

La participación de la familia en los procesos de integración sociolaboral de las personas con discapacidad



MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES
Instituto de Migraciones y Servicios Sociales
ESPAÑA
ORGANISMO FINANCIADOR



La participación de la familia en los procesos de integración sociolaboral de las personas con discapacidad

Proyecto RLA/94/MO5/SPA,
"Integración Normalizada de las Personas con Discapacidad
en las Instituciones de Formación Profesional"





Esta es una edición inicial para validación de los materiales producidos en desarrollo del Proyecto RLA/94/MO5/SPA, destinada a apoyar los procesos de integración normalizada en las instituciones de formación profesional de los cinco países que participan: Bolivia, Brasil, Colombia, México y Uruguay.

Programación, coordinación general, orientación y revisión técnica:

Clarita Franco de Machado- CTP Proyecto RLA/94/MO5/SPA

Autor: Jaime Jiménez Guzmán

Anexo de José Dobrzalovski Sandler

Revisión de estilo: Julio Rossiello

Diseño: Creamos Alternativas Soc. Ltda.

Diagramación, ilustraciones: La Galera

Impresión: Onpli

Depósito Legal Comisión del Papel

Edición amparada al decreto 218/96

Lugar y fecha de publicación: Montevideo, 1998

Este módulo es un aporte del autor para el tratamiento del tema.

Se entrega como fuente de referencia, sin que represente una única y acabada propuesta ni una posición oficial de la OIT.

Conviene no restringir los enfoques y los instrumentos a los que se mencionan en el texto. Es aconsejable promover el desarrollo de respuestas apropiadas para la integración normalizada dentro de las condiciones de cada país, para lo cual se espera que estos contenidos sean complementados y ajustados a los conocimientos, experiencias culturales y posibilidades de cada grupo con el cual se trabajará el material.

Presentación	5
Ubicación del módulo dentro de la serie	7
Introducción	11
I. Conceptos relevantes en referencia a la aceptación social y la autoestima	13
II. Conocimientos, habilidades y destrezas que deben procurarse para todas las personas con algún tipo de discapacidad, a fin de facilitar su integración a una vida de trabajo	17
III. Conocimientos, habilidades y destrezas que deben procurarse, según el tipo de discapacidad, para facilitar la integración a una vida de trabajo	25
3.1 Discapacidad mental	26
3.2 Discapacidad motriz	30
3.3 Discapacidad auditiva	34
3.4 Discapacidad visual	37
Anexo: Acercamiento a la temática de la persona con discapacidad y su integración a niveles de formación profesional: Sordera y posibilidad laboral.	43
(Fuente: Dobrzalovski Sandler, José: "Acercamiento a la temática de la persona con discapacidad y su integración a niveles de formación profesional: Sordera y posibilidad laboral").	
Bibliografía	51





Este módulo forma parte de la serie “Integración normalizada en la formación para el trabajo, un proceso de inclusión social” constituida por materiales producidos en desarrollo del Proyecto “Integración normalizada de las personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional en Latinoamérica”.

La serie completa contiene documentos de diversos tipos: a) informes sobre las actividades cumplidas conforme al plan de trabajo del Proyecto, b) guías metodológicas producidas para orientar las diferentes fases del Proyecto, c) material de divulgación, como folletos, afiches, videos y grabaciones, d) módulos para la formación de los recursos humanos intervinientes en procesos integradores de formación profesional.

El material de información de la serie presenta los resultados de los diagnósticos realizados en Bolivia, Brasil, Colombia, México y Uruguay sobre condiciones para la integración normalizada en la formación profesional. Incluye además informes sobre el desarrollo del Proyecto en esos cinco países.

La serie ofrece cuatro guías metodológicas que fueron elaboradas para orientar respectivamente los diagnósticos, los programas piloto, la capacitación de recursos humanos y la recuperación de experiencias pedagógicas y de gestión desarrolladas en el Proyecto.

El propósito de la serie es dotar de recursos de información, formación y consulta sobre temas relevantes para una acción integradora en la formación para el trabajo en general, aprovechando las comprobaciones efectuadas y los conocimientos recogidos en distintas experiencias reales surgidas en el desenvolvimiento del Proyecto.

Dicha serie se originó en el análisis de los diagnósticos hechos en la primera fase del Proyecto, cuando se hizo evidente la necesidad de ofrecer instrumentos de formación grupal o individual y de consulta a quienes son actores de la integración: docentes, directivos y personal de apoyo de las escuelas o centros de las instituciones de formación profesional, las personas con discapacidad o sin ella que participan como alumnos en esos organismos, padres de familia, empresarios y trabajadores organizados. Todos ellos pueden desempeñar un papel decisivo en cualquiera de las etapas de la formación integradora, desde la selección de participantes hasta la ubicación laboral de las personas ya formadas.

Dado que todo el Proyecto ha sido concebido como un proceso de inclusión social, basado en la participación de múltiples y diversas personas, grupos y experiencias, este material fue producido a raíz de una convocatoria en los cinco países participantes en el





Proyecto, con la orientación de la Coordinadora Técnica Principal del mismo. El propósito de la convocatoria consistió en poner de manifiesto y compartir saberes y aprendizajes en curso entre los grupos humanos de los cinco países.

Esperamos que los materiales producidos en el desarrollo del Proyecto sean elementos motivadores para la reflexión y elaboración continua de metodologías pedagógicas abiertas, flexibles, dinámicas y por ello integradoras de las poblaciones con discapacidad en la formación profesional y en el trabajo.

El módulo “La participación de la familia en los procesos de integración sociolaboral de las personas con discapacidad” presenta principios, conceptos y estrategias útiles para incrementar y cualificar la participación de las familias en apoyo al acceso y progreso de las personas con discapacidad en las instituciones de formación para el trabajo. Puede ser útil para sugerir contenidos de actividades de capacitación y motivación con familiares de alumnos con discapacidad o sin ella en apoyo a la integración normalizada.

Este módulo puede ser utilizado total o parcialmente, solo o con otros de la serie, para apoyar actividades de formación e información a docentes, directivos, alumnos y familiares de personas con discapacidad en las instituciones de formación profesional. Puede también ser utilizado en programas de capacitación y motivación para el personal de entidades públicas o privadas y de organizaciones de empleadores, de trabajadores y de personas con discapacidad que deseen participar en programas relativos a su integración sociolaboral.

Este documento pretende ser una invitación a producir, sobre la base de la experiencia vivida, de reflexión compartida y del compromiso personal, instrumentos para hacer realidad el derecho de las personas con discapacidad a participar activa y responsablemente en el trabajo.

CLARITA FRANCO DE MACHADO

Coordinadora Técnica Principal Proyecto RLA/94/MO5/SPA
“Integración Normalizada de las Personas con Discapacidad
en las Instituciones de Formación Profesional en Latinoamérica”

Como material para la formación de recursos humanos, la serie “Integración normalizada en la formación para el trabajo: Un proceso de inclusión social” comprende un “Manual Básico para la Integración Normalizada de personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional” y tres unidades modulares: la primera sobre **Procesos de formación para el trabajo**; la segunda sobre **Gestión del trabajo** y la tercera sobre **Relaciones para la integración**.

El **Manual básico para la integración normalizada de personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional** recoge y organiza tres tipos de información: conceptos y principios que dan base a la integración normalizada, aprendizajes obtenidos en un proyecto desarrollado en este campo y formas de intervención de personas, instituciones y organizaciones para el logro del objetivo de la integración normalizada de las personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional y el trabajo. El propósito del manual es dar un marco de referencia a toda la serie de materiales de la cual forma parte. Sus contenidos son desarrollados, ampliados, ilustrados y complementados en los módulos de formación y consulta de la misma serie.

La primera unidad modular, “Procesos de formación para el trabajo”, incluye cuatro módulos:

1. Construcción de una pedagogía para la integración.

Especifica las características generales de cada discapacidad, así como las estrategias de comunicación y de formación para cada una de ellas.

Brinda información sobre adaptaciones curriculares generales orientadas a cada tipo de discapacidad, que facilitan la función del docente.

2. Punto de partida de la formación laboral: Evaluación de ingreso.

Presenta en forma sencilla conceptos, métodos y técnicas de evaluación de personas con discapacidad aspirantes a la integración en procesos de formación para el trabajo.



Plantea criterios para la evaluación integral, aplicables también a procesos de evaluación durante la formación.

3. Seguimiento en la formación y en el trabajo de las personas con discapacidad

Plantea estrategias específicas de evaluación durante el proceso de formación.

Brinda estrategias y ejemplos de adaptaciones a realizar en las instituciones de formación profesional y en los lugares de trabajo, ya sea en maquinarias, útiles o herramientas.

Presenta sugerencias de adaptaciones en los diferentes tipos de evaluación. Complementa las adaptaciones curriculares, brindando herramientas específicas para la evaluación.

4. Orientación vocacional-ocupacional

Expone conceptos básicos sobre orientación.

Pretende motivar al docente a planificar sus propias metodologías y adecuar sus materiales de acuerdo a las necesidades y expectativas de cada persona y de cada grupo.

La segunda unidad modular, "Gestión del trabajo", está constituida por dos módulos:

5. Integración laboral

Trata sobre temas básicos como los derechos de la persona con discapacidad en cuanto trabajador; proceso de selección, orientación, formación, ubicación y seguimiento en el trabajo.

Provee también material sobre alternativas de autoempleo para las personas con discapacidad.



6. **Legislación sobre los derechos de las personas con discapacidad para su inserción sociolaboral**

Presenta información básica sobre los fundamentos normativos para la integración sociolaboral de las personas con discapacidad. Incluye referencias a normas nacionales de países latinoamericanos y a normas de carácter internacional.

La tercera unidad modular, “Relaciones para la integración”, incluye tres módulos:

7. **Organización de redes de servicios para la integración**

Expone los lineamientos para la organización, puesta en funcionamiento y consolidación de una red de servicios para dar respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad y promover su desarrollo integral.

Con un enfoque intersectorial desarrolla aspectos relativos a responsabilidades e interacciones de los componentes de redes en las cuales intervienen los servicios de salud, educación, trabajo y seguridad social.

Señala los cometidos de las organizaciones de personas con discapacidad, de trabajadores y de empleadores en la acción intersectorial por la integración.

Destaca la accesibilidad como condición necesaria para que las personas con discapacidad disfruten de la igualdad de oportunidades.

8. **La participación de la familia en los procesos de integración sociolaboral de las personas con discapacidad**

Presenta principios, conceptos y estrategias útiles para incrementar y cualificar la participación de las familias en apoyo al acceso y progreso de las personas con discapacidad en las instituciones de formación para el trabajo. Puede ser útil para sugerir contenidos de actividades de capacitación y motivación con familiares de alumnos con y sin discapacidad en apoyo a la integración normalizada.

9. **Comunidad en general.**

Presenta las pautas generales que debe tener en cuenta la familia de la persona con discapacidad y la comunidad en general; incluye contenidos socioeconómicos,



socioculturales, de salud, de inseguridad y riesgos. Brinda un panorama sobre la realidad de la persona con discapacidad.

10. La participación de los miembros de la comunidad escolar en la integración normalizada de las personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional.

Trata de principios pedagógicos y de gestión aplicables en las instituciones de formación profesional con el fin de crear ambientes propicios en los centros y programas de formación para el trabajo.



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

- fracaso de proyectos forjados en torno a ese integrante,
- intensos sentimientos de culpa,
- sentimientos de envidia ante otras familias o personas a quienes se las 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 (expresada en frases tales como “no es importante, ya va a mejorar”, “es perfecto, no tiene ninguna discapacidad”), o el surgimiento de fantasías de omnipotencia en las cuales uno o varios miembros se sienten capacitados para reparar el daño.

Transitando por la diversa gama de sentimientos y etapas en que esta situación se va planteando, se superponen tratamientos, formación, nueva óptica ante la vida, adecuación en el estilo de vida, valores, prioridades, vínculos familiares que se estrechan o se rompen.

Todo este proceso de elaboración y cambios puede conducir 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 el papel de pilar fundamental de apoyo y referencia, y también de guía permanente, para la persona con discapacidad. En ella radica la obligación de propiciar su crecimiento personal, y la de aprender a respetarlo como individuo independiente, con sus





gustos, posibilidades, tiempos, valores y aptitudes también diferentes. 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 apoyará la persona con discapacidad para enfrentarse a la vida, a la sociedad, al futuro.

Este módulo está pensado desde el punto de vista de la familia, y pretende prestar ayuda a aquellas que tienen un integrante con discapacidad.

En el desarrollo del Proyecto de Integración Normalizada de las Personas con Discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional en Latinoamérica, se llevaron a cabo cuatro talleres de diseño participativo, cuyo objetivo fue identificar las formas en que las familias de personas con discapacidad pueden apoyar a éstas para su inclusión en la vida de trabajo. Fueron invitados a participar en ellos tanto las personas con discapacidad como sus familiares.

La metodología usada infunde gradualmente a los participantes desde conceptos muy generales sobre la situación de las personas con discapacidad, la respuesta de la sociedad, el futuro previsible y el futuro deseado, hasta vivencias particulares, cercanas o de su propia experiencia, en un ambiente propicio para la aparición de ideas creativas. Se suscitó así una amplia gama de ideas acerca de las maneras en que los familiares de las personas con discapacidad pueden ayudarles a integrarse a la sociedad y a desempeñar una actividad productiva.

La persona con discapacidad –con sus limitaciones- forma parte de un círculo social determinado. Si logra integrarse en el medio sociolaboral gana el respeto de sus semejantes, se reconoce útil a la comunidad, mejora su autoestima y, además, percibe un beneficio económico. Por otro lado, la sociedad toma conciencia de que una limitación no es motivo de aislamiento, desprecio o discriminación. Muchas personas con discapacidad tienen habilidades para el trabajo equiparables a las de una persona sin discapacidad, por lo que no necesariamente tienen que considerarse como una “carga” para los demás. Se trata de elevar al máximo sus capacidades, aptitudes y destrezas.

En los talleres se manifestó que aproximadamente 80% de los conocimientos, habilidades y destrezas que deben poseer las personas con discapacidad **son los mismos en todas las discapacidades**. En otras palabras, **existe un tronco común** de habilidades y comportamientos que deben tener **todas** las personas con discapacidad, mientras que 20% corresponden a cada tipo de discapacidad en particular.

CONCEPTOS RELEVANTES EN REFERENCIA A LA ACEPTACIÓN SOCIAL Y LA AUTOESTIMA

Es tarea de la familia oficiar de trama de sostén para favorecer el crecimiento de su integrante con discapacidad en todos los aspectos: individual, social, profesional, etc. Esta base que la familia irá construyendo día a día, basada en el amor, será el modelo de relación que la persona con discapacidad tendrá para relacionarse con los demás integrantes de la sociedad. Será la familia quien con su actitud le enseñará desde el comienzo qué es amor, respeto, solidaridad, para que él pueda internalizarlo y aplicarlo en su vinculación con los demás, a la vez que exigirlo de los demás.



La madre es la piedra fundamental de la vida social de todo individuo: es con ella –o con quien la sustituya- que entabla sus primeros vínculos. En los primeros meses de vida, para el bebé cuentan esencialmente él y su madre, que colma sus necesidades básicas de alimentación, de abrigo y de afecto. Luego esta relación inicial se ensancha con la entrada en escena del padre, y paulatinamente ese estrecho círculo se va a ir ampliando con hermanos, abuelos, etc; luego será la escuela, los amigos, los docentes, el trabajo, etc.

La relación con la familia será el modelo básico de las relaciones del individuo afuera de su casa. Es en las raíces de esta relación que el ser humano, para formarse como persona, hallará las pautas de amor, respeto, fraternidad, solidaridad, y serán estos los valores con los que se manejará en la sociedad. Es así que no puede amar quien no fue amado, vivirse valorado quien no fue valorado, respetar quien no fue respetado; se necesitan modelos y experiencias previas.

Con frecuencia prima en la familia una actitud de sobreprotección, basada en sentimientos de amor y fraternidad, en ese terreno tan escabroso que se extiende desde el apoyo que la persona realmente necesita recibir hasta la ayuda excesiva que impide que se desarrollen las capacidades que sí tiene. Esta sobreprotección también favorece la dependencia y la permanencia del “pobrecito”. Es claro que la persona con discapacidad requiere una atención especial en lo que directamente refiere a su discapacidad, pero en lo demás debe tratarse como a cualquier otro.

Por ejemplo, a un joven ciego hay que ayudarlo en los aspectos concernientes a su falta de visión, pero en lo restante el trato con él debe ser equitativo. No se le servirá antes que a los demás, ni se le preparará comida especial. Tendrá que esperar su turno para intervenir en una conversación, y mostrará respeto y consideración por la opinión de los otros, sea que coincida o difiera con la suya.



Se debe buscar que la persona con discapacidad se comporte de acuerdo con las reglas de convivencia establecidas. Si su comportamiento es "atípico", los que lo rodean pueden aducir un pretexto para la burla, el desprecio o la agresión. Se debe tender hacia la meta del máximo grado de autonomía posible, y los padres deben impulsar a sus hijos a seguir tratando de alcanzar la mejor asimilación posible en la comunidad. 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.





CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS QUE DEBEN PROCURARSE PARA TODAS LAS PERSONAS CON ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD, A FIN DE FACILITAR SU INTEGRACIÓN A UNA VIDA DE TRABAJO

A continuación se reseñan las propuestas derivadas de los resultados de los talleres realizados en el marco del Proyecto "Integración Normalizada de las Personas con Discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional en Latinoamérica" a fin de establecer las formas en que las familias de personas con discapacidad pueden apoyar a éstas para facilitar su incorporación a la vida del trabajo ⁽¹⁾. Dichas propuestas **se aplican a los cuatro tipos de discapacidad** de manera distinta.

2.1 Cursos de acción

Se destaca que la **estimulación temprana** es el tratamiento más adecuado para las personas con discapacidad, cualquiera sea ésta. Debe empezar desde su nacimiento, y abarcar tanto los aspectos **de habilidad motriz gruesa y fina** como los de **habilidad intelectual y comportamiento social**. El entrenamiento en diversas áreas deberá continuar a lo largo de toda su vida. Los recientes descubrimientos sobre la plasticidad del cerebro demuestran que la persona con discapacidad continuará progresando, aunque sea lentamente, si realiza un programa de entrenamiento sistemático, que abarque toda su existencia.

La formación de hábitos de conducta y la adquisición de ciertas habilidades es fundamental para la vida de trabajo de cualquier persona. Dichos hábitos deben reforzarse en las personas con discapacidad con base en juegos y simulacros que los padres pueden llevar a cabo con sus hijos. Seguidamente se presenta un listado de aquellos hábitos y habilidades que es preciso enraizar en todas las personas con discapacidad en virtud de su importancia para la vida de relación, para la vida laboral y para la protección personal.

⁽¹⁾ El lector puede remitirse a la Introducción de este módulo para una mayor información.





2.1.1 Las personas con discapacidad deben tener conciencia de los riesgos domésticos

Al igual que cualquier otra persona, las que tienen alguna discapacidad deben aprender a manejarse evitando riesgos⁽¹⁾. No olvidemos que la mayor parte de los accidentes ocurren en el hogar. La discapacidad no debe ser excusa para que la persona no haga uso de los utensilios domésticos, siempre que tome las debidas precauciones.

Ejercicio:

Demostrar una paciencia mayor que la habitual y repetir la actividad tantas veces como sea necesario, hasta que la persona con discapacidad adquiera plenamente la destreza que se desea enseñar. Una vez aprendida, dejar que la incorpore a sus actividades habituales. A continuación se enumeran los conocimientos prácticos que se aplican con más frecuencia y que deben serles especialmente explicados :

- Correcto encendido de una estufa.
- Manejo de aparatos eléctricos.
- Manejo de agua caliente y fría.
- Uso del calentador.
- No dejar salidos los mangos de las sartenes.
- No dejar objetos voluminosos en pasillos y escaleras.
- Comportamiento adecuado en áreas de riesgo.
- No usar envases de refrescos para guardar líquidos peligrosos.
- Manejo de velas y cerillas.
- Cuidado con contactos eléctricos.
- Manejo de las llaves de la casa.
- Prevención y actitud ante siniestros: incendios, temblores, inundaciones. Simulacros.
- Respeto a límites en general.

⁽¹⁾ Para complementar esta información el lector puede remitirse al módulo “Comunidad en general” de esta misma serie.

2.1.2 Las personas con discapacidad deben adquirir hábitos de higiene

Los hábitos de higiene son importantes tanto para la salud de la persona, como en lo que respecta a su aceptación social. Al igual que en el apartado anterior, los hábitos de higiene se deben inculcar a temprana edad, repitiendo continuamente las rutinas que se desea establecer.

Ejercicio:

Estimular en el niño y el joven el cuidado personal y sus actividades de limpieza, hasta que alcance el dominio de las mismas.

2.1.3 Las personas con discapacidad intelectual también deben aprender el manejo y significado del dinero

Ejercicio:

Los juegos inicialmente y las compras directas posteriormente, son las mejores formas de educar acerca del valor del dinero.

2.1.4 Las personas con discapacidad deben adquirir la habilidad de conducirse en la calle

La persona con cualquier tipo de discapacidad debe saber conducirse en la calle por su cuenta. Esto le dará la independencia necesaria para incorporarse a una vida laboral independiente. Asimismo, los jóvenes deben estar preparados para enfrentar con inteligencia la inseguridad general que se vive en las calles.

Ejercicio:

Poner énfasis en las siguientes enseñanzas:

- Adiestrarlos en el uso del teléfono público.
- Conocer los teléfonos de los familiares.
- Conocer domicilios, el propio y el de otras personas.
- Llevar identificación permanente con datos específicos.
- Desde pequeños, llevarlos a pasear a lugares comunes.



- Enseñarles a usar el transporte público.
- Enseñarles el significado de los colores del semáforo.



2.1.5 Las personas con discapacidad deben adquirir la habilidad de comunicarse y relacionarse con los demás

Dentro de sus limitaciones, la persona con discapacidad debe hacer un esfuerzo por comunicarse con los demás, no sólo con aquellos que comparten la misma discapacidad. Es común observar que las personas con algún tipo de discapacidad tiendan a agruparse entre sí como una medida de protección y aceptación. Desde luego, ese comportamiento es entendible y aceptable. Sin embargo, es necesario que se habitúen a la comunicación con los demás, para darse a conocer y reducir el temor que algunos tienen con respecto a la discapacidad en general.



Ejercicio:

Incorporar regularmente los siguientes hábitos y habilidades:

- Prácticas de comunicación.
- Estímulos para repetir cuando se equivoquen.
- Hablar clara y lentamente a las personas afectadas de discapacidad intelectual y auditiva.
- Promover y vivir la autoestima en la casa para hacerlos crecer con confianza en sí mismos.
- Crear y mantener un clima de armonía familiar.
- Aprender a escucharlos y responder adecuadamente.
- Integrar a las personas con discapacidad en actividades sociales de la familia, en apoyo a sus propios esfuerzos para desempeñarse.

2.1.6 Las personas con discapacidad también deben aprender a tomar decisiones y formular juicios

Se alcanza la capacidad de tomar decisiones por medio del entrenamiento frecuente. Se podría pensar que sólo las personas con discapacidad mental presentan dificultades para tomar decisiones y emitir juicios; sin embargo, esta limitación no les es exclusiva: se presenta en personas con cualquier tipo de discapacidad y sin discapacidad. Aquellas habilidades resultan de suma importancia al enfrentarse la persona a problemas cotidianos de la vida laboral.

Ejercicio:

- Enseñarles a observar fenómenos físicos.
- Enseñarles a razonar en forma lógica.
- Preguntarles cómo se sienten, qué es lo que piensan.
- Entablar diálogos a su nivel.
- Buscar la armonía interpersonal en la familia.
- Inventar juegos, problemas, ejemplos prácticos de toma de decisiones.
- Inventar problemas para hacerlos discernir y resolverlos.
- Preguntarles por qué les suceden ciertas cosas.
- Enseñarles a discriminar el valor de esas y otras cosas.



2.1.7 Las personas con discapacidad intelectual deben adquirir la aptitud de comprender y acatar órdenes

La aptitud necesaria para comprender y acatar órdenes tiene que ver con la sobrevivencia personal y resulta de suma importancia para el trabajo. Una actitud de sobreprotección fomenta un comportamiento desordenado, caprichoso, irresponsable y por lo mismo incapaz de acatar órdenes. Las personas con discapacidad, como cualesquiera otras, pasan en su proceso de crecimiento por una etapa de rebeldía.

Ejercicio:

Practicar la comprensión y el acatamiento de órdenes, pasando gradualmente de instrucciones sencillas a requerimientos más complicados. Se presentan a continuación las propiedades que deben observar las órdenes que se den a niños y jóvenes con discapacidad intelectual.

- Dar órdenes con frases cortas y concisas.
- Explicar cuando sea necesario, brevemente y en términos sencillos, el porqué de las órdenes.
- Armonía en la pareja al dar órdenes, a fin de evitar la contradicción.
- Dejar claro quién puede dar las órdenes, a quién se debe obedecer.
- Tomar en cuenta las necesidades tanto de la parte que obedece como de la parte que ordena.

2.1.8 Las personas con discapacidad deben tener sentido de la autodisciplina y respetar las normas de convivencia

El logro de la autodisciplina supone un aprendizaje muy importante para la persona en general y debe inculcarse especialmente en el caso de personas con discapacidad intelectual. Estas suelen tener un concepto un tanto laxo del paso del tiempo, por lo que es necesario explicarles, y sobre todo darles la oportunidad de experimentar la importancia y comprender el respeto que se debe al tiempo propio y al de los demás.



Por otra parte, el hábito de la puntualidad debe ser infundido desde temprana edad. Los padres deben explicar a sus hijos cuál es el sentido de la puntualidad, una de las condiciones del buen desempeño laboral.

Ejercicio:

Desde edad temprana propiciar la autodisciplina y el compromiso con tareas familiares. Crear condiciones para la responsabilidad compartida en el núcleo familiar, incluyendo a las personas con discapacidad. El reconocimiento de que éstas también tienen deberes es más estimulante que la permisividad, en cuanto factor de crecimiento humano.

2.1.9 Las personas con discapacidad deben aprender a cumplir sus obligaciones

La vida laboral implica cumplir con toda regularidad las responsabilidades propias del trabajo. Ese sentido de responsabilidad no se alcanza de manera espontánea, en el momento de aceptar una obligación. Se tiene que cultivar poco a poco, cumpliendo regularmente ciertas tareas asignadas en la rutina doméstica. La asignación de tareas se debe hacer en forma gradual, de manera que no se rebase el nivel de tolerancia de la persona, y ésta a su vez vaya descubriendo la satisfacción de completar las tareas que se le encomiendan.

Ejercicio:

Asignar tareas domésticas tanto a las personas con discapacidad como sin ella, en la vida cotidiana. Enseñar a realizarlas adecuadamente, y supervisar que se lleven a cabo regularmente, desde las más simples, como asear su cuarto, hasta otras más complejas para el desarrollo personal de cada miembro de la familia.

2.1.10 La persona con discapacidad, como todo ser humano, necesita tener sentido del orden

Resulta de suma importancia que la persona con discapacidad aprecie y observe el orden



tanto en las actividades que realiza como en la ubicación de los objetos de su entorno. Suele ocurrir que esta persona es ordenada en la escuela o lugares donde recibe instrucción, mientras que en su casa olvida los hábitos de orden y mantiene los espacios que se le asignan en completo caos. Esto se debe con frecuencia a la sobreprotección a la persona con discapacidad que en ocasiones ocurre en el ámbito familiar.

Ejercicio:

Entrenarse en familia a que el cumplimiento de alguna actividad se lleve a cabo con cierto orden, de principio a fin. Ejemplos: la ingesta de alimentos, bañarse, guardar la ropa. Para ello es necesario:

- Que en la casa se respete la realización de las actividades, desde el comienzo hasta el final.
- Que en la casa haya un lugar para cada cosa.
- Que los padres y hermanos eduquen con el ejemplo.

2.1.11 Las personas con discapacidad deben contar con uno o varios grupos de pertenencia.

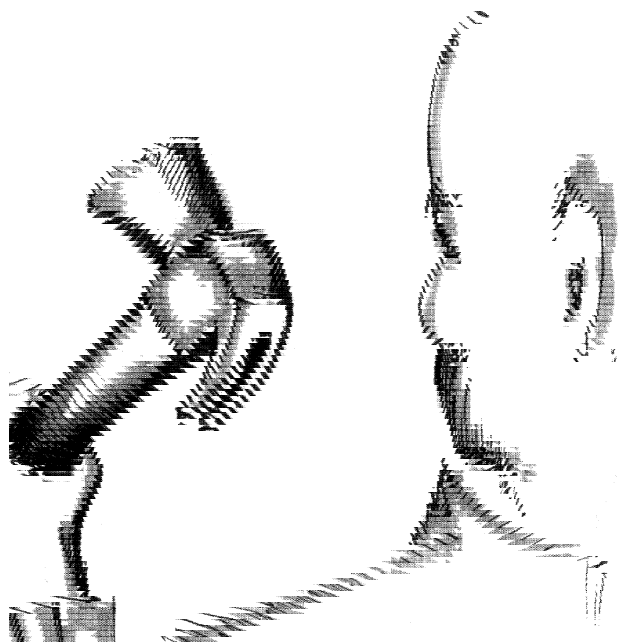
La familia nuclear y la extendida deben buscar los grupos de pertenencia a los que pueda acceder la persona con discapacidad, y hacer un esfuerzo sistemático para que esa inserción se produzca en forma natural, aceptada por los demás. Los grupos de pertenencia naturales son la propia familia extendida (abuelos, tíos, primos, etc.), y el grupo de la escuela o centro a donde asista. Los padres deben facilitar la inserción en otros grupos .

Ejercicio:

Apoyar a la persona con discapacidad para que descubra cuáles son sus grupos de pertenencia y logre una inclusión natural en ellos. Los grupos de pertenencia más frecuentes son: los scouts, el coro de la iglesia, el equipo de fútbol, el club deportivo, el grupo de excursionistas, el grupo musical, el grupo de teatro, el grupo de apoyo a los demás, entre otros.



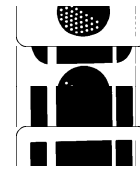
CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS QUE DEBEN PROCURARSE, SEGÚN EL TIPO DE DISCAPACIDAD, PARA FACILITAR LA INTEGRACIÓN A UNA VIDA DE TRABAJO



En adición a lo expuesto en el Capítulo II, que se refiere a todo tipo de discapacidad, las personas a cuyas limitaciones nos referiremos a continuación con mayor detenimiento, deben apropiarse de los conocimientos, habilidades y destrezas que en cada caso se describen. Las actividades conducentes a la adquisición de estas destrezas pueden desarrollarse en el ámbito familiar, con la participación de padres, hermanos, parientes, vecinos y amigos. Se presentan las más relevantes por tipo de discapacidad⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Para ampliar información sobre las características de los diferentes tipos de discapacidad, el lector puede remitirse a los siguientes módulos de esta misma serie: "Construcción de una Pedagogía para la Integración", "Punto de partida de la formación laboral: Evaluación de Ingreso", "La participación de los miembros de la comunidad escolar en la integración normalizada de las personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional".





3.1 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 mental es una condición que se manifiesta en la primera infancia o en los primeros años escolares.

3.1.1 Grados de discapacidad mental

Discapacidad mental leve: Determinada por un coeficiente intelectual entre 69 y 50, que estadísticamente corresponde a 89% de las personas que tienen discapacidad mental.

Discapacidad mental moderada: El coeficiente intelectual fluctúa entre 49 y 35. Corresponde a 6% de personas con discapacidad mental.

Discapacidad mental severa: El coeficiente intelectual fluctúa entre 34 y 20. Corresponde a 3,5% de las personas que tienen discapacidad mental.

Discapacidad mental profunda: El coeficiente intelectual es de menos de 20. Corresponde al 1,5% de las personas que tienen discapacidad mental.

En algunos casos las personas con discapacidad mental se ven afectadas por otros tipos de limitantes adicionales, como la motriz, visual o auditiva; esto lleva a diversificar los apoyos y obliga a los padres a hacer uso adicional de su ingenio para cubrir adecuadamente más de una discapacidad en las actividades que realizan con sus hijos. Además de infundirles las habilidades señaladas para cualquier tipo de discapacidad, los familiares de las personas con discapacidad mental deben auxiliarlas para alcanzar los conocimientos, habilidades y destrezas que a continuación se describen.



3.1.2 Cursos de acción

La estimulación físico-motriz temprana juega un papel fundamental en la habilitación de las personas con discapacidad mental. En lo posible, se deben iniciar las rutinas estimulatorias en el primer mes de nacido, bajo supervisión médica y de terapeutas competentes. La estimulación temprana conduce al logro de la coordinación motriz gruesa y a la activación de las capacidades mentales. Adicionalmente, los padres deben introducir a su hijo en la práctica de deportes a una edad temprana. Es muy recomendable que el niño se incorpore a una organización deportiva, y que practique el deporte de manera formal, junto con otros niños sin discapacidad.

3.1.2.1 Las personas con discapacidad mental deben alcanzar la mejor coordinación motriz gruesa posible

Ejercicio:

Iniciar la estimulación físico-motriz temprana lo antes posible. Continuar con ella el tiempo que sea necesario. Iniciar la práctica deportiva regular en cuanto sea posible. A continuación se enumeran algunas actividades conducentes al dominio de la coordinación motriz gruesa.

Actividades deportivas y recreativas variadas, entre otras:

- juegos de pelotas
- bolos
- gimnasia
- natación
- fútbol: balompié y fútbol estadounidense
- artes marciales
- gimnasia rítmica
- baile



Además de la estimulación físico-motriz temprana, se debe iniciar al niño en juegos y actividades manuales desde el momento en que sea capaz de hacerlo. Esto contribuye a la preparación de la persona para la escritura, así como para el dominio de movimientos finos necesarios en toda actividad humana (manipular objetos pequeños, ensartar una aguja, tocar un instrumento musical, etc.).

3.1.2.2 Las personas con discapacidad mental deben alcanzar la mejor coordinación motriz fina posible

Ejercicio:

Armar rompecabezas como una actividad lúdica en la que interviene toda la familia. Desarrollar juegos y actividades manuales susceptibles de practicar en casa.

3.1.2.3 Las personas con discapacidad mental deben adquirir la habilidad de la lecto-escritura hasta donde sus capacidades lo permitan

Así como es necesaria la estimulación temprana del aparato locomotor, también lo es la estimulación temprana directa de las actividades intelectuales. Los padres de familia deben trabajar intensamente con sus hijos para apoyar el logro de la lecto-escritura, mediante la realización de variados ejercicios que conduzcan a su dominio. Desde temprana edad deben introducirlos en la ejecución de ejercicios para la escritura, y acompañarlos en sus esfuerzos por adquirir la habilidad de leer. Se debe partir siempre de la capacidad e interés del niño y del joven antes que de su discapacidad.

Ejercicio:

A continuación se ofrece una lista no exhaustiva de actividades que conducen a la adquisición de estas habilidades y a la estimulación de la capacidad intelectual.

- Realizar con los hijos ejercicios preparatorios para el aprendizaje de la escritura.
- Inculcar el hábito de la lectura con el ejemplo.



- Leer con los hijos cotidianamente.
- Tenerles sus propios libros de lectura.
- Cuando sea posible, utilizar juegos por computadora.
- Acompañar a los hijos a ver programas de televisión educativa, y explicarles lo que no entiendan.

3.1.2.4 Las personas con discapacidad mental deben adquirir conocimientos de aritmética elemental

Se buscará mediante distintos juegos que dichas personas adquieran, por lo menos, las destrezas aritméticas indispensables para la vida de relación. Nuevamente, se recomienda que este entrenamiento se inicie lo antes posible en la vida de la persona.

Ejercicios:

Utilizar juegos para desarrollar destrezas básicas. Posteriormente pasar a la mecanización de las operaciones aritméticas. Utilizar, si ello resulta factible, paquetes didácticos preparados para computadoras personales.

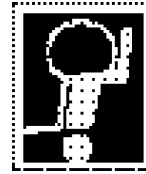
3.1.2.5 Las personas con discapacidad mental deben adquirir el mayor dominio posible del lenguaje.

Debe tratarse de que se inicien desde pequeños en el uso del lenguaje hablado.

Ejercicios:

Hablarles con claridad, despacio. Pedirles que repitan las palabras que no pronuncien correctamente. Jugar con los sonidos. Ir nombrando alternativamente los objetos a la vista, con diferentes entonaciones.





3.2 Discapacidad motriz

Se origina en una deficiencia física; la deficiencia es la pérdida o anormalidad en la estructura anatómica del sistema óseo-articular, nervioso o muscular, o de los tres.

La discapacidad es la restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de una función motriz (caminar, sentarse, hablar) que impide realizar una actividad en la manera o dentro del margen que se considera normal.

Las deficiencias pueden ser congénitas –es decir, se puede nacer con ellas-, o adquiridas en la infancia, en la adolescencia o en la edad adulta. La repercusión psicosocial será en cada caso distinta.

La discapacidad puede ser transitoria o permanente. Por ejemplo: una fractura de fémur (deficiencia) impide a la persona caminar temporalmente (discapacidad).

Las enfermedades congénitas o adquiridas y los accidentes y traumatismos son las causas más frecuentes de deficiencias y discapacidades.

Es posible apreciar distintos tipos de parálisis o pérdida total de movilidad, y paresias o pérdida parcial de la movilidad, según estén afectados:

Un solo miembro:	monoplejia	monoparesia
Dos miembros del mismo lado:	hemiplejia	hemiparesia
Los dos miembros inferiores:	paraplejia	paraparesia
Tres miembros:	triplejia	triparesia
Los cuatro miembros:	cuadriplejia	cuadriparesia



3.2.1 Cursos de acción

Las habilidades manuales son un medio para alcanzar la autosuficiencia necesaria en la vida independiente. Se debe involucrar a la persona en actividades lúdicas que requieran el uso constante y delicado de las manos. Es desde luego entendible que si la discapacidad motriz afecta los miembros superiores, el trabajo que se tenga que hacer será mayor y los resultados pueden ser menos llamativos.

3.2.1.1 Las personas con discapacidad motriz deben lograr la mayor destreza posible. Su discapacidad no debe llevar a su aislamiento

Ejercicio:

Incluir al niño, al joven o al adulto en las actividades corrientes de la vida diaria que requieran la utilización de sus miembros no deficientes y el ejercicio progresivo de las extremidades afectadas.

3.2.1.2 Las personas con discapacidad motriz deben 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 más difícil la inserción en su grupo de pertenencia. Esas actitudes deben ser reemplazadas por otras de acercamiento, y de genuino interés por el bienestar ajeno.

Ejercicios:

Integrar a las personas en actividades y juegos como práctica de la vida cotidiana. El propósito es crear situaciones para aprender a convivir con los demás, a cultivar el sentido del orden, el sentido del equilibrio, el sentido de la justicia, a trabajar en equipo, a fijarse una meta y luchar por conseguirla, a aceptar resultados adversos, a mejorar la coordinación motriz fina y gruesa, a utilizar las capacidades intelectuales (deducción, inducción, lógica, memoria). Dependiendo de la edad e intereses de la persona, se promoverá su participación en deportes con personas con o sin discapacidad.



3.2.1.3 En ocasiones la insuficiencia motriz viene aparejada con deficiencia mental. Si ese es el caso, se debe practicar la comunicación verbal para que la persona aprenda a relacionarse eficazmente con el resto de la sociedad

Ejercicio:

Desde edad temprana, practicar el uso del lenguaje con diversos miembros de la familia. Las rutinas que se realicen deben formar parte de las actividades lúdicas, de manera que no signifiquen una ejercitación adicional a las que suelen llevarse a cabo. Realizar en forma alternada cada una de las actividades que se indican abajo, teniendo el cuidado de no excederse para no provocar rechazo.

- Hablar con ellos frecuentemente.
- Hacer que observen el movimiento de los labios.
- Que hablen frente al espejo.
- Que graben su voz y se escuchen.
- Enseñarles a cantar y a recitar.
- Estimular el empleo del lenguaje para expresar sus necesidades.
- Repetir con claridad lo que ellos expresen a fin de mejorar su dicción.
- Pedir que busquen otras maneras de expresar lo que les sea difícil verbalizar.
- Responderles siempre con atención y respeto.
- Pedir que expresen sus opiniones.
- Fomentar los juegos verbales con sus iguales.

3.2.1.4 Se debe insistir con la persona con discapacidad motriz que una apariencia pulcra es importante para su inserción social

La propia discapacidad motriz suele alegarse como causa de que quienes la tienen no



observen la pulcritud necesaria en su aspecto personal. 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.

Ejercicio:

Acompañar frecuentemente a la persona en el proceso de su arreglo personal, hasta que logre hacerlo por sí misma. Acompañarla a bañarse hasta que lo haga bien por su cuenta. Poner énfasis en los siguientes aspectos:

- Peinarse
- Aprender a estar presentable.
- Arreglo adecuado en su vestimenta.

Algunas personas con discapacidad motriz suelen no observar puntualmente las reglas de conducta en la mesa. Dicho comportamiento puede acarrearles rechazo por parte de los demás. Se debe insistir en corregir dichas fallas en base a la práctica continua.

3.2.1.5 Las personas con discapacidad motriz deben recibir todo el apoyo que requieran en su entorno familiar para el desarrollo de sus habilidades naturales.

Ejercicios:

A continuación se mencionan una serie de actitudes que apoyan el desarrollo de las personas con este tipo de discapacidad:

- 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.
- Apoyarse mutuamente entre las familias de personas con discapacidad para la atención de sus hijos. De esta manera se desarrolla más confianza y se tiene más paciencia para atenderlos. Asimismo, crece la autoestima.



- Tratarlos igual que a los demás hijos. Así se darán cuenta que en muchas áreas pueden hacer lo mismo que sus familiares.
- Las personas con discapacidad se desarrollan más lentamente que los demás. Es importante aprobarlos expresamente por alcanzar avances en su desarrollo, por pequeños que sean.
- Deben recibir todo el apoyo en las actividades que les gusta realizar.

3.3 Discapacidad auditiva

"Deficiencia auditiva, sordera e hipoacusia son considerados actualmente como sinónimos. Sin embargo, en el medio educativo, tradicionalmente ha sido más usual hablar de deficiencia auditiva y de sordera como sinónimos, y reservar el término hipoacúsico para designar a los sujetos cuya audición, aunque deficitaria en distintos grados, es funcional.

Hipoacúsicos: Sujetos cuya audición es deficiente, pero de unas características tales que, con prótesis o sin ella, es funcional para la vida ordinaria y permite la adquisición del lenguaje oral por vía auditiva, aunque sea un lenguaje en el que se noten algunas deficiencias de articulación, léxico y estructuración mayores o menores, según fuere el grado de hipoacusia.

Sordos profundos: Sujetos cuya audición no es funcional para la vida ordinaria y no posibilita la adquisición del lenguaje oral por vía auditiva, aunque sí puede hacerlo, en mayor o menor grado, por vía visual. Básicamente una persona es considerado sordo profundo si su pérdida auditiva es tan grande que, incluso con una buena amplificación, la visión se convierte en su principal lazo con el mundo y en el principal canal para su comunicación.

Las siguientes peculiaridades de la deficiencia auditiva intervienen en el desarrollo global de la persona sorda.

- Entrada de la información principalmente por vía visual.
- Menor conocimiento del mundo.
- Dificultades para incorporar normas sociales.



- Dificultad para representar la realidad a través del lenguaje oral.
- Dificultad con la identidad social y personal propias.
- Dificultad para incorporar y comunicar información e ideas en el lenguaje oral.

Dichas características provocan:

- Necesidad de recurrir a medios visuales y aprovechar otros canales (restos auditivos, tacto).
- Necesidad de experiencia directa y mayor información de lo que sucede.
- Necesidad de mayor información acerca de valores y normas.
- Necesidad de un sistema lingüístico de representación.
- Necesidad de asegurar la identidad y la autoestima.
- Necesidad de apropiarse de un código comunicativo útil.
- Necesidad de aprender de manera expresa el código mayoritario." ⁽¹⁾

3.3.1 Las personas con discapacidad auditiva deben poder comunicarse eficazmente, inicialmente con los miembros de su familia nuclear

Es verdaderamente frustrante para la persona con discapacidad auditiva no poder comunicarse fluidamente con los demás. Asimismo, la falta de lenguaje puede limitar seriamente el desarrollo de sus capacidades intelectuales. A temprana edad, esta persona debe aprender a comunicarse con quienes lo rodean, ya sea por medio del lenguaje de señas o, en su momento, desarrollar la capacidad para leer los labios y articular palabras.

⁽¹⁾ Fuente: Dobrzalovski Sandler, José. "Acercamiento a la temática de la persona con discapacidad y su integración a niveles de formación profesional: Sordera y posibilidad laboral".



*Ejercicio:*

Aprender junto con el hijo el lenguaje de señas y usarlo en público sin inhibiciones. Introducir a una edad temprana la lectura de los labios y la vocalización. Dar preferencia, gradualmente, a un lenguaje sobre el otro. Cuando hayan avanzado en la lectura de los labios, no hablarles por señas, sino estimularlos para verbalizar. Observar regularmente las acciones siguientes, que han probado su efectividad en la práctica.

- Usar libros con figuras, con el nombre escrito y la seña correspondiente.
- Hacer ejercicios para que aprendan a leer los labios.
- Usar el espejo.
- Repartirse tareas de apoyo en la casa.
- Usar recortes de revistas y periódicos para aumentar su vocabulario.
- Establecer un horario para las labores de apoyo, y cumplirlo.

3.3.2 Se deben buscar actividades que refuercen las cualidades de orden y limpieza de estas personas. Se debe fomentar su sentido de responsabilidad, asignándoles tareas que gradualmente deben ser de mayor complejidad

Las personas con discapacidad auditiva son en general limpias, ordenadas, organizadas. Su desempeño es muy pulcro. Aprovechar estas cualidades para su capacitación laboral.

Ejercicio:

Ponerles tareas progresivamente complejas en casa. Aumentar gradualmente el nivel de complejidad. Hacerlas responsables de algo; por ejemplo, el cuidado de una mascota.

3.3.3 La persona con discapacidad auditiva puede desempeñarse en el trabajo tras una etapa de capacitación.

Otras cualidades propias de la persona con discapacidad auditiva es su capacidad de observación y su paciencia. Se debe sacar provecho de dichas características adiestrándolos en actividades laborales que requieran esas cualidades. Algunas actividades laborales adecuadas podrían ser:

- Computación.
- Pintura.
- Educación: auxiliares en educación especial.
- Artesanías: cerámica, manualidades.



3.4 Discapacidad visual

Ceguera. Es la falta o pérdida del sentido de la vista. La ceguera es, por lo general, una condición permanente. Las personas con ceguera usan sus demás sentidos, en especial la audición y el tacto, para conocer su entorno y aprender. Esta condición no afecta el rendimiento intelectual de la persona.

Debilidad visual. Es la disminución de la agudeza visual en una escala de 1/10 a 20/200 en ambos ojos. Las personas con debilidad visual se benefician de apoyos ópticos tales como lupas, anteojos, binoculares o pantallas amplificadoras. Las causas de la debilidad visual varían y en general no existe método quirúrgico de tratamiento. En ocasiones la debilidad visual puede progresar y convertirse en ceguera.



GRADOS DE DISMINUCIÓN VISUAL

Grado 1: De 20/70 a 20/200 = Baja visión leve

Grado 2: De 20/200 a 20/400 = Baja visión moderada

Grado 3: De 20/400 a 20/1200 = Baja visión profunda

Grado 4: De 20/1200 a sólo percepción de la luz = Ceguera

Grado 5: De sólo percepción de luz a NO percepción de luz = Ceguera total

¿Cómo detectar que un niño tiene problemas visuales?

Observando:

- Cómo desarrolla la tarea asignada.
- La distancia a que coloca el material de trabajo.
- Si frunce el ceño, o entrecierra los ojos para mirar algo.
- Si usa uno o ambos ojos, cuando mira, mueve la cabeza o el material impreso.
- Si mira lo impreso como un todo, por partes o en forma circular.
- Si mientras trabaja visualmente se muestra ansioso o tenso.
- Si al señalar lo hace dentro, fuera, arriba o abajo de la figura.
- Qué tipo de luz le resulta mejor para realizar la tarea asignada.



3.4.1 Las personas con discapacidad visual deben aprender el método Braille a una edad temprana, para ponerles a su alcance la información necesaria en el camino hacia su inserción laboral

La persona con discapacidad visual debe cubrir la deficiencia de la lecto-escritura a la más temprana edad posible, a través del método Braille. Tendrá así una ventaja para adquirir conocimientos de toda índole, que se reflejen en su interés por una mayor diversidad de temas, que a su vez le abre el panorama en cuanto a las posibles actividades laborales a su alcance.

Ejercicio:

Aprender junto con los hijos el método Braille. Practicarlo con ellos. Dictarles. Poner a su disposición material en Braille que lo ayude a tener un desarrollo intelectual equilibrado.

3.4.2 La persona con discapacidad visual debe desplazarse con seguridad en su casa, y llevar a cabo las tareas propias del hogar en forma cotidiana

La realización sistemática de actividades cotidianas en el hogar es una buena iniciación en la vida del trabajo. La persona con discapacidad visual debe desplazarse con seguridad en su casa y en los lugares donde desarrolla sus actividades (escuela, trabajo, club, etc.).

Ejercicios:

Enseñarle a realizar las tareas cotidianas del hogar, que deben constituirse en un hábito de la persona. Insistir en que las lleve a cabo de modo regular, como parte de su entrenamiento para la vida de relación, en particular para la vida laboral.

3.4.3 La persona con discapacidad visual debe cuidarse de adoptar ciertos hábitos que hagan desagradable su compañía para los demás

La aceptación social de una persona con discapacidad visual suele verse obstaculizada por la adopción de ciertos hábitos por parte de la persona afectada, que la hacen distinguir-



se de los demás. Se deben evitar todas aquellas acciones que constituyan un impedimento para la vida de relación.

Ejercicio:

Practicar los buenos modales con las personas afectadas. Mediante simulaciones, entrenarlos en mostrar una actitud amigable. Realizar este trabajo en grupo. Poner atención en los siguientes aspectos:

- Cuidar la manera de sentarse.
- Evitar el hablar solo.
- Poner cuidado en la forma de comer.
- Pedir las cosas por favor. Dar las gracias.

3.4.4 Se debe buscar la efectiva incorporación de la persona con discapacidad visual a sus círculos de pertenencia

La persona con discapacidad visual suele sentirse aislada y que no se toma en cuenta. Se debe buscar la forma de que ese sentimiento de subestimación sea superado. Pero esto no va a ocurrir sin el apoyo efectivo de las personas que la rodean.

Ejercicio:

Aceptarla como es. Conversar con la persona regularmente. Pedirle su opinión sobre cuestiones cotidianas de la vida familiar. Se enumeran a continuación algunas expresiones de las personas con discapacidad visual, referentes a la pérdida de la autoestima.

- “Mientras tú no te quieras, nadie te va a querer”.
- “El peor daño que le pueden hacer a la persona con discapacidad es que la ignoren”.
- “Cuando se pierde la vista, se pierden amigos, se convierte uno en una carga”

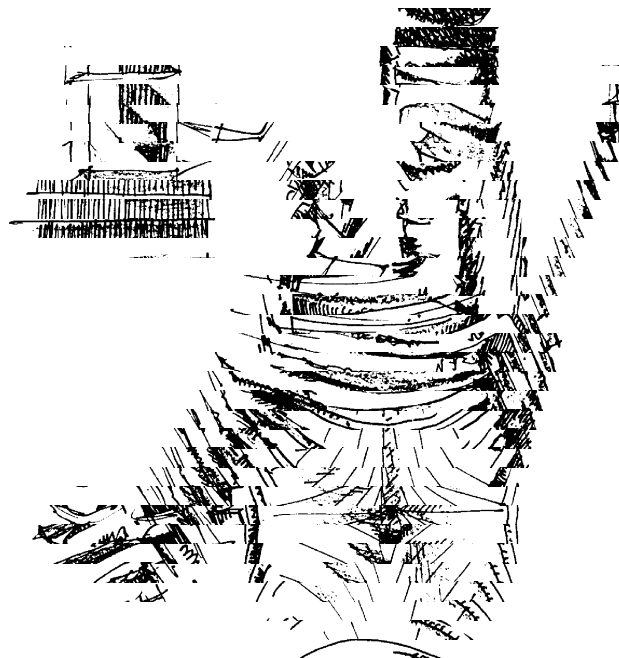


3.4.5 Los padres deben buscar maneras de ayudar a sus hijos a integrarse en la vida laboral, no sólo abriendo fuentes de trabajo para ellos, sino informándolos sobre oportunidades y sobre la legislación laboral, y participando activamente en el control del cumplimiento de las normas al respecto

Ejercicios:

- Participar con hijos jóvenes y propiciar que los adultos tomen parte en organizaciones de personas con discapacidad.
- Promover la integración de los hijos en la educación y en la formación profesional regular.
- Estimular la capacidad de los hijos, jóvenes y adultos, para organizar su propio trabajo.
- Estimular la integración de los hijos en la vida de la familia y la comunidad.





ACERCAMIENTO A LA TEMÁTICA DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y SU INTEGRACIÓN A NIVELES DE FORMACIÓN PROFESIONAL: SORDERA Y POSIBILIDAD LABORAL

“ (...) La capacidad de las personas sordas para organizar en la memoria conceptos abstractos es similar a la de los oyentes, aunque de manera distinta.

La persona sorda utiliza múltiples códigos, en mayor medida que lo hacen los oyentes. Cuando las palabras presentadas son escritas utilizan códigos ortográficos junto a códigos semánticos. Se fijan tanto en la forma de las palabras como en su contenido.

Es decir, las personas sordas utilizan más el código visual que las personas oyentes.

En general, las personas sordas rinden menos en tareas de recuerdo que los oyentes.

El menor rendimiento de estas tareas se debe a la menor “cantidad” de conocimiento general del entorno que la persona sorda posee. Menor conocimiento que está directamente relacionado con su nivel de lenguaje (Torres, 1987).

Lo que debe quedar en claro es que el menor rendimiento no es una consecuencia directa de la sordera, sino de la respuesta que el medio da a las necesidades de esa persona.

Ahora bien, no sólo la persona sorda tiene limitadas sus posibilidades de acceso a las experiencias y a la información social, sino que los propios agentes sociales –la familia en primer lugar y la institución después mantienen con frecuencia unas actitudes y expectativas inadecuadas con respecto a las posibilidades de aprendizaje de estas personas.

Otra de las causas que explicarían el retraso en el desarrollo cognitivo de la persona sorda es su dificultad en categorizar, estructurar y sistematizar la realidad a través de la lengua oral.

La persona sorda suele tener problemas para interactuar con los oyentes. Su presencia en la familia donde todos son oyentes genera una distorsión en las relaciones que, a su vez, afecta el modo de vivir su identidad personal.



Muchas personas oyentes con compañeros sordos no saben cómo comunicarse con ellos. Desonocen los efectos que produce la sordera. Si analizamos sus creencias e ideas sobre la deficiencia auditiva, se encuentran muchos mitos y estereotipos sobre esta discapacidad.

Esto nos lleva a pensar que las buenas relaciones e interacciones entre nuestros alumnos sordos y oyentes dependen de una intervención adecuada de los adultos, de nosotros como educadores, en la línea de posibilitar la comprensión mutua y la comunicación.

Una acción educativa encaminada a facilitar las relaciones comunicativas profesor-alumno sordo y alumno sordo-alumno oyente, a proporcionar un ambiente no ambiguo y seguro, que refuerce todos los aspectos positivos del alumno sordo, que tome en cuenta las enormes dificultades individuales y se adapte a ellas, será el mejor remedio para apoyar un desarrollo armónico de la persona sorda en sus aspectos social y afectivo.

POSIBILIDAD LABORAL

En el caso de la persona sorda habitualmente habrá que hablar de empleo protegido y de acceso al empleo ordinario, si bien es cierto que, cuando concurren otras deficiencias asociadas a la sordera, o ciertas circunstancias -éstas más de tipo sociofamiliar- que han dado como resultado niveles mínimos de habilitación en su desarrollo personal, comunicativo y cognitivo, entonces sí habría que pensar en tareas ocupacionales como primer paso para la capacitación del trabajador sordo.

Junto a su discapacidad para oír, las mayores dificultades que encuentra un sordo en su desempeño laboral proceden de su escasa preparación profesional y de la falta de oportunidades para paliar esa carencia y para abrir nuevos horizontes a sus posibilidades laborales.

Una suficiente formación y una adecuada orientación profesional, sumadas a la disposición de medios técnicos y humanos (no excesivamente complejos ni costosos), pueden hacer del trabajador sordo uno más en la empresa sin que sus dificultades y/o limitaciones comunicativas sean un obstáculo para ello.

Formación profesional: Una de las recomendaciones de la Comisión sobre Asuntos Sociales, Profesionales y Laborales del XI Congreso Mundial de la Federación Mundial de



Sordos decía textualmente: “La formación profesional es una cuestión importante que manejar. Sin capacitación las personas sordas no obtendrán las mismas oportunidades que las oyentes.” Vale la pena, pues, analizar este tema con alguna detención.

La formación profesional tiene por objeto, de acuerdo con la Recomendación 150 de la OIT sobre el desarrollo de recursos humanos, desplegar las aptitudes humanas para una vida productiva y satisfactoria y, en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos.

Evaluación y orientación profesionales: En primer lugar, las personas sordas son individuos tan diferentes como los demás; con sus propios gustos, sus propios intereses y sus propios valores. Incluso su deficiencia auditiva puede variar desde una leve sordera hasta la total pérdida de la audición. Ya se trate de una persona oyente o sorda, como individuo posee un conjunto único de conocimientos, habilidades y expectativas profesionales. De ahí que la evaluación de esas cualidades ha de revestir “carácter individualizado” y lo mismo su orientación profesional. Por eso, consideramos un error encasillar al sordo en determinadas profesiones u oficios.

En segundo lugar, tanto el ejercicio de evaluación como el de orientación profesional han de estar adaptados a las necesidades particulares de las personas sordas, tomando en cuenta sus barreras de comunicación. Por ejemplo, hay pruebas verbales que pueden arrojar un resultado totalmente erróneo acerca de la verdadera capacidad intelectual de un deficiente auditivo. Por otro lado, habrá que adaptarse a la capacidad de comunicación de la persona sorda, que puede variar desde la necesidad de utilizar el servicio de interpretación de la lengua de señas, hasta la capacidad de comunicarse oralmente sin mayor problema.

En tercer lugar, la orientación profesional de las personas sordas deberá estar guiada por los mismos criterios que la orientación de cualquier otra persona; tendrá que obedecer a la demanda del mercado de trabajo. Subrayamos este aspecto, ya que uno de los inconvenientes mayores de no pocas instituciones especializadas de sordos es que encaminan a sus alumnos hacia un número muy limitado de oficios, según la dotación de sus talleres. Con frecuencia, los equipos de esos talleres han quedado totalmente obsoletos y los propios oficios superados por la evolución del mercado de trabajo.



La orientación deberá pues basarse en una correcta información sobre el empleo. Deberá abarcar, según el Convenio N° 142 de la OIT sobre desarrollo de los recursos humanos, “la elección de una ocupación, la formación profesional y las oportunidades educativas conexas, la situación y las perspectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, la seguridad e higiene en el trabajo, y otros aspectos de la vida activa en los diversos sectores de la actividad económica, social y cultural, y a todos los niveles de responsabilidad”.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA

A) Determinar necesidades:

A la hora de programar planes de formación profesional, habría que partir de un trabajo previo en dos direcciones:

- Estudio sociológico sobre la población sorda: por un lado, determinar los intereses, las necesidades de formación, y las posibilidades laborales del colectivo al que se dirigen. En nuestro caso, población sorda.
- Estudio del mercado laboral: por otro, sería necesario hacer una previsión de las posibilidades reales de empleo y contratación de los trabajadores formados.

Junto a un estudio de mercado, se podría adoptar otro tipo de medidas, como:

- Prácticas durante el período de formación, en empresas relacionadas con el sector de que se trate.
- Campañas informativas y de sensibilización dirigidas a empresarios y cargos directivos, para dar a conocer las posibilidades laborales de los trabajadores sordos, sus garantías de profesionalidad, así como otro tipo de ventajas económicas que reporta su contratación.

B) Orientación vocacional y profesional:

Si en todo caso los jóvenes estudiantes se benefician de un asesoramiento clarificador en momentos puntuales de su proceso de formación, no resulta menos beneficioso entre quie-



nes padecen algún tipo de limitación o deficiencia. Al contrario, su necesidad se hace aun más patente si se quieren prevenir futuras frustraciones y falta de independencia económica, que derivan en falta de integración y problemas de otra índole, personal y social.

Por eso, creemos necesaria una primera orientación escolar que encamine los estudios de acuerdo con las capacidades de cada uno, y luego, otra más específica, vocacional y profesional, que apoye al interesado (y muchas veces a sus familias) en su decisión, valorando las posibilidades y las limitaciones del propio sujeto, y facilitando toda la información necesaria: niveles de formación, salidas laborales, posibilidades de empleo, aspectos legales, etc.

Para ello sería importante facilitar formación e información adicional a los profesionales (psicólogos, pedagogos, trabajadores sociales) que habitualmente se ocupan (o debieran ocuparse) en los institutos educativos, en los centros de formación profesional, para que conozcan las características y la situación de personas sordas y efectúen las orientaciones más convenientes.

Al mismo tiempo, sería bueno que existieran, dentro de los programas de servicios sociales, departamentos específicos para este fin.

C) Planificación de programas de formación profesional para personas sordas.

Debemos señalar una serie de cuestiones preliminares que se han de tener en cuenta cuando se elaboren programas y cursos destinados a personas sordas:

- Información y sensibilización de los profesionales encargados de aquellos.
- Capacitación de estos profesionales en la lengua de señas para comunicarse con los sordos que utilizan esta lengua, así como en otros sistemas de apoyo a la comunicación oral.
- Presencia de intérpretes de lengua de señas para la comunicación con los sordos que hablan esta lengua y así lo soliciten.
- Entrega de documentación escrita, clara e ilustrada.
- Adaptaciones en las pruebas para evaluar el nivel de capacitación (textos, siste-



mas FM, presencia de intérpretes).

- Uso de ayudas técnicas específicas según lo requiera la situación (sistemas de amplificación, sistemas FM, sistemas luminosos y vibrotáctiles)
- Integración en programas y cursos por grupos lo más homogéneos posible en cuanto a su capacidad, formación, edad, necesidades especiales, etc.

INSERCIÓN LABORAL

A) Acceso al empleo

Es necesario que se describan normativamente las adaptaciones que los sordos requieren para no encontrarse en situación de desventaja cuando se trata de acceder al empleo mediante pruebas de oposición, dadas sus dificultades en la comprensión del lenguaje oral en todo caso, y de su uso (oral y escrito) cuando no se tiene suficiente competencia lingüística o se usa como primera lengua, la Lengua de Señas.

Por ello habría de arbitrarse la disposición de adaptaciones tales como sistemas FM, para usuarios de prótesis auditivas, textos claros e ilustrados, y presencia de intérpretes cuando el examinado usa lengua de señas.

B) Reciclaje y promoción laboral

En opinión de los propios sordos, referida tanto a empresas de empleo protegido como a empresas públicas, no reciben ningún tipo de formación permanente, ni tampoco hay correlación entre el aumento de trabajo (que, generalmente, consiste en simple aumento de volumen del mismo y no en la asunción de nuevas responsabilidades) con el salario que se percibe.

Esto, unido a la falta de motivación, debida fundamentalmente a las escasas perspectivas de promoción profesional, configura un panorama poco halagüeño –cuando no injusto– para los trabajadores y profesionales sordos.

Por ello deberían contemplarse medidas que permitieran a los trabajadores con discapacidad, en este caso sordos, incorporarse a los programas de formación y reciclaje



que lleven a cabo las empresas en igualdad de condiciones que el resto de sus compañeros, así como competir en las mismas circunstancias para su promoción en la empresa. Para ello, además de contemplar, por supuesto, la capacidad y la preparación del interesado, habrá que facilitarle los medios que venimos mencionando para que pueda incorporarse a cursos y seminarios de formación, recibir documentación, o presentarse a pruebas de promoción con las mismas oportunidades que cualquier otro trabajador.

C) Adaptaciones en los lugares de trabajo

Estas adaptaciones dependerán de las necesidades específicas de cada persona sorda y de las características del empleo. Si bien será preciso un estudio individual de cada caso, en líneas generales podemos hablar de:

- Adaptaciones comunes a toda persona deficiente de audición:
 - Señalización clara y abundante en el edificio e instalaciones donde trabaje.
 - Sistemas de emergencia luminosos.
 - Sistema de avisos mediante rótulos, paneles (por ejemplo: avisos del día en un tablón de anuncios), en el caso de que en las instalaciones se use un sistema de megafonía en las comunicaciones a los empleados.
 - Sistemas de alarma, visual o vibrotáctil, de timbres (teléfono y puerta) y de llamadas personales (intercomunicadores).
 - Teléfono de texto.
 - Sensibilización e información a directivos y compañeros.
- Adaptaciones para usuarios de prótesis auditivas (con buena discriminación):
 - Teléfono con amplificador.
 - Amplificador magnético para teléfono.
 - Amplificador magnético en áreas comunes (salas de reuniones, por ejemplo).
 - Sistema FM (en reuniones, clases).



- Adaptaciones para casos con restos auditivos, especialmente si son usuarios de prótesis auditivas:
 - Sistema de protección auditiva en ambientes ruidosos.
- Adaptaciones para sordos con escaso lenguaje oral:
 - En los centros de empleo y empresas donde se contrate a un grupo de sordos de estas características, deberían contemplarse, además, la contratación de un intérprete de lengua de señas que, conforme a su categoría profesional, desarrollara su trabajo y pudiera, asimismo, actuar como intérprete con los sordos cuando fuera necesario. Según los casos, habría que considerar el abono de un complemento en el sueldo del intérprete por el desempeño de esta actividad." ⁽¹⁾



⁽¹⁾ Fuente: Dobrzalovski Sandler, José. Acercamiento a la temática de la persona con discapacidad y su integración a niveles de formación profesional: Sordera y posibilidad laboral.

CINTERFOR. Reunión Subregional para los Países del Mercosur y Chile, Integración Socioeconómica de las Personas con Discapacidad: Hacia la armonización de Políticas y Programas. Montevideo, nov. 1997. Declaración de Salamanca de principios, políticas y prácticas para las necesidades educativas especiales. Montevideo. CINTERFOR/OIT. R/REHAB/Oficina Regional OIT, 1997. (Documento de referencia, 7)

—. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades. Montevideo, 1997. (Documento de referencia, 5)

CUADERNOS DE INTEGRACIÓN EDUCATIVA N° 1 (1994). Proyecto General para la Educación Especial en México, D.E.E. /SEP, México.

EMERY, M. (1993) Participative Design for Participative Democracy. Centre for Continuing Education, Australian National University, Canberra.

EMERY, M. (1994) The Search Conference: State of the Art. Centre for Continuing Education, Australian National University, Canberra.

JIMÉNEZ, J. (1987) El Papel de la Reunión de Reflexión y Diseño en Procesos de Evaluación. Comunicaciones Técnicas. Serie Amarilla: Desarrollo. Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas, Universidad Nacional Autónoma de México, N° 70, México.

JIMÉNEZ, J.; AGUIRE-VAZQUEZ, J.; HERNÁNDEZ, A.; RODRÍGUEZ, C. (1997) El Futuro de la Integración Educativa de Personas con Discapacidad. Reportes de Desarrollo. Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas, Universidad Nacional Autónoma de México, 6 (11), México.



JIMÉNEZ, J.; ESCALANTE, J.C. AND AGUIRRE-VÁZQUEZ, J. (1997) Application of the Search Conference Methodology to Plannign in Higher Education. Systems Practice 10 (3), 255-269, Plenum Press, New York and London.

JIMÉNEZ, J.; ESCALANTE, J.C. AND AGUIRRE-VÁZQUEZ, J. (1997) The Role of External Experts ´Intervention in Higher Education Institutions for Radical Change. Tertiary Education and Management, 3 (3), 259-266, London.

SUZUKI, S. (1969) Ability Development from Age Zero, Senzai Editions.

