

MARC

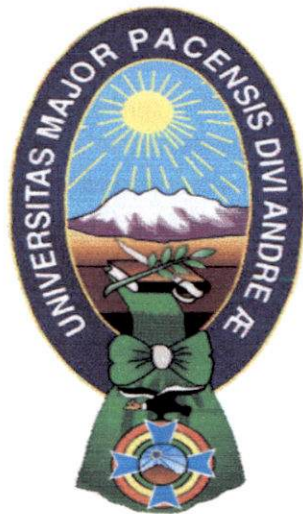
Obtuvo la calificación de: APROBACIÓN con MÁXIMA DISTRIBUCIÓN  
correspondiente a: 92 puntos

T-1901

CS-20-474

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

*[Signature]*  
Lic. Orlando Huanca Rodríguez  
DIRECTOR  
Carrera Ciencias de la Educación  
**PRESIDENTE**



*[Signature]*  
Dr. Roberto González Zúñiga  
Tribunal

*[Signature]*  
Lic. Marcos Fernández  
Tutor

**TESIS DE GRADO**

**“EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL EN PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD MENTAL MODERADA” (ESTUDIO  
REALIZADO EN EL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE ADAPTACIÓN INFANTIL  
I.D.A.I.)**

**Nº 2004**

**PARA OPTAR EL TÍTULO EN LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN**

**TUTOR: LIC. MARCOS FERNÁNDEZ MOTIÑO**

**POSTULANTE: PAOLA XIMENA CADIMA SÁNCHEZ**

**LA PAZ – BOLIVIA**

**2008**

Tesis  
1683

138h.

16 - V - 08

## **AGRADECIMIENTO**

*A nuestro Creador, por esa infinita bondad de amarnos  
hasta entregar a su unigénito.  
Por darme fortaleza en los momentos de flaqueza*

*A mis papás, hermanos y abuelita por ser ese pilar  
fundamental en mi vida.*

*A la Carrera Ciencias de la Educación de la Universidad  
Mayor de San Andrés por acogerme y permitir mi  
formación profesional*

*Al Lic. Marcos Fernández por ser esa persona que guió  
todo el proceso de investigación con dedicación.*

*A la Sra. María Luisa Mantilla por ser esa amiga  
incondicional que guió y orientó con paciencia  
brindando su apoyo desinteresado.*

*A todos y cada uno Dios los bendiga Gracias...*

***DEDICATORIA***

***A mi hijito amado Juan Pablito:***

***Todo esfuerzo nunca será un sacrificio si es forjado en el  
amor y la paz de Dios.  
Gracias por ser la luz de mi vida.***

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>Índice</b>	<b>Página</b>
 <b>Capítulo I</b>	
<b>Introducción.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Planteamiento del Problema.....</b>	<b>4</b>
<b>1.2. Formulación del Problema.....</b>	<b>5</b>
<b>1.3. Justificación.....</b>	<b>5</b>
<b>1.4. Objetivos.....</b>	<b>8</b>
<b>1.4.1. Objetivo General.....</b>	<b>8</b>
<b>1.4.2. Objetivos Específicos.....</b>	<b>8</b>
 <b>Capítulo II</b>	
<b>Marco Teórico Referencial.....</b>	<b>9</b>
<b>2.1. Discapacidad Mental.....</b>	<b>9</b>
<b>2.2. Características evolutivas de la discapacidad mental.....</b>	<b>12</b>
<b>2.3. Clasificación de la discapacidad mental.....</b>	<b>14</b>
<b>2.3.1. Discapacidad Mental Moderada.....</b>	<b>16</b>
<b>2.4. Derechos de la persona con discapacidad mental.....</b>	<b>17</b>
<b>2.4.1. Ergonometría.....</b>	<b>19</b>
<b>2.5. Principios básicos para la enseñanza aprendizaje de la persona con discapacidad mental.....</b>	<b>20</b>

2.5.1. Adaptaciones curriculares como estrategia en la función docente.....	21
2.5.2. Potencialidades para su integración laboral.....	25
2.6. La competencia laboral y la discapacidad mental.....	27
2.7. Tipos de competencias.....	27
2.8. Enfoques.....	28
2.8.1. Análisis conductista como base de la competencia laboral.....	28
2.8.2. Análisis funcional como base de la competencia laboral.....	31
2.8.3. Análisis constructivista como base de la competencia laboral.....	32
2.9. Empleabilidad e igualdad de oportunidades.....	36
2.9.1. Empleo.....	38
2.9.2. Medidas de fomento de empleo.....	38
2.9.3. Empleo protegido.....	39
2.9.4. Ingreso al trabajo.....	40
2.9.4.1. Selección de personal.....	40
2.9.4.2. Adaptaciones.....	47
2.9.4.3. Inducción.....	50
2.10. Inserción laboral para discapacitados.....	52
2.10.1. Interacción laboral.....	52
2.10.2. Empleo con apoyo para personas con discapacidad mental.....	54
2.10.3. Preparador laboral.....	55
2.10.4. Mercado laboral y formación profesional.....	62
2.11. Evaluación de seguimiento en el trabajo.....	65
2.11.1. Distribución en el trabajo como tarea.....	69
2.11.2. Satisfacción o insatisfacción en el lugar de trabajo.....	70

### **Capítulo III**

<b>Descripción de la Hipótesis.....</b>	<b>71</b>
<b>3.1. Planteamiento de la Hipótesis.....</b>	<b>71</b>
<b>3.2. Variables.....</b>	<b>71</b>
<b>3.2.1. Descripción de las Variables.....</b>	<b>72</b>
<b>3.3. Operacionalización de Variables.....</b>	<b>73</b>

### **Capítulo IV**

<b>Metodología.....</b>	<b>74</b>
<b>4.1. Población.....</b>	<b>74</b>
<b>4.2. Universo.....</b>	<b>74</b>
<b>4.3. Muestra.....</b>	<b>74</b>
<b>4.4. Tipo de estudio.....</b>	<b>75</b>
<b>4.5. Diseño de la investigación.....</b>	<b>76</b>
<b>4.6. Técnica.....</b>	<b>76</b>
<b>4.7. Instrumentos.....</b>	<b>77</b>

### **Capítulo V**

<b>Procedimiento de la Investigación.....</b>	<b>79</b>
<b>5.1. Descripción de la Investigación.....</b>	<b>79</b>
<b>5.2. Descripción de los participantes observados.....</b>	<b>80</b>
<b>5.3. Participantes informantes.....</b>	<b>82</b>
<b>5.4. Proceso de formación curricular durante su permanencia     en la Escuela Especial.....</b>	<b>82</b>

## **Capítulo VI**

<b>Presentación y Análisis de los Resultados.....</b>	<b>83</b>
<b>6.1. Cuadro del Programa de Habilidades de Oficio.....</b>	<b>83</b>
<b>6.2. Secuencia del proceso de Inserción Laboral.....</b>	<b>89</b>
<b>6.3. Ficha de observación sistemática.....</b>	<b>95</b>
<b>6.4. Escala de Likert.....</b>	<b>102</b>
<b>6.5. Entrevistas personales.....</b>	<b>104</b>

## **Capítulo VII**

<b>Conclusiones y Recomendaciones.....</b>	<b>108</b>
<b>7.1. Conclusiones en función de los objetivos.....</b>	<b>108</b>
<b>7.2. Recomendaciones.....</b>	<b>110</b>
<b>Aportes.....</b>	<b>112</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>121</b>

## **ANEXOS**

<b>Anexo 1: Definición Conceptual de Términos.....</b>	<b>125</b>
<b>Anexo 2: Programa de Oficio.....</b>	<b>128</b>
<b>Anexo 3: Ficha de Observación Sistemática.....</b>	<b>132</b>
<b>Anexo 4: Cuestionario de Evaluación.....</b>	<b>133</b>
<b>Anexo 5: Guía de Entrevistas a los Residentes.....</b>	<b>134</b>
<b>Anexo 6: Cobertura de Atención a la Persona con Discapacidad.....</b>	<b>135</b>
<b>Anexo 7: Instituciones de Educación Especial por Especialidad de Atención.....</b>	<b>136</b>
<b>Anexo 8: Organismos de la Persona con Discapacidad a nivel Nacional y Departamental.....</b>	<b>137</b>
<b>Anexo 9: Instituciones que trabajan para las Personas con Discapacidad.....</b>	<b>138</b>



## **LISTA DE CUADROS**

<b>Cuadro 1: Clasificación del Retardo Mental según la Asociación Americana Para el Retardo Mental.....</b>	<b>15</b>
<b>Cuadro 2: Competencias Transversales entre sectores y ramas de actividad...</b>	<b>29</b>
<b>Cuadro 3: Modelo Genérico de Competencias Gerenciales.....</b>	<b>30</b>
<b>Cuadro 4: Principios Generales de Adaptación en el Trabajo.....</b>	<b>48</b>
<b>Cuadro 5: Diferencias de Normas entre tipos de Competencias.....</b>	<b>66</b>
<b>Cuadro 6: Cuadro de Programa de Habilidades de Oficio.....</b>	<b>83</b>
<b>Cuadro 7: Cuadro de Programa de Habilidades de Oficio.....</b>	<b>84</b>
<b>Cuadro 8: Cuadro de Programa de Habilidades de Oficio.....</b>	<b>85</b>
<b>Cuadro 9: Cuadro de Programa de Habilidades de Oficio.....</b>	<b>86</b>
<b>Cuadro 10: Evaluación de resultados por caso.....</b>	<b>100</b>
<b>Cuadro 11: Evaluación de resultados por ítem.....</b>	<b>101</b>

# **EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD MENTAL MODERADA (ESTUDIO REALIZADO EN EL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE ADAPTACIÓN INFANTIL I.D.A.I.)**

## **CAPITULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

La ley 1678 de la persona con discapacidad tiene como un principio fundamental el respeto a los "Derechos Humanos", enmarcando la equidad con las mismas oportunidades de integración y participación social para las personas discapacitadas.

Sin embargo en la actualidad se tropieza con el ejercicio de éstos derechos ya que existen muchas barreras sociales, políticas, económicas y arquitectónicas; la realidad nos demuestra a diario que hay demasiada discriminación, miedo y por último indiferencia.

La discapacidad mental es entendida como un síndrome complejo, resultado de una amplia variedad de condiciones que incluye no sólo alteraciones del sistema nervioso central sino también de la esfera social, psicológica y el desarrollo de habilidades innatas. Estas características pueden presentarse solas o asociadas según el grado de discapacidad.

Una persona con discapacidad mental es quien desde su infancia se desarrolla en grado inferior al normal y presenta dificultades en el aprendizaje, autonomía personal, adaptación social y productividad económica. Cabe resaltar que pueden aprender y desarrollar al máximo su capacidad de aprendizaje siempre y cuando se cuente con el apoyo, el estímulo y la educación que se requiere en cada caso

de manera personalizada. Todo ser humano tiene características y personalidad única, por lo que la persona discapacitada necesita de estimulación, comprensión, aceptación y amor para que su desenvolvimiento sea apropiado dentro de un marco laboral, social y afectivo.

La persona con discapacidad mental clasificada moderada puede adquirir y descubrir una habilidad que no sabe que posee ya que la estimulación y capacitación es una pieza fundamental para el desarrollo de sus destrezas. Es importante mencionar que para lograr dicha capacitación debe enmarcarse dentro de una currícula especial dirigida por un taller diferenciado.

La inserción laboral de la persona con discapacidad mental enfrenta dificultades desde el sistema gubernamental que no plantea políticas de acción para el ejercicio natural de un trabajo determinado dentro de la sociedad y que debe aceptarse como norma la ley del discapacitado.

La presente investigación pretende analizar las habilidades que los internos del Instituto Departamental de Adaptación Infantil (I.D.A.I.) vienen desarrollando, con el objetivo de lograr su inserción al área laboral, situando a este escenario en un marco teórico contextual que describe lo complejo del problema. Para ello a través del método descriptivo se realiza un seguimiento longitudinal en el tiempo a cuatro sujetos internos del IDAI clasificados y diagnosticados como discapacitados mentales moderados, a través de los cuales se describe las posibilidades reales de inserción laboral de los que forman este colectivo social.

Por último cabe señalar la importancia de cada capítulo de dicha investigación:

- Capítulo I : Se refiere al preámbulo e importancia del tema investigado, la repercusión e importancia de valorar el esfuerzo y trabajo de la persona con discapacidad mental moderada.

- Capítulo II: Concierno la fundamentación y apoyo teórico estudiado para el desarrollo de la investigación.

- Capítulo III: La descripción de la hipótesis es la determinación de las características de cada una de las etapas de investigación en dicho capítulo.

Capítulo IV: La metodología de trabajo es de vital importancia para demostrar la veracidad, claridad y realidad que demuestran los sujetos estudiados.

- Capítulo V: Se refiere a la descripción del procedimiento de la investigación detallada.

- Capítulo VI: Después de obtener la mencionada información mediante el proceso de investigación se proporcionará la presentación y análisis de los resultados.

- Capítulo VII: En base al anterior capítulo se extrae las conclusiones y recomendaciones.

## **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Una de las instituciones que brinda atención a las necesidades educativas especiales dentro de la discapacidad mental es el "Instituto Departamental de Adaptación Infantil" (IDAI), dependiente del Servicio Departamental de Gestión Social de la Prefectura del Departamento de La Paz, la educación especial en el abordaje a personas con discapacidad mental no plantea el proceso de habilitación laboral al no brindar instrumentos necesarios de conocimientos teórico – prácticos ya que no cuentan con una currícula especial para este tipo de población, improvisando para su trabajo con adaptaciones curriculares del programa de estudios de la escuela regular.

El Instituto Departamental de Adaptación Infantil creado hace 37 años atiende a una población de 82 residentes internos, de los cuales solo 4 personas mayores con un diagnóstico de discapacidad mental moderada, están en un proceso de inserción laboral.

Las barreras con las que tropiezan los discapacitados mentales son varias: desde la sensibilización exagerada hasta el rechazo, no permitiendo desarrollar al máximo las habilidades y destrezas aprendidas ocasionando de esta manera una demanda también exagerada del beneficiario (persona con discapacidad mental).

Lamentablemente no hay organizaciones especializadas que trabajen y resuelvan este problema, dejando al olvido a la persona con dicha dificultad pero que pueden desarrollar hábitos, autonomía personal, responsabilidad, y otras virtudes para poder mantenerse no solo económicamente sino también como personas integradas a una sociedad. Las necesidades sociales y económicas son muchas y de toda índole pero son muy pocas las empresas privadas o públicas que dan cobertura y acceso a las personas con este problema.

Institucionalmente la persona con discapacidad mental no puede alcanzar una rehabilitación integral principalmente en el área laboral por contar con poco apoyo de las mismas autoridades que están dirigiendo esta temática.

Dentro de este contexto institucional se plantea como problema de investigación el averiguar la respuesta de estos cuatro internos a las exigencias de una labor que les permita cierta autonomía de acción y capacidades ejercitadas de interacción social con competencias que les permitan autosostenerse.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿El proceso de inserción laboral permite mayor logro de destrezas y habilidades en internos del Instituto Departamental de Adaptación Infantil de la ciudad de La Paz?

## **1.3. JUSTIFICACIÓN**

El propósito de la presente investigación es describir el proceso de inserción laboral de cuatro personas con discapacidad mental moderada del Instituto Departamental de Adaptación Infantil en la ciudad de La Paz puntualizando su desenvolvimiento laboral.

Otro propósito, no es solo exponer que son personas que merecen respeto y una oportunidad para demostrar sus habilidades, sino el de describir los esfuerzos que hacen los miembros de este colectivo social para lograr metas de autonomía personal y de sobrevivencia a través de el aprendizaje de un oficio, por más sencillo que sea.

Según la Organización Mundial de la Salud OMS informa que del total de la población el 10% tiene algún tipo de discapacidad: mental, visual, motora, auditiva o múltiple.

El Instituto Nacional de Estadística INE nos muestra que en Bolivia hay 554.640 personas con discapacidad entre niños, jóvenes y adultos, de estas se encuentran abandonadas el 69.33%, sin atención institucional.

Con referencia a la discapacidad mental a nivel departamental, 60.000 tienen discapacidad mental con una cobertura menor al 5% (966 personas).

Guidugli (2002) informa que el entonces Viceministerio de Educación Alternativa, a través de la Coordinación Nacional de Educación Especial, realizó un trabajo de recopilación de información sobre la cantidad de centros que atienden la educación especial, en el caso de las instituciones que atienden la discapacidad mental indican a un 25% sobre el total nacional de centros en todo el país.

Estos datos estadísticos nos muestran que la atención a la discapacidad mental a nivel nacional es precaria y las razones se las atribuye a distintos factores: como ser la falta de recursos económicos y humanos, limitaciones institucionales y falta de organizaciones que trabajen para capacitar a personas con discapacidad mental para su inserción laboral principalmente. El Instituto Nacional de Estadística menciona en el año 2000 que existen muy pocos centros de Capacitación Laboral para personas con discapacidad.

Si se realiza un esfuerzo colectivo y permanente para promover y estimular las habilidades, acciones, respeto, equidad de oportunidades que faciliten la formación y conocimiento de las personas con discapacidad mental a partir de sus experiencias, necesidades y expectativas, lograrán resultados a beneficio del trabajador.

Si en el país se crearan fuentes de trabajo para estos individuos reconociendo el valor de su trabajo y esfuerzo entonces se lograría mayor y mejor resultado laboral de las mismas personas empleadas.

La comunidad, desde su ámbito de responsabilidad, tiene que potenciar líneas de actuación conjunta entre las distintas instituciones interesadas, especialmente en el área de trabajo, para lograr una constante y continua inserción a estos colectivos de la sociedad, es decir una inclusión laboral productiva.

En el Instituto Departamental de Adaptación Infantil (I.D.A.I.) se cuenta con este tipo de capacitación laboral para personas adultas con discapacidad mental, Jefatura de Residencia utiliza como estrategia el análisis de tareas que es un diagnóstico previo planteando objetivos funcionales de vida desde la adquisición de hábitos de la vida diaria en alimentación, aseo y otros logrando de esta manera la independencia personal dentro del instituto apta para desarrollar un oficio dirigido mediante la permanente motivación. Una vez superada esta etapa se trabaja con el instrumento "programa de habilidades de oficio" en horas de la tarde para realizar una observación individual y personalizada a cargo de la Sra. Maria Luisa Mantilla.



## **1.4. OBJETIVOS**

### **1.4.1 OBJETIVO GENERAL**

- Analizar el proceso de inserción laboral en personas con discapacidad mental moderada a través de la observación sistemática y la ejecución de tareas en el Instituto Departamental de Adaptación Infantil de la ciudad de La Paz.

### **1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar las habilidades referidas a las competencias laborales para personas con discapacidad mental moderada.
- Identificar las actitudes de los sujetos investigados respecto a su proceso de inserción laboral.
- Describir las respuestas sociales de los empleadores frente al proceso laboral de la persona con discapacidad mental moderada.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 2.1. DISCAPACIDAD MENTAL

Cuando hablamos de personas con discapacidad, nos referimos a aquella persona que tiene restricciones o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano.

Las personas con discapacidad no forman un grupo homogéneo, pueden presentar deficiencia mental, auditiva, visual, del habla, movilidad restringida; así también se suele incluir a aquellas personas que presentan problemas psicológicos, biológicos y otros.

La discapacidad mental se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media, que compromete globalmente el desarrollo de los sujetos que lo padecen, ya que se ve afectado también el desarrollo de otros aspectos como son el motor, perceptivo, cognitivo, lingüístico, afectivo y social, aunque no en forma homogénea.

Existen criterios fundamentales para definir lo que es la discapacidad mental:

##### **1. Criterio Psicológico o Psicométrico**

Es discapacitado mental aquel sujeto que tiene un déficit o disminución en sus capacidades intelectuales. Bidet y Simón fueron los principales impulsores del criterio psicométrico.

## **2. Criterio Sociológico o Social**

Discapacitado mental es aquella persona que presenta mayor o menor medida una dificultad para adaptarse al medio social en que vive y para llevar a cabo una vida con autonomía personal. Doll Kanner y Tredgold utilizaron este criterio.

## **3. Criterio Médico o Biológico**

La discapacidad mental tiene un sustrato biológico, anatómico o fisiológico que se manifiesta durante la edad de desarrollo.

Tanto la Asociación Americana para la Discapacidad Mental (A.A.M.D.) como la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.), recogen en sus definiciones estos tres criterios:

- La O.M.S. define a los discapacitados mentales como "individuos con una capacidad intelectual sensiblemente inferior a la media que se manifiesta en el curso del desarrollo y se asocia a una clara alteración en los comportamientos adaptativos".
- La A.A.M.D. define la discapacidad mental como un "funcionamiento intelectual general significativamente inferior a la media o promedio, originado durante el periodo de desarrollo y asociado a un déficit en la conducta adaptativa".

## **4. Criterio Pedagógico**

El discapacitado mental es aquel sujeto que tiene una mayor o menor dificultad en seguir el proceso de aprendizaje ordinario y que por tanto tiene necesidades educativas especiales, es decir, necesita apoyo y adaptaciones del currículo que le permita seguir el proceso de enseñanza habitual.

“La discapacidad mental que es comúnmente mencionada como retraso mental puede deberse a múltiples causas, sean estas: orgánicas (anomalías congénitas y genéticas, traumatismos obstétricos, enfermedades que dañan el sistema nervioso), o afectivas (graves carencias y falta de estimulación durante los primeros años de vida)”<sup>1</sup>

Las personas con discapacidad mental (dependiendo del grado de retraso) pueden tener mayor o menor conciencia de su problema, lo importante es brindar apoyo, seguridad y principalmente mucha paciencia.

Las causas que originan discapacidad mental pueden ser:

**Genéticas:** Se puede transmitir de padres a hijos, se debe a las anomalías de genes heredados de los padres, errores en la combinación genéticas otros desórdenes genéticos, como el síndrome de Down, también influye en el factor edad de la pareja ya que existe cierta prevalencia en parejas muy jóvenes o de edad madura.

**Congénitas:** Se refiere a las características o rasgos con los que nace un individuo y que no dependen solo de los factores hereditarios, sino que son adquiridos durante la gestación, el consumo de alcohol y drogas durante el embarazo aumenta la probabilidad de deficiencia en el área mental, asimismo la mala nutrición de la madre, la exposición a contaminantes ambientales y enfermedades como la rubéola son factores de riesgo en esta etapa. Del mismo modo el bajo peso al nacer, los partos prematuros, enfermedades metabólicas como el hipertiroidismo.

**Adquiridas:** son las ocasionadas por algún accidente o enfermedad después del nacimiento, enfermedades que terminan en meningitis o encefalitis,

---

<sup>1</sup> [www.discapacidadmentyfis.com](http://www.discapacidadmentyfis.com)

accidentes como golpes en la cabeza, asfixia por inmersión y la exposición a toxinas como plomo, mercurio pueden ocasionar graves e irreparables daños en el cerebro y en el sistema nervioso central.”<sup>2</sup>

## **2.2. CARACTERÍSTICAS EVOLUTIVAS DE LA DISCAPACIDAD MENTAL**

“Dentro del grupo de la discapacidad mental, lo mismo que en los demás individuos, la conducta personal y social es enormemente variable y no se puede hablar de unas características que sean semejantes en todo el grupo. No existen dos individuos, deficientes o no, que posean las mismas experiencias ambientales ni la misma constitución biológica. En este sentido la variabilidad es enorme y mientras unos presentan aspectos de enfermizos, otros están completamente sanos, mientras unos están mal desarrollados, otros presentan un aspecto saludable y, se podría hacer referencia a una serie de características en las que las diferencias son enormes entre unos y otros”<sup>3</sup>

Hay que tener en cuenta que las características diferenciales en cualquier programa educativo que se ponga en marcha va a estar condicionado por ellas y puede llegar, en algunos casos, a ser una traba en el desarrollo de los individuos si no se las contempla adecuadamente. María Ángeles Quiroga destaca como más significativas las siguientes:

### ➤ Físicas:

- Equilibrio escaso
- Locomoción deficitaria
- Dificultades en coordinaciones complejas
- Dificultades en destrezas manipulativas

---

<sup>2</sup> Construcción de una Pedagogía para la Integración. Cuadernos educativos Lima Perú 2001

<sup>3</sup> ídem 2

➤ Personales:

- Ansiedad
- Bajo autocontrol
- Tendencia a evitar el fracaso más que buscar el éxito
- Posibilidad de existencia de trastornos en la personalidad
- Menor control interno

➤ Sociales:

- Retraso evolutivo en el juego, ocio y rol sexual.

Sainz y Mayor (1989) nos hablan de los déficit cognitivos más relevantes en los deficientes mentales, que serían:

➤ Déficit de memoria

- Activa
- Semántica

➤ Déficit en la solución de problemas

➤ Déficit lingüístico

➤ Déficit en el conocimiento social

Sin embargo cuando se habla del desarrollo de un deficiente mental no se debe encajar en periodos de aprendizaje concreto, teniendo en cuenta solo y exclusivamente el periodo psicométrico, sino que se tendría que realizar una valoración completa y exhaustiva para situarlo dentro del proceso general de desarrollo, señalando lo positivo, lo que es capaz de realizar el sujeto

### 2.3. CLASIFICACIÓN DE LA DISCAPACIDAD MENTAL

La clasificación de la discapacidad mental, se realiza actualmente de acuerdo a estas normas: El coeficiente Intelectual es el resultado de dividir la Edad Mental entre la Edad Cronológica y multiplicar por 100.

En el presente trabajo de investigación se utilizó la clasificación con la que trabaja el equipo multidisciplinario del Instituto Departamental de Adaptación Infantil (I.D.A.I.)

- **Discapacidad Mental Leve:** Determinada por un coeficiente intelectual entre 67 a 84 que estadísticamente corresponde al 89 % de personas que tienen discapacidad mental. Son personas con muchas posibilidades aunque manifiestan un retraso o alguna dificultad concreta en el aprendizaje, presentan un retraso mínimo en las áreas perceptivas y motoras.
- **Discapacidad Mental Moderada:** El coeficiente intelectual fluctúa entre 50 a 66, corresponde al 6 % de personas con discapacidad mental. Pueden adquirir hábitos de autonomía personal y social, aprenden a comunicarse mediante el lenguaje oral pero presentan dificultad en la expresión oral y en la comprensión de los convencionalismos sociales, tienen un aceptable desarrollo motor y pueden adquirir habilidades pretecnológicas básicas para desempeñar algún trabajo
- **Discapacidad Mental Grave:** El coeficiente intelectual fluctúa entre 25 a 29, corresponde al 3,5 % de las personas que tienen discapacidad mental. Generalmente necesitan protección o ayuda ya que su nivel de autonomía tanto social como personal es muy pobre, suelen presentar un importante deterioro psicomotor, pueden aprender algún sistema de comunicación pero su lenguaje oral será escaso, puede adiestrarse en habilidades de autocuidado básico.

- **Discapacidad Mental Profunda:** El coeficiente intelectual es menor a 24 corresponde al 1,5 de las personas que tienen discapacidad mental. Presenta un grave deterioro en los aspectos sensoriomotrices y de comunicación, son dependientes de los demás en casi todas sus funciones y actividades ya que las deficiencias físicas e intelectuales son extremas.

### CUADRO No. 1

#### CLASIFICACIÓN DEL RETARDO MENTAL SEGÚN LA ASOCIACIÓN AMERICANA PARA EL RETARDO MENTAL

Antigua	Tradicional	Actual	Educativa	C.I.	E.M.
Idiota	Profundo	Generalizado	Dependiente	Hasta 24	Hasta 2 años y 9 meses
Imbécil	Severo			De 25 a 29	De 3 años a 3 años y 9 meses
D.M. Profundo	Moderado	Extenso	Entrenable	De 50 a 66	De 4 años a 6 años y 9 meses
D.M. Leve	Leve	Limitado	Educable	De 67 a 84	De 7 años a 9 años y 9 meses

Fuente : Ketty Arce Loreda, "Compendio de Integración Educativa", INSSB-UMSA 2003, pág. 28.

El cuadro muestra la clasificación hecha por la Asociación Americana para el Retardo Mental, con adaptaciones realizadas tomando las denominaciones antiguas y tradicionales.



En este capítulo nos abocaremos exclusivamente a desarrollar la clasificación de discapacidad mental moderada por ser el tema de esta investigación.

### **2.3.1. DISCAPACIDAD MENTAL MODERADA**

“Pueden adquirir hábitos de autonomía personales y sociales, teniendo más dificultad en la adquisición de estos últimos. Pueden aprender a comunicarse mediante el lenguaje oral, pero presentan con bastante frecuencia dificultades en la expresión oral y en la comprensión de los convencionalismos sociales; difícilmente llegan a dominar las técnicas instrumentales (lectura, escritura y cálculo)”<sup>4</sup>

“Los niños con discapacidad mental moderada pueden beneficiarse de los entrenamientos para la adquisición de los hábitos. Llegan a hablar y aprenden a comunicarse de formas diversas, aunque les es difícil expresarse con palabras y utilizar formulaciones verbales correctas. Su vocabulario es limitado, pero en ocasiones, cuando el ambiente es suficientemente acogedor y sugerente, el niño puede ampliar sus conocimientos de lenguaje y expresión hasta extremos realmente sorprendentes”<sup>5</sup>

“La estimulación ambiental que recibe, especialmente durante el primer tiempo de vida, le posibilitará una evolución más o menos favorable. La estructura de su lenguaje hablado es semejante a la que correspondería a etapas anteriores del desarrollo en el niño normal. La evolución del desarrollo psicomotor es variable, pero frecuentemente está alterado. El perfil psicomotor es semejante al de los niños débiles, aunque más retardado, siendo las sincinesias más numerosas y la paratonia más evidente.

---

<sup>4</sup> Necesidades Educativas Especiales Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. 2001

<sup>5</sup> [www.onu.org](http://www.onu.org)

Contrariamente a lo que podría esperarse, la percepción elemental no está demasiado alterada. Hay trastornos de juicio y razonamiento, pero estos niños pueden hacer generalizaciones y clasificaciones mentalmente, aunque, después tengan dificultades o no sean capaces de expresarlas a nivel verbal.

Socialmente se manejan con dificultades, aunque en un grupo estructurado pueden desenvolverse con cierta autonomía. Se benefician del adiestramiento, pese a que necesitan cierta supervisión, y se desenvuelven con bastante habilidad en situaciones y lugares que les son familiares.

Durante la edad escolar, pueden llegar a aprender hasta niveles de segundo grado en la enseñanza elemental, y adquirir conocimientos sociales y ocupacionales.

En condiciones favorables, y con, un entrenamiento previo, pueden conseguir automantenerse con trabajos semicalificados o no cualificados. Aún así, necesitarán orientación y ayuda cuando se encuentren en dificultades sociales o económicas, aunque estas sean leves<sup>6</sup>

#### **2.4. DERECHOS DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD**

La Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la persona con discapacidad señala que, " se entiende por discapacidad una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social".

"Los derechos de las personas con discapacidad comprenden el conjunto de normas que comprometen al Estado a la creación y sostenimiento de un sistema

---

<sup>6</sup> Idem 4

de protección social para enfrentar esas discapacidades, y el establecimiento de las medidas necesarias para que este sector de la población reciba un tratamiento igualitario o no discriminatorio en el ejercicio de todos y cada uno de los derechos fundamentales. Las normas también estipulan las obligaciones de las personas con discapacidad, de la sociedad y del sector gubernamental<sup>7</sup>

El desprecio, ignorancia y compasión es el ámbito cotidiano de marginación en que viven 741.382 bolivianos que según la Organización Mundial de la Salud (OMS) padece algún tipo de discapacidad física, mental o sensorial, discriminadas en el acceso a la salud, trabajo y educación, estas personas siguen insistiendo en luchar para que el Estado y la sociedad se den cuenta que ellos tienen los mismos derechos que cualquier ciudadano.

Por su parte la Coordinadora Nacional de Rehabilitación, Elizabeth Osorio, presidió el Comité Nacional de la Persona con Discapacidad (Conalpedis) y participó en la elaboración de la Ley de la persona con discapacidad y también de su Decreto Reglamentario.

El 15 de diciembre de 1995 se promulgó la Ley 1678 de la persona con discapacidad con el propósito de regular sus derechos aunque esto no es suficiente debido a que no se cumplen estos derechos. El 4 de agosto de 1997 se aprobó el Decreto Supremo 24807 que reglamenta la ley anteriormente mencionada.

El Artículo 6 de la Ley 1678 reconoce los siguientes derechos a las personas con discapacidad, enfocaremos los incisos de importancia para esta investigación:

- a. El derecho a la vida bajo protección y asistencia de la familia, de la sociedad y del Estado.

---

<sup>7</sup> Saber para Actuar Folleto e trabajo en taller .CONALPEDIS 2003

- b. A ser habilitados y rehabilitados profesional y ocupacionalmente.
- c. A recibir educación en todos los ciclos o niveles sin ninguna discriminación.
- d. Al trabajo remunerado.
- e. A ser protegidos contra toda explotación, trato abusivo o degradante.
- f. A recibir facilidades otorgadas por el Estado y las instituciones privadas para su libre movilización y desplazamiento en las vías públicas, en recintos públicos y privados, en áreas de trabajo, deportivas o de esparcimiento, eliminando las barreras sociales, culturales, comunicacionales y arquitectónicas.<sup>8</sup>

El Artículo 2 del Decreto Supremo 24807 que reglamenta la Ley 1678 amplía los derechos de las personas con discapacidad, de igual manera se mencionarán los incisos pertinentes al tema de estudio:

- k. Acceder a toda oficina pública y a un trato adecuado y digno.
- l. Al no embargo de los vehículos ortopédicos, herramientas o material de trabajo.
- m. A una educación adecuada de acuerdo a sus necesidades.<sup>9</sup>

#### **2.4.1 ERGONOMETRIA**

La palabra ergonometría deriva del griego Ergon que significa trabajo y Nomos, ley. La significación de estos vocablos indica la acepción, como la ley o ciencia de la disposición de los lugares de trabajo, esta en concordancia con los requerimientos humanos. A la ergonometría corresponde también parte de la seguridad e higiene laboral.

De acuerdo a lo anteriormente descrito, mediante esta conceptualización deberán ser considerados aspectos que tienen que ver con conocimientos, habilidades y

---

<sup>8</sup> Ley 1678 de la persona con discapacidad de 15 de diciembre de 1995

<sup>9</sup> Decreto Supremo 24807. decreto reglamentario de la Ley No 1678. Artículo 2

necesidades de la discapacidad. Deben también ser considerados aspectos relativos a la secuencia de los trabajos o actividades así como a influencias externas o del medio.

La seguridad laboral no sólo tiene que ver con la prevención de accidentes, sino comprende aspectos que deben servir a la protección y conservación de la salud del trabajador. A través de disposiciones adecuadas de las condiciones de trabajo o laborales se podrán prevenir accidentes, enfermedades profesionales u otras agresiones que afecten la salud del trabajador.

Al analizar la seguridad laboral bajo la óptica de la ergonomía se presentan en este análisis dos componentes:

- Adecuación del hombre al trabajo
- Adecuación del trabajo al hombre.

## **2.5. PRINCIPIOS BÁSICOS PARA LA ENSEÑANZA – APRENDIZAJE DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD MENTAL**

Estos principios básicos son de vital importancia para mejorar el proceso enseñanza - aprendizaje, concordándose con la Sra. María Nela Alvarado en su publicación, Construcción de una Pedagogía para la Integración, en los siguientes puntos:

- a. Nivel de Maduración, todos los alumnos son diferentes basándose mucho más su enseñanza, en los recursos particulares del alumno.
- b. Motivación, sin motivación no hay aprendizaje.
- c. Reducir las inhibiciones frente al aprendizaje, conocer las limitaciones y potencialidades del alumno.

- d. Usar las potencialidades, conocimientos previos.
- e. Enseñanza secuenciada, poco a poco.
- f. Ir de lo simple a lo complejo.
- g. Ejercitación, distribución adecuada de la ejercitación.
- h. Participación activa.
- i. Conocer el resultado de lo que hace inmediatamente y el éxito que obtiene este momento.
- j. Repetición, reforzamiento e intensificación del esfuerzo, para el dominio.

### **2.5.1 LAS ADAPTACIONES CURRICULARES COMO ESTRATEGIA EN LA FUNCIÓN DOCENTE**

Una vez obtenida la información respecto a potencialidades de los alumnos con discapacidad y teniendo en mente que el alumno con discapacidad ha de tener acceso a instituciones de formación lo más normalizadas posibles, el currículo explicita el qué, el cuándo y cómo enseñar y evaluar. Podemos hablar de tres tipos de adaptaciones curriculares extraídos del libro, Construcción de una Pedagogía para la Integración:

#### **a. Currículo general**

Los alumnos con discapacidad siguen los mismos programas de trabajo con los mismos docentes que sus compañeros. En la práctica, suele tratarse de alumnos con discapacidad física o sensorial capaces de abordar intelectualmente el currículo general ya existente.

#### **b. Currículo general con algunas modificaciones**

Los alumnos con discapacidad siguen esencialmente el mismo currículo que los demás alumnos. Parte de las modificaciones directamente relacionadas con sus discapacidades implica la omisión de algún tema o de cierta materia y su

sustitución por actividades complementarias y alternativas relacionadas con las necesidades específicas de cada alumno. Por ejemplo: aprendizaje del sistema Braille para personas ciegas o el lenguaje de señas para personas sordas.

#### **c. Currículo general con modificaciones significativas**

Modificaciones en mayor o menor grado, habitualmente en el contexto de una unidad como base o con un significativo tiempo de ausencia de las lecciones generales. Usualmente se trata de un trabajo adicional o de base diferente en el área lingüística o aritmética especialmente para alumnos con discapacidad mental o con graves dificultades de audición.

#### **d. Currículo especial con adiciones**

Aquí se destacan en primer lugar las necesidades especiales individuales con concentración en las materias básicas (lenguaje y matemáticas). Sólo cuando se estima que estas necesidades quedan desatendidas, se presta atención a otras partes del currículo general que pueden hacerse accesibles.

En la práctica cómo se realizan las adaptaciones curriculares:

- Al inicio, durante y al final de la gestión, se reúne el equipo técnico asesor con el docente del aula integradora para desarrollar lo que se denominan adaptaciones curriculares que implican en su mayoría, ajustes menores de la programación común y que se ejecutan y evalúan durante el proceso.

Análisis y evaluación permanente sobre:

- Las exigencias del oficio elegido, donde se determinan las condiciones físicas e intelectuales que se requieran y la capacidad y limitaciones de

la persona para su aprendizaje.

En otras palabras: qué aptitudes se requieren para determinado oficio y las capacidades y limitaciones del candidato para el mismo.

Una vez realizada la evaluación de las condiciones que exige el oficio, las adaptaciones responderán a las necesidades básicas del alumno con discapacidad.

Por ejemplo:

- Una persona en silla de ruedas puede requerir solamente vías de acceso.
- Otra persona con hemiplejía puede requerir tan sólo un sujetador de apoyo para inmovilizar el material y trabajar libremente con el brazo hábil.

Si bien la evaluación es permanente a partir del inicio, este análisis conduce a la determinación de las adaptaciones necesarias.

Por ejemplo:

- Si la orden para ejecutar una acción se recibe a través de algún sentido defectuoso (la vista o el oído), podrán transmitirle las señales por otros medios o proporcionarle ayudas que compensen su discapacidad visual o auditiva, respectivamente.
- Si una acción implica el uso de una parte del cuerpo que el candidato no puede utilizar adecuadamente a causa de su discapacidad y la acción no puede suprimirse, deberá modificarse el procedimiento que se emplee para su realización.



Tal vez convenga mencionar que la colocación de aditamentos adecuados -como miembros artificiales- permite a la persona efectuar gran número de operaciones, que quizá sean suficientes para que el alumno siga el currículo general.

Las adaptaciones curriculares son el elemento básico para conseguir la individualización de la enseñanza. El tipo y nivel de las adaptaciones curriculares variará, de acuerdo con las necesidades o requerimientos especiales de cada alumno.

Sin embargo, debemos considerar que la integración de una persona con discapacidad será mayor cuanto mayor sea su participación en las actividades curriculares comunes.

La evaluación debe servir para responder a la pregunta: ¿Qué necesita el alumno para su capacitación en la institución de formación profesional?

En este sentido, la información de las características personales del candidato tiene significación sólo en relación con el punto de vista del qué, cómo y cuándo enseñar y evaluar.

La evaluación, así planteada, sirve para determinar:

- a. Lo que tiene bien aprendido y las dificultades con las que se encuentra el alumno para alcanzar los objetivos concretos que el docente debe conseguir.
- b. Orientación sobre medidas pedagógicas a tomar.
- c. El tipo y grado de especificidad de las adaptaciones curriculares que será necesario realizar en relación con un alumno determinado, como por ejemplo: selección y priorización de los contenidos y objetivos, temporalización de los objetivos y contenidos, estrategias acordes con el perfil del candidato.

- d. Medios de acceso al currículo que será necesario facilitar al candidato, como por ejemplo: los recursos personales, los materiales, las adecuaciones de espacios, etcétera.
- e. Tipo y grado de modificaciones que han de establecerse en el ambiente social y afectivo en el cual se desarrolla el proceso educativo del candidato.

Las posibilidades de intervención educativa de la persona con discapacidad mental moderada muestra que aunque limitados en su capacidad intelectual y con dificultades para seguir un currículo escolar normal, incluso en niveles básicos, son capaces de llegar a escribir, de aprender tres de las cuatro operaciones elementales de cálculo y de alcanzar un respetable conjunto de aprendizajes y conocimientos escolares.

Su rendimiento en el trabajo, sus relaciones sociales y su comportamiento sexual pueden también ser semejantes a una persona común, a menudo la discapacidad mental moderada permite un pronóstico esperanzador con tratamiento interdisciplinario pertinente y seguimiento semanal.

### **2.5.2. POTENCIALIDADES PARA SU INTEGRACIÓN LABORAL**

La industria en otros países ha descubierto hace mucho tiempo que existen tareas que son ejecutadas tan bien (y aún mejor) por personas con discapacidad mental, aunque estas tareas son a menudo repetitivas y que probablemente una persona sin discapacidad se cansaría pronto. Por eso es importante mencionar a Clarita Franco de Machado en la publicación de su Proyecto CTP en México, que afirma que existe una amplia línea de capacidades entre las personas con discapacidad mental, dependiendo del área geográfica en que viven, pudiendo realizar los siguientes trabajos:

- a. Telares, costura y otros oficios artesanales
- b. Carpintería
- c. Ayudantes de fabricantes de marcos para cuadros
- d. Montaje de muebles, de juguetes y zapatos
- e. Ayudante de oficina
- f. Restaurantes, ayudantes de camarero, lavar platos
- g. Lavar autos
- h. Lavandería
- i. Trabajos de embalajes
- j. Cerámica
- k. Jardinería o ayudantes de jardineros
- l. Agricultura
- m. Cuidado de animales y otros.

Por otra parte Esteban Sánchez Manzano en su libro "Principios de Educación Especial" afirma lo siguiente: "La incorporación de los discapacitados al mundo laboral está siendo una realidad en los países desarrollados, oficialmente se han establecido leyes que regulan este derecho, pero aún queda mucho por hacer. Se ha comprobado que los discapacitados sensoriales tienen un excelente rendimiento en algunos puestos de trabajo, un ejemplo de ello es el de los ciegos como telefonistas o los sordos en trabajos que requieren poca comunicación oral.

También los discapacitados motóricos, dependiendo de su discapacidad, pueden realizar un número determinado de trabajos. Parece que uno de los problemas mayores de integración laboral son los discapacitados mentales pero muchos trabajos sencillos o rutinarios pueden, en principio, ser efectuados por estas personas.

El objetivo general es conseguir la integración de los sujetos discapacitados a la integración familiar, escolar, social y laboral."

## 2.6. LA COMPETENCIA LABORAL Y LA DISCAPACIDAD MENTAL

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

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

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

Para identificar la competencia se parte de los resultados y/u 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.

## 2.7. 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 y 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.

## **2.8. ENFOQUES**

Los diferentes enfoques se pueden clasificar en tres "escuelas": la conductivista, la funcionalista y la constructivista.

### **2.8.1 ANÁLISIS CONDUCTISTA COMO BASE DE LA COMPETENCIA LABORAL**

"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 subconsciencia; autoimagen 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.

El Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS) definió dos grandes familias de principales habilidades: habilidades fundamentales necesarias en todos los trabajos como mínimo y las habilidades en competencias, que son aquellas habilidades que distinguen al trabajador por haber alcanzado un perfil de excelencia.

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.

## CUADRO No. 2

### COMPETENCIAS TRANSVERSALES ENTRE SECTORES Y RAMAS DE ACTIVIDAD (CROSS-OCCUPATIONAL COMPETENCIES)

Tres fundamentos básicos:

**Habilidades básicas:** lectura; redacción; aritmética y matemática; expresión y capacidad de escuchar.

**Aptitudes analíticas:** pensar creativamente; tomar 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.

Cinco competencias:

**Gestión de recursos:** tiempo; dinero; materiales y distribución; personal.

**Relaciones interpersonales:** participa como miembro de un equipo; enseña a otros; servicios a clientes/ consumidores; despliega liderazgo; sabe negociar y trabajar con personalidades diversas;

**Gestión de información:** busca y evalúa información; organiza y mantiene los sistemas de información; interpreta y comunica información; usa computadoras para procesar información.

**Comprensión sistémica:** comprende interrelaciones complejas; entiende sistemas; monitorea y corrige desempeño; mejora o diseña sistemas.

**Dominación tecnológica:** selecciona tecnologías; aplica tecnología en la tarea; da mantenimiento y repara equipos.

A modo de ejemplo, se cita a continuación un modelo genérico de competencias gerenciales, elaborado por Richard Boyatzis.

### CUADRO No. 3

#### MODELO GENÉRICO DE COMPETENCIAS GERENCIALES

CLUSTER	COMPETENCIAS
Gestión y acción por objetivos	Orientación a la eficiencia, proactivo, uso de los conceptos para fines de diagnóstico, consideraciones por los impactos.
Liderazgo	Confianza en sí mismo, presentaciones orales, conceptualización, pensamiento lógico (*)
Gestión de recursos humanos	Uso de poder/potencias socializadas, gestión de procesos grupales, comentarios o referencias positivas hacia las personas (*), autoevaluación/crítica precisa (*)
Dirigir subordinados	Usar el poder unilateral (*), desarrollar a terceros (*). espontaneidad (*)
Enfocar a otras personas	Objetividad perceptual, autocontrol, persistencia y adaptabilidad
Conocimiento específico (*)	

(\*) Competencias mínimas

Fuente: Adams. K. (1995/1996)<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Fuente: Mertens. L. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor. 1996.

## 2.8.2 ANÁLISIS FUNCIONAL COMO BASE DE LA COMPETENCIA LABORAL

"El análisis funcional en el sistema de competencias inglesa (NVQ) 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 identifica la función, es decir, la relación entre un problema y una solución.

La característica del análisis funcional propuesta por NVQ, radica en que describe productos, no procesos: le importan los resultados, no cómo se hacen las cosas. (Transcend, 1995). Para esto, se desglosan los roles de trabajo en unidades y estas 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 NVQ es que solamente verifica qué se ha logrado pero no identifica cómo lo hicieron (Hamlin, Stewart, 1992). En un enfoque de análisis funcional modificado, se propone un 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 DACUM (Developing A Curriculum). Originalmente desarrollada en Canadá y popularizada en los Estados Unidos, especialmente por la Universidad de Ohio, los esquemas DACUM son usados para la elaboración de currículos, programas de capacitación, establecer criterios de evaluación e identificación de necesidades de capacitación (Wills, 1995). La metodología es altamente participativa y se desarrolla con 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 y/u objetivos. Acto



seguido, estas funciones son colocadas en hojas de papel en un pizarrón. Después el grupo les da un orden e identifica las tareas que realiza el trabajador en cada categoría amplia de función. 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 DACUM parte de tres supuestos básicos:

1. 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.<sup>11</sup>

### **2.8.3 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 conductivistas, que toman como referencia para la construcción de las competencias a los trabajadores y gerentes más aptos o bien

---

<sup>11</sup> Fuente: Mertens, L. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor, 1996.

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, sus experiencias, sus dificultades, sus desilusiones y sus esperanzas pueden ser escuchadas, 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, por poco que sea, 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. Un modo de capacitación que relaciona el saber con el hacer, la adquisición de conocimientos vinculados con la acción. Pero también, una capacitación no solo para la inserción instrumental sino además con un desarrollo y progreso personal. Esto implica desarrollar la capacidad y la posibilidad de adaptarse permanentemente a la vida cotidiana, en particular a la evolución de las condiciones de trabajo. Se plantea una estrategia de formación/capacitación por alternancia, períodos de formación teórica alternados por periodos de formación práctica. No es sólo un problema de pedagogía sino que implica la participación del mundo del trabajo, solicitado para colaborar en modificar tareas limitadas y repetitivas, con elevados ritmos, que no son ni formadores ni motivadores. 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 de seguridad en las situaciones de trabajo, lo que inducirá nuevas capacitaciones que, a su vez, favorecerán el enriquecimiento de las situaciones de trabajo: prevé la posibilidad de que la capacitación influye 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.

Tercera. 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 formadores 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 los cortocircuitos en la organización y el personal, producto de la secuencia, primero capacitación, confianza y responsabilidad después. La responsabilización del personal no calificado y el hecho de concederle un verdadero lugar, favorece en evoluciones radicales e inesperadas en sus comportamientos. 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 que se le responsabiliza. Una vez adquiridos los saberes complejos, se entiende mejor a veces la utilidad de las bases teóricas, que de hecho se manifiestan entonces indispensables. El orden en el cual el trabajador adquiere los conocimientos teóricos no siempre es el que le 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, si 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: sufren porque no se toma 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 temor a 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 del proceso de aprendizaje por alternancia y de acciones para contrarrestar las disfunciones: es una relación dialéctica entre la capacitación colectiva de los empleados y su participación efectiva, progresiva y coordinada, en las modificaciones de sus tareas, de sus puestos de trabajo y de sus intervenciones.”<sup>12</sup>

Todas las escuelas presentan sus aspectos positivos y negativos, demostrándose en general una tendencia ecléctica en las empresas. Asimismo, cada enfoque plantea elementos que facilitan y obstaculizan la integración normalizada. Más allá de la preferencia por uno u otro enfoque, lo que interesa es rescatar puntos críticos derivados de la competencia laboral y criterios generales para la integración normalizada al empleo, independientemente de los métodos e instrumentos que se utilicen.<sup>13</sup>

## **2.9. 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.

---

<sup>12</sup> Fuente: Mertens. L. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor. 1996.

<sup>13</sup> El lector puede remitirse al "Manual básico para la integración normalizada de las personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional" de esta misma serie.

Si referimos esta oferta a la situación de las personas con discapacidad, "por la expresión equiparación de oportunidades, entendemos 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 de manera que garanticen 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 preceptivo llevar a cabo las adaptaciones necesarias, de acuerdo con las necesidades específicas de este colectivo."<sup>14</sup>

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.

Ya sea para 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

---

<sup>14</sup> Fuente: Reguera, L. Marco de referencia para la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

son ni suficientes ni adecuadas Y en cierta medida han agravado el problema de la exclusión social, 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".<sup>15</sup>

La identificación de competencias básicas y específicas en los órdenes técnico, comunicacional y ético, 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:

#### **a) EMPLEO**

Deben establecerse 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.

#### **b) 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

---

<sup>15</sup> Franco de Machado. C. Prácticas de inclusión social. Montevideo. 1997.

incentivos fiscales para los empleadores y el establecimiento de cupos obligatorios de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidades en la Administración Pública y en las empresas privadas. 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.

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.

### **c) EMPLEO PROTEGIDO**

El empleo protegido debe ser 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.

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".<sup>16</sup>

#### **d) INGRESO AL TRABAJO**

##### **I. SELECCIÓN DE PERSONAL**

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).

---

<sup>16</sup> Declaración de Cartagena de Indias sobre Políticas Integrales para las Personas con discapacidad en el Área Iberoamericana.

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 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 beneficios 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. La selección es un proceso básicamente de comparación y decisión.

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<sup>17</sup>. 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 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 son:

- **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.
- **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**

---

<sup>17</sup> Para ampliar información sobre este tema el lector puede remitirse al módulo "Punto de partida de la formación laboral: Evaluación de Ingreso" de esta misma serie.

persona tenga posibilidades de desarrollar en el trabajo

- 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.

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 (idiomas, manejo de computador) 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, sí, 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.

La institución de formación profesional puede jugar un papel importante en la ubicación laboral de las personas con discapacidad; cuenta con un listado de los alumnos que tienen disponibilidad para trabajar y se considera que son competentes para atender la demanda del sector productivo.

Será necesario realizar una especie de "ordenamiento" de alumnos, a fin de determinar quiénes son los que más se acercan al perfil esperado por las empresas.

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 formación profesional, estos datos pueden recopilarse de fuentes ya existentes en la institución acerca de los alumnos: tal es el caso de evaluaciones durante la formación, calificaciones, curriculum vitae de los alumnos.

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

- Evaluación de ingreso a la formación profesional, para determinar: 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.<sup>18</sup>

- Procedimientos de orientación vocacional-ocupacional, para determinar los intereses, motivaciones y prioridades que mueven a los alumnos a la búsqueda de empleo.<sup>19</sup>
- Evaluaciones realizadas por los docentes durante la formación, ya sea respecto del nivel de rendimiento como de las actitudes de los alumnos.<sup>20</sup>
- Currículum vitae de cada alumno, 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 interdisciplinario, 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:

- Entrevistas
- 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.
- Tests psicométricos, que se basan en el análisis de muestras del comportamiento y proporcionan medidas objetivas y estandarizadas.

---

<sup>18</sup>. Manual básico para la integración normalizada de personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional y Organización de redes de servicios para la integración. Pág. 78

<sup>19</sup>. Ibidem Pág. 44

<sup>20</sup> Ibidem Pág. 67

- Tests de personalidad, que analizan las diversas características de una persona, determinadas por el carácter y por el temperamento.
- Técnicas de simulación, para medir en forma directa el desempeño en el trabajo.<sup>21</sup>

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 en el llenado de vacantes por parte de personas con discapacidad. En esos casos la selección seguirá los estándares de desempeño establecidos. En etapas iniciales de integración laboral, será conveniente 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 potenciales empleadores de personas con discapacidad. Ello requiere realizar un relevamiento 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, utilizando materiales informativos ágiles.

---

<sup>21</sup> Para complementar información el lector puede remitirse al módulo "Orientación vocacional-ocupacional" de esta serie

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 necesaria realizarla dentro del ámbito Trabajo, sino que se deberán realizar también acciones intersectoriales (a nivel de salud, educación, seguridad social).<sup>22</sup>

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

## II. ADAPTACIONES <sup>23</sup>

El perfil de la persona seleccionada revelará en algunas ocasiones la necesidad de realizar algunas adaptaciones en el empleo, para optimizar 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 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.

---

<sup>22</sup> Para ampliar información el lector puede remitirse al módulo "Organización de redes de servicios para la integración" de esta serie.

<sup>23</sup> Para ampliar información sobre Adaptaciones en el trabajo, el lector puede remitirse al siguiente módulo de esta misma serie: "Seguimiento en la formación y en el trabajo de las personas con discapacidad".



**CUADRO No. 4**

**PRINCIPIOS GENERALES DE ADAPTACIÓN EN EL TRABAJO**

EXIGENCIAS EN EL TRABAJO	PRINCIPIOS GENERALES
<p>I. 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>- se encargue de la acción otra parte del cuerpo capaz de ejecutarla;</li> <li>- se busque otra manera de ejecutar la acción con la parte del cuerpo afectada, pero que requiera menos esfuerzo.</li> </ul>
<p>II. 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>III. 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>- podrían simplificarse las decisiones de tal manera que la persona pudiera adoptarlas;</li> <li>- si ello no es factible, podría reorganizarse el trabajo para que otro trabajador tome las decisiones más importantes.</li> </ul>
<p>IV. 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: 011 Adaptación de Empleos para Inválidos. Ginebra. 1976.

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.

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; cómo deberá efectuarse la adaptación.

La experiencia ha demostrado que el costo de la adaptación, en muchos casos en que se realiza con éxito, ha sido sorprendentemente bajo.

Otros recursos humanos que puedan apoyar la adaptación de los empleos son:

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

por el empleo y propone las posibilidades de empleo que, una vez adaptados, 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, los pone en conocimiento de la dirección, explica la política que debe seguirse y 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.<sup>24</sup>

### **III. INDUCCIÓN**

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

---

<sup>24</sup> Ídem 18

desempeño dentro de la organización, las instalaciones generales del trabajo, el lugar físico donde irá a trabajar, sus compañeros de trabajo y sus superiores.

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; ambientar al trabajador disminuyendo 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 se persigue, para facilitar la adaptación y ambientación inicial del nuevo trabajador. Para ello, es preciso tomar determinadas precauciones, a efectos de obtener los resultados que se desea alcanzar.

Entre las precauciones se pueden destacar:

- 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

## **2.10. INSERCIÓN LABORAL PARA DISCAPACITADOS**

### **2.10.1 INTERACCIÓN LABORAL**

Consideramos la integración laboral de personas con discapacidad, como el permanente accionar de funciones complementarias que comienza con la valoración diagnóstica y finaliza con la obtención y mantenimiento de un empleo en el entorno más normalizado posible. En los últimos años y a pesar de la coyuntura general del empleo, cada vez más personas discapacitadas acceden al mundo laboral demostrando que es posible adaptar el entorno social y estimular el cambio de actitudes hacia ellas.

En este sentido podemos pensar que estamos en disposición de conseguir que la dirección de los servicios y programas que dirigen estas acciones, responden en su actuación, a unos estándares o normas profesionales de tal forma que pueda incrementarse la eficacia de logros en los programas de atención a las personas con discapacidad"<sup>25</sup>

La Integración Laboral será un éxito si el trabajo es para toda la sociedad y se debe empezar a trabajar en las familias, escuelas, demostrando que las personas con deficiencia mental pueden lograr desarrollar sus capacidades si se les incentiva. Si se educa a la gente para que cuando conozcan un discapacitado sepan tratarlos con el respeto y la consideración que se merecen.

"Existen factores adaptados a cada una de las etapas de la inserción laboral y se inicia con la evaluación diagnóstica y las acciones de habilitación - rehabilitación y concluir con la inserción de estas personas en empresas ordinarias.

Los factores establecidos son los siguientes:

---

<sup>25</sup> Guía de Integración Laboral para personas con discapacidad

- a. Evaluación y Diagnóstico de las Personas: Los estándares describen el proceso de la evaluación diagnóstica de personas discapacitadas, que se aplica de forma previa a las actuaciones de integración laboral. Incluye aspectos tales como las capacidades reales de la persona, la educación recibida, los deseos de promoción social y las posibilidades de empleo existentes, así como las motivaciones y preferencias profesionales.
- b. Habilitación - Rehabilitación Funcional: Sus estándares definen una serie de procesos habilitadores - rehabilitadores básicos que constituyen un programa de servicios coordinado e intensivo que incluye el tratamiento de las personas discapacitadas y el asesoramiento y formación a familias. Define también una serie de acciones de adaptación personal y social que configuran un programa orientado a desarrollar y ejercitar habilidades funcionales mediante el cual los usuarios tienen la posibilidad de desarrollar diversos roles adultos en entorno comunitario.
- c. Orientación y Formación Profesional y Ocupacional: Los estándares de este factor se cuentan en el desarrollo de habilidades laborales requeridas para organizar una orientación profesional y una acción formativa, las cuales deben impartirse de acuerdo con las posibilidades laborales disponibles en la comunidad y cuyo fin es que las personas adquieran la capacidad necesaria para desempeñar una determinada tarea laboral.
- d. Adaptación e Inserción Laboral: Los estándares definen una acción de transición entre la formación ocupacional o pre-laboral y el empleo protegido o semi-protegido, considerando que ésta debe estar limitada en el tiempo, ser sistemática y orientar a las personas hacia su nivel óptimo de desarrollo profesional, ayudándoles a identificar, obtener, y/o mantener un trabajo de acuerdo con sus intereses profesionales, sociales y personales, así como con sus características físicas y con sus habilidades.
- e. Empleo Protegido: los estándares de este factor establecen una serie de medidas fundamentales a aplicar en las acciones especiales de empleo, diseñadas específicamente para proporcionar trabajo remunerado.

- f. Empleo con Apoyo: Los estándares establecen las medidas a aplicar en las acciones de empleo con apoyo, entendidas como aquellas que ayudan a las personas con discapacidad que requieren una atención a medio o largo plazo, a retener un empleo remunerado en un medio laboral integrador.
- g. Programas en Empresa Ordinaria: Los estándares presentan un esquema funcional partiendo del hecho de que los programas o acciones de aplicación en industrias y empresas ordinarias deben estar limitadas en el tiempo y deben destinarse a la obtención de un empleo competitivo. Además, cuando estos programas se ponen en marcha en un entorno industrial, es deseable, que vayan acompañados de evaluaciones profesionales y/o servicios de formación en habilidades ocupacionales y adaptaciones laborales<sup>26</sup>

#### **2.10.2 EMPLEO CON APOYO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD MENTAL**

Los centros de rehabilitación laboral se conciben como un recurso social específico cuya función es ayudar a las personas con discapacidad mental a recuperar o adquirir los hábitos y capacidades laborales necesarias para acceder al mundo laboral y apoyar su integración y mantenimiento en el mismo. Complementariamente se ofrece apoyo específico que favorece el acceso y especialmente el mantenimiento de éstas personas en puestos de trabajo del mercado laboral ordinario.

---

<sup>26</sup> Guía de Integración Laboral para personas con discapacidad. Bautista Vilca Lucio. Lima Perú Universidad San Marcos. 2003

### **2.10.3 PREPARADOR LABORAL, FIGURA CLAVE PARA LA INTEGRACIÓN**

El Preparador Laboral constituye el primer y principal agente de apoyo que guía todo el proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad, es un agente profesional, especializado en facilitar y proporcionar los apoyos técnicos que requiere en cada momento la persona que hay que guiar.

Es un profesional que proporciona uno a uno ayuda individualizada en cuestiones de acceso al puesto de trabajo, entrenamiento en habilidades laborales durante el desempeño profesional, evaluación continua y a largo plazo. Con el tiempo el preparador laboral reducirá su presencia en el puesto de trabajo, conforme el trabajador vaya mejor adaptado y sea más independiente en el trabajo.

El preparador laboral es, por tanto, un profesional polifacético que se pone al servicio de los trabajadores que guía. Juntos y actuando en equipo (trabajador y preparador) deben conseguir el éxito en el difícil camino de la inserción total en la sociedad, a través del empleo.

Las funciones que desempeñan los preparadores laborales son:

- Funciones de Apoyo Personalizado, a cada uno de los trabajadores, para que adquieran cada vez más poder e independencia y puedan realizar sus planes; esto implica conocer al máximo a cada individuo y su entorno.
- Funciones Técnicas de Instrucción y de Facilitación al puesto de trabajo, mediante el desarrollo de estrategias de aprendizaje y técnicas de modificación de conducta.

Funciones sociales para construir redes de apoyo alrededor de cada individuo, tanto en el ambiente laboral, como en el de los demás ambientes de la comunidad, para ello el Preparador Laboral potenciará la interacción social del trabajador con



los otros trabajadores de la empresa. Ello abarca las horas de trabajo y de descanso y hace referencia principalmente a la adquisición de habilidades que producirán un mejor aprovechamiento de su tiempo libre y una multiplicación de sus oportunidades de experiencia social.

Las exigencias de la modernización, la globalización, la liberación de la economía y los avances tecnológicos y científicos hacen necesario reflexionar y ajustar los métodos, procedimientos y objetivos de la formación para el trabajo. Es preciso mejorar las condiciones de empleo y a la vez lograr calidad que haga competitivos los bienes y servicios a los cuales tiende la economía de los países.

Esa situación está obligando a las empresas a superar los retos que día a día plantean las normas internacionales, a efectos de cumplir con los estándares y las exigencias del mercado y, al mismo tiempo, de disminuir los costos de la producción.

El logro de la competitividad se puede alcanzar mediante un proceso que traerá aparejado el mejoramiento sustancial del contenido de los programas y los métodos de enseñanza y una más estrecha vinculación de la formación profesional con las transformaciones de la estructura productiva.

En un sentido más restringido, la formación representa también un elemento indispensable para que la población con discapacidad participe en un empleo competitivo o para considerar otra alternativa profesional que le permita ser independiente económicamente, un hecho con importante repercusión sobre su desarrollo personal y social.

El trabajo como actividad, define su eficacia en tres esferas complementarias: personal, social y productiva.

En cuanto a la esfera personal la consideración básica es que quien trabaja es una persona integral, con limitaciones pero también con capacidades. En este

sentido, una deficiencia no puede limitar todas las facetas de la persona. El énfasis por lo tanto debe ponerse necesariamente en las capacidades que el trabajo pone de manifiesto. No es posible determinar hasta dónde llega la validez de una persona a partir del análisis exclusivo de su discapacidad; es necesario brindar las oportunidades para que la persona, que es una unidad, pueda mostrar su capacidad.

En la esfera social el ser humano interactúa a través del trabajo, en un entramado de relaciones. Constituye una forma de aprender a convivir con los demás, de realizarse en el esfuerzo por lograr metas compartidas con otros, Por ello el trabajo facilita la erradicación de preconceptos con respecto a las personas con discapacidad, al promover en un plano de igualdad su participación social en forma productiva.

La finalidad del trabajo es la producción de un bien o un servicio. El trabajo permite eliminar el prejuicio de que las personas con discapacidad son una carga social, porque producen pérdidas.

Cualesquiera sea su nacionalidad, edad y las causas de su limitación, las personas con discapacidad deben dejar de ser una carga para la sociedad. Para ello deben disponer de los medios para su rehabilitación y formación profesional, con el fin de que puedan desempeñar un empleo adecuado y tengan perspectivas razonables de obtenerlo y conservarlo.

El presente documento permite conocer la situación en que se encuentra la persona con discapacidad para acceder y conservar un empleo a partir del reconocimiento de sus capacidades en los aspectos psíquico, biológico, social, ético e intelectual.

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

en estos fenómenos.

La globalización "significa apertura global y financiera, y está acompañada de rápido cambio tecnológico. Hoy están más cerca las personas, los bienes, y las comunicaciones han registrado un cambio revolucionario." <sup>27</sup>

Otro proceso que está ocurriendo es la privatización 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 responsabilidad principal por la inversión, incluso en la construcción de la infraestructura básica.

Se registra también un proceso de desregulación que significa menos intervención en el campo del comercio, en las finanzas y, particularmente, abarca también al 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 y actores 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 permitirán optimizar esfuerzos y resultados. <sup>28</sup>

El mundo ha entrado rápidamente en la era de la información. Los procesos de producción, la organización del trabajo, la provisión de servicios y cada vez más actividades cruciales giran, para su exitosa ejecución, en torno al manejo de la información. Se produce asimismo un cambio tecnológico o revolución tecnológica. Los cambios recientes están asociados en buena medida con el

---

<sup>27</sup> Tokman, V. El trabajo de los jóvenes en el post-ajuste latinoamericano. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Montevideo, n. 139-140, 1997. P. 7-23

<sup>28</sup> Manual básico para la integración normalizada de personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional y Organización de redes de servicios para la integración

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 medio ambiente de trabajo, con un enfoque hacia la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales, ya que éstos pueden determinar diferentes tipos y grados de discapacidad.

Por otra parte, es necesario considerar las barreras de comunicación que existen para las personas con discapacidad en el acceso a la información. Para la discapacidad auditiva se asignará prioridad a la comunicación visual; para la discapacidad visual a los mensajes por vía auditiva; para la discapacidad intelectual habrá que prever la dosificación de la información.

La tendencia hacia el aplanamiento en la estructura empresarial determina la necesidad de que las personas con discapacidad cuenten con formación y experiencia en 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/servicios que realizan.

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 en funciones; son conjuntos más abiertos que pueden ser transferidos en el ejercicio de varios empleos.

Se ha pasado de la calificación a la competencia. "Por calificación se entiende el conjunto de conocimientos y capacidades, incluidos los modelos de comportamiento y las habilidades, que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y de educación/formación. Es una especie de "activo" con que las personas cuentan y que los utilizan para desempeñar determinados puestos (Alex, 1991). Se lo puede denominar como la "capacidad potencial para desempeñar o realizar las tareas correspondientes a una actividad o puesto",

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 función 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 movilizar y desarrollar esas posibilidades en situaciones de trabajo concretas y evolutivas, lo que nos aleja de las descripciones clásicas de puestos de trabajo" (Reis, 1994).

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

Para identificar la competencia se parte de los resultados y/o 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 reduccionismos al definir primero las tareas, se busca establecer una conexión directa entre resultados y dotación de conocimientos y habilidades.

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 omnidireccional 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.

"En la medida en que se concede una importancia mayor, por una parte, a la formación en general y por otra, al carácter evolutivo de las exigencias de las tareas y a la movilidad de los puestos, el concepto de competencia tiende a imponerse en la terminología en detrimento del de la cualificación, y la cartera de competencias compite con el título escolar" (Alauf Stroobants, 1994).<sup>29</sup>

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.

---

<sup>29</sup> Mertens, L. Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor, 1996

"No habrá más empleo como actividad continuada, ejercida por una misma persona, en una misma empresa durante un largo tiempo, y afectada a una tarea específica. 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."<sup>30</sup>

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.

#### **2.10.4 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.

- Dar información realista acerca del empleo y de la empresa
- Encarar el proceso de integración en forma previa o simultánea al ingreso del trabajador. No llevarlo a cabo largo tiempo después del ingreso del trabajador a la empresa.

---

<sup>30</sup> Seminario Taller sobre Metodologías de Análisis Ocupacional (15-17 mayo 1995). --Montevideo: MEC/Dirección de Educación, 1996. (Aportes a la Educación Nacional: No.7)

- Dosificar la información: no darla en tan poco tiempo que el trabajador no la pueda asimilar por completo, pero 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 que es de esperar que surjan interrogantes, por tratarse de una situación nueva.

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 en la institución, los supervisores o jefes directos en la empresa.

Será necesario tener en cuenta aspectos específicos según el tipo de discapacidad. Como se discrimina seguidamente:<sup>31</sup>

*Para personas con discapacidad visual:*

Será preciso indicarles:

Cómo llegar sin dificultades a su lugar de trabajo

Cómo es la disposición del lugar de trabajo

Cómo están dispuestas las herramientas o materiales de trabajo

Cómo están dispuestos y cómo se utilizan los dispositivos de seguridad

Acompañarlas durante los primeros días durante la realización del trabajo.

Sustituir las señales visuales por señales auditivas, toda vez que ello sea posible. Transcribir manuales y folletos al sistema Braille o grabarlos en

---

<sup>31</sup> 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 personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional.



cassettes.

Para personas con discapacidad auditiva:

Si están acostumbradas a comprender por el movimiento de los labios (lectura labial), es probable que no se presenten dificultades mayores, siempre que se tenga el cuidado de hablarles de frente.

Si solamente conocen el lenguaje de señas y no hay nadie en el establecimiento que lo sepa emplear será necesario recurrir a la escritura o a los gestos para dar instrucciones.

Las señales auditivas deberán sustituirse por señales visuales.

Para 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.

Para personas con discapacidad intelectuales:

Complementar las reuniones grupales con entrevistas individuales.

Dosificar la información

Explicar en detalle cada procedimiento

Explicar en detalle las normas de seguridad

Acompañar las explicaciones teóricas con demostraciones

Exhibir muestras de trabajos terminados.

## 2.11. 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"<sup>32</sup>

### *Normas y evaluación de la competencia laboral*

El estándar es la base del concepto de competencia, ya que 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. La norma es entonces 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. En consecuencia, parte de realidades heterogéneas y constituye los elementos en común de estas.

(De acuerdo a la clasificación de los tres modelos básicos de competencia, se derivan los respectivos tipos de normas con características diferenciadas, tal como se especifica en el siguiente cuadro:)

---

<sup>32</sup> Agudelo Mejía. S. Terminología básica de la formación profesional. Montevideo: Cinterfor. 1996.

## CUADRO No. 5

### DIFERENCIAS DE NORMAS ENTRE 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 competente
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 sectorialmente	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

Fuente: Hetcher, 1992.

(...)La evaluación es la parte complementaria a la norma y se refiere al conjunto de evidencias: es la verificación de si se ha cumplido o no con las especificaciones establecidas. La evaluación permite la comparación-discriminación entre ambos grupos por una parte y por la otra, constituye una medición de la distancia que al individuo le falta recorrer ante la norma. Las formas de evaluación incluyen desde las actividades diarias hasta los sistemas estadísticos más complejos.<sup>33</sup>

<sup>33</sup> Mertens, L. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor, 1996.

A diferencia de la evaluación tradicional, en la evaluación por competencias interesa la comparación por 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; 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
- f. 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
- d. 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, /995):

1. Es preciso seleccionar los métodos directamente relacionados y los más relevantes para el tipo de desempeño a evaluar. Es decir, escoger de los siguientes grupos de métodos: i) técnicas de preguntas; ii) simulaciones; iii) pruebas de habilidades; iv) observación directa; v) evidencias de aprendizaje previo.
2. Cuanto más estrecha sea la base de evidencias, menos generalizables serán los resultados para el desempeño de otras tareas. Se recomienda entonces usar una mezcla de métodos que permitan la inferencia de la competencia.

3. 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 barato y eficaz. La integración significa la combinación de conocimiento, comprensión, resolución de problemas, habilidades técnicas, actitudes y ética en la evaluación."<sup>34</sup>

### **2.11.1 LA DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO COMO UNA TAREA**

El principio de humanización de las condiciones laborales para la población en general es aún más importante para el caso de personas con discapacidad.

Deben cumplirse determinados requisitos en lo que hace a los ambientes, lugares y medios de trabajo que debieran estar establecidos en las disposiciones legales correspondientes. Estos aspectos deberían tener mayor relevancia al tratarse de trabajo con personas con diferentes discapacidades. Para estos aspectos es necesario un conocimiento detallado de las exigencias de los puestos de trabajo.

Es necesario además, el conocimiento de las influencias del mismo sobre la persona pues es fácil que puedan presentarse situaciones de sobre exigencias o no valoraciones reales de los requerimientos del puesto de trabajo. Estas condiciones tienen que ver necesariamente con lo que supone seguridad y medicina laboral.

---

<sup>34</sup> Fuente: Mertens, L. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor. 1996.

## **2.11.2 SATISFACCIÓN O INSATISFACCIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO**

Se pueden diferenciar cinco grandes aspectos que dado uno de ellos de manera conjunta o individualmente pueden influenciar positiva o negativamente pudiendo tener como consecuencia afecciones a la salud de manera directa o indirecta.

- **Contenido de trabajo:**  
Contar piezas, empaquetar, ajustar tuercas, perforar con taladro de pie, etcétera.
- **Cantidad del trabajo y su correspondiente salario:**  
Cantidad de piezas a cumplir en determinado período de tiempo, trabajo a destajo, o salario mensual.
- **Influencias del medio ambiente:**  
Ruidos, iluminación, polvo, gases, vapores, vibraciones, distribución del ambiente.
- **Disposición ergonómica del lugar de trabajo:**  
Altura de los asientos, trabajo de pie, movimientos libres de los pies.
- **Relaciones laborales:**  
Trabajo individual o en grupo, espacio de toma de decisiones, relaciones con los colegas de trabajo y superiores.

## CAPITULO III

### DESCRIPCIÓN DE LA HIPÓTESIS

#### 3.1. PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis que se plantea pertenece al tipo descriptivo, Sampieri Hernández en su libro metodología de la Investigación, páginas 56 dice: “Muy frecuentemente el propósito de la investigación es describir situaciones y eventos, es decir, cómo es y se manifiesta determinado fenómeno, además de especificar las propiedades importantes de personas, comunidad o cualquier otro fenómeno sometido a análisis”.

Por tanto se plantea la siguiente hipótesis:

**“El aprendizaje de algún oficio permite a los internos del Instituto Departamental de Adaptación Infantil IDAI con discapacidad mental moderada, su proceso de inserción laboral de la ciudad de La Paz”.**

#### 3.2. VARIABLES

- El aprendizaje de un oficio.
- Discapacidad mental moderada.
- Inserción laboral.



### **3.2.1. DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES**

- **Aprendizaje de un oficio:** Es asimilar una actividad mediante las habilidades ejercidas y practicadas por medio de la enseñanza secuenciada, logrando un nivel de maduración motriz.
  
- **Inserción Laboral:** Es la aplicación del principio de normalización en la vida cotidiana ya que todos tienen derecho a lograr una remuneración económica mejorando su calidad de vida mediante un trabajo digno.
  
- **Discapacidad Mental Moderada:** Se refiere a los hábitos de autonomía personal y social, teniendo un poco más de dificultad en la adquisición de este último. Presentan un aceptable desarrollo motor y pueden adquirir las habilidades básicas para desempeñar algún trabajo.

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. POBLACIÓN**

La presente investigación se realizó en el Instituto Departamental de Adaptación Infantil de la ciudad de La Paz, se encuentra ubicado en la zona sur, calle 5 de Obrajes, avenida Héctor Ormachea.

#### **4.2. UNIVERSO**

El Instituto Departamental de Adaptación Infantil cobija a 95 residentes con diagnóstico de discapacidad mental.

#### **4.3. MUESTRA**

La muestra de investigación es no probabilística de tipo intencional porque la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características a investigar.

“Aquí el procedimiento no es mecánico, ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de una persona o grupo de personas”, afirma Roberto Hernández Sampieri en su libro Metodología de la Investigación.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Sampieri Hernández. Ed. Mac Graw Hill 1996 Colombia.

Por ello se consideran cuatro personas con diagnóstico de discapacidad mental moderada, comprendidas entre las edades de 21 a 37 años de edad que están cobijados en el Instituto Departamental de Adaptación Infantil.

#### **4.4. TIPO DE ESTUDIO**

La presente investigación realiza un estudio descriptivo, puesto que se ha realizado con el fin de conocer la realidad por la que pasan las personas con discapacidad mental en el ámbito laboral.

Las siguientes afirmaciones son realizadas por Hernández, Sampieri y otros en su libro Metodología de la Investigación, páginas 58, 59,60:

“Los estudios descriptivos sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, investigar problemas del comportamiento humano que consideren cruciales los profesionales de determinada área, identificar conceptos y variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones posteriores o sugerir afirmaciones. Estas clases de estudios son comunes en la investigación del comportamiento, sobre todo en investigaciones donde hay poca información. En este caso el investigador elige una serie de conceptos a medir que también se denominarán variables y que se refieren a conceptos que pueden adquirir diversos valores y medirse; los mide y los resultados le sirven para describir el fenómeno de interés...”

Así mismo puede considerarse a esta investigación como descriptiva por las características sociales y productivas del grupo delimitado a fin de conocer sus habilidades y necesidades para fomentar la inserción laboral de la persona con discapacidad mental.

Para tal fin se establecieron técnicas de observación sistemática que permitan captar las necesidades reales de los sujetos estudiados y su real desenvolvimiento en sus oficios.

#### **4.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

El diseño con que fue elaborada esta investigación es **no experimental**, puesto que la variable considerada ha sido solamente descrita a partir de la observación sistemática realizada mediante las técnicas cualitativas que se especifican en el siguiente párrafo:

En cuanto a su delimitación temporal, la exploración del objeto de estudio se realizó durante el transcurso del año 2004 – 2005, en el Instituto Departamental de Adaptación Infantil de la ciudad de La Paz.

#### **4.6. TÉCNICA**

La unidad de población delimitada o universo de estudio para esta investigación es la siguiente:

Los internos del Instituto Departamental de Adaptación Infantil con discapacidad mental moderada, son mayores de edad en los oficios lustrado de zapatos y lavado de autos.

Para realizar el elevamiento de la información a través de la observación sistemática se trabajó en la elaboración de una encuesta cuya muestra fue calculada como suficiente en un 10 % del universo establecido, teniendo en cuenta que de 9 personas con discapacidad mental moderada 4 fueron el objeto de estudio.

Por otra parte también se obtuvo información a través de entrevistas a los internos, empleadores públicos y privados a fin de profundizar la información obtenida para la encuesta. Es una técnica muy útil porque permite una comunicación directa, es un medio para recoger información necesaria acerca de las características específicas de cada individuo.

Dichas entrevistas se grabaron para su respectivo análisis y transcripción constando en el anexo.

#### **4.7. INSTRUMENTOS**

Los instrumentos que se utilizaron en la presente investigación fueron los siguientes:

- **Ficha de Observación:** Se presenta la descripción de la conducta de los cuatro internos en una situación natural en el desarrollo laboral, esta ficha sirve de respaldo a la encuesta realizada.
- **Cuestionario de evaluación:** Es una técnica para recoger opciones individuales alrededor de un tema, a través de formularios diseñados a un conjunto de personas, los formularios son iguales para todos y contienen una serie de preguntas.
- **Historia Clínica:** Es un material de trabajo donde se informa del estado actual de cada interno mediante evaluaciones que realiza el equipo multidisciplinario del instituto.
- **Programa de Habilidades de Oficio:** Para identificar las habilidades de Oficios que es un diagnóstico previo al desarrollo de determinadas funciones que un interno debe lograr como ser: lustrado de zapatos, lavado de autos, ayudante de cocina, lustrado de pisos y ayudante de pabellones.

Es importante mencionar que la historia clínica y el programa de habilidades de oficio son un material que fue elaborado por los profesionales del I.D.A.I. y que sirvieron de gran ayuda a dicha investigación.

Cada uno de estos instrumentos será expuesto en anexos a excepción del Historial que es un instrumento de trabajo donde está terminantemente prohibido copiar por tener mayores datos que conciernen a la institución y al residente (exento del diagnóstico).

## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Para la presentación de la investigación hemos delimitado tres fases:

##### Primera fase

- Se seleccionó a los participantes para acceder al procedimiento de la presente investigación.

##### Segunda fase

- En febrero de 2004 se realizó un cronograma de trabajo.
- En los meses de marzo a junio de 2004 se realizó la primera etapa para la observación sistemática del aprendizaje de un oficio en las instalaciones del I.D.A.I.
- A partir de julio a diciembre del mismo año se realizó la segunda etapa para la observación sistemática sobre la inserción laboral en sus respectivos lugares de trabajo (fuera del I.D.A.I.).

##### Tercera Fase

- En los meses de enero a abril de 2005 se trabajó mediante la observación sistemática con cada sujeto estudiado a través de técnicas a fin de establecer una visión extensiva horizontal articulada con observación vertical intensiva.

## **5.2. DESCRIPCIÓN DE LOS PARTICIPANTES OBSERVADOS**

### **Caso 1:**

I.P.C. tiene una edad de 22 años aproximadamente, nació en Chulumani Los Yungas, fue internado al IDAI el 18 de enero de 1993 mediante Radio Televisión Popular.

El individuo sufrió un accidente de tránsito a la edad de 8 años teniendo como secuela parálisis cerebral por hundimiento craneal, lo cual no le permite controlar correctamente el lado izquierdo de su cuerpo, teniendo bastantes movimientos involuntarios de la mano izquierda.

Actualmente recibe un tratamiento neurológico con una medicación para controlar las convulsiones que presenta. Su diagnóstico es parálisis cerebral, epilepsia, retardo mental moderado.

Con respecto a los antecedentes escolares, actualmente ya no asiste a la escuela especial porque ya pasó todos los niveles, es por este motivo que realiza un programa laboral individual que es lavado de autos, cumple sus funciones laborales entre la calle 5 de Obrajes y Héctor Ormachea.

### **Caso 2:**

W.M. nació en La Paz, actualmente tiene 29 años, se encuentra interno en el I.D.A.I. desde febrero de 1981. No cuenta con antecedentes familiares.

El interno se desempeña como lavador de autos en Electropaz, calle 11 de Obrajes.



Cuenta con un tratamiento neurológico para conllevar la epilepsia que padece, su diagnóstico afirma que tiene parálisis cerebral, epilepsia, retardo mental moderado.

### **Caso 3:**

S.R.V. tiene 37 años aproximadamente nació en La Paz, está interno en el I.D.A.I. desde el 15 de marzo de 1984. No se registran datos referenciales de su familia.

Su diagnóstico informa encefalopatía crónica, epilepsia, retardo mental moderado.

El residente ejerce el programa laboral individual con apoyo de la institución, trabaja de lustrabotas de horas 08:00 a.m. a 18:00 p.m. de lunes a viernes, Jefatura de Residencia realizó un convenio con el Regimiento 4 de Calacoto para que permitan su ingreso y desempeñe sus funciones de trabajo garantizando su buen comportamiento y advirtiendo el estado de salud del interno.

### **Caso 4:**

R.A. se encuentra interno en el I.D.A.I. hace 17 años, no se cuenta con información sobre datos familiares.

El interno tiene la ocupación de lustrado zapatos en la puerta del I.D.A.I. cabe resaltar que su disposición de trabajo fue descubierta por un dibujo que realizó de una silla de lustrabotas.

Su diagnóstico es el siguiente: parálisis cerebral, retardo mental moderado y cuenta con un tratamiento neurológico.

### **5.3. PARTICIPANTES INFORMANTES**

Se considera así a las personas que no establecen la muestra observada y que por su posición de profesionales que prestan servicios en la misma Institución han facilitado información que prospera el siguiente trabajo de investigación.

Se trata del Director del Instituto Departamental de Adaptación Infantil y de la Jefe de Residencia quienes contribuyeron para la tarea de compilación de información.

También se realizó un cuestionario de evaluación a los empleadores de las cuatro personas con discapacidad mental moderada para que den a conocer si el trabajo desempeñado es eficiente o deficiente.

### **5.4. PROCESO DE FORMACIÓN CURRICULAR DURANTE SU PERMANENCIA EN LA ESCUELA ESPECIAL.**

Se conversó con la Directora Pedagógica de la escuela Especial para obtener mayor información de los cuatro residentes observados para saber el proceso de formación curricular durante su permanencia en la escuela del I.D.A.I.

Lamentablemente no se puede acceder a informes o libretas escolares porque el Servicio Departamental de Educación debe tener conocimiento de ello y es muy difícil encontrar a la Jefe de Unidad de Educación Especial.

Los cuatro residentes cursaron todos los niveles que son: Elemental, Inicial y Primario para luego pasar al área de Rehabilitación que fueron los talleres de Jardinería, Carpintería, Velas, Musicoterapia.

## CAPÍTULO VI

### PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

#### 6.1. CUADRO DEL PROGRAMA DE HABILIDADES DE OFICIO

##### CUADRO No. 6

###### Caso 1: I.P.C.

Lavado de autos

ITEM	RESULTADO
Conoce los elementos de trabajo	Resultado óptimo, conoce los elementos a la perfección
Nombra los elementos de trabajo	Resultado estacionario ya que pronuncia con bastante dificultad por ser parte de su diagnóstico
Utiliza los elementos de trabajo	Resultado óptimo, utiliza los elementos a la perfección.
Procedimiento de lavado	Resultado óptimo, el procedimiento que tiene es bastante ordenado, en el tiempo requerido, con bastante motivación.
Capacidad motriz	Resultado estacionario, su capacidad motriz está delimitada por tener hemiplejia izquierda
Capacidad cognitiva	Resultado en proceso, demuestra bastante interés y atención en su trabajo comprende instrucciones, acepta críticas y principalmente felicitaciones.
Hábitos de trabajo	Resultado óptimo, demuestra responsabilidad, es ordenado y cuidadoso con sus instrumentos de trabajo, siempre cumple su horario; es una persona muy cuidadosa en su aspecto físico.

## CUADRO No. 7

### Caso 2: W.M.

Lavado de autos

ITEM	RESULTADO
Conoce los elementos de trabajo	Resultado óptimo, conoce los elementos a la perfección
Nombra los elementos de trabajo	Resultado estacionario ya que pronuncia con bastante dificultad por ser parte de su diagnóstico
Utiliza los elementos de trabajo	Resultado óptimo, utiliza los elementos a la perfección.
Procedimiento de lavado	Resultado en proceso, el procedimiento de lavado de cada auto es relativamente bueno ya que depende de su estado de salud que deriva automáticamente en su estado emocional, siendo una persona hábil.
Capacidad motriz	Resultado óptimo, manipula cualquier objeto por más grande o chico que fuere.
Capacidad cognitiva	Resultado en proceso, si bien comprende instrucciones muchas veces no las obedece, no acepta críticas.
Hábitos de trabajo	Resultado en proceso, ya que es una persona que desea superarse, es por este motivo que se esfuerza con cumplir el horario de la empresa aunque no tiene orden, limpieza personal y descuida sus instrumentos de trabajo.

### CUADRO No. 8

#### Caso 3: S.R.V.

#### Lustrado de zapatos

ITEM	RESULTADO
Conoce los elementos de trabajo	Resultado óptimo, conoce los elementos a la perfección.
Nombra los elementos de trabajo	Resultado óptimo, pronuncia a la perfección.
Utiliza los elementos de trabajo	Resultado óptimo, tiene un adecuado manejo de los instrumentos.
Procedimiento de lustrado	Resultado óptimo, es muy diestro.
Capacidad motriz	Resultado óptimo, tiene dominio manipulativo.
Capacidad cognitiva	Resultado óptimo, comprende y asume instrucciones a la perfección.
Hábitos de trabajo	Resultado óptimo, es una persona responsable, ordenada, cuida sus instrumentos de trabajo como también su aspecto personal.

### CUADRO No. 9

#### Caso 4: R.A.

#### Lustrado de zapatos

ITEM	RESULTADO
Conoce los elementos de trabajo	Resultado óptimo, conoce los elementos a la perfección
Nombra los elementos de trabajo	Resultado estacionario ya que pronuncia con bastante dificultad por ser parte de su diagnóstico
Utiliza los elementos de trabajo	Resultado en proceso, necesita supervisión para lograr mejor manejo de los mismos.
Procedimiento de lustrado	Resultado en proceso, el procedimiento es el adecuado pero le falta mayor práctica.
Capacidad motriz	Resultado en proceso, necesita reforzar para un mejor desempeño.
Capacidad cognitiva	Resultado en proceso, tiene dificultad en comprender instrucciones y llevarlas a cabo.
Hábitos de trabajo	Resultado en proceso, tiene orden y limpieza con los instrumentos de trabajo pero no cumple con su horario, es descuidado con su aspecto personal.

## 3.2. SECUENCIA DEL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL

Instituto Departamental de Adaptación Infantil

I.D.A.I.

RESIDENCIA

### PROGRAMA DE HABILIDADES DE OFICIOS

RESIDENTE I.P.C.  
 EDAD 22 años  
 DIAGNOSTICO Parálisis Cerebral, Epilepsia  
Retardo Mental Moderado

RESPONSABLE Maria Luisa Mantilla

METODO DE EVOLUCION		
■	0-24%	■
Evol. Estacionaria		Evol. Ascendente
NO TIENE		EN PROCESO
		■
		Evol. Optima
		LOGRADO

### AREA: LAVADO DE AUTOS

#	OBJETIVO	ITEM	ITEM A		EV. INICIAL	PROCESO										EV. FINAL		
			LOGRAR			Febrero		Marzo		Abril		Mayo		Junio				
			SI	NO		1ra.	2da.	1ra.	2da.	1ra.	2da.	1ra.	2da.	1ra.	2da.			
1	Conocer elementos de Trabajo	Baldes																
		Trapos																
		Detergente																
		Cepillo																
		Bidónes																
		Otros																
2	Nombrar elementos de trabajo	Baldes																
		Trapos																
		Detergente																
		Cepillo																
		Bidónes																
		Otros																







Instituto Departamental de Adaptación Infantil




I.D.A.I.

RESIDENCIA

PROGRAMA DE HABILIDADES DE OFICIOS

RESIDENTE W.M.  
 EDAD 29 años  
 DIAGNOSTICO Parálisis Cerebral, Epilepsia  
Retardo Mental Moderado

RESPONSABLE Maria Luisa Mantilla

METODO DE EVOLUCION		
 0-24%	 25-74%	 75-100%
Evol. Estacionaria	Evol. Ascendente	Evol. Optima
NO TIENE	EN PROCESO	LOGRADO

AREA: LAVADO DE AUTOS

#	OBJETIVO	ITEM	ITEM A LOGRAR		EV. INICIAL	PROCESO										EV. FINAL		
			SI	NO		Febrero		Marzo		Abril		Mayo		Junio				
						1ra.	2da.	1ra.	2da.	1ra.	2da.	1ra.	2da.	1ra.	2da.			
1	Conocer elementos de Trabajo	Baldes																
		Trapos																
		Detergente																
		Cepillo																
		Bidónes																
		Otros																
2	Nombra elementos de trabajo	Baldes																
		Trapos																
		Detergente																
		Cepillo																
		Bidónes																
		Otros																





Instituto Departamental de Adaptación Infantil

I.D.A.I.




RESIDENCIA

PROGRAMA DE HABILIDADES DE OFICIOS

RESIDENTE S.R.V.  
 EDAD 37 años  
 DIAGNOSTICO Encefalopatía Crónica  
Retardo Mental Moderado

RESPONSABLE María Luisa Mantilla

**METODO DE EVOLUCION**

 0-24%	 25-74%	 75-100%
Evl. Estacionaria	Evl. Ascendente	Evl. Optima
NO TIENE	EN PROCESO	LOGRADO

AREA: LUSTRADO DE ZAPATOS

#	OBJETIVO	ITEM	ITEMA LOGRAR		EV. INICIAL	PROCESO										EV. FINAL			
			SI	NO		Febrero		Marzo		Abril		Mayo		Junio					
						1ra	2da	1ra	2da	1ra	2da	1ra	2da	1ra	2da				
1	Conocer elementos de trabajo	Escobilla o cepillo																	
		Crema de zapatos																	
		Trapo																	
		Caja o silla de lustrado																	
		Otros:																	
2	Nombrar elementos de trabajo	Escobilla o cepillo																	
		Crema de zapatos																	
		Trapo																	
		Caja o silla de lustrado																	
		Otros:																	
3	Utilización de los elementos	Escobilla o cepillo																	
		Crema de zapatos																	
		Trapo																	
		Caja o silla de lustrado																	
		Otros:																	





Instituto Departamental de Adaptación Infantil




I.D.A.I.

RESIDENCIA

PROGRAMA DE HABILIDADES DE OFICIOS

RESIDENTE RA  
 EDAD 35 años  
 DIAGNOSTICO Parálisis Cerebral  
Retardo Mental Moderado

RESPONSABLE Maria Luisa Mantilla

METODO DE EVOLUCION		
 0-24%	 25-74%	 75-100%
Evol. Estacionaria	Evol. Ascendente	Evol. Optima
NO TIENE	EN PROCESO	LOGRADO

AREA: LUSTRADO DE ZAPATOS

#	OBJETIVO	ITEM	ITEMA LOGRAR		EV. INICIAL	PROCESO										EV. FINAL				
			SI	NO		Febrero		Marzo		Abril		Mayo		Junio						
						1ra.	2da.	1ra.	2da.	1ra.	2da.	1ra.	2da.	1ra.	2da.					
1	Conocer elementos de trabajo	Escobilla o cepillo																		
		Crema de zapatos																		
		Trapo																		
		Caja o silla de lustrado																		
		Otros:																		
2	Nombrar elementos de trabajo	Escobilla o cepillo																		
		Crema de zapatos																		
		Trapo																		
		Caja o silla de lustrado																		
		Otros:																		
3	Utilización de los elementos	Escobilla o cepillo																		
		Crema de zapatos																		
		Trapo																		
		Caja o silla de lustrado																		
		Otros:																		



### 6.3. FICHA DE OBSERVACIÓN SISTEMÁTICA

Residente: I.P.C.

Dx.: Parálisis Cerebral, Epilepsia, RMM

Edad: 22 años

Oficio: Lavador de autos

Lugar de trabajo: Calle 5 Obrajes

Abreviaturas: Óptimo=O, En Proceso=E.P, Estacionario=E, No corres

No.	Objetivo	Desarrollo	Proceso											
			JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN
1	Motivación	Demuestra interés	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
		Demuestra satisfacción	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
2	Adaptación	Conoce su lugar de trabajo	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
		Le gusta el lugar	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
3	Relaciones Interpersonales	Acepta críticas sobre su trabajo	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
		Asume ordenes de sus clientes	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
		Responde con amabilidad	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
4	Iniciativa	Propone nuevas acciones	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	
		Busca clientela	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
5	Desempeño	Se concentra en su trabajo	O	O	O	O	O	O	O	O	O	E	E	O
		Se fatiga fácilmente	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
		Abandona el trabajo sin terminar	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
		Termina el trabajo en un tiempo prudente	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
6	Rendimiento	Necesita ayuda	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
		Brinda calidad de trabajo	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
		Tiene cantidad de trabajo	EP.	EP.	EP.	O	O	O	O	O	O	E	E	O
7	Puntualidad	Asistencia puntual	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
		Asistencia impuntual	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Inasistencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	Responsabilidad	Cumple su horario	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
		Cuida sus implementos de trabajo	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
		Deja ordenado sus implementos de trabajo	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O

**Observaciones:** En los meses abril y mayo de 2004 bajó considerablemente el nivel de concentración provocando una disminución en la calidad y cantidad de su trabajo. Cabe resaltar que tiene dominio del dinero.

Residente: W.M.

Dx. Parálisi Cerebral, Epilepsia, R.M.M.

Edad: 29 a

Oficio: Lav. de autos

Lugar de trab: Electropaz 11

Abreviaturas: Óptimo=O, En Proceso=E.P., y Estacionario=E

No.	Objetivo	Desarrollo	Proceso											
			JUL.	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN
1	Motivación	Demuestra interés	O	O	O	E	E	E	O	O	O	E	E	O
		Demuestra satisfacción	O	O	O	O	E	E	E.P.	O	O	E	E	O
2	Adaptación	Conoce su lugar de trabajo	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
		Le gusta el lugar	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
3	Relaciones Interpersonales	Acepta críticas sobre su trabajo	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
		Asume ordenes de sus clientes	E.P.	E.P.	E.P.	E	E	E	E	E	E	E	E	E
		Responde con amabilidad	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.
4	Iniciativa	Propone nuevas acciones	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
		Busca clientela	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
5	Desempeño	Se concentra en su trabajo	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.
		Se fatiga fácilmente	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.
		Abandona el trabajo sin terminar	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
		Termina el trabajo en un tiempo prudente	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.
6	Rendimiento	Necesita ayuda	O	O	O	E	E	E	O	O	O	E	E	O
		Brinda calidad de trabajo	O	O	O	E	E	E	O	O	O	E	E	O
		Tiene cantidad de trabajo	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.
7	Puntualidad	Asistencia puntual	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
		Asistencia impuntual	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
		Inasistencia	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
8	Responsabilidad	Cumple su horario	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
		Quita sus implementos de trabajo	E.P.	E.P.	E.P.	E	E	E	E.P.	E.P.	E.P.	E	E	E
		Deja ordenado sus implementos de trabajo	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.

**Observaciones:** En los meses de octubre, noviembre, diciembre de 2004 y abril y mayo de 2005 bajó notablemente su interés por encontrarse delicado de salud. Le falta practicar mayor discriminación del valor del dinero.



Residente: S.R.V.

Dx.: Encefalopatía Crónica Epilepsia Retardo Mental Moderado

Edad: 37 a

Oficio: Lustrador zapato

Lug. trab.: Regimiento 4

Abreviaturas: Optimo=O, En Proceso=E.P. y Estacionario=E

No.	Objetivo	Desarrollo	Proceso											
			JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN
1	Motivación	Demuestra interés	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
		Demuestra satisfacción	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
2	Adaptación	Conoce su lugar de trabajo	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
		Le gusta el lugar	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
3	Relaciones Interpersonales	Acepta críticas sobre su trabajo	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
		Asume ordenes de sus clientes	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
		Responde con amabilidad	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
4	Iniciativa	Propone nuevas acciones	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	
		Busca clientela	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.	E.P.
5	Desempeño	Se concentra en su trabajo	O	O	O	O	E.P.	E.P.	O	O	O	O	O	O
		Se fatiga fácilmente	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
		Abandona el trabajo sin terminar	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
		Termina el trabajo en un tiempo prudente	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
6	Rendimiento	Necesita ayuda	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
		Brinda calidad de trabajo	O	O	O	O	E.P.	E.P.	O	O	O	O	O	O
		Tiene cantidad de trabajo	O	O	O	O	E.P.	E.P.	O	O	O	O	O	O
7	Puntualidad	Asistencia puntual	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
		Asistencia impuntual	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
		Inasistencia	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
8	Responsabilidad	Cumple su horario	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
		Cuida sus implementos de trabajo	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
		Deja ordenado sus implementos de trabajo	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O

**Observaciones:** En los meses noviembre y diciembre del 2003 tuvo reiterados ataques de epilepsia, por este motivo disminuyó considerablemente el nivel de concentración del residente.

Es importante resaltar que tiene buena discriminación con referencia al dinero.

Residente: RA:

Dx. Parálisis Cerebral. Retardo Mental Moderado

Edad: 27 a

Oficio: Lust de zapatos Lug.trab.: Calle 5 Obrajes

Abreviaturas: Optimo=O, En Proceso=E.P. y Estacionario=E

No.	Objetivo	Desarrollo	Proceso											
			JUL.	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN
1	Motivación	Demuestra interés	O	O	O	O	E	O	O	O	O	O	O	O
		Demuestra satisfacción	O	O	O	O	E	O	O	O	O	O	O	O
2	Adaptación	Conoce su lugar de trabajo	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
		Le gusta el lugar	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
3	Relaciones Interpersonales	Acepta críticas sobre su trabajo	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.
		Asume ordenes de sus clientes	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.
		Responde con amabilidad	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
4	Iniciativa	Propone nuevas acciones	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
		Busca clientela	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
5	Desempeño	Se concentra en su trabajo	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.
		Se fatiga fácilmente	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.
		Abandona el trabajo sin terminar	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
		Termina el trabajo en un tiempo prudente	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
6	Rendimiento	Necesita ayuda	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.
		Brinda calidad de trabajo	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.	EP.
		Tiene cantidad de trabajo	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
7	Puntualidad	Asistencia puntual	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
		Asistencia impuntual	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
		Inasistencia	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
8	Responsabilidad	Cumple su horario	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
		Cuida sus implementos de trabajo	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
		Deja ordenado sus implementos de trabajo	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O

**Observaciones:** Tiene dificultad en la comunicación con los clientes, no acepta críticas ni sugerencias.

No cumple un horario de trabajo aunque asiste con su material de trabajo todos los días.

Estos insumos fueron utilizados para construir una interpretación de la situación general del tema de investigación en el Instituto Departamental de Adaptación Infantil.

La interpretación de resultados comienza con el análisis de los mismos, tomando como parámetro la objetividad que debe ser característica fundamental en la investigación por medio de la observación realizando un análisis sobre las habilidades laborales desempeñadas en los diferentes lugares de trabajo, entrevistas y cuestionarios aplicados a los participantes informantes y a los cuatro internos con discapacidad mental moderada.

Este estudio se caracterizó (cabe resaltar una vez más) por la observación sistemática, dentro de un diseño de investigación descriptiva que permitió observar las funciones de los cuatro internos en su proceso de inserción laboral.

Para obtener información sobre la inserción laboral de cada interno, se realizó un estudio y análisis del programa de habilidades de oficio, para luego una ficha de observación, además de adecuar la encuesta Escala de Likert con reactivos dirigidos a los empleadores de los cuatro internos con discapacidad mental moderada y por último entrevista a los cuatro internos.

Los resultados generales del estudio y análisis del programa de habilidades de oficio se resumen en los siguientes cuadros con tres calificativos óptimo, en proceso y estacionario.

De los datos obtenidos a través de la observación directa, la valoración y selección de resultados, explicada didácticamente a través del cuadro determina el siguiente puntaje a cada sujeto sobre un total de 21 puntos:

- Optimo: 3
- En proceso: 2
- Estacionario: 1

### CUADRO No. 10

#### EVALUACIÓN DE RESULTADOS POR CASO

CASO	Conoce los elementos de trabajo	Nombra los elementos de trabajo	Utiliza los elementos de trabajo	Procedimiento	Capacidad motriz	Capacidad cognitiva	Hábitos de trabajo	Sumatoria
I.P.C.	3	1	3	3	1	2	3	16
W.M.	3	1	3	2	3	2	2	16
S.R.V.	3	3	3	3	3	3	3	21
R.A.	3	1	2	2	2	2	2	14

Un resultado cualitativo personal permite afirmar que los cuatro casos han asimilado en un nivel aceptable las habilidades, destrezas y competencias iniciadas en el Instituto Departamental de Adaptación Infantil.

Los resultados obtenidos por cada ítem demuestran el siguiente puntaje:

**CUADRO No. 11**

**EVALUACIÓN DE RESULTADOS POR ÍTEM**

<b>CASO</b>	<b>Conoce los elementos de trabajo</b>	<b>Nombra los elementos de trabajo</b>	<b>Utiliza los elementos de trabajo</b>	<b>Procedimiento</b>	<b>Capacidad motriz</b>	<b>Capacidad cognitiva</b>	<b>Hábitos de trabajo</b>
I.P.C.	3	1	3	3	1	2	3
W.M.	3	1	3	2	3	2	2
S.R.V.	3	3	3	3	3	3	3
R.A.	3	1	2	2	2	2	2
<b>Sumatoria</b>	12	6	11	10	9	9	10

Lo que equivale a afirmar que el primer ítem como es el conocimiento de los elementos de trabajo ha sido el que más se ha acomodado al esquema del conocimiento de los sujetos abordados.

El segundo ítem es el que menor puntaje acumulo debido al problema de pronunciación de los sujetos estudiados.

El tercer ítem obtuvo un puntaje óptimo ya que la aplicación del instrumento de trabajo, es decir la habilidad motriz y psicomaneal es dificultosa para los internos por el diagnóstico que presentan pero ellos demuestran interés y esfuerzo.

El cuarto y séptimo ítem tiene que ver con el procedimiento y los hábitos de trabajo, se relaciona con un aspecto también procedimental y actitudinal.

Por último el quinto y sexto ítem sobre la capacidad motriz y cognoscitiva se ha evidenciado como un rendimiento que sobrepasa a lo aceptable.

## 6.2. ESCALA DE LIKERT

La mencionada escala fue realizada a los empleadores, los resultados se resumen en los siguientes cuadros:

### RESULTADO INDIVIDUAL

#### CASO 1

Mínimo Permisible	Punto de Equilibrio	Máximo Posible
30	64-80 90	150

#### CASO 2

Mínimo Permisible	Punto de Equilibrio	Máximo Posible
30	68-79 90	150

#### CASO 3

Mínimo Permisible	Punto de Equilibrio	Máximo Posible
30	70-82 90	150

#### CASO 4

Mínimo Permisible	Punto de Equilibrio	Máximo Posible
30	72-78 90	150

Los números 64-80, muestran la mínima y la máxima puntuación asignada a las escalas individuales, que en cada una de ellas reflejan la percepción y el punto de vista de los encuestados.

## RESULTADO COLECTIVO

Mínimo Permisible	Punto de Equilibrio	Máximo Posible
600	1457 1800	3000

La cifra 1457, manifiesta la sumatoria de las encuestas individuales y admite ubicarla muy próxima al punto de equilibrio que se utiliza en la Escala de Likert en este caso.

La implementación de la Escala de Likert en la entrevista a los empleadores nos permite dar un análisis de los resultados en este proceso de inserción laboral para afirmar que los empleadores están de acuerdo que existe una necesidad de trabajo de las personas con discapacidad mental.

Los empleadores aún no teniendo el conocimiento de la ley del discapacitado reflejan una sensibilidad social que permite el desempeño de la persona con discapacidad mental moderada en una actividad de oficio dirigido como figura clave para apoyarles en la supervisión y permitiendo de esta manera alcanzar un rendimiento eficiente en el desempeño laboral. Cabe resaltar que la respuesta de sensibilidad social se convierte en una necesidad de aporte laboral.

También se pudo observar que doce personas brindan trabajo a los cuatro casos ya mencionados porque están seguros de su desempeño laboral y que mediante un determinado tiempo de trabajo se logra optimizar un eficiente rendimiento en la actividad dirigida a través del modo de mecanización de cada residente. Aunque están muy concientes que puede bajar el nivel de desempeño por el diagnóstico que presentan.

Sin embargo la interposición de responsabilidad frente a un seguro de salud no es asimilada por el empleador como aporte para lograr mejor rendimiento, la interiorización de este concepto es asimilada como gasto y/o asumir mayor responsabilidad

Por lo que se determina que en el proceso la respuesta de aceptación, apoyo, supervisión, facilita y favorece a ambas partes.

### **6.3. ENTREVISTAS PERSONALES**

Como último paso para poder obtener mayor veracidad de la investigación se realiza una entrevista a los cuatro internos (cabe resaltar que algunas palabras fueron modificadas de acuerdo a la expresión de cada interno por dificultades en el lenguaje principalmente en el caso 4):

#### **¿Te gusta realizar trabajos fuera del I.D.A.I.?**

Caso 1: I.P.C.

Sí porque yo soy grande.

Caso 2: W.M.

Claro pues (pausa) ssseñorita, yo soy independiente.

Caso 3: S.R.V.

A mí me gusta trabajar porque yo no soy como los lustrabotas de la calle, soy educado, no soy ratero, ni mentiroso, ni drogadicto, ni borracho como los de la Pérez.

Caso 4: R.A.

Sí (afirma con la cabeza)



## **¿Te gusta trabajar en la calle y conocer a otras personas?**

Caso 1: I.P.C.

Siiii, me gusta la calle (ríe) me gusta ver autos, son bien bonitos.

Caso 2: W.M.

Si me gusta pero hoy día no he tenido muchos autos que lavar porque me han dicho ayer has lavado, mis jefes son buenos a veces pero malos a veces (frunce la frente).

Caso 3: S.R.V.

A mí me gusta... (pausa larga), los "señores uniformados" me gritan y yo les lustro sus zapatos, hago un buen trabajo,(murmura muy suave) me han regalado una gorra.

Caso 4: R.A.

Si (afirma con la cabeza) la cale me guta.(gusta)

## **¿Cómo te tratan los clientes?**

Caso 1: I.P.C.

Bien, además yo a veces le invito coca cola y me ha regalado un terno que me pongo para ir a misa

Caso 2: W.M.

Mal no me quieren dar vacaciones, ni botas de trabajo, me charlo mejor con el policía que cuida en el garaje.

Caso 3: S.R.V.

Aquí la gente es bien buena, solo me contratan a mí, yo trabajo bien.

Caso 4: R.A.

Sonríe...bien.

## **¿Cuánto cobras por tu trabajo?**

Caso 1: I.P.C.

Me paga 3 bolivianos a veces un poco menos.

Caso 2: W.M.

Deberían darme sueldo para ir a cobrar al banco como todos los que trabajan aquí pero me pagan, sabe señorita yo me he enojado porque el Jaime de ese auto grande me ha pagado una monedita ¡a ver!

Caso 3: S.R.V.

A veces cobro un boliviano, pero cuando hay poco trabajo hasta 0.50 centavitos cobro.

Caso 4: R.A.

Mira sus manos, ríe,...no responde (se observó que se le puede dar un billete o una moneda y para él está bien)

## **¿De donde compras tu material de trabajo?**

Caso 1: I.P.C.

El Ace compro de la tienda, el agua me saco del I.D.A.I (pausa). ... siempre tengo baldes y trapos que me regalan.

Caso 2: W.M.

En el trabajo me dan agua y manguera, los trapos yo me llevo y el jabón.

Caso 3: S.R.V.

Cuando se me acaba las cremas de colores a veces le compro al chico de la plaza (Plaza de la Loba Obrajes) o le pido al doctor Velasco o a una A.T. (niñera del I.D.A.I.) que me lo compre. Los trapitos para sacar brillo tengo hartos.

Caso 4: R.A.

Ríe, piensa...la Luisa a raro (dado) ha dicho cuando gane más yo me tengo que comprar.

Las personas con discapacidad mental moderada que están insertadas laboralmente en la sociedad responden a este proceso con una autoimagen deseada de normalización delante de las demás personas (se ven muy bien), tratando de exigirse parámetros de puntualidad, responsabilidad y empeño delante del empleador para satisfacerlo. Sin embargo es importante resaltar la necesidad de buscar apoyo y reforzamiento en los empleadores para sentir la aceptación en su desempeño, es así que los resultados pueden variar si no se da el manejo a esta conducta como técnica de mecanización para lograr un constante rendimiento favorable.

Se encuentra un buen nivel de relacionamiento con el entorno social y confianza en que su labor es aceptada por el entorno social.

Hay un nivel alto de satisfacción por el trabajo que realizan, lo que lleva a inferir que encuentran una alternativa de enriquecimiento individual en el área afectiva y laboral. Sin embargo la implementación de un taller dirigido específicamente para estos oficios ampliarían las expectativas de entrenamiento dentro de un espacio óptimo y específico, logrando un mejor perfil para el futuro trabajador y de esta manera insertarlo en la sociedad con un mejor desempeño y rendimiento.

Su dinámica de desenvolvimiento con el entorno es eficiente, la visión y percepción que tienen de él también los lleva a continuar motivados cumpliendo con su labor.

Las personas con discapacidad mental moderada son capaces de responder satisfactoriamente al proceso de inserción laboral bajo un lineamiento de entrenamiento y/o capacitación.

Aunque tiende a no ejercitar responsabilidad bajo indicadores de puntualidad, exigencia en su aseo personal determinándose tener un seguimiento y supervisión constante para lograr su aceptación por la sociedad.

Ratificándose que si es posible dar satisfacción de sujeto productivo a la persona con discapacidad mental con una adaptación curricular adecuada realizada por un taller dirigido mediante un programa psicopedagógico que permita promover y satisfacer las necesidades de cada individuo (adjunto programa propositivo)

No se logra la interiorización del concepto dinero en la persona con discapacidad mental moderada como medio de subsistencia ni mucho menos de ahorro ya que su enfoque de trabajo es sólo para sentirse adultos adquiriendo una actividad rutinaria del diario vivir. Creemos que esta interiorización se puede plantear como contenido cognoscitivo en la última fase de entrenamiento.

No se cuenta con una currícula especial que facilite al educador formar sujetos productivos dentro de la discapacidad mental. Está demostrado que en educación alternativa la formación del educador especial no existe ni en universidades ni en normales.

## RECOMENDACIONES

Sistematizar un programa dirigido a talleres de producción creando espacios funcionales en la escuela especial que aporte a estas personas en el proceso de entrenamiento para que a través de la práctica logren insertarse productivamente a la sociedad.

Coadyuvar mediante programas de difusión y promoción en los medios de comunicación de los derechos laborales de las personas con discapacidad mental obteniendo espacios en la radio, prensa, televisión.

El profesional y/o la familia deben apoyar a la persona con discapacidad mental moderada a través del seguimiento y supervisión bajo un cronograma a largo plazo que debe ser cumplido en su totalidad estableciendo observaciones positivas y/o negativas para solucionar dificultades en el momento oportuno dando seguridad y confianza para el desenvolvimiento de la vida laboral.

Se debe aplicar las normas de la ley 1678 del discapacitado según el artículo 6 que a la letra dice:

- \* Derecho a ser habilitados y rehabilitados profesional y ocupacionalmente.
- \* Derecho al trabajo remunerado.
- \* Derecho a ser protegidos contra toda explotación, trato abusivo o degradante.
- \* Derecho a recibir facilidades otorgadas por el Estado y las instituciones privadas para su libre movilización y desplazamiento en las vías públicas, en recintos públicos y privados, en áreas de trabajo, deportivas o de esparcimiento, eliminando las barreras sociales, culturales, comunicacionales y arquitectónicas.

Se debe trabajar en la motivación cuantitativa del reconocimiento de la moneda y/o billete como remuneración de la actividad que realiza en el oficio desempeñado a objeto de interiorizar el fruto de su trabajo que signifique ganancia para la adquisición de algún objeto para beneficio personal.

Si el Estado boliviano a través de las instancias correspondientes promueve políticas de inserción laboral y aplica una currícula especial se lograría sujetos productivos dejando de lado el estigma de carga social. Dando cumplimiento a la ley de la persona con discapacidad mental a través del incentivo a las empresas y/o instituciones que copten y den espacios laborales a estas personas se los beneficiará con la rebaja de impuestos a la producción.

Organizar una asociación laboral de personas con discapacidad mental promoviendo igualdad de oportunidades. Una vez insertados en la sociedad a través del medio laboral las empresas empleadoras deberán dar de manera obligatoria un seguro de salud

Lograr la creación del taller dirigido en oficios específicos de lavador de autos y lustrador de zapatos en el Instituto Departamental de Adaptación Infantil como reconocimiento del trabajo realizado por el personal logrando elaborar una currícula especial.

## **APORTES**

### **PROGRAMA TALLER DE OFICIOS**

#### **PROPÓSITO**

A objeto de elaboración de tesis se realiza el siguiente programa "Taller de Oficios" de la persona con discapacidad mental moderada en los siguientes oficios: lavador de autos y lustrador de zapatos.

Considerando que se debe fomentar el hábito de trabajar en las personas con discapacidad mental moderada se tiene como base desarrollar las potencialidades para trabajar determinadas tareas que a menudo son repetitivas logrando el entrenamiento, adiestramiento y la correcta ejecución de la actividad.

#### **COMPETENCIAS**

Las competencias se dividen en tres grupos según María Nela Alvarado: Básicas, genéricas y específicas, para trabajar con personas con discapacidad mental moderada se utilizará la competencia básica que se refiere al comportamiento elemental que debe demostrar el trabajador como ser expresión, comunicación, voluntad, etc.

- \* Demostrar motivación, adaptación e iniciativa en el desempeño de su oficio.
- \* Reconocer que el buen rendimiento laboral, puntualidad y responsabilidad son fundamentales en su trabajo

\* Participa con su entorno obteniendo buenas relaciones interpersonales.

## INDICADORES DE LOGRO

- \* Conoce, nombra y utiliza los instrumentos de trabajo.
- \* Su capacidad motriz y cognitiva le permite realizar un buen rendimiento en el desempeño de su oficio.
- \* Los hábitos de trabajo son una fortaleza para el trabajador.

## PRIMERA FASE

## CONTENIDOS

Cognoscitivos	Procedimentales	Actitudinales
Importancia del trabajo	Lograr concienciar que las personas mayores tienen y cuidan su trabajo.	Demuestra interés y/o satisfacción por convertirse en una persona con empleo.
Responsabilidad	Cumplir con requisitos predeterminados para empezar a aprender un oficio.	Tiene interés por cumplir los horarios de Residencia
Conocimiento de numeración y/o moneda	Logra contar y descontar numerales. Observación, manipulación y experimentación de la moneda	Cuida su dinero, busca orientación y tiene capacidad de ahorro



	y/o billete dándole el valor preciso.	
Destreza motriz	Tiene destreza manipulativa Utilización de la mano dominante con apoyo de la no dominante Utilización de material concreto.	Se esfuerza por cumplir su tarea. Busca mejorar su trabajo.

### Situación Didáctica N° 1

#### 1. Inicio

Conversación clara de la importancia de ser un hombre trabajador.

#### 2. Desarrollo

Utilización de cuadros y figuras acerca de las personas que trabajan, beneficios y ventajas.

Conversamos con personas que trabajan

#### 3. Evaluación

Constante durante el proceso de enseñanza - aprendizaje

### Situación Didáctica N° 2

#### 1. Inicio

Se pregunta en grupo ¿Qué significa ser responsable?

¿Cuándo fuiste responsable?

¿Cómo te sentiste?

¿Es bueno o malo ser responsable?

Lluvia de ideas

## 2. Desarrollo

Se da responsabilidad a cada residente primero con su persona (limpieza, vestimenta adecuada, etc.)

Segundo se da responsabilidad con sus pertenencias (cama bien tendida, ropero arreglado, etc.)

## 3. Evaluación

Constante durante el proceso de enseñanza - aprendizaje haciendo revisión sorpresa.

### **Situación Didáctica N° 3**

#### 1. Inicio

Se repasa la numeración, contar y descontar

Conversación sobre el valor del dinero

#### 2. Desarrollo

Maneja material concreto para contar sumar o restar (lotas, maíces, etc)

Se dan monedas y billetes sin valor para realizar nuestra tienda en aula.

#### 3. Evaluación

Constante durante el proceso de enseñanza - aprendizaje

### **Situación Didáctica N° 4**

#### 1. Inicio

Se motiva hablando de los juegos

## 2. Desarrollo

Juego de globos

Juego de patinaje

Juego de costura o carpintería

## 3. Evaluación

Constante durante el proceso de enseñanza - aprendizaje

## SEGUNDA FASE

Se evalúa la primera fase para entrenar a los residentes en los oficios determinados: Lavado de autos y lustrado de zapatos.

## CONTENIDOS

Cognoscitivos	Procedimentales	Actitudinales
Conocimiento y utilización de instrumentos de trabajo	Observación y manipulación de los instrumentos de trabajo Manejo y experimentación de los instrumentos de trabajo	Demuestra interés Tiene motivación Entusiasmo en la utilización del material concreto.
Proceso de aprendizaje del oficio	Lavado de autos: Procedimiento del lavado exterior del auto. Lustrado de zapatos: Procedimiento de lustrado de calzados.	Demuestra buen rendimiento y entusiasmo para aprender un oficio
Capacidad motriz y cognitiva	Tiene fuerza, tiene destreza manipulativa, entiende instrucciones	Seguridad en el procedimiento de su

		trabajo.
Hábitos de trabajo	Orden, limpieza personal adecuada al oficio, responsabilidad, respeto, limpieza de los instrumentos de trabajo	Demuestra interés

### Situación Didáctica N° 1

#### 1. Inicio

Motivación sobre sobre la expectativa de tener sus propios instrumentos de trabajo.

#### 2. Desarrollo

Utilización de cuadros y material concreto acerca de los instrumentos de trabajo.

Manipulación de los instrumentos para lograr apropiarse del oficio.

Explicación del uso de cada instrumento.

#### 3. Evaluación

Constante durante el proceso de enseñanza - aprendizaje

### Situación Didáctica N° 2

#### 1. Inicio

Se muestra mediante dibujos o videos el procedimiento de lavado de autos y lustrado de zapatos.

#### 2. Desarrollo

Se trabaja con grupos pequeños para realizar las mismas actividades del video o de los dibujos.

Cada residente sale a explicar al frente lo que entendió del tema.

Se conversa de las dificultades y habilidades de cada uno de manera individual.

### 3. Evaluación

Constante durante el proceso de enseñanza - aprendizaje.

## **Situación Didáctica N° 3**

### 1. Inicio

Se empieza con dinámicas como "Los oficios y profesiones".

### 2. Desarrollo

Se trabaja motivación.

Se realizan actividades de manipulación, ejercicios, saltos, etc. para practicar motricidad gruesa.

Se pide específicamente a cada residente que realice una actividad o acción.

### 3. Evaluación

Constante durante el proceso de enseñanza - aprendizaje

## **Situación Didáctica N° 4**

### 1. Inicio

Charla y video de la importancia de los hábitos de trabajo.

### 2. Desarrollo

Seguimiento y supervisión de orden, limpieza personal adecuada al oficio, responsabilidad, respeto, limpieza de los instrumentos de trabajo.

### 3. Evaluación

Constante durante el proceso de enseñanza - aprendizaje

### **ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS**

- \* Ubicación en espacio y tiempo.
- \* Interacción de personas fuera de su contexto.
- \* Ejecución de ejercicios motrices.
- \* Presentación de monedas y billetes reales, observación del valor de cada uno de ellos.

### **RECURSOS**

- \* Institucionales: Espacio
- \* Didácticos: Cuadros  
Carteles  
Dibujos  
Videos  
Televisor  
Vhs
- \* Materiales: Papelógrafos  
Manguera  
Baldes  
Trapos  
Detergente  
Crema de zapatos

## Cepillos

### EVALUACIÓN

- \* Diagnóstica: Al inicio del Taller
- \* De proceso: De manera constante respaldando el trabajo con las fichas de observación sistémica y el cuadro de habilidades de oficio.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo Mejía. S. Terminología básica de la formación profesional. Montevideo: Cinterfor. 1996.
- Arce Loredo, Ketty. "Compendio de Integración Educativa", INSSB-UMSA 2003
- Bautista Villca, Lucio "Construcción de una Pedagogía para la Integración". Lima Perú Universidad San Marcos. 2003.
- CONALPEDIS Guía de Integración Laboral para personas con discapacidad. La Paz 1999.
- CONALPEDIS, "Saber para Actuar Folleto de trabajo en taller", 2003
- Cuadernos Educativos. Pedagogía Hoy. Lima Perú 2001
- Declaración de Cartagena de Indias sobre Políticas Integrales para las Personas con discapacidad en el Area Iberoamericana. 1998
- Decreto Supremo 24807. Decreto Reglamentario de la Ley No 1678. Artículo 2
- Franco de Machado. C. "Prácticas de inclusión social". Montevideo Uruguay 1997.
- Ley 1678 de la persona con discapacidad de 15 de diciembre de 1995



- Manual básico para la integración normalizada de personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional y Organización de redes de servicios para la integración.
- Mertens Lorenzo. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo. Uruguay. 1996.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, Necesidades Educativas Especiales. 2001, La Paz – Bolivia.
- Reguera Luis, “Marco de referencia para la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo”, La Paz – Bolivia. 2001.
- Seminario Taller sobre Metodologías de Análisis Ocupacional (15-17 mayo 1995). Montevideo: MEC/Dirección de Educación, 1996. (Aportes a la Educación Nacional: No.7)
- Sampieri Hernandez. “Metodología de la Investigación”, Ed. Mac Graw Hill Colombia.1996.
- Tokman, V. “El trabajo de los jóvenes en el post-ajuste latinoamericano”. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Montevideo. 1997.

## **Web Grafia**

- [www.discapacidadmentyfis.com](http://www.discapacidadmentyfis.com)
- [www.onu.org](http://www.onu.org).
- [www.disclaboral.com](http://www.disclaboral.com)

# ANEXOS

## Anexo 1

### Definición Conceptual de Términos

**Aprendizaje de un Oficio.-** Proceso de adquisición de conocimientos y experimentación con los mismos para lograr realizar una actividad.

**Capacidad Motriz.-** Capacidad de iniciar una acción o descarga motora que afecta los esfuerzos básicos de un individuo.

**Desplazamiento.-** Se refiere al deslizamiento o traslado de un lugar a otro.

**Discapacidad.-** Se refiere a una función reducida o a la pérdida de una parte u órgano del cuerpo, el término trastorno se utiliza a menudo como sinónimo de discapacidad. Una discapacidad limita la habilidad de una persona para ejecutar algunas funciones, de la misma forma que la mayor parte de las personas que no están discapacitadas las desempeña una persona discapacitada no es deficiente a menos que su discapacidad le produzca problemas educacionales, personales, sociales, vocacionales o de otro tipo. Por ejemplo si un niño que ha perdido la pierna puede aprender a utilizar su prótesis no es discapacitado.

**Discapacidad Mental Moderada.-** Estas personas pueden adquirir hábitos de autonomía personales y sociales, teniendo mayor conflicto en la adquisición de éstos últimos, pueden aprender a comunicarse mediante el lenguaje oral pero presentan dificultades en la expresión oral y en la comprensión de los convencionalismos sociales, difícilmente dominan la lecto escritura y cálculo.

**Deficiencia.-** Se refiere a los problemas que se le presentan al interactuar con el entorno a una persona con discapacidad o trastorno una discapacidad puede ser una deficiencia en un entorno pero no serlo en uno diferente. El término niños deficientes es mucho más restrictivo que niños excepcionales y no incluye a los

niños dotados o con mucho talento. (Herward – Orlansky 92) Programas de educación especial I, 1992.

**Discriminación.-** Se entiende como la actitud o conducta social segregacionista, que en este caso margina a las personas con discapacidad, por el sólo hecho de presentar una deficiencia.

**Entrevistas.-** Conversación, dirigida o no, con una persona o personas, destinada a obtener una información predeterminada con propósitos de investigación o de orientación, diagnóstico y tratamiento.

**Ergonometría.-** Deriva del griego Ergon -df. que significa trabajo y Nomos representa ley, la significación de estos vocablos indica la acepción como la ley o ciencia de la disposición de los lugares de trabajo, está en concordancia con los requerimientos humanos. A la ergonometría corresponde también parte de la seguridad e higiene laboral.

**Ficha de Observación.-** Instrumento de trabajo que se utiliza como un documento en el que se describe acumulativamente el rendimiento laboral de cada residente interno.

**Historia Clínica.-** Es un documento médico de información bio psico social y educativo que tiene validez para usar como un dato de investigación.

**I.D.A.I. -** Instituto Departamental de Adaptación Infantil, alberga a niños jóvenes y adultos en estado de abandono y orfandad con discapacidad mental.

**Independencia personal.-** Los residentes deben cultivar grados de autonomía personal a lo que se refiere higiene, habilidad motriz, habilidad social, etc.

**Inserción Laboral.-** Se refiere a la inclusión de un individuo a la vida laboral.

**Integración Laboral.-** Se refiere a la igualdad laboral en todos sus ámbitos (remuneración justa, seguro de salud, obligaciones específicas, etc.).

**Minusvalía.-** Es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad que limita e impide el desempeño de un rol que es normal, en función de la edad, del sexo y de los factores sociales y culturales concurrentes.

**Ocupación Laboral.-** Es la realización de una actividad de manera correcta para poder acceder a la inserción laboral.

**Programa de Habilidades de Oficios.-** Este programa es un instrumento para alcanzar las metas y objetivos de las personas con discapacidad mental moderada para insertarse laboralmente.

**Residente.-** Niños/as, adolescentes, jóvenes y adultos que viven en el Instituto Departamental de Adaptación Infantil.

## Anexo 2

### Programa de oficios

Instituto Departamental de Adaptación Infantil




I.D.A.I.

RESIDENCIA

#### PROGRAMA DE OFICIOS

RESIDENTE \_\_\_\_\_  
 EDAD \_\_\_\_\_  
 DIAGNOSTICO \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

RESPONSABLE \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

METODO DE EVOLUCION		
	0-24%	
Evol. Estacionaria	Evol. Ascendente	
NO TIENE	EN PROCESO	75-100%
		Evol. Optima
		LOGRADO

#### AREA: LUSTRADO DE ZAPATOS

#	OBJETIVO	ITEM	ITEM A LOGRAR		EV. INICIAL	PROCESO										EV. FINAL		
			SI	NO		Febrero		Marzo		Abril		Mayo		Junio				
						1ra.	2da.	1ra.	2da.	1ra.	2da.	1ra.	2da.	1ra.	2da.			
1	Conocer elementos de trabajo	Escobilla o cepillo																
		Crema de zapatos																
		Trapo																
		Caja o silla de lustrado																
		Otros:																
2	Nombra elementos de trabajo	Escobilla o cepillo																
		Crema de zapatos																
		Trapo																
		Caja o silla de lustrado																
		Otros:																
3	Utilización de los elementos	Escobilla o cepillo																
		Crema de zapatos																
		Trapo																
		Caja o silla de lustrado																
		Otros:																
4	Uso de cada uno de ellos	Escobilla o cepillo																
		Crema de zapatos																
		Trapo																
		Caja o silla de lustrado																
		Otros:																



5	Procedimiento de lustrado	Agarra el cepillo adecuadamente																			
		Desempolva el calzado																			
		Usa cant. correcta de crema																			
		Expase la crema																			
		Saca el brillo al calzado																			
		Otros:																			
6	Capacidad Motriz y Cognitiva	Usa las dos manos																			
		Usa una sola mano																			
		Tiene destreza manipulativa																			
		Utiliza la mano dominante con apoyo de la no dominante																			
		Tiene fuerza																			
		Comprende instrucciones																			
7	Hábitos de Trabajo	Orden																			
		Limpieza personal adecuada al oficio																			
		Es responsable																			
		Horario																			
		Respeto a la autoridad																			
		Relaciones interpersonales																			
	Limpiza con los instrumentos de trabajo																				



PROGRAMA DE HABILIDADES DE OFICIOS

RESIDENTE \_\_\_\_\_  
 EDAD \_\_\_\_\_  
 DIAGNOSTICO \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

RESPONSABLE \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

METODO DE EVOLUCION		
	0-24%	
Evol. Estacionaria	Evol. Ascendente	Evol. Optima
NO TIENE	EN PROCESO	LOGRADO

AREA: LAVADO DE AUTOS

#	OBJETIVO	ITEM	ITEM A LOGRAR		EV. INICIAL	PROCESO										EV. FINAL			
			SI	NO		Febrero		Marzo		Abril		Mayo		Junio					
						1ra.	2da.	1ra.	2da.	1ra.	2da.	1ra.	2da.	1ra.	2da.				
1	Conocer elementos de Trabajo	Baldes																	
		Trapos																	
		Detergente																	
		Cepillo																	
		Bidónes																	
		Otros																	
2	Nombra elementos de trabajo	Baldes																	
		Trapos																	
		Detergente																	
		Cepillo																	
		Bidónes																	
		Otros																	
3	Utilización de los elementos	Baldes																	
		Trapos																	
		Detergente																	
		Cepillo																	
		Bidónes																	
		Otros																	

4	Uso de cada uno de ellos	Escobilla o cepillo																				
		Crema de zapatos																				
		Trapo																				
		Caja o silla de lustrado																				
		Otros:																				
5	Procedimiento de lustrado	Agarra el cepillo adecuadamente																				
		Desempolva el calzado																				
		Usa cant. correcta de crema																				
		Expone la crema																				
		Saca el brillo al calzado																				
		Otros:																				
6	Capacidad Motriz y Cognitiva	Usa las dos manos																				
		Usa una sola mano																				
		Tiene destreza manipulativa																				
		Utiliza la mano dominante con apoyo de la no dominante																				
		Tiene fuerza																				
		Comprende instrucciones																				
7	Hábitos de Trabajo	Orden																				
		Limpieza personal adecuada al oficio																				
		Es responsable																				
		Horario																				
		Respeto a la autoridad																				
		Relaciones interpersonales																				
		Limpieza con los instrumentos de trabajo																				

### Anexo 3

### Ficha de Observación Sistemática

Residente:                      Dx.    Edad:                      Oficio:    Lugar de trabajo:

Abreviaturas: Optimo=O, En Proceso=E.P. y Estacionario=E

No.	Objetivo	Desarrollo	Proceso												
			JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	
1	Motivación	Demuestra interés													
		Demuestra satisfacción													
2	Adaptación	Conoce su lugar de trabajo													
		Le gusta el lugar													
3	Relaciones Interpersonales	Acepta críticas sobre su trabajo													
		Asume ordenes de sus clientes													
		Responde con amabilidad													
4	Iniciativa	Propone nuevas acciones													
		Busca clientela													
5	Desempeño	Se concentra en su trabajo													
		Se fatiga fácilmente													
		Abandona el trabajo sin terminar													
		Termina el trabajo en un tiempo prudente													
6	Rendimiento	Necesita ayuda													
		Brinda calidad de trabajo													
		Tiene cantidad de trabajo													
7	Puntualidad	Asistencia puntual													
		Asistencia impuntual													
		Inasistencia													
8	Responsabilidad	Cumple su horario													
		Cuida sus implementos de trabajo													
		Deja ordenado sus implementos de trabajo													

### Observaciones

## **Anexo 4**

### **Cuestionario de Evaluación (adaptado)**

- ¿Qué entiende por discapacidad mental?
  
- ¿Cree que es posible la inserción laboral en la persona con discapacidad mental moderada? ¿Por qué?
  
- ¿Cree que existe una necesidad laboral en las personas con discapacidad mental?
  
- ¿Cuáles son los beneficios que brinda a su empleado con discapacidad mental moderada?
  
- ¿Está conforme con su rendimiento laboral?
  
- ¿Tiene conocimiento acerca de la ley del discapacitado?

## **Anexo 5**

### **Guía de entrevistas a los residentes**

1. ¿Te gusta realizar trabajos fuera del I.D.A.I.?
2. ¿Te gusta trabajar en la calle y conocer otras personas?
3. ¿Cómo te tratan los clientes (empleadores)?
4. ¿Cuánto cobras por tu trabajo?
5. ¿De dónde compras tu material de trabajo?

## Anexo 6

### Cobertura de atención a personas con discapacidad

<b>Lugar</b>	<b>Cobertura Institucional (personas)</b>	<b>Instituciones de Educación Especial</b>
Bolivia	7.335	86
La Paz	1.567	25
Santa Cruz	2.540	25
Cochabamba	1.303	14
Tarija	432	7
Oruro	595	5
Chuquisaca	480	3
Potosí	173	2
Beni	175	4
Pando	60	1

Fuente: Guidugli y Fernández, año 2000

## Anexo 7

### **Instituciones de Educación Especial por especialidad de atención**

<b>Instituciones de especialidad</b>	<b>Número %</b>
Discapacidad mental	24
Discapacidad visual	12
Discapacidad auditiva	17
Discapacidad motora	2
Discapacidad múltiple	2
Dificultades de aprendizaje	5
Problemas de conducta	11
Prevención de discapacidad	1
Centros de diagnóstico	1
Centros genéricos	18
Otras áreas	7
Total	100

Fuente: Guidugli y Fernández, año 2000

## **Anexo 8**

### **Organismos de la persona con discapacidad a nivel nacional y departamental**

<b>Organismos ejecutores de la ley 1678 de la persona con discapacidad</b>
CONALPEDIS: Comité Nacional de la Persona con Discapacidad
CODEPEDIS: Comité Departamental de la Persona con Discapacidad

Fuente: Fundación CEREFÉ, año 2004



## Anexo 9

### **Instituciones que trabajan para las personas con discapacidad**

<b>Organizaciones e Instituciones de y para personas con discapacidad mental – Departamento de La Paz</b>	
ABOPANE: Asociación Boliviana de Padres de Niños Especiales	
I.D.A.I.: Instituto Departamental de Adaptación Infantil	
CEREFEE: Centro de Rehabilitación y Educación Especial	
Asociación XXI	
Fundación Aula Kantuta	
Centro Villa Victoria	
Unidad de Salud Mental "Hospital de Clínicas"	
Olimpiadas Especiales	

Fuente: Fundación CEREFEE, año 2004