros, familiares y comunidad en general. La sensibilización es parte medular en el proceso de integración laboral para poder logra este objetivo profesional, sin embargo, tiene una repercusión económica que no todas las organizaciones públicas, privadas y el sector empresarial quieren o pueden asumir.

Como consecuencia del análisis del presente estudio se establece las siguientes sugerencias en función del aspecto psico-social del personal con discapacidad:

Primera.- La apertura de la economía de los países latinoamericanos obedece a un fenómeno mundial irreversible, que constituye el eje del desarrollo económico en el futuro. Un factor determinante del éxito de las empresas latinoamericanas en el nuevo contexto económico mundial consiste en contar con trabajadores calificados capaces de

adaptarse a los procesos productivos y de administración frente a los oficios relacionados con aspectos técnicos de la producción.

Segunda.- La reducción del personal por calificación, es un fenómeno mundial e irreversible en las próximas décadas. Las habilidades técnicas del trabajador son determinantes como las habilidades psico-sociales, principalmente la capacidad para tomar decisiones, para ejercer iniciativa personal y funcional en equipo, y la permanencia además del éxito de un trabajador en el mundo laboral, siendo una desventaja doble del discapacitado.

Tercera.- La comprensión integral de la persona con discapacidad como un ser biológico, psicológico y social, es la base de su rehabilitación integral, sobre la base:

- a) Las tendencias en el mundo y en la formación profesional.
- b) El papel protagónico que las personas con discapacidad asumen en su propio proceso.
- c) Las medidas del medio ambiente para lograr la equiparación e igualdad de oportunidades.

Cuarta.- Ya que es de suma importancia el papel que juega la persona con discapacidad, pues es ésta la que tiene que participar activamente en este proceso en coordinación con todas y cada una de las instancias que deben de apoyar en este objetivo común. Por ello los Psicólogos debemos considerando cada uno de los conceptos mencionados en el que habrá de prestar atención para llegar a la integración sociolaboral.

En resumen, las sugerencias deben ser pertinentes y considerar lo siguiente:

- Necesidad latente de que haya más atención por parte de la Secretaría del Trabajo y Prevención Social de México, hacia los programas de rehabilitación.

- Que exista un mayor apoyo por parte del Estado hacia las organizaciones no gubernamentales (ONG) y para las organizaciones gubernamentales (OG) con el propósito de fomentar la inserción laboral.
- Se requiere informar al público sobre leyes y reglamentos vigentes para la reinserción laboral de la persona con discapacidad.

El empleo de las personas con discapacidad en actividad productiva y el diseño de las demás condiciones necesarias para que ellas mismas puedan trascender las limitaciones adicionales que la vulnerabilidad impone es un asunto de mayor importancia no solamente para el gobierno; por ello es necesario realizar un llamado a las instituciones públicas y privada, organizaciones civiles y sociedad en general, para la construcción de planes de Intervención con sólida certeza de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad diferentes y logren estudios de independencia y realización plena.

GLOSARIO.

Actitud: Es una predisposición adquirida (aprendida) relativamente estable de valorar (actuar) la realidad.

Aptitud: Capacidad o habilidad de acción, el conjunto de condiciones biológicas de que un sujeto dispone para actuar con cierta eficacia en algún caso de la conducta.

Autoempleo: Es la ocupación económica de manera individual dirigida a la industria, servicios, compra venta de diversos artículos, propiciando la satisfacción de necesidades primarias y de desarrollo individual y/o grupal.

Deficiencia: Es la pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica

Discapacidad: La Organización Mundial de la Salud (OMS), se refiere a "toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considere normal para un ser humano".

Capacitación: Es la preparación aptitudinal de una persona para realizar trabajos laborales, comprende todas aquellas medidas destinadas a conseguir que las personas puedan ingresar a una actividad laboral en un régimen regular o general de una empresa, sin especiales condiciones de protección o bien en un trabajo protegido, cuando las condiciones de la discapacidad así lo requieran.

Centro de evaluación: centro organizado para apreciar los resultados y las potencialidades, con vistas a la contratación o la evaluación profesional. Las técnicas más utilizadas son la dramatización (role plays) las simulaciones. Los trabajadores pueden hallar en ellos herramientas para un balance personal.

Colocación selectiva: Es el método establecido por la Organización Internacional del Trabajo para la colocación de personas con discapacidad. Consiste en la utilización de técnicas especiales para ubicar a la persona en un trabajo adecuado, remunerado y permanente que se adapte a sus capacidades y que le permita hacer el mejor uso posible de sus aptitudes, para que pueda sentirse seguro y en competencia con las demás personas físicamente capacitadas.

Competencias: son las capacidades profesionales de los trabajadores, contempladas con relación al puesto ocupado o al potencial del que se dispone para otros empleos. Combinan el saber teóricos y prácticos con rasgos de la personalidad. Comprenden aspectos técnicos, relacionales y conceptuales.

Despido: rescisión del contrato de trabajo por iniciativa del empleador. Las causas pueden ser económicas, personales o disciplinarias, con ciertas reglas de acción diferentes en cada caso. La Magistratura de trabajo tiene competencias para apreciar la regularidad de los procedimientos y legitimidad de los motivos que se invocan para el despido.

Diagnóstico social: inventario y evaluación de los recursos humanos en un momento determinado, a partir de datos estadísticos, de observaciones cualitativas y de cálculo de probabilidades. Se trata de un análisis de los puntos fuertes y los puntos débiles de la organización en su aspecto social: señalando los posibles conflictos o las potencialidades que conviene explotar.

Equidad: justificación natural basada en la apreciación de lo que se debe a cada uno. Su práctica es la de la igualdad dentro de las diferencias, con un sentido moral y una matización en los juicios que las normas del derecho no siempre permiten.

Ética: las reglas de conducta asociadas a un sistema de valores, apreciando lo que está bien y lo que está mal en un terreno particular de acción (por ejemplo "la ética de los negocios"). Este término se utiliza como sinónimo de "moral" pero sin relacionarlo con la religión o el conformismo social.

Entrenamiento: Práctica continua y sistemática de actividades orientadas a la adquisición y desarrollo de alguna habilidad o aptitud.

Evaluación: Es la comprobación del rendimiento aptitudinal de la persona considerando su potencial específico para ser desarrollado en la capacitación y/o empleo.

Minusvalía: Ésta es una "situación de desventaja para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo y otros factores culturales)".

Periodo de prueba: periodo que precede a la contratación definitiva del asalariado. Este periodo permite al recién contratado estar en situación óptima para ponderar su empleo de manera concreta. Por su parte el empleado puede asegurarse de las competencias del asalariado y de su capacidad de integración.

Plan social: elemento de estrategia social que organiza y coordina diversos objetivos sobre uno o varios años.

Rehabilitación laboral es el proceso que permite a un individuo acceder a mantenerse en un puesto de trabajo, regular protegido. Forma parte de un plan general de rehabilitación y supone la necesidad de disponer de un sistema de servicios diversificados. Los profesionales de la rehabilitación laboral intervienen en dos líneas complementarias: un enfoque centrado en el individuo y otro en la comunidad donde éste vive encaminado a crear y orientar recursos donde evaluar, formar y emplear a estas personas.

Rehabilitación profesional: Es el proceso continuo y coordinado de adaptación y readaptación que comprende el suministro de medios, especialmente de orientación profesional, Formación Profesional y Colocación Selectiva, que permite que la persona con discapacidad obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, logrando así la integración en la sociedad.

Test: prueba que permite medir las capacidades, los conocimientos o el potencial de una persona en referencia a una población estadística. Un buen test debe predecir los comportamientos relacionados con los terrenos que estudia.

Trabajo: Es el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, extrayéndola y transformándola.

Bibliográficas

LIBROS

ACERO NORIEGA MARTHA C., (1989) **Manual básico de en rehabilitación profesional.** Unidad tres, GLARP. Bogotá.

ACERO NORIEGA MARTHA C., (1987) **Formación profesional.** Seminarios de Modelos en Rehabilitación Laboral. Documento docente, GLARP.

ALCANTUD M., Ávila Clemete V., Ma Celeste A. B. (1999). **La integración de estudiantes con discapacidad en los estudios superiores,** Francisco Edita: Universidad de Valencia Estudio General (Server de Publicaciones) Madrid España.

AGUDELO M. S. (1996), **Terminología básica de la formación profesional** Montevideo Cinterfor,

ARIAS GALICIA, FERNANDO (1998), **Administración de Recursos Humanos.** Editorial Trillas, Cuarta edición. México. Pág. 7 Análisis de puestos, Pág. 9 "Reclutamiento y selección de personal".

CHIAVENATO, IDALBETO (1999), **Administración de Recursos Humanos.** Editorial Mc Graw Hill. Quinta edición. Colombia, Pág. 6 "Reclutamiento y personal".

CINTERFOR NORMAS INFORMES (1997) **Sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad** Montevideo (Documento de referencia 5). Investigaciones en curso, **Cerrando la brecha en educación y tecnología estudios del banco mundial.**

BERENICE Ibáñez Brambila **Manual para la elaboración de tesis.** México, Editorial trillas

BLUM, M Y NAYLOR, J. (1981). **Psicología industrial.** México: Trillas.

BONDUS, G. Y WOODS (1998) **Supervisión** J. Editorial interamericana Thompson. Quinta edición.

DELGADO G., SUSANA, ELEN v. (2002) **"Recursos Humanos"**, Thompson, España,

DESSIR G. (1994) **Administración de personal** Pretice may.

GIBSON J. IVANCEVICH J. DONNELLY (1992) **Organización Conducta, estructura, proceso** México. Mc Graw Hil,

Franco de Marchado (1997). C. **Prácticas de inclusión social.** Montevideo.

GRADOS, JAIME, (2001) **Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal**. Editorial: Manual Moderno. Segunda edición. México., Cap. Análisis de puestos, "Selección de personal"

LLAMAS José María (1994) **Estructuras científicas de la ventas**, México, Limusa Noriega editores.

Manual de Sistema de Evaluación para la Orientación Ocupacional **VALPAR** (2000) de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social México D. F.

MANNIG L. Gerald, Reece Barry L. (1997) **Las ventas en el mundo actual**. México, Prentice Hall Hispoamericano S.A.

MARVIN D. Dunnette, Wayne K. Kirchner. (2003) **Psicología Industrial**_Ed. Trillas, México.

MERTENS L. (1996) **Competencia laboral, sistemas surgimientos y modelos**. Montevideo Cinterfor,

O.I.T. (1996) **Adaptación de empleos para inválidos** Ginebra.

O.I.T **Convenio 159 Sobre la Readaptación profesional y el Empleo de las Personas Invalidads, Organización Internacional del trabajo**.

O.I.T. **Manual sobre colocación selectiva de los inválidos**, (1968) Ginebra.

O.I.T. **Principio fundamental de la readaptación ocupacional de los inválidos**, (1974) Ginebra.

O'RELLY Arthur, (2003) **El derecho al Trabajo decente de las personas con discapacidades**, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 1° Edición Documento de4 Trabajo Num. 14-S.

Ojer Luís. **Orientación Profesional**, Editorial Kapeluz, Buenos Aires, 1965

PILAR Durante Molina; (1998) **Terapia ocupacional en salud mental: principios y práctica**, Barcelona España, Editorial Masson, S. A.

RAPAPORT, David. (1997) "Tests de diagnostico psicológico", Paidos, Argentina.

Tokman V. **El trabajo de los jóvenes en el post ajuste latinoamericano**. Boletín Técnico Interamericano de Fondo Profesional. Montevideo. n° 139-140. 1997. pp. 7 – 23.

REGUERA L. (1997) **Marco de referencia para la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo**. Ginebra OIT.

RAY Marshall. Ernest G. Green. (1979) **Guide for Occupational Exploration**, U. S. Department of Labor.

RIVERA, R. (1988). **Estructura y elaboración de pruebas para selección de personal**. México, Editorial Limusa.

ROESSLER R. y Bolton B. (1981) **Rehabilitación Física, Mental y social**. México, Limusa.

SCHULMAN; Eveline (1978) **Intervention In Human Services. The three phase of the interview structure** Pp. 121-124, Traducción: CONDE, Concepción (2003) Departamento de Psicología Educativa.

WILLIAM B. Wertheater, Jr. y Keith Davis (1996) **Administración de Personal y recursos Humanos.**, Editorial MC Graw Hill Quinta edición, Cáp. 4 diseño y análisis de puestos 6 "Reclutamiento".

NORMAS JURÍDICAS.

Ley federal del trabajo (2003), México.

Ley Federal del Seguro Social

Ley Federal de los Trabajadores del Estado

Ley Federal del Trabajo Burocrático.

REVISTAS

Arthur O'Reilly Minusval (marzo abril 1993) **Equidad en el acceso al empleo de las personas discapacitadas**, pag. 13 – 15 N° 83.

Fernando Robert Minusval (diciembre de 1989) **La Minusvalía y el mundo del empleo**, pag. 24 -25 N° 66.

Jiménez Lara Arturo. Minusval (junio 1992) **La Cooperación Iberoamericana en la materia de atención integral a las personas con discapacidad**, pag. 16 - 57. N° 78.

Mundo ejecutivo. (2001) **Nuevos Paradigmas Laborales**, Num. 262.

United Nations. Minusval (1992) **Década de Naciones Unidas para las personas discapacitadas**, pag. 51 - 54 N° 81.

PAGINAS WEB

www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/integracion/p_dis.htm

www.canacindra.org.mx

www.presidencia.gob.mx/

www.dif.gob.mx

www.economia.gob.mx/?P=1317

www.gob.mx/wb2/egobierno/egob_Derechos_humanos_de_las_personas_con_discapac

www.mexicosinbarreras.com.mx

www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/173ssa18.html

www.sep.gob.mx

www.sre.gob.mx/derechoshumanos/Cldiscdisc.htm -

www.unam.mx/conadi/