The background of the cover is a collage of various colorful hands in shades of blue, yellow, pink, red, green, and orange. Some hands are simple outlines, while others have patterns or textures. They are scattered across the white background, with some overlapping. A yellow horizontal bar is at the top, and a pink vertical bar is on the right side.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

CELIA MARÍA DEL PILAR ARAMBURU CEÑAL  
NAYELI DE LEÓN ANAYA

ESCUELA QUE INCLUYE,  
SOCIEDAD QUE INCLUYE:

LA PERSPECTIVA DE LA  
PSICOLOGÍA EDUCATIVA EN  
LA UNIVERSIDAD  
PEDAGÓGICA NACIONAL

Horizontes  
Educativos

Este trabajo presenta una reflexión conceptual y de método en la temática de la integración sociolaboral de personas en condición de discapacidad y dependencia. Supone, como propuesta, la necesidad de realizar una evaluación socioprofesional, para apoyar el proceso de transición de la escuela al mundo del trabajo de estas personas, prestando atención al entrenamiento en habilidades asociadas a la integración laboral.

Proponemos que este proceso es resultado de un ejercicio profesional del psicólogo(a) educativo(a), aceptando que todos y todas pueden ser trabajadores eficientes y que es posible diseñar condiciones de integración. Además de realizar una evaluación profesional, puede realizar una labor de orientación hacia estas personas para ocupar un empleo.

Escuela que incluye, sociedad  
que incluye: la perspectiva de  
la psicología educativa en la  
Universidad Pedagógica Nacional

***Escuela que incluye, sociedad que incluye: la perspectiva de la psicología educativa en la Universidad Pedagógica Nacional***  
*Celia María del Pilar Aramburu Ceñal*  
*Nayeli De León Anaya*

---

Primera edición, agosto de 2021

© Derechos reservados por la Universidad Pedagógica Nacional  
Esta edición es propiedad de la Universidad Pedagógica Nacional, Carretera al Ajusco  
núm. 24, col. Héroes de Padierna, Tlalpan, CP 14200, Ciudad de México  
[www.upn.mx](http://www.upn.mx)

Esta obra fue dictaminada por pares académicos.

ISBN: 978-607-413-421-6

LC214

A7.5 Aramburu Ceñal, Celia María del Pilar

Escuela que incluye, sociedad que incluye : la perspectiva de la psicología educativa en la Universidad Pedagógica Nacional / Celia María del Pilar Aramburu Ceñal, Nayeli de León Anaya. -- Ciudad de México : UPN, 2021.

1 archivo electrónico (81 p.) ; 2.145 MB ; archivo pdf : il. col. -- (Horizontes educativos)

ISBN: 978-607-413-421-6

1. INTEGRACION ESCOLAR 2. PERSONAS CON DISCAPACIDAD MENTAL - EDUCACION I.t. II. León Anaya, Nayeli, coaut. III. Serie

Queda prohibida la reproducción parcial o total de esta obra, por cualquier medio, sin la autorización expresa de la Universidad Pedagógica Nacional.  
Hecho en México.

## ÍNDICE

Introducción.....	7
Prólogo.....	13
Resumen.....	15
Capítulo I. Integración/inclusión educativa vs. Integración sociolaboral.....	16
Capítulo II. En sus marcas: hacia la integración sociolaboral.....	20
Capítulo III. La puesta en marcha del modelo y el rol del Psicólogo Educativo.....	34
Capítulo IV. La actividad novedosa.....	60
Concluyendo.....	70
Referencias.....	76



## INTRODUCCIÓN

En un mundo tan deshumanizado, en donde el sistema económico global prioriza las ganancias monetarias por encima del capital humano, donde la búsqueda por el bienestar personal parece justificar la indiferencia a las necesidades de grupos sociales, en el que la individualidad y la apatía imperan por sobre toda crisis, no queda más que preguntar: ¿debe el sistema educativo cambiar una situación así? La respuesta pareciera obvia, pero nos llevaría a plantear una nueva interrogante: ¿cómo puede la escuela iniciar el cambio?

El problema es que parece que la escuela es vista como una entidad ajena a la sociedad, como un submundo dentro del mundo. Es difícil determinar si ha sido creadora de seres humanos así, pero lo que sí es cierto es que la escuela se ha convertido en reproductora de esos usos y costumbres sociales. ¿Cómo? A través de actividades de competencia entre alumnado, con un sistema meritocrático, mediante el uso de clasificaciones y etiquetas en la comunidad, a través de la pretensión de homogeneizar, estableciendo expectativas previas, con el uso de lenguaje sexista, educando en el androcentrismo, estereotipando a las personas, entre otras.

La clave pareciera sencilla: dejar de reproducir esas prácticas dentro de las escuelas. Sin embargo, nos topamos con culturas arraigadas, no sólo en el alumnado y sus familias, sino en los

mismos profesionales de la educación que trabajan día a día con estas realidades. La escuela debe ser vista como una institución pública capaz de ofrecer a todo el alumnado, sin importar su condición, la posibilidad de ser educado como cualquier persona, es decir, que nadie, bajo ningún aspecto y por ningún motivo, quede excluido.

Por ello, la escuela debe estar preparada para recibir a la diversidad del alumnado, con todo lo que ello implica (instalaciones, materiales, personal...). Sin embargo, esto no quiere decir que la comunidad educativa deba conocer todo, sino que, por el reto de enfrentarse a la diversidad, se convierta en espacios de colaboración, aprendizaje, voluntad y creatividad, donde el beneficio no sólo recaerá en el alumnado, sino en toda la comunidad y, siendo más ambiciosas, en la sociedad.

Se debe partir de que la educación es un derecho de las personas, pero desafortunadamente se ha convertido en un privilegio de algunos, haciendo de esta sociedad una reproductora de prácticas de discriminación.

La propuesta de educación inclusiva surge como un paradigma que evita prácticas educativas segregadoras, que evidentemente implican tomar en cuenta conceptos como la coeducación y la interculturalidad. No se puede hablar de inclusión dejando de lado estos términos que, sin lugar a dudas, le son inherentes.

Dentro de este paradigma se habla, entonces, de una verdadera atención a la diversidad, en donde se promueve la idea de un proceso educativo único, al alcance de todas las personas, y no sistemas educativos paralelos y diferenciados, en los que se incluye a unos y se excluye a otros, o donde se encasilla en ciertas actividades a algunos por ser hombres, por ser mujeres, por tener alguna discapacidad, entre otras, limitando, implícita o explícitamente, su participación y, por ende, su aprendizaje, intereses y capacidades.

Sin lugar a duda, en México existe una profunda preocupación ante una evidente realidad en donde la oferta educativa ordinaria, pública y privada, deja mucho que desear, y más aún si hablamos del alumnado que por alguna condición (discapacidad, etnia, religión, género, entre otros) no puede acceder a este derecho.

Bajo este contexto, aún falta mucho por hacer para llegar a una escuela inclusiva (utópica e irreal para muchos). No obstante, muchas personas, escuelas e instituciones, están haciendo grandes esfuerzos por cambiar la forma en la que se ha atendido a la diversidad. Quizá los resultados parezcan imperceptibles, por ahora, pero se han sentado precedentes que favorecen dicho cambio a largo plazo. Docentes y otros profesionales de la educación, debemos trabajar cada día para perfeccionar las prácticas y crear mejores condiciones de enseñanza- aprendizaje, en un marco de reconocimiento de la diversidad, respeto a las diferencias y equidad.

No obstante, el presente documento pone la mirada más allá de los escenarios educativos, haciendo énfasis en que, cualquier profesional de la educación, debe abrir la perspectiva y saber que no se puede hablar de una escuela inclusiva sin mirar a una sociedad que incluya, de ahí la trascendencia de la integración sociolaboral como una actividad que ofrece la posibilidad de mejorar la calidad de vida y autonomía de las personas con discapacidad, fuera de los contextos educativos o formativos.

Así, los cambios no sólo se concretan en mejores prácticas educativas, sino en buscar y generar espacios laborales en donde las personas puedan tener elementos y condiciones dignas que favorezcan dicha autonomía y desarrollo personal.

Desde esta premisa del cambio, en el presente texto se pretende ofrecer un panorama general de las influencias y condiciones que han permitido sentar las bases de éste, pero no un cambio que necesariamente se cristaliza en los contextos escolares, ya que de fondo no es ésa la intención de la cultura de la diversidad, sino uno que trascienda a la sociedad, que se refleje en otros ámbitos como el laboral. De esta manera, proponer una escuela incluyente para una sociedad incluyente, o en una sociedad que incluye la escuela, debe incorporar también contextos laborales. A lo largo de estas líneas esperamos despejar estas premisas.

Evidentemente, siempre estamos en contacto con la diversidad, aunque a veces pareciera que nos referimos a ésta sólo cuando se

reconocen diferencias muy marcadas, cuando en realidad todos y cada uno de nosotros somos diferentes y, por ende, la diversidad está presente en todos los espacios donde nos movemos y desenvolvemos (escuela, trabajo, lugares de ocio, supermercados, centros religiosos, vecindario, entre otros). Sin embargo, la sociedad en general hace grandes diferencias con las minorías, dejándolas en situaciones de gran vulnerabilidad, con riesgo de carecer de servicios y elementos que, por el simple hecho de su condición, deben gozar.

Uno de esos grupos vulnerables –sin que sea el único ni el más afectado negativamente– son las personas en condición de discapacidad, específicamente, la discapacidad intelectual, en el que se centra este modelo. Con lo cual, este texto enfatiza el trabajo con esta población, sin que esto implique que los elementos contenidos en las siguientes líneas puedan aplicarse a otras situaciones y otras condiciones. Es importante señalar que, a partir del perfil de egreso de la Licenciatura en Psicología Educativa del plan vigente 2009, el estudiante posee los conocimientos y habilidades para intervenir en este tipo de contextos, ya que su formación no se enmarca exclusivamente en escenarios educativos.

Este conjunto de reflexiones ha sido producto de la experiencia obtenida en la impartición de la materia Estrategias de integración laboral de la Licenciatura en Psicología Educativa; el alumnado, como parte de las actividades de esta asignatura, ha tenido que ir a escenarios reales para realizar análisis de puestos, lo que les ha permitido ampliar su espectro profesional, ya que inicialmente se creía que su ámbito laboral se encuadraba sólo en escenarios educativos.

Las argumentaciones son responsabilidad de las autoras y resultado de una investigación documental en el programa Educación para la Vida, cuya fundadora fue la Dra. Julieta Zacarías, y se agradece el apoyo brindado por la Lic. Gloria Burgos, responsable del Centro de Adiestramiento Personal y Social A.C., el cual fue clave para el detalle de las particularidades que realiza

tal organización. Asimismo, se realizó una visita y entrevista en la Confederación Mexicana de Organizaciones en favor de las personas con discapacidad intelectual (CONFEDI) y a Domus, Instituto de Autismo.



## PRÓLOGO

Las reflexiones que se presentan responden a una prioridad significativa: ¿qué sigue después de una escolarización básica? Nuestra propuesta es la integración laboral como una situación novedosa desde la Psicología educativa. Estas reflexiones exponen consideraciones relacionadas con las necesidades laborales especiales de aquellos sujetos que, para incorporarse en el empleo, precisan de adecuaciones especiales, asociadas a una condición de discapacidad y dependencia; desde las acciones del psicólogo educativo, se pueden planificar los apoyos, programar el acompañamiento y proponer una integración individual en condiciones equitativas a las de cualquier otra persona.

Este documento está conformado por cuatro grandes apartados: el primero realiza un recorrido por los contextos educativos relacionados con la atención a estas personas en condición de discapacidad y situación de dependencia, equiparando dichas acciones con lo que se realiza en el ámbito sociolaboral. La segunda parte (En sus marcas) detalla y reflexiona a propósito de la integración laboral como una estrategia que impactará de manera positiva a una sociedad que pretenda incluir e integrar a su población. La puesta en marcha del modelo, y el rol profesional del psicólogo educativo (tercera parte), ejemplifica situaciones en posibles escenarios laborales, propone lineamientos para realizar bitácoras de identificación de las necesidades laborales especiales y emite sugerencias a propósito del acompañamiento y capacitación/adiestramiento, de aquellos sujetos que presentan una condición de discapacidad y situación de dependencia (Querajeta, 2003).

La cuarta parte es lo novedoso de nuestra propuesta, ya que normalmente se asocia a la Psicología educativa como una disciplina que está en la escuela; suponemos que ésta puede realizar actividades significativas, no sólo en la escuela y el aula, sino también

en escenarios laborales: insistimos en que con énfasis en el apoyo y acompañamiento, el psicólogo educativo puede ser un promotor del desarrollo al consolidar condiciones de adaptación e inclusión, como en el aula al insistir que es necesario favorecer el desarrollo educativo y personal de todos y todas para lograr atender a la diversidad con calidad y equidad. Lo novedoso, entonces, es el diseñar, *in situ*, apoyos eficaces a partir de un puesto laboral, y potenciar la relación entre capacitación/entrenamiento/adiestramiento. Finalizamos este documento comentando acerca de nuestra experiencia docente en formar profesionales comprometidos con una sociedad a favor de la inclusión con calidad y equidad.

## RESUMEN

El presente documento hace una reflexión en torno a la formación del profesional en Psicología educativa de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN), específicamente dentro de la línea de Educación inclusiva. El énfasis, es hacer ver al estudiante que su labor no sólo se limita a escenarios educativos o relacionados con éste, sino que tiene la posibilidad de ampliar su perspectiva, mostrando que su formación le permite aportar conocimientos en el contexto de la integración laboral.

De esta manera, los estudiantes abren más y mayores oportunidades de desarrollo en el ejercicio de su profesión, creando momentos y espacios que permitan ir más allá de lo educativo y que, poblaciones que pueden considerarse vulnerables, como las personas con discapacidad, también gocen de la posibilidad de trabajar en ámbitos acordes a sus habilidades e intereses, con equidad de derechos, obligaciones y condiciones, promoviendo así la creación de una sociedad más justa e incluyente.

El documento, entonces, permite ampliar los horizontes del ejercicio profesional del psicólogo educativo, y al final presenta, de manera detallada, un modelo de trabajo que permite realizar acciones en torno de la integración laboral, enfatizando las actividades que le corresponden al profesional de la educación, así como a otros profesionales, privilegiando el trabajo colaborativo. En sus páginas encontramos una propuesta de evaluación y seguimiento, sobre todo si hay interés en el diseño de un plan de desarrollo laboral: bitácoras de adiestramiento/capacitación/entrenamiento en escenarios laborales, todo ello para promover la vida autónoma e independiente de este sector.

## Capítulo I.

### Integración/inclusión educativa vs. Integración sociolaboral

Antes de entrar en asuntos de integración laboral, daremos un breve panorama de las características educativas en torno a la integración/inclusión, con el fin de hacer un comparativo de aquellos elementos que, en un momento dado, sirven de base para generar un proceso de integración sociolaboral. Se debe mencionar que la atención a la diversidad en el campo educativo ha pasado por diferentes momentos y modelos a lo largo de la historia.

De acuerdo con López Melero (2004), en el paso de la exclusión a la inclusión, ha habido diferentes perspectivas:

1. Asimilacionista: la diversidad se concibe como una problemática y existe un sometimiento de las minorías.
2. Integracionista: hay una gran fuerza de las culturas hegemónicas, pero hay acciones protectoras de las minorías, apoyos con carácter asistencialista.
3. Pluralista: presenta la existencia de mayor comprensión y aceptación, hay espacios en común, pero sin interacción; es decir, participan diferentes culturas, pero cada una sigue aislada en los espacios en común, en una especie de guetos.
4. Intercultural: donde las culturas interactúan, con respeto, tolerancia, libertad y solidaridad, se enriquecen entre sí.

Nótese que las tres primeras perspectivas son, implícita o explícitamente, segregadoras y excluyentes para todos aquellos que presentan una condición de discapacidad o diversidad.

Si podemos situar la propuesta de integración sociolaboral, que es el modelo que se ha venido trabajando con más auge en los últimos años dentro del campo, se ubicaría en la perspectiva pluralista, en donde, en efecto, hay mayor aceptación de las diferencias, creando o abriendo los espacios de las culturas hegemónicas a las minorías, espacios en común.

En las tres primeras perspectivas, entonces, no se puede hablar de una auténtica atención de la diversidad. Sólo la última es la que permite una genuina inclusión de todas las personas, ya que son los sistemas los que deben modificarse y estar preparados para atender y apoyar dichas diferencias.

Aunque tanto en el ámbito educativo como en el sociolaboral ya se habla de inclusión, lo cierto es que hay mayores esfuerzos que apuntan a ese modelo dentro de lo educativo, a diferencia de lo laboral, por lo cual hemos decidido dejarle el nombre de integración sociolaboral, dado que aún no es un proceso que forme parte de un modo acabado, como debiera ser, desde la inclusión.

Se trata de sumar esfuerzos, en mayor o menor medida, que permitan eliminar obstáculos (ideologías, infraestructura, leyes, prácticas, entre otros), para que todas las personas participen de las actividades de una sociedad.

Dentro de algunas instituciones de educación especial, tanto a nivel público como privado, existen espacios de formación para el trabajo e inserción laboral. Sin embargo, llama mucho la atención que, sin temor al error, que en ninguna de ellas se promueve una formación profesional, sino sólo se limitan a la preparación del alumnado para el desempeño de oficios (repostería, panadería, manualidades, entre otros).

Con lo anterior, no se pretende decir que sea malo desempeñar dichas actividades, mucho menos si se trata de un trabajo digno con una remuneración apropiada y condiciones de trabajo pertinentes. El problema es que se convierta en una actividad predestinada para

las personas, y que no haya la opción de elegir si ellos quieren o pueden formarse en otro oficio, e incluso profesión, y así desempeñar otro tipo de actividades. Encasillar su formación a oficios o carreras técnicas, significa moverse bajo muy bajas expectativas predeterminadas para las personas, y que además puedan convertirse en mano de obra barata.

Pensar que una persona, o un grupo pequeño de ellas, va a cambiar el sistema educativo, es ir demasiado lejos. El cambio no puede verse de esta manera, ni en un corto plazo. Los grandes cambios sociales implican tiempo, esfuerzos que se van contagiando entre personas, resistencias, obstáculos, que tras generaciones se irán superando y venciendo. La idea de pretender un proceso de transición es empezar a caminar, lento, pero sin detenerse, desde donde estamos, con lo que tenemos, con una visión autocrítica de lo que se hace.

Ese cambio o transición al modelo inclusivo trasciende las paredes del aula, va más allá de la escuela, se convierte en una forma de vida; es por ello que, a partir de este momento, se hará énfasis en la integración sociolaboral, específicamente de las personas con discapacidad, actividad que se puede promover desde el ejercicio de la Psicología educativa. Podría afirmarse que la inclusión educativa ha sentado las bases para la integración sociolaboral, pues los procesos se asemejan, toda vez que es desde el entorno donde se adicionan los apoyos, recursos y estrategias para que las personas en condición de discapacidad formen parte significativa de los procesos.

Uno de los elementos comunes entre la integración educativa y la sociolaboral, es la evaluación. En el caso del ámbito educativo, se denomina evaluación psicopedagógica (Vidal, 2001), mientras que, en el ámbito sociolaboral, se le denomina evaluación psicolaboral (Verdugo, 1999). Ambas tienen grandes puntos de encuentro, ya que pretenden identificar fortalezas y áreas de oportunidad de las personas y sus contextos, con el fin de brindarles mejores espacios de desarrollo. Así, en el caso del ámbito educativo, la evaluación permite conocer al alumno para que se pueda modificar la oferta educativa y, en el ámbito sociolaboral, se trata de determinar el

perfil del candidato para encontrar el espacio de desarrollo laboral más favorable.

Otro de los conceptos equiparables entre integración educativa y sociolaboral es el de necesidades educativas especiales. Este concepto, aplicado a la educación, hace referencia a aquellas situaciones personales que impiden al alumno alcanzar los objetivos propuestos en el programa (Bassedas, 1993), mientras que para la integración sociolaboral se le conoce como necesidades laborales especiales, y la diferencia es que, en lugar de poner énfasis en los objetivos educativos, el foco de atención se centra en aquellos elementos que impiden al candidato desempeñar su trabajo, como cualquier otra persona con o sin discapacidad (Aramburu, 2010). En ambos casos, la idea es trabajar con la persona para desarrollar aquellas destrezas o habilidades para su mejor adaptación al contexto educativo o laboral.

Los trabajos, tanto en el ámbito educativo como en el laboral, se efectúan con la idea de cambiar la mirada del trabajo centrado en la persona, con el objetivo de no sólo modificar, desarrollar o promover la adquisición de competencias que le permitan una incorporación a su contexto, sino también ser capaces de analizar el entorno en el que se desenvuelve para, del mismo modo, poder hacer los cambios y ajustes necesarios, de forma que también el contexto sea accesible y responda a las condiciones de los sujetos. En pocas palabras, hablamos de una adaptación en ambos sentidos: de la persona al contexto y del contexto a la persona.

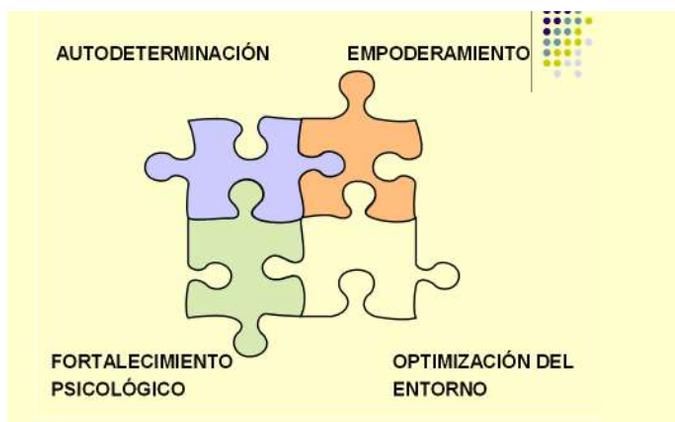
Tanto en el campo educativo, como en el laboral, la idea es que el psicólogo educativo pueda brindar una oferta que siempre tenga como objetivo la posibilidad de empoderar y brindar autonomía a las personas, en este caso, con discapacidad intelectual.

En capítulos posteriores se profundizará en la manera en la que el psicólogo educativo, que se forma en la UPN, es capaz de realizar este tipo de actividades y responder a estas necesidades, así como diseñar un perfil de funcionamiento en el ámbito profesional. A continuación, parece pertinente ahondar en el proceso que implica la integración sociolaboral.

## Capítulo II.

### En sus marcas: hacia la integración sociolaboral

La integración sociolaboral en personas con discapacidad, debe comprometerse a proporcionar los medios, recursos y apoyos al alcance de éstas, para promover su crecimiento y realización en un marco de respeto y confianza, mediante el impulso de su individualidad, el derecho a educación, trabajo y salud, que les permita alcanzar las mejores condiciones de vida: como un continuo que va de la infancia a la vida adulta, enfatizando la autodeterminación, el empoderamiento, fortalecimiento psicológico, la optimización del entorno, para impulsar derechos y calidad de vida en las personas con discapacidad.



Esquema 1. Independencia facilitada.

Así, este continuo promueve nichos de independencia facilitada hacia la persona con discapacidad, en el entendido de que hay urgencia por ofrecer continuidad desde la escuela hacia la vida adulta, con un marco de referencia basado en la normalización, una filosofía de inclusión socioeducativa, cultural y la necesidad de reorientar los servicios hacia una atención integral de la discapacidad: es necesario crear las acciones facilitadoras para que todos y todas, en su diversidad, logren una vida digna en términos de respeto, equidad, congruencia, y elaborar los apoyos para que puedan ser tan productivos como sea posible (Giraldo y Arango, 2008).

Entonces, esta independencia facilitada deberá consolidar el enfoque del apoyo y vida independiente al cubrir una variedad de servicios a corto, mediano y largo plazos: se trata de apoyar las fortalezas, competencias, destrezas, habilidades de la persona, en momentos cruciales del ciclo vital y en actividades de la vida diaria. Bajo estas consideraciones previas, la mayor problemática que presentan es que, a mayor edad, las opciones se limitan, como una relación inversamente proporcional entre oportunidades, rangos de edad y escolarización, pues al término, en alguna modalidad educativa regular, no necesariamente los habilita con competencias laborales y la edad de la persona con discapacidad está alejada del promedio solicitado por las instancias que ofertan alguna modalidad escolarizada, profesional, y no hay condiciones para ser autodidacta. Además de lo anterior, las personas con discapacidad se enfrentan con muchos obstáculos para obtener y permanecer en el empleo, toda vez que han sido objeto de exclusión, segregación y marginación (CAPYS, 1996; OMS y OPS, 2001).

La independencia facilitada, con enfoque de apoyo y vida independiente, responde a la intención de transferir recursos, adiestrar, entrenar y capacitar a la persona con discapacidad, para consolidar condiciones de adaptación, integración e inclusión de manera integral, así como en el aula, al insistir que es necesario favorecer el desarrollo personal de todos y todas con calidad y equidad educativa. Según el Centro de Adiestramiento Personal y Social (CAPyS), su

presencia, tanto en el aula como en el escenario laboral, ha demostrado que ayuda al resto de los alumnos y trabajadores, pues en el ambiente de clase y laboral se incluyen el trabajo colaborativo y el respeto, por sólo mencionar dos cualidades positivas en la atención a la diversidad y en el escenario laboral.

Si analizamos el concepto de independencia que se propone en este modelo, el objetivo final es la autonomía de la persona, pero no una que sólo tiene que ver con las bajas expectativas que se suelen tener de las personas con discapacidad, en función de lograr que desarrolle habilidades básicas para la vida o de autocuidado, sino que se apuesta por que la persona sea capaz de tomar sus propias decisiones y determinaciones.

De acuerdo con Martínez de Carnero (2014), la autonomía es un concepto multidimensional que no ve a las personas con discapacidad desde un modelo remedial o compensatorio, sino que va fuertemente vinculado con el concepto de autodeterminación, en donde Wehmeyer (Martínez de Carnero, 2014) afirma que es la posibilidad de que la persona sea la protagonista de sus propias decisiones y elecciones, sin interferencias o influencias externas. Así, tanto la autonomía, como la autodeterminación, son conceptos que deben ir de la mano, son interdependientes.

Para este mismo autor, el hecho de que una persona pueda considerarse independiente y autodeterminada requiere de los siguientes componentes:

- Un contexto que genere buenas oportunidades para el desarrollo de competencias que les hagan sentir capaces de ser protagonistas de sus vidas.
- Fomentar habilidades de autorregulación, para que las personas con discapacidad sean capaces de auto monitorear y autoevaluar sus acciones.
- Motivar a las personas con discapacidad para tener mayores niveles de autoconciencia y autoconocimiento.

Con estos elementos, entonces, se promueve que las personas dejen de ser vistas como discapacitadas, sino como individuos dentro de una diversidad funcional, que parte de una perspectiva social de la discapacidad, de acuerdo con Romañach y Palacios (2007). Con ello, se asegura su calidad de vida a través de los apoyos.

Por lo tanto, es necesario proponer apoyos y ayudas para evitar el rechazo y segregación: se trata de que mediante un modelo comunitario de lo sociolaboral, se consolide la integración laboral in situ, por ejemplo, el apoyo/acompañamiento en el espacio laboral (comercializadoras, centros educativos, consultorios, bodegas, oficinas, fábricas, cafeterías, restaurantes, entre otros) con la asesoría y consultoría de un(a) profesional, toda vez que la persona puede presentar dificultades significativas en el desarrollo cognitivo y desventajas para resolver situaciones imprevistas, pues ellos no pueden generalizar ni hipotetizar, con la misma rapidez que otros que no presentan tal condición.

Este modelo comunitario asume que la persona con discapacidad es apta para, con aptitudes, valores, capacidades y habilidades, modificando la obsoleta clasificación de las personas en dos categorías distintas con difícil conciliación: normales y anormales. Las diferencias individuales están relacionadas con su ubicación en los distintos escenarios sociales: el énfasis está, desde este modelo, en los apoyos, seguimiento, facilitación y asesoramiento, para que la persona logre un impulso en su individualidad, consolide derechos y obligaciones relacionadas en educación, salud y trabajo.

El esquema 2 detalla que es necesario que éste acompañe el ciclo vital de la persona (niñez, adolescencia y adultez), como un continuo que permita tomar conciencia de los recursos y apoyos para incrementar, en la medida de lo posible, una actitud adaptativa que consolide posibilidades de desarrollo personal.



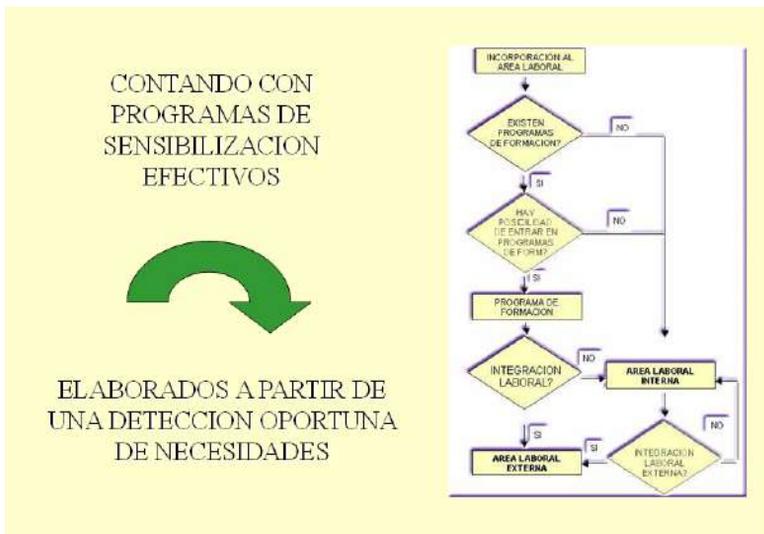
**Esquema 2. Integración Comunitaria**

Este modelo se ocupará de la atención, orientación, consejo, supervisión en las elecciones, decisiones y planes de las personas con discapacidad. El elemento clave es la autodeterminación de la persona en tres ámbitos: familiar, la discapacidad y el laboral, con el propósito de modificar los procesos de rechazo, segregación y marginación por la que ha pasado la población que presenta esta condición; lograr la oportunidad de ser tan productivos y autosuficientes como sea posible y poder integrarse en la sociedad.

Por lo anterior, se tendrá especial atención en la elaboración, diseño de apoyos y guías en lo cognitivo y comportamental: a través del entrenamiento y capacitación in situ, para que se ubiquen en las diversas modalidades de las opciones de integración laboral. Lo anterior requiere un currículo flexible en el espacio laboral, relacionado con destrezas y habilidades, con aprendizaje contextual y funcional, para compensar lo cognitivo y conductual del desempeño laboral. Los apoyos/guías/acompañamientos se elaborarán a

partir de una proyección psicosocial y sociocultural hacia una vida independiente en condiciones similares a cualquier otra persona, evitando etiquetación y marginación.

Esta propuesta supone la elaboración del plan de desarrollo sociolaboral: este es individualizado e identifica las necesidades de apoyo laboral para elaborar las guías/apoyo y acompañamiento desde cuatro dimensiones: los servicios de empleo, las actividades recreativas, lo relacionado con la vida diaria y con el ajuste personal. Se trata de detallar las características de asistencia, puntualidad, arreglo personal, modelamiento/monitoreo requerido, nivel de productividad, atención, perseverancia, iniciativa, autocontrol, relaciones con la autoridad, con compañeros de trabajo y con las personas que no conoce, para que el desempeño se realice lo más normal posible, como en el aula integradora e incluyente, normal e individualizado (Pantano, 2008).



Esquema 3. Proceso de detección de necesidades

El acompañamiento para los servicios de empleo, se sugiere que esté presente a partir de los 18 años y que esté articulado con procesos educativos, con tres principales propósitos:

1. Estructurar el comportamiento deseado en función de condiciones concretas: en el espacio laboral, en actividades de auto cuidado, en lo recreativo e interpersonal, entre otras.
2. Dar al comportamiento sentido (conseguir metas, por ejemplo) y pertenencia (como un equipo de trabajo) desde el espacio laboral.
3. Vincular las áreas débiles, la individuación didáctica y las variables situacionales, para planear/programar actividades relacionadas con capacitación y adiestramiento.

Este plan de desarrollo sociolaboral es la guía en el entrenamiento y la capacitación: se trata de que la persona con discapacidad consolide su adaptación, integración e inclusión, utilizando los apoyos/guías lo más normal y regular posible, e identificando los impactos positivos en la integración laboral; el profesional realiza un análisis del puesto para elaborar seguimiento continuo, en el entendido de que hay una correlación directamente proporcional entre el apoyo adecuado, funcional/independencia, facilitado (Egan, 1981): si se identifica la necesidad, la función del apoyo/guía es funcional y promueve la independencia al facilitarla, como en el aula, cuando a través de la evaluación psicoeducativa se identifican las barreras, dificultades para el aprendizaje y la participación.

El seguimiento supone observar y registrar conductas, con una descripción operativa de la persona haciendo las actividades laborales cotidianas, detallando los niveles de ejecución y dominio, para jerarquizar rasgos disfuncionales y funcionales del comportamiento laboral (Verdugo, 1999). Se trata de realizarlo de manera integral, secuencial y progresivo, que la persona se sienta y esté implicada, que relacione los conocimientos previos con nuevos y que utilice estrategias cognitivas y motivacionales que impacten de manera eficaz en su desempeño a mediano y largo plazo.

Este plan supone la identificación de la capacitación/adiestramiento adecuado con los siguientes pasos, según Brolin (en Verdugo, 1999, p. 4):

- 1) Identificación de las necesidades de los sujetos.
- 2) Establecimiento de las metas específicas...
- 3) Determinación de un plan de evaluación de las metas establecidas y las necesidades detectadas.
- 4) Evaluación profesional.
- 5) Determinación del potencial profesional y las necesidades de entrenamiento.
- 6) Entrenamiento profesional.
- 7) Nueva evaluación del potencial profesional, necesidades de entrenamiento y necesidades de colocación.
- 8) Emplazamiento laboral.
- 9) Evaluación y seguimiento de los resultados del entrenamiento/emplazamiento.
- 10) Evaluación del [plan de desarrollo sociolaboral].

Estos pasos actúan sobre un proceso o condición para lograr efectos deseados (in situ); la meta es eliminar aquellos comportamientos desestructurantes, centrados en la situación laboral, en tareas de ejecución y respetando las características del puesto a cubrir; especial atención se tendrá en las debilidades relacionadas con la interacción interpersonal, intrapersonal, funcionamiento, pensamiento hipotético y deductivo relacionado con la resolución de situaciones imprevistas en el escenario laboral, principalmente, más no exclusivamente.

Se reitera que, según Wehmeyer (1999), la discapacidad presenta debilidades significativas en lo relacionado con la representación mental del conocimiento, pues se desarrolla sólo a nivel muy concreto, y la abstracción puede potenciarse sin hacer metáforas, cuidando lo relacionado con generalizaciones. En la parte comportamental, hay que estar vigilando lo relacionado con el saber qué hacer con las emociones, toda vez que tienden a ser muy literales, y la tolerancia a la frustración tiene umbrales muy pequeños; en todo momento de la capacitación/adiestramiento, el(la) profesional debe modificar/eliminar aquellos comportamientos desestructurantes (Heron, 2008).

En cuanto al aspecto cognitivo, el profesional identifica las capacidades básicas previas (atención, memoria y razonamiento), ritmo de trabajo, motivación, áreas de autonomía personal, comunicación y de representación. También puede recolectar información con el supervisor/jefe del espacio laboral; se trata de que la integración laboral consolide las habilidades, destrezas laborales para obtener y mantener un empleo, así como lograr la mayor independencia posible al asumir derechos y obligaciones (conocer y ejercer). Asimismo, el plan enfatiza que se debe determinar qué es lo que la persona es capaz de aprender, cómo capacitarlo y adiestrarlo en el espacio laboral implicándolo, que correlacione su nuevo saber/estar con los conocimientos previos, lo vincule con una cultura laboral propia del espacio en donde está.

La evaluación y retroalimentación es permanente, con especial atención en el seguimiento de rutinas, normas y automatización de conductas, toda vez que la persona con discapacidad puede presentar dificultades significativas en el desarrollo cognitivo, déficits sociales en el comportamiento, desventajas para resolver situaciones imprevistas; se trata de promover el vínculo entre destrezas/conducta adaptativa (Schalock, 1997), generar ambientes lo menos restrictivo posibles (de la dependencia a la independencia) y enriquecer el comportamiento laboral (OIT, 2013).

Recapitulando: este plan vincula la orientación al trabajo/plan profesional/entrenamiento/ capacitación en destrezas y competencias laborales/habilidades sociales y de la vida diaria, para que la persona con discapacidad intelectual se integre/incluya al empleo como cualquier persona, para consolidar permanencia laboral y desarrollo integral de las personales con necesidades laborales especiales, asociadas a discapacidad. Como en el aula: cuando un escolar presenta dificultades de aprendizaje, asociadas a discapacidad, se precisa detallar las necesidades educativas y promover procesos de aprendizaje en condiciones de normalización e individuación didáctica.

Estas necesidades laborales especiales, son lineamientos guía en el entrenamiento y capacitación, las presentan personas con discapacidad, principalmente, más no exclusivamente, cuando el escenario laboral no tiene los recursos disponibles para que se desempeñen con eficacia laboral. Éstos son también ingredientes indispensables del plan de desarrollo sociolaboral que debe tener cada sujeto integrado a un escenario laboral. Como en el aula, cuando los escolares, al estar en integración/inclusión, se ha delimitado no sólo la modalidad educativa, sino los recursos, apoyos/guías y adecuaciones curriculares, el detalle de la instrucción. Especial atención se tendrá en el proceso de identificación de estas necesidades, toda vez que no hay un solo instrumento para identificarlas, según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2004, p. 18) “es conveniente contar con elementos técnicos que permitan la valoración correcta de la capacidad de trabajo” y, desde ese proceso, especificar las necesidades de ese trabajador para desempeñar las tareas de un puesto y asumir sus implicaciones en el proceso de capacitación y adiestramiento.

En el siguiente esquema se identifica, desde una curva normal, una distribución en donde uno de los dos extremos está asociado a discapacidad. La media está relacionada con los estándares de producción del espacio laboral, y desde ellos se pretende efectuar una colocación selectiva del trabajador(a). La meta es “integrar a la persona adecuada a las necesidades empresariales” (STPS, 2004, p. 5).



**Esquema 4. Necesidades Laborales Especiales**

Este plan de desarrollo sociolaboral también proporciona información relacionada con lo longitudinal del sujeto, en áreas no sólo estrictamente laborales y, de necesitarse, enfatiza aspectos claves del ciclo vital, como en los casos de vida independiente y transición hacia la vejez, entre otros. Especial atención se tendrá, con la idea de que estas personas pueden tener un rol productivo y participativo en el empleo; se estructura el comportamiento en función de condiciones concretas y se le da al comportamiento un sentido para alcanzar metas en situaciones laborales, como formar parte del equipo de cocina o panadería, por sólo mencionar dos ejemplos. Por lo anterior, se insiste en el hecho de que “todos y todas podemos trabajar” (OEA, 2010).

Desde el concepto de necesidades laborales especiales, asociadas a discapacidad, y desde la idea de diseñar y planear un plan de desarrollo sociolaboral, a continuación, se detallan cinco situaciones de entrenamiento/capacitación/adiestramiento del plan, importantes para elaborar los apoyos/guías y el acompañamiento. Estas situaciones fueron identificadas de acuerdo a una entrevista realizada a la Doctora Zacarías, en 2005, mismas que pueden ser

utilizadas para detallar el tipo de apoyo/orientación que precisa la persona en condición de discapacidad:

- Realiza la actividad con desatención, requiere ejemplificación de uno a uno y apoyo permanente: supervisión directa continua.
- Realiza la actividad con instrucción de uno a uno intermitente: supervisión continua.
- Realiza la actividad combinando elección individual, apoyo y rutina: supervisión discontinua.
- Realiza la actividad, elige el apoyo, sigue rutina, instrucciones y prevé situaciones: supervisión limitada.
- Realiza la actividad con elección individual, incorporando el apoyo, las instrucciones, la previsión y resolución de problemas: supervisión esporádica.

Estas situaciones enfatizan la capacitación/adiestramiento/entrenamiento en el espacio laboral, con un currículo flexible, y posibilitan una independencia facilitada, con autodeterminación, empoderamiento, fortalecimiento y optimización del entorno; para tratar de impactar los derechos y calidad de vida de este grupo poblacional: “se debe garantizar la igualdad [equidad] de oportunidades a las personas con discapacidad mediante la eliminación [modificación] de... las barreras de origen social, físico, financiero o psicológico, que les impida o restrinja su total participación en la sociedad” (Declaración de Viena. Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos, ONU, 1993).

Estas situaciones detallan la necesidad de apoyo: atención, memoria y retención; identifican el apoyo que precisa la persona para compensar y poder actuar de manera adecuada y productiva; de requerirlo, se ponderan procedimientos funcionales del comportamiento laboral, y si se detallan, cambios en el escenario para que sea más integrador e incluyente en el seguimiento de normas, rutinas e instrucciones. No es una determinación de todo o nada, sino

un saber y hacer que la persona irá haciendo suyo, de manera gradual y progresiva: la situación de entrenamiento/capacitación/adiestramiento puede cambiar en relación con los logros de la persona y la naturaleza de la situación, sobre todo si hay un perfil de desempeño correlacionando características individuales y situaciones laborales.

Especial atención se tendrá en los casos en donde los apoyos/guías son de carácter permanente, toda vez que el seguimiento y la evaluación deben ser continuos, enfatizando el aprender el trabajo trabajando y la consolidación en el puesto, al lograr la contratación en las mejores condiciones; es decir, que este proceso detalle una variedad de situaciones, de tal forma que se clarifiquen decisiones relacionadas con el ciclo vital de la persona, transición adolescente-adulta, vida independiente, vida en pareja, entre otras, y lo relacionado con proyección desde el desarrollo profesional, que detalla las potencialidades a mediano y largo plazo, haciendo hincapié en lo que permita una independencia facilitada hacia la vida en comunidad (Arraque y Escobar, 2015).

El avance intelectual del profesional es un ingrediente clave en el seguimiento y evaluación, toda vez que, de acuerdo con la naturaleza de la situación, al progresivo dominio, re/planea aquello que potencia la aparición de nuevas destrezas laborales y supervisa los reajustes psicosociales que el entrenamiento/capacitación provoca. La persona con discapacidad es acompañada desde la exploración, descubrimiento y resolución para saber haciendo; cada situación supone una resolución heurística: con la práctica guiada es posible detallar el pensamiento estratégico, para hacer el comportamiento laboral, funcional y adecuado a los estándares del puesto (Bernard, 2004).

Los tipos de supervisión y apoyos tendrán que ser formulados detalladamente en función del escenario, al tener contacto diario con la persona, y tienen que:

- Ser relevantes para los ambientes laborales.
- Enfatizar lo académico funcional y personal que la persona con discapacidad posee, como las capacidades intelectuales funcionales y la conducta adaptativa desarrollada durante la escolarización.

- Compensar áreas débiles, como la comprensión del lenguaje abstracto y situaciones sociales sutiles, la comunicación oral, instrucciones complejas, el establecimiento de juicios y toma de decisiones.
- Ser comprensibles en relación con la destreza en que va a ser entrenado(a)/capacitado(a), cubriendo áreas prácticas y sociales.
- Estar relacionados con la destreza, continuidad y consistencia de la conducta, toda vez que lo importante es obtener y conservar un empleo con el propósito de detectar deficiencias y modificarlas, o eliminarlas, mediante instrucción en conductas laborales.
- Progresivos, es decir, de lo simple a lo complejo, tener un carácter instrumental, partiendo de la experiencia laboral desde una supervisión/evaluación en entornos laborales; el contenido tendrá que ser lo suficientemente concreto para facilitar su comprensión, con un enfoque multidimensional al detallar lo conceptual, contextual, lo relativo a la salud e higiene y lo participativo y comunitario.

Así, el modelo comunitario sociolaboral de las personas con necesidades laborales especiales, relaciona rehabilitación/entorno físico/mecanismos de control en situaciones que puede enfrentar cualquier persona, pero individualizando los apoyos para que las destrezas adaptativas fortalezcan el comportamiento eficaz en situaciones reales. Se propone que las destrezas cubran un continuo de dificultad, de tal manera que surja el comienzo, final e inicio de otra destreza de la tarea a entrenar/capacitar, centrada en las interacciones de la persona con su entorno y, por lo tanto, cada destreza puede tener un conjunto de objetivos y estrategias de adiestramiento/capacitaciones empleadas por el responsable de la integración/inclusión laboral (Entrevista realizada a la Lic. Gloria Burgos, responsable de CAPyS, 2009).

### **Capítulo III.**

#### **La puesta en marcha del modelo y el rol del psicólogo educativo**

Para poner en marcha este modelo se requiere de un profesional que sea capaz de “diseñar y llevar a cabo programas de intervención y apoyo psicopedagógico que fortalezcan el desarrollo autónomo y capacidad de actuación de los educandos y comunidades de aprendizaje en ámbitos escolares y extraescolares” (UPN, 2009). Como puede verse, el ámbito de acción para el ejercicio profesional del psicólogo educativo va más allá del contexto educativo, dado que también, como parte de su perfil de egreso, es capaz de atender y comprender la diversidad social y sus contextos socioculturales: el ámbito laboral no es la excepción.

Con estas herramientas y habilidades adquiridas durante su formación, el psicólogo educativo de la UPN, es capaz de desempeñar las tareas designadas como parte de este modelo de integración sociolaboral, ya que cada destreza se convierte en un contenido a enseñar, como los reglamentos, instrucciones y procedimientos del espacio laboral, para que la persona con necesidades laborales especiales, asociadas a discapacidad, sepa hacer y estar en ese espacio y se observen/analicen comportamientos (análisis de tareas), identifiquen actitudes positivas que disminuyan la probabilidad de error al aumentar la posibilidad de retroalimentación inmediata y, asimismo, sirvan de guía/apoyo para la capacitación/entrenamiento posterior. En todos los casos, se observa/reflexiona

mientras se está realizando la actividad, se detalla el procedimiento del entrenamiento/capacitación/adiestramiento y, mediante supervisión/seguimiento/evaluación, se identifica cómo modificar procedimientos, así como destrezas/competencias laborales (Conadis, 2013).

Lo anterior requiere de un profesional que haya identificado las habilidades sociales y profesionales de un determinado trabajo, detallado lo relacionado con el acceso y permanencia, así como haber identificado espacios reales, como empresas, fábricas, industrias, comercializadoras y maquiladoras, para empalmar sujeto/puesto/entrenamiento/capacitación in situ para consolidar el “empleo con apoyo” (Verdugo, 1999), que plantea que es posible “tras una evaluación ecológica y un entrenamiento sistemático individualizado en un puesto de trabajo” (p. 35), la integración laboral de individuos con discapacidad media y severa.

Empalmar sujeto/puesto requiere de la identificación de variables relacionadas con el perfil de funcionamiento. A continuación, se describen las categorías principales que, según CAPyS (1996), son importantes:

1. Características individuales: modalidades y grado de escolaridad.
2. Grado de desarrollo de conductas socioadaptativas.
3. Hábitos de trabajo.
4. Nivel de autosuficiencia para movilizarse y hacer uso de servicios en la comunidad.
5. Situación familiar y psicosocial.
6. Apoyos específicos, materiales y humanos, especificando nivel de intensidad.
7. Valoración, detallando las oportunidades en el mercado del empleo, lo relacionado con la dependencia/independencia del monitor para la realización de actividades/tareas, la fiabilidad de las fortalezas adquiridas y la validez de las conductas laborales.

Por lo tanto, este empalme permitirá que el diseño instruccional detalle las actuaciones didácticas del supervisor laboral y profesional para promover el andamiaje; los objetivos educativos de capacitación/entrenamiento/adiestramiento, se encuentran interrelacionados con el puesto/conducta laboral; se van generando experiencias nuevas de las actividades de capacitación/entrenamiento/adiestramiento a partir de logros y necesidades de la empresa, fábrica, industria, comercializadora o maquiladora.

En este entrenamiento/capacitación, se pueden elaborar las adecuaciones laborales especiales (apoyos/guías) que permitirán realizar, a la persona con necesidades laborales especiales, actividades eficaces a partir de un puesto: hay andamiaje entre supervisor/profesional/sujeto para cumplir parámetros de la empresa, fábrica, industria, comercializadora y maquiladora. La discapacidad requiere de adecuaciones que van desde continuas hasta esporádicas. El énfasis está en el seguimiento y evaluación que promueve empleo permanente y en las evaluaciones situacionales, toda vez que hay que proporcionar, al supervisor y al profesional, información sobre el trabajo/actividad/tarea de la persona en el proceso de integración/inclusión laboral.

Se trata de elaborar un plan de desarrollo sociolaboral lo más realista posible, para que la persona asignada aprenda, se capacite/adiestre [no un dilema de todo o nada] en el saber hacer y estar que la persona irá haciendo suyo de manera progresiva, colectivamente organizado en un área interna de la empresa, fábrica, industria, comercializadora y maquiladora: el profesional es un acompañante activo en el plan de desarrollo. Especial atención se tendrá en identificar predictores de adaptación y en el fortalecimiento de las habilidades adaptativas, tanto en el área conceptual, como sociales y prácticas. Las habilidades adaptativas son monitoreadas por el supervisor del espacio laboral y el profesional, que son acompañantes activos en lo relacionado con la integración/inclusión laboral eficaz que supone un apoyo/guía justo a la necesidad, promoviendo responsabilidad y autodeterminación para una vida adulta e independiente; la discapacidad no es la excepción.

Para enmarcar el plan de desarrollo sociolaboral se proponen cuatro momentos: el primero es la sensibilización hacia la empresa, en donde se integra/incluye la persona; el segundo, la evaluación ecológica inicial que empalma necesidades de la empresa/puesto/sujeto; el acompañamiento inicial o preoperatorio y la capacitación en el puesto (tercero y cuarto momentos), conforman un continuo del plan de desarrollo sociolaboral que debe ser evaluado permanentemente, considerando que se diseñan y elaboran las adecuaciones laborales especiales.

La capacitación/adiestramiento/entrenamiento, se irá desvaneciendo en frecuencia e intensidad hasta que se dominen las actividades propias del puesto; se establece la periodicidad del seguimiento desde el plan para vincularlo con aspectos relacionados al ciclo vital del sujeto (CAPyS, 1996). Cada plan requiere detallar las regulaciones fiscales, jurídicas y legales, toda vez que se requiere consolidar permanencia y contratación regular. En el caso de que el sujeto lo requiera, se establecen convenios y acuerdos relacionados con seguridad y asistencia médica.

El diseño instruccional del plan de desarrollo sociolaboral, puede organizarse desde cinco tipos de instrucción/enseñanza, que se incorporan a los cinco criterios para elaborar el plan, con los apoyos y el acompañamiento y que conforman una red de enseñanza y aprendizaje hacia la persona con necesidades laborales especiales, asociadas a discapacidad, que a continuación se mencionan:

1. Directa continua, sin interrupción, perseverante en una acción.
2. Continua, gradual y para elaborar un plan de acciones.
3. Discontinua, en función de secuencias, procedimientos del escenario y conductas laborales.
4. Limitada, en función de procedimientos del escenario.
5. Esporádica, en función de tiempos, procedimientos y resolución de problemas del escenario laboral.

Hay factores comunes en estas situaciones de instrucción/en-señanza, como es el caso de la negociación con la persona, los reajustes personales que el entrenamiento/capacitación provoca y el intercambio con compañeros, que el profesional debe de tener presente en la elaboración del diseño. Las personas son aprendices con experiencia, que se comportan de diferente manera en función del entendimiento de la actividad al recibir una instrucción clara (Aramburu, 2010).

En todos los tipos de instrucción, se adiestra, entrena y capacita sobre el entorno físico de la persona con discapacidad para hacerlo tan similar como sea posible al resto de los trabajadores de la empresa o taller. Las adecuaciones laborales especiales [el apoyo/guía] están presentes, son comprendidos y significativos para la persona en proceso de adiestramiento, entrenamiento y capacitación laboral.

El acompañamiento que elabora y planea el profesional, se realiza en función de lineamientos que estructuran el comportamiento/conducta laboral al relacionar condiciones concretas y que dan sentido al comportamiento. No es una determinación de todo o nada, sino un saber y hacer que la persona irá haciendo suyo (adiestramiento, entrenamiento y capacitación) de manera gradual y progresiva. El apoyo/guía/accompañamiento podrá modificarse en relación con los logros (Egan, 1981). Los apoyos, guías y el acompañamiento, se elaboran en íntima relación con lo que estructura de la situación laboral a modificar, como la desconcentración, la instrucción de uno a uno y la ejemplificación de la tarea, con apoyo inicial, en función de que sigue la rutina establecida, utiliza el apoyo elaborado y cuando sólo reporta necesidad en casos muy específicos.

Especial atención se tendrá en adquirir destrezas socio/adaptativas y estabilizarlas, lograr más autonomía, adquirir habilidades sociolaborales y estructurarlas, asumir derechos y obligaciones (conocer/ejercer), ampliar habilidades cognitivo-funcionales, por sólo mencionar algunos objetivos a mediano y largo plazo. En síntesis, la prioridad es, desde el diseño instruccional, modificar el logro en

situaciones muy concretas, tales como procedimientos de maquila, empaque, cocina, jardinería, almacenamiento, entre otras. Este saber y estar es haciendo: se explora, descubre, se toman decisiones y resuelven situaciones. Cuatro vértices que usa instruccionalmente el profesional para elaborar las adecuaciones laborales especiales y situaciones de enseñanza/aprendizaje que detalla el plan de desarrollo sociolaboral. El supervisor del área laboral es un acompañante activo, así como sus sugerencias siempre son importantes.

A continuación, se describen y comentan algunas consideraciones relacionadas con las situaciones laborales a modificar, mismas que están en íntima relación con los criterios mencionados anteriormente, y que son objeto de diseño curricular por parte del profesional y del supervisor del escenario laboral. Cada situación tiene una estructura básica (el área laboral), un contexto individual y el apoyo individualizado. El entrenamiento/capacitación compensa el déficit en lo laboral y trata de mejorar el rendimiento. Cada situación supone que la práctica guiada detalla el procedimiento útil, la supervisión/entrenamiento/capacitación son progresivos y secuenciales, en tiempo e intensidad, desde la idea de estar aprendiendo algo para ser útil.

Al realizar la actividad laboral, la persona manifiesta desatención, requiriendo, por lo mismo, instrucción de uno a uno y apoyo/acompañamiento con supervisión directa continua.

En este escenario, la persona requiere apoyo/acompañamiento permanente para estructurar el comportamiento en el que va a ser entrenado, y comenzar éste para ir generando hábitos y rutinas de trabajo: se inicia con cadenas simples de actividades, con repetición sencilla, para que la persona recuerde lo que está haciendo (instrucción y monitoreo de uno a uno), se detallan pasos, productos. El profesional revisa constantemente y verbaliza la rutina; interrumpe el paso o procedimiento cuantas veces sea necesario. Lo requerido es que la persona organice su procedimiento, incorpore el apoyo (adecuación laboral especial), explore, pregunte, recite, que lo dibuje (si saber utilizar el lápiz), esquematice. Todas las

actividades que se diseñen deben mejorar su capacidad retentiva, reducir al mínimo las distracciones, mejorar la atención.



**Fotografía 1. El trabajo**

En esta situación, la persona requiere apoyo continuo para ordenar el procedimiento en el que va a ser entrenado, como en hábitos y rutina laboral; se inicia con cadenas simples de actividades y con repetición simple para que la persona recuerde lo que está haciendo. El profesional revisa constantemente la rutina, la verbaliza e interrumpe el procedimiento general cuantas veces sea necesario.

La meta es monitorear el comportamiento, que la persona organice su procedimiento e incorpore el apoyo/guía, aunque, según Wehmeyer (1966), el sujeto con discapacidad tiene dificultades en el uso de imágenes y representaciones mentales; los apoyos pueden ayudar a recuperar la información.

En lo posible, el profesional debe hacer que el apoyo ayude a recordar, debe mejorar su capacidad retentiva, reducir al mínimo las distracciones y lograr la atención, para seguir haciendo la secuencia de actividades. La persona con discapacidad, al usar el apoyo y

ser supervisado, realiza la actividad laboral de manera funcional en el escenario laboral.

Algunas sugerencias para realizar este tipo de entrenamiento/capacitación/adiestramiento pueden ser: demostrar la tarea (lo hacen el supervisor laboral, el profesional y la persona), analizar la tarea (detallar los pasos a seguir, cuantas veces sea necesario); utilizar lenguaje sencillo, breve, preciso y claro (no metáforas); establecer la rutina, lograr comunicación, dar retroalimentación continua (CAPyS, 1996).

Las estrategias de capacitación/adiestramiento/entrenamiento se utilizan de manera individualizada; es la estrategia sugerida por la Secretaría del Trabajo (2004) para la integración laboral.

Al realizar la actividad laboral, la persona requiere de uno, instrucción y ejemplificación de la tarea, una supervisión continua.

En este escenario, la persona ha superado la desatención y el profesional ejemplifica, cuantas veces sea necesario, el procedimiento completo: el seguimiento de instrucciones y el monitoreo indirecto, por parte de la persona con discapacidad, es lo que hay que mejorar. El apoyo debe facilitar no sólo el detalle, sino la relación entre pasos y momentos de elaboración o empaque. El eslabón lo otorga el profesional de manera permanente, vigila la atención, retención y memoria a corto plazo, ya que es importante recordar que las instrucciones sean cortas, breves y muy concretas, como una cadena de relevos entre una persona y otra. La unión la realiza el supervisor del área laboral, el profesional vigila la atención, retención y memoria a corto plazo, ya que es importante recordar que el seguimiento de instrucciones es corto y muy concreto.

Según este escenario, se puede utilizar, como modalidad de integración, las cuadrillas móviles temporales y las estaciones de trabajo, ya que el responsable (profesional, que puede ser el psicólogo educativo de la UPN), al realizar el acompañamiento, distribuye las tareas de tal manera que puedan cubrirse los estándares de producción y calidad. Se programa de manera periódica, se especifican fechas, horarios y, en caso de que sea una estación permanente de

trabajo, se programa la actividad permanente dentro de la empresa u organización, toda vez que forman parte de la línea de producción y del escenario laboral.

Algunas sugerencias para realizar este tipo de entrenamiento/capacitación/adiestramiento son: instrucción combinada (supervisor/persona, profesional/persona, por ejemplo), orientación, revisión manual de la forma como la persona es funcional en la tarea o actividad realizada; demostrar lo que la persona con discapacidad hace, utilizando un lenguaje breve, sencillo, preciso; elaborar una rutina completa de todo el procedimiento, en forma sencilla y breve; no usar procesos de síntesis y análisis; otorgar estímulos positivos y retroalimentación directa e intermitente, de ser necesario. El profesional realiza el análisis de la tarea en interacción constante con la persona que está siendo entrenada/capacitada/adiestrada, vigila el seguimiento de instrucciones e interrelación de la persona con el supervisor del área laboral, y ambos utilizan los logros como estrategia motivacional (CAPyS, 1996).



**Fotografía 2. El apoyo**

Asimismo, se puede analizar la tarea o actividad de manera verbal, detenerse en el paso que presenta dificultad; se recomienda establecer rutinas y reglas, que la persona entienda este establecimiento, determinar el número repeticiones que demuestran aprendizaje o prueba superada en la secuencia del procedimiento, por ejemplo.

Si la persona logra realizar el monitoreo individual, la supervisión se reorganiza en función de tiempos y ritmos para que sea intermitente: como un semáforo, con dos colores, para que se monitoree/retroalimente y use apoyo/guía (adecuación laboral, si es preciso), en función de criterios de calidad; si se pone una muestra de lo esperado, la persona, mediante andamiaje diseñado por el profesional, puede identificar expectativas y logros.

Si la empresa, fábrica o taller determina cargas de trabajo a realizar, el supervisor laboral y el profesional deben revisar que no haya modificaciones negativas en la producción: el riesgo es que pueda reaparecer la desatención, ya que es una conducta muy frecuente en esta condición de la discapacidad.

–Al realizar la actividad laboral, la persona requiere apoyo inicial sólo con supervisión discontinua, ya que realiza la tarea combinando la elección individual, el apoyo y la rutina: se detalla el inicio del proceso o procedimiento para desempeñar la tarea programada.

En este escenario, la persona ha potenciado el seguimiento de instrucciones y la rutina: la desatención ya no es una conducta predominante y el monitoreo es indirecto, por lo mismo, la supervisión/acompañamiento se realiza cada determinado tiempo o al final de la jornada laboral para identificar los errores y cómo fueron resueltos. De haber errores y detectado una resolución no exitosa, el profesional regresa a la supervisión continua para ejemplificar una respuesta exitosa y evitar la desatención de la persona. Especial atención se tendrá en “la fiabilidad y validez [de las destrezas/conductas adquiridas, ya que] depende[n] de lo bien entrenado que esté la persona [y de la] dependencia de la figura del supervisor del trabajo” (Verdugo, 1999, p. 17).

En la revisión de actividades realizadas, estaciones de trabajo o empleo competitivo, por ejemplo, se promueve una contratación regular y procesos de capacitación más complejos: la persona con discapacidad y el profesional y supervisor, hacen análisis y reflexión constantes, toda vez que pueden estar realizando actividades de maquila y ensambles de piezas pequeñas y medianas o preparación de ingredientes para cocinar durante amplios periodos de tiempo.



**Fotografía 3. Capacitación**

Algunas sugerencias para realizar este tipo de entrenamiento/capacitación/adiestramiento son: retroalimentación con lenguaje breve, preciso y claro; vincular varias rutinas (acabo de armar, lo cierro y le pongo la etiqueta; le pongo jabón, lo enjuago y pongo a secar, por ejemplo); elegir otro apoyo/guía (o la mano, o herramienta o con un cuchillo sin punta, por ejemplo) y que la persona verbalice su comportamiento.

Si la persona vincula rutinas, la supervisión es limitada (más de treinta minutos entre supervisiones); si puede reorganizar su procedimiento en función de logros y evitar errores, hay condiciones

para transitar a otro tipo de instrucción; si en la empresa, fábrica o taller, hay contingencias (día del niño, día de la madre, entre otras), el profesional supervisa que no haya disminución y desconcentración en el trabajo individual. Se recuerda que la rutina es una dimensión favorable en la persona con discapacidad.

–Al realizar la actividad laboral, la persona con discapacidad sigue la rutina establecida y el apoyo elaborado, requiriendo una supervisión limitada durante la actividad laboral, toda vez que realiza la secuencia de la actividad, elige, usa el apoyo, sigue rutina establecida, instrucciones y prevé situaciones. Especial atención se tendrá en identificar si hay aplicabilidad limitada y el detalle de la dependencia del profesional o supervisor del escenario laboral.

A diferencia de los otros criterios y situaciones, el apoyo está en el área laboral, pues el tipo de integración supone una inserción permanente y, entonces, el profesional recibe retroalimentación del jefe inmediato.

En esta situación de entrenamiento/capacitación/adiestramiento, se debe enfatizar el grado de dominio y autocontrol de la persona, toda vez que el desempeño está entendido, retenido el apoyo/guía de manera permanente y el profesional aconseja y prevé lo imprevisto y la contingencia.

Wehmeyer (1966) reitera que es posible lograr en la persona con discapacidad la incorporación en su rutina laboral, de conductas y comportamientos adaptativos durante su jornada laboral, ya que aprende a relacionar lo que está haciendo con lo que ha hecho con anterioridad. Especial atención deberá tener el profesional con las representaciones simbólicas, toda vez que la generalización no es una conducta predominante en la discapacidad y pueden surgir, en el escenario laboral, lo imprevisto y la contingencia, de ahí que el seguimiento en la integración laboral es permanente y continuo.



**Fotografía 4. Entrenamiento**

Esta situación está muy cercana al empleo con apoyo, que Verdugo (1999) ubica como ideal en el proceso de evaluación profesional de personas con discapacidad, y propone modalidades, como en grupos de trabajo y enclaves. Algunas organizaciones no gubernamentales utilizan las cuadrillas de trabajo temporal, estaciones de trabajo y talleres protegidos, tal es el caso de CAPyS, DOMUS y Mariposa Blanca, por mencionar algunos ejemplos mexicanos.

Algunas sugerencias para realizar este tipo de entrenamiento/capacitación/adiestramiento son: analizar la tarea, con lenguaje sencillo y preciso; identificar cómo se logra la meta laboral; establecer varias rutinas, a propósito de periodos amplios de tiempo; identificar expectativas a largo plazo y planes asociados al ciclo vital, como en el caso de vida independiente y matrimonio.

La relación con los compañeros de trabajo es un recurso que el profesional puede incorporar a la dimensión motivacional y, mediante la reflexión, la persona con discapacidad puede monitorear sus desempeños y ampliar su repertorio de habilidades sociales. La supervisión se puede desvanecer, con revisiones semanales o quincenales, la cual puede realizar un compañero de trabajo.

-Al realizar la actividad laboral, la persona con discapacidad sólo reporta en caso de necesidad, requiriendo una supervisión esporádica, así, el empleado realiza la actividad con autonomía, pues ya domina la rutina, elige sus apoyos, completa la tarea en tiempo y calidad, incorpora el apoyo, las instrucciones, la previsión y resolución de problemas; sólo se reporta al jefe en caso de una nueva necesidad laboral especial.

En este último escenario, los indicadores de funcionalidad son consistentes, los hábitos de trabajo están consolidados, la retroalimentación es exitosa y sólo hay vigilancia para resolver aspectos muy puntuales. La automatización de la rutina ha permitido que la persona con discapacidad esté funcionando como otro empleado, toda vez que hay destrezas laborales estables. No puede negarse la posibilidad de situaciones regresivas, de ahí la importancia de la supervisión esporádica (seguimiento), ya que siempre existe la posibilidad de desatención o desestructuración.



**Fotografía 5. Seguimiento**

Se trata de empleo competitivo, contratación regular, en donde se le paga a la persona como otro trabajador, por ejemplo como mensajero externo en un despacho de consultoría, asistente administrativo, repostero, jardinero y asistente de almacén, por sólo mencionar algunos. En esta situación hay una variedad de recursos que pueden utilizarse, desde la demostración, hasta el seguimiento trimestral o semestral, en aras de nuevos retos.

Existe la posibilidad de situaciones que la persona pueda descuidar: los criterios de calidad en el empleo o el orden en la rutina; de ahí la importancia de la supervisión esporádica, ya que siempre puede ocurrir una desatención. El profesional debe prestar atención a las situaciones de contingencia (incendios o temblores, por ejemplo) y desajustes personales. Se sugiere revisar la calidad de la ejecución, reestablecer la intensidad de los apoyos/guías, el modelaje y monitoreo, para que no se modifique la permanencia en el empleo.

Después de estas situaciones laborales y los criterios para ellas, es importante comentar que en las modalidades de integración laboral, el profesional es un facilitador, un acompañante activo en actividades particulares, de acuerdo con la naturaleza de la situación laboral y el progresivo dominio de la destreza, habilidades y pautas de comportamiento de la persona, para que se consolide un entendimiento compartido entre ellos. Este inter/juego entre habilidades/destrezas/nuevas habilidades/nuevas destrezas, ejercerá efectos positivos hacia la conformación de un perfil de desempeño de la persona con discapacidad y, entonces, será un empleado eficaz. Así se estaría garantizando una participación plena.

Por lo tanto, la meta de la capacitación/adiestramiento/entrenamiento es mejorar la participación de la persona con discapacidad en el escenario laboral e impactar de manera positiva en su comportamiento.

Con este modelo se adiestra, capacita y supervisa el comportamiento laboral de los individuos con discapacidad en torno a la resolución exitosa en el empleo, al explicitar características de

asistencia, puntualidad, arreglo personal, supervisión requerida, calidad, nivel de productividad, atención, perseverancia, iniciativa, autocontrol, relaciones con la autoridad, con compañeros(as) de trabajo y con personas que no conoce. A cada persona, en etapa de transición, de los 15 a los 18 años, se le evalúan sus destrezas generales para ubicarla en algún escenario, modalidad de integración laboral y en la etapa de vida independiente. De los 18 años en adelante, se valora su identidad, ajuste personal, relaciones interpersonales, conversación, conciencia sexual, cívica, ocio/tiempo libre, vida doméstica, funcionamiento en la comunidad y de responsabilidad, para elaborar un programa a largo plazo.

Este proceso es continuo, coordinando adaptación/readaptación para formar redes de apoyo en áreas de proyección social, cultural y recreativa, para que se empoderen como personas, ejercite sus derechos y obligaciones, como todo ciudadano

No se trata de inventar puestos en donde pueda trabajar la persona con discapacidad de manera aislada, sino de realizar adecuaciones laborales especiales en virtud de determinadas necesidades, asociadas a discapacidad, que sólo pueden ser resueltas con acompañamiento, asesoramiento y consejo permanente, toda vez que estas personas tienen problemas particulares relacionados con su propio desarrollo. El énfasis está en sus capacidades y destrezas, el acompañamiento genera logros y la satisfacción de una actividad cumplida y realizada.

Con este modelo de integración sociolaboral, se pretende aumentar las posibilidades de obtener un empleo, orientar el proceso de toma de decisiones para favorecer un desarrollo laboral, personal y social a través del fomento de conductas adaptativas y funcionales: un saber estar y hacer que las personas irán realizando (adiestramiento, capacitación, orientación, monitoreo, moldeamiento, modelamiento) con apoyos (directos, indirectos, intermitentes, permanentes), para ser y estar en una situación laboral; formar parte de la empresa, comunidad o grupo.

El reto es saber estar y hacer. El acompañamiento no está aislado, supone prevención, perspectiva y proyección en la relación entre características individuales y situaciones laborales. El adelanto intelectual del monitor es una propuesta didáctica para elaborar, planear y programar aquello que potencia la aparición de nuevas habilidades y destrezas laborales. En todos los criterios se requiere de la negociación con la persona, los reajustes psicosociales que la capacitación/ entrenamiento provocan y el intercambio con compañeros de trabajo.

Las personas con discapacidad, desde la integración sociolaboral con un modelo comunitario de lo sociolaboral, son aprendices con experiencia, que se adiestran y capacitan en función del entendimiento de la situación/actividad laboral, toda vez que hay supervisión permanente con cuatro vértices: explorar, descubrir, práctica guiada y resolver problemas de manera heurística, identificando el pensamiento estratégico de situaciones/actividades que le toca realizar en el espacio laboral (Das, 1998). En todas las situaciones, el profesional debe promover que la persona organice su procedimiento, incorpore el apoyo como cualquier persona lo haría, mejore su capacidad retentiva, reducir al mínimo las distracciones y ampliar los periodos de atención. Es decir, como una cadena de relevos entre un compañero y otro, el eslabón lo hace el profesional y el receptor; el eslabón es la persona que está en integración laboral.

En este contexto profesional, la persona con discapacidad debe ser reconocida como ciudadano con derechos y capacidades, y su habilitación para que se hagan cargo de su destino como adulto responsable que quiere participar en la vida social y económica; es decir, modificar las barreras que evitan la plena participación en el lugar de trabajo y en la vida nacional, modificándose, por lo tanto, actitudes y prácticas discriminatorias asociadas a la discapacidad.

Para el funcionamiento adecuado de las distintas modalidades de integración laboral, algunas organizaciones no gubernamentales, como CAPyS, DOMUS y CONFE, proponen un conjunto de actividades durante la integración laboral con diferentes momentos, que a continuación se describen:

1. Sensibilización. Sesiones breves en el ambiente laboral directo, en las que se puede ofrecer desde pláticas acerca de la discapacidad y visitas guiadas, hasta recomendaciones particulares del trato cotidiano y de capacitación.

2. Valoración inicial de las necesidades de la empresa, análisis de las tareas por realizar, elaboración del perfil de funcionamiento y selección del candidato(a), en función de un perfil de desempeño.

3. Acompañamiento inicial o preparatorio, en donde se detalla información acerca de los horarios de entrada, salida, comida, forma de pago, normas de seguridad, autoridad, políticas de la empresa. Si el sujeto lo puede realizar, entrenamiento de la rutina de transporte de casa al centro y viceversa; entrenamiento en el manejo de presupuesto personal y mantenimiento de su arreglo personal.

4. Capacitación en el puesto, es decir, el diseño del programa de desarrollo laboral. El entrenamiento y adiestramiento requiere que el escenario detalle los tipos de criterios, las adecuaciones laborales, los apoyos y las ayudas.

Algunas sugerencias para realizar este tipo de capacitación son: dar retroalimentación, utilizar lenguaje breve, sencillo, preciso y claro; vincular varias rutinas (acabo la caja, la cierro, le pongo las etiquetas, la acomodo y vuelvo a empezar), elegir otro apoyo (como la mano, el cartón, con cuchillo filoso o con la máquina de etiquetas), que la persona cuente y revise su procedimiento.

Se sugiere verificar la calidad de ejecución y restablecer la intensidad de los apoyos. Lo importante es determinar las tareas o actividades que requieren ser retroalimentadas para lograr mayor autonomía de la persona con discapacidad.

Se recomienda que para mejorar el desempeño, no se olvide que la persona con discapacidad trabaja mejor cuando comprende lo que se espera de él o ella y cuando conoce reglas y rutinas. Ellos requieren de periodos de capacitación/adiestramiento/entrenamiento más amplios que un trabajador(a) sin esa condición, y que la actividad laboral que realice siempre deberá ser apoyada/guiada, pues la supervisión no desaparece.

5. Seguimiento, que supone una evaluación formativa continua del desempeño del candidato, para determinar las expectativas y actividades. Se sugiere la realización de visitas semanales para identificar adecuaciones futuras, con apoyos de baja tecnología (móviles, visuales y manuales) personales, familiares o profesionales. Este seguimiento se realiza en función de habilidades y destrezas motoras, sociales, comunicativas, de vida personal, de vida en la comunidad y en un espacio laboral o situación cotidiana, según el siguiente código:

- o Falta de atención, aún pidiéndosela: la más baja puntuación (1).
- o Realiza la actividad con instrucción de uno a uno: necesita ejemplificación de la tarea y que se le pida que lo haga (2).
- o Realiza la actividad con rutina; tal vez necesita que se le pida que lo haga y lo hace razonablemente bien (3).
- o Realiza la actividad con rutina y procedimiento: no necesita que se le pida que lo haga (4).
- o Realiza la actividad, rutina, procedimiento y secuencia completa: no necesita que se le pida que lo haga. La más alta puntuación, e indica grados de autodeterminación para realizar las actividades (5).

Estos códigos de seguimiento se pueden utilizar a propósito de las situaciones de instrucción, toda vez que es posible mejorar/modificar las barreras de aprendizaje y participación, para consolidar los requerimientos básicos para obtener y mantener un empleo: saber hacer desde normas, secuencias y rutinas laborales.

El seguimiento se ocupa de la atención, apoyo, ayuda, orientación de manera continua, ya que no puede negarse la posibilidad de que pueda haber situaciones en las que las personas con discapacidad descuiden los criterios de calidad, el orden o la rutina. Especial atención tendrán el profesional y el supervisor en el seguimiento permanente, toda vez que las contingencias y desajustes pueden

aparecer, sobre todo por dificultades en el desarrollo cognitivo y conductual, como puede ocurrir en la condición de discapacidad.

6. Consolidar permanencia en el empleo con sus características, logrando una vida independiente.

Como un valor añadido a este modelo, es importante recalcar la relevancia que tiene la sensibilización al grupo laboral en donde se insertará la persona. En este listado aparece como un primer punto, sin embargo, es una actividad que debería llevarse a cabo de manera constante y permanente, ya que, en un momento dado, los mismos compañeros de trabajo pueden fungir como apoyos o para proporcionar un acompañamiento.

Como consecuencia de un trabajo de sensibilización con el grupo laboral, pueden incluso generarse relaciones sociales fuera del ambiente de trabajo, ya que la persona no es vista como un ser inferior, sino como otro compañero más, lo cual sigue apuntando a una autonomía, autodeterminación y calidad de vida, conceptos que ya mencionaron anteriormente.

A continuación, se ejemplifica una bitácora de apoyo/acompañamiento, en donde el profesional elabora este documento individualizado que detalla el nombre, la empresa, el puesto, jefe inmediato, supervisor laboral, horario y tipo de integración laboral. Como en el aula, cuando el especialista en dificultades de aprendizaje y barreras para la participación debe elaborar un plan de desarrollo educativo individualizado. Este documento, debe ser elaborado antes de que se inicie lo relacionado con la capacitación/entrenamiento/adiestramiento. También se sugiere un procedimiento de valoración del candidato a la integración laboral, se ponderan sus destrezas con sus debilidades, sobre todo en lo relacionado con rutina, y específicamente con la necesidad de instaurar el procedimiento de manera más automatizada.

## BITÁCORA DE APOYO/Acompañamiento

Nombre del empleado:  
Nombre de la empresa:  
Dirección:  
Tel:  
Puesto:  
Jefe inmediato:  
Supervisor :  
Fecha de Ingreso:  
Horario de trabajo:  
Tipo de integración laboral (modalidad)  
a) Entrenamiento  
b) Tiempo  
c) Criterios del apoyo/acompañamiento  
d) Seguimiento  
Destrezas / Hábitos:

Esquema 5. Bitácora de apoyo

### Ejemplo: DESTREZA (a modificar) AYUDANTE DE CAFETERÍA

FUNCIONES		1	2	3	4	5
Destrezas específicas	Desempeño esperado					
Manejo de charolas	a) recoger, alzar las charolas b) limpiar el contenido de las charolas en caso de que se requiera c) depositar las charolas limpias en el porta-charolas dentro del área de comedor				■	
			■			
				■		

Los apoyos/guías pretenden mejorar el procedimiento para que haya un funcionamiento eficaz para ser ayudante de cafetería. El entrenamiento se pondrá en práctica in situ, y siempre el profesional deberá verificar qué es lo que va antes y después de colocar los

utensilios en el muelle de secado, y cuando logre el procedimiento, proporcionarle motivación positiva, de forma que lo que está haciendo, lo haga bien.

Este documento, como el que se sugiere elaborar en el aula, identifica lo que hay que modificar/eliminar, establece el tipo de instrucción requerida en la capacitación/adiestramiento/entrenamiento (de uno a uno, para el caso de la cafetería), respondiendo a la pregunta: ¿cómo lo hace en un ambiente laboral?, a propósito de un puesto en una cafetería (en el esquema anterior, lo que está en rojo, es lo que tiene un nivel bajo de desempeño).

El profesional analiza el desempeño de la persona, hace una reflexión acerca de las actividades del puesto e indica lo que hay que modificar, de tal manera que se pueda establecer un programa de entrenamiento/capacitación/adiestramiento individualizado, donde se moldea, monitorea y proponen, los apoyos para que cumpla la meta: trabajar lo más automático posible. En este caso, agregar la cantidad de cloro necesaria, toda vez que la persona requiere de instrucción de uno a uno, ejemplificación de la tarea y que ésta suceda sin necesidad de que se le pida que lo haga.

FUNCIONES		1	2	3	4	5
Destrezas específicas	Desempeño esperado					
<b>Mantenimiento del piso de la cocina</b>	a) preparar la cubeta, vaciando el agua sucia si llegara a tener y llenándola de agua limpia			■		
	b) <b>agregar la cantidad de cloro necesaria</b>		■			
	c) enjuagar y exprimir el trapeador			■		
	d) trapear el piso de la cocina, las veces que sea necesario					■
	e) volver a enjuagar el trapeador y dejar los utensilios en su lugar			■		

Esquema 6. Bitácora de apoyo (cont.)

En este ejemplo, el desempeño debe estar más automatizado y evitar que, por la falta de atención, manche áreas que deben estar sin agua o cloro en el piso; se deben evitar accidentes y monitorear cómo lo hace y cómo se apoya a la persona, toda vez que tienen que haber cantidades adecuadas de cloro en el agua. Si se olvida este paso (mezclar), o no le pone la cantidad correcta, un recipiente pequeño puede estar colgado en la cubeta y esto ayudará a recordar este paso –el colocar la cantidad de cloro en el agua, por ejemplo; una rutina visual puede ser una adecuación laboral especial para que el desempeño se modifique y su rendimiento mejore.

Se sugiere que durante el entrenamiento/capacitación/adiestramiento se realice una sensibilización hacia la empresa o fábrica y también sobre el área en donde se integre la persona: la valoración socio-profesional detallará las necesidades laborales especiales: es el caso de limpiar el residuo de las charolas o agregar la cantidad de cloro adecuada. En ese momento se puede elaborar el documento individual de apoyo laboral (DIAL) y el profesional, junto con el supervisor, programan y planean el entrenamiento/capacitación/adiestramiento in situ. El seguimiento es permanente, continuo y puede cambiar a esporádico a partir del logro de la persona.

Cada destreza es un contenido a enseñar: son prácticos, están relacionados con las demandas del entorno –ayudante de cafetería, por ejemplo–, son comprendidas desde un desempeño general y la meta es lograr continuidad, consistencia de la conducta y se empieza de lo simple a lo complejo.

El seguimiento que realiza el profesional es un continuo con cinco códigos:

1. Falta de atención: la más baja puntuación.
2. Necesita ejemplificación y que se le pida que lo haga.
3. Tiene rutina, pero debe reforzar pasos del procedimiento.
4. Sin retroalimentación y sin necesidad de recordatorio: no la ha automatizado.
5. Realiza secuencia completa. Cuando el DIAL de la persona tiene

cinco de valoración, de acuerdo a la lista de cotejo, en las destrezas del puesto, el profesional debe elaborar otro documento y pensar en otra dimensión para ser entrenado/capacitado/adiestrado.

<b>Destrezas específicas</b> logradas	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Limpiar el contenido de las charolas.		X			
Agregar la cantidad de cloro necesaria.					

**Esquema 7. Lista de cotejo (ejemplo)**

Retomando el ejemplo de la cafetería: ¿cómo se logra la correcta ejecución, sin tener que dar la instrucción y en función de los requerimientos de la cafetería? Una estopa de color para limpiar en seco los platos y luego colocarlos en el lavabo; un medidor de cloro que la persona utiliza para evitar contacto con las manos. El adiestramiento/capacitación/adiestramiento que se propone deberá significar mejorar la ejecución, al nivel que se esperaría de cualquier persona, para lograr resultados deseables. La meta del seguimiento es que la persona pueda realizar la limpieza con autonomía relativa, identificando pasos y estableciendo rutinas.

El profesional inicia la supervisión directa continua el tiempo que sea necesario; valora, inicialmente, el plan de actividad, y posteriormente irá desvaneciendo la frecuencia e intensidad de la supervisión hasta que se domine el uso del apoyo y optimice el desempeño. Nuevos retos serán identificados por el profesional, y el proceso se reorienta hacia aquellas destrezas que puedan ser modificadas. Asimismo, el profesional debe detallar las destrezas de ajuste personal y académicas funcionales que implica desempeñar

la limpieza de un área de cafetería, e identificar áreas débiles en las habilidades sociales que puedan ser objeto de entrenamiento/capacitación/adiestramiento sociolaboral.

En estos ejemplos, las adecuaciones pueden ser el uso de colores y el medidor, ya que harán que la rutina se realice en relación con los ritmos del ambiente laboral. El profesional debe verificar que la persona haya entendido lo que se le indicó, proporcionarle motivación positiva indicándole que está trabajando bien y establecer un ambiente estructurado. La forma más normal debe ser una cadena de pasos, con lenguaje breve y claro, ya que una actividad va seguida de otra y ésta de una tercera y así sucesivamente. La finalización de una, sirve de discriminación de la siguiente, y el proceso vuelve a iniciar. La diferencia está en función de la rapidez con que se termina la actividad (la limpieza de charolas y el piso por ejemplo).

El profesional debe enfatizar la conducta adaptativa de la persona con discapacidad, y cómo se relaciona con la capacidad que tiene para adaptarse a las demandas del medio para impactar positivamente en la capacitación/adiestramiento/entrenamiento, y poder responder qué tan eficaz se comporta un individuo ante determinadas situaciones (Monereo, 1996). A pesar de que la respuesta podría ser bien o mal, el profesional debe insistir en descripciones de los casos in situ, y poder detallar cómo ayudar, cómo ampliar sus habilidades para que éste se desenvuelva socialmente y cómo orientar sus problemas conductuales.

Realizar un seguimiento de la conducta adaptativa tiene una vertiente práctica y pretende mejorar el ajuste de la persona, a sus entornos presentes y futuros, en la capacidad de valerse por sí misma y para desempeñar diversos roles (formas de actuar). Es el aquí y el ahora de las conductas (Shalock, 1997). Se sugiere identificar áreas fuertes, débiles y con la posibilidad de necesitar recursos adicionales para integrarse e incluirse en actividades relacionales con ciclos vitales, tales como la vida en pareja.

Este seguimiento está relacionado con la permanencia, meta de la integración/inclusión laboral, y trata de evitar el desempleo,

subempleo e infrautilización de las personas con discapacidad. El derecho a elegir su formación profesional puede fortalecer el propósito básico de la integración/inclusión laboral, hacer que la persona aprenda a elegir qué ser, como parte de su autonomía, empoderamiento, desarrollo personal y profesional, con trato equitativo, modificando las barreras que impiden equidad de oportunidades ante la formación profesional y el empleo. Si se reconoce que hay diversidad de necesidades laborales especiales, y que es tarea del entorno, elaborar los recursos y las adecuaciones laborales especiales para lograr procesos de integración/inclusión laboral, ¿qué reto hay?

## **Capítulo IV.**

### **La actividad novedosa**

En los distintos momentos descritos, el profesional se puede insertar, ya que realiza un trabajo de identificación/diagnóstico/intervención en torno a la consolidación de un programa de desarrollo laboral, con modalidades de integración (becarios, talleristas, cuadrillas móviles de trabajo, estaciones de trabajo y empleo competitivo), con criterios para elaborar los apoyos/acompañamientos, enfatizando lo relacionado con el diseño instruccional, toda vez que hay que detallar, como la elaboración de los apoyos, materiales y las adecuaciones laborales especiales, enfatizando que no es posible, ni conveniente, reducir la situación de respuesta a todo o nada; no se trata de estigmatizar o hacer una generalización. En todo caso, este acompañante:

Es un orientador experto y activo en tareas particulares y escenarios que identificará, diagnosticará e intervendrá de acuerdo con la situación, su progresivo dominio, a través de monitoreo y modelado, el uso de las adecuaciones/apoyos facilitadores, el seguimiento para consolidar efectos positivos hacia la persona con discapacidad.

Es un profesional que realiza asesoramiento psicosocial, socio-educativo y diseño instruccional, para que los centros laborales puedan promover situaciones integradoras e inclusivas. Se pretende que forme parte de un equipo interdisciplinar y que la integración escolar se continúe y convierta en una integración laboral inclusiva, para que las personas con discapacidad puedan tener un papel productivo y participativo en la comunidad a la que pertenecen.

Es un diseñador de lo instruccional, en el entendido de que la capacitación, adiestramiento, entrenamiento y desarrollo organizacional que las empresas y organizaciones planean, de manera estratégica, deben estar acordes con la didáctica contemporánea y que promueven ambientes inclusivos (Egan, 1981).

En síntesis, es un profesional que focaliza su intervención en aquellas áreas de la persona con mayor debilidad; para eso precisa de realizar investigación-diagnóstica de las necesidades laborales especiales, asociadas a discapacidad. Esta intervención responde al qué, porqué, dónde, cómo y cuándo. Determinará la sensibilidad para percibir y tratar situaciones/problema, supondrá flexibilidad y estabilidad en la direccionalidad de las acciones, detectará emergentes-contingencias y nuevos retos de la capacitación/adiestramiento/entrenamiento.

Lo novedoso en estas reflexiones es la similitud entre integración/inclusión educativa e integración laboral integradora/inclusiva, y que el profesional realice actividades similares en el escenario laboral, para apoyar en la etapa de transición y en la vida adulta de las personas con discapacidad; de la misma forma como diseña un currículo flexible en el aula, en la situación laboral se pueden desarrollar habilidades y destrezas para compensar lo cognitivo y conductual del desempeño, elaborar un plan de desarrollo laboral de la persona con discapacidad.

El profesional no sólo participa en la aplicación del plan de desarrollo, sino que está al pendiente del clima en la situación laboral: no solamente apoya/orienta/guía a la persona con discapacidad, sino también hacia el entorno: los(as) compañeros(as) de trabajo

pueden acudir a el o ella para ser aconsejado ante situaciones difíciles, en donde participe la persona con discapacidad cerebral. El reto es un clima de colaboración y respeto.

El currículo flexible de la integración laboral lo constituye el lugar en donde se inserte/integre/incluya la persona; las adecuaciones laborales especiales, asociadas a discapacidad, se diseñan a partir de una proyección social, relacionada con la vida independiente, autonomía e independencia facilitada. El plan de desarrollo laboral detalla las áreas fuertes y débiles de la persona con discapacidad para su desarrollo a corto y largo plazo con cuatro dimensiones: aquellas que implican empleo, las que suponen actividades recreativas, las relacionadas con la vida diaria y lo interpersonal y ajuste personal.

El plan de desarrollo no es una receta, sólo sugiere secuencias de actividades con el objeto de potenciar a la persona sobre su comportamiento. Sugiere puntos estratégicos de instrucción con una visión comprensiva y holística del plan de desarrollo. De su buen funcionamiento todos pueden obtener beneficios: la empresa o fábrica podrá hacer que sus trabajadores sean respetuosos y colaborativos; los supervisores podrán mantener estándares de productividad, y la persona se sentirá tomada en cuenta, promoviendo su autodeterminación, empoderamiento y fortalecimiento psicológico.

El plan de desarrollo laboral implica actividades de capacitación/adiestramiento que serán valoradas por criterios (tal es el caso de la supervisión directa continua, continua, discontinua, limitada y la esporádica) y cada persona y monitor tendrán una bitácora de acompañamiento que valora el cómo se hace la actividad en el escenario y que informa e incluye el seguimiento de la integración laboral. Hay un adelanto intelectual del supervisor del escenario laboral, toda vez que es una propuesta didáctica para planear y programar aquello que puede ser potenciado. Adelanto intelectual que supone, además del diagnóstico, cuatro áreas claves: cognitiva, de autonomía y equilibrio personal, de relación interpersonal y de inserción social. Dimensiones que, también, son áreas de desarrollo y de oportunidad.

Por lo tanto, cada situación laboral supone un saber haciendo con tres vértices: explorar, descubrir y resolver (Das et al., 1998), que darán funcionalidad al comportamiento laboral. Es tarea del profesional analizar el puesto y diseñar la capacitación (*in situ*) en un escenario laboral, las adecuaciones son la individualización didáctica; el desarrollo del plan supone intervención (práctica guiada) y, si es posible, se detalla y promueve el pensamiento estratégico, que implica un saber hacer y estar para obtener, así como mantener, un empleo.

Durante el desarrollo del plan de integración laboral, se trata que la persona con discapacidad laboral mantenga el empleo, como cuadrilla, estación de trabajo, o de manera permanente; se fomente el respeto a la persona, se opere sobre su entorno físico para hacerlo tan normal como sea posible y se promuevan cambios en las actitudes hacia la discapacidad. También durante el desarrollo del plan, entre supervisor y persona, hay monitoreo y moldeamiento; los apoyos siempre están disponibles, toda vez que hay un perfil de funcionamiento ya elaborado.

Así, se insiste en la necesidad de que haya un vínculo entre ser y estar en un puesto de trabajo; estar monitoreado por la práctica guiada es una estrategia para intervenir en situaciones de instrucción. Este vínculo se ajusta a las necesidades de la persona y el entorno laboral: cada actividad planeada deberá ser un escenario intensificador de desempeño. La tarea de valorar cambios o modificaciones no sólo consiste en catalogarlos o clasificarlos de acuerdo con el grado de dominio, sino también en colocar cada desempeño con relación al puesto y entorno laboral. La meta es lograr impactos positivos sustanciales en la persona, de tal suerte que se sienta útil, creativa y aceptada en el empleo.

Una vez que está incorporada la nueva rutina, el supervisor/monitor observa las conductas y comportamientos adaptativos que utiliza la persona con discapacidad durante la jornada laboral. La instrucción tiene un potencial educativo, ya que se aprenderá a relacionar lo que se está haciendo con lo que se ha hecho, a rastrear el

proceso y a relacionarlo con lo nuevo, con lo diferente, para incrementar conductas y comportamientos o para estabilizar reacciones emocionales, sobre todo si hay problemas en las representaciones simbólicas del comportamiento, como suele suceder en la discapacidad (Wehmeyer, 1966).

Esto último, habilita al profesional a ser un agente de cambio en el entorno laboral, capaz de planear y diseñar en torno a la inclusión/integración laboral, acciones y actividades socialmente responsables que favorezcan el desarrollo del potencial humano, y faciliten la comunicación entre las personas. Es posible un plan de desarrollo laboral que promueva el desarrollo del pensamiento y la comprensión con un marco de referencia psicológico, para la planeación de los procesos educativos y las actividades de enseñanza-aprendizaje en la situación laboral.

Lo anterior, puede ser analizado como una modificación conductual y cognitiva, y entonces planear y programar nuevos retos socioeducativos y laborales, como la racionalidad práctica, un saber hacer, razonado y estratégico a propósito de una situación. A través de diálogos interpersonales, las personas con discapacidad mejoran sus comportamientos. Mientras más pronto se fomente la adquisición de recursos internos, más probable es que se modifiquen estilos de comportamientos.

Por lo anterior, el conjunto de actividades relacionadas con la integración/inclusión laboral, podría ser nicho de independencia facilitada, en donde el centro es la persona, y su desarrollo y crecimiento están lográndose en la vida diaria consolidando hábitos laborales, tales como la puntualidad, iniciativa, consistencia, uso adecuado de los instrumentos laborales y trabajo en equipo. La integración/inclusión laboral no es una opción restringida, sino propedéutica (prepara para) o transitoria; es el perfil de funcionamiento el que delimita el tipo, modalidad y duración, con un enfoque hacia la idea de promover una vida independiente, con una gran variedad de servicios a largo, corto y mediano plazos, con cuatro considerandos:

1. Su diseño supone que la persona con discapacidad debe ser empoderado.
2. Se proyectan acciones preventivas, reeducativas y prospectivas hacia la persona.
3. Son sugerencias y están en función del desarrollo cognitivo de la persona.
4. Precisan de seguimiento y evaluación continua, siempre respondiendo a la pregunta ¿qué queremos mantener con coherencia, compatibilidad, operatividad, consistencia e integralidad en el plan de desarrollo laboral?

A lo largo de este proceso de integración/inclusión laboral, es importante que el profesional establezca redes de interacción entre los diferentes entornos de la persona con discapacidad, toda vez que el ámbito del quehacer profesional puede estar relacionado con ciclos vitales de la persona (tal es el caso del matrimonio), o vida independiente, en el entendido de que la autodeterminación es una cualidad deseable para todos los ciudadanos.

El profesional de la integración/inclusión sociolaboral, promueve contextos en los que la persona con discapacidad pueda ser valorada equitativamente, tratada con respeto y provista de oportunidades viables en cuanto a su desarrollo cronológico y educativo. Se trata de que su quehacer profesional logre acceso, participación, capacitación y adecuaciones en conducta adaptativa en el empleo; se busca que la pertinencia y participación activa sean generadoras de conductas funcionales en estas personas, que están trabajando reconociendo que tienen:

- Necesidades individuales únicas y diferentes,
  - necesidades excepcionales, y
  - necesidades compartidas en función de rangos de edad
- (Mariña, 1999).

Así, las personas con discapacidad son únicas y diferentes: comparten la necesidad de conseguir y mantener empleo, como cualquier otro ciudadano, al poder utilizar sus habilidades en un contexto determinado. Especial atención tendrá para el profesional, diseñar un plan de desarrollo acorde a su edad: se elimina el enfoque de los defectos y se consolida el de apoyos, al generar redes de apoyo y participación (Aramburu y Riestra, 2006).

En esencia, en este acompañamiento novedoso, el profesional se ocupará de apoyar/guiar en la capacitación, entrenamiento y adiestramiento a las personas con discapacidad, elaborando una intervención con un marco de referencia que tiene una interpretación psicodinámica de conducta e interrelacionando lo individual, lo excepcional y lo común, No planes de desarrollo personalistas y voluntaristas en donde se deposita en un individuo aislado los resultados de la integración/inclusión laboral. Es desde el entorno, con redes de colaboración y participación, donde se modifican/eliminan las barreras para la participación.

Este acompañante novedoso, es sólo el inicio que conduce a la comprensión, implicación y compromiso hacia sectores sociales que han estado al margen, o en condiciones de desigualdad, ante las oportunidades de empleo digno. El saber y estar contextualizado, que requiere la integración/inclusión laboral, ampliará el repertorio de conductas adaptativas, de habilidades sociales y de ajuste personal que las personas con discapacidad pueden utilizar en el fortalecimiento psicológico y que, por lo tanto, impactarán de manera positiva en tener un proyecto digno de ser y estar (Schalock, 1977).

Este acompañante novedoso pondrá atención en el nivel de adquisición de hábitos laborales, tales como la puntualidad, iniciativa, consistencia en sus actividades, uso adecuado de instrumentos laborales, trabajo en equipo y seguimiento de instrucciones para determinar el qué sigue, una vez concluido algún tipo de entrenamiento/capacitación/adiestramiento, toda vez que la inclusión educativa, laboral, cultural y social, requiere de un continuo de servicios asociados al ciclo vital de la persona.

A continuación, se esquematiza el proceso de acompañamiento novedoso:



Esquema 8. Proceso de acompañamiento

En el esquema anterior, se aclara que no es rígido, a propósito de un inicio y final; es sólo indicativo de un proceso que, como sugiere la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2008) el análisis de puesto es clave en “identificar los puestos apropiados dentro de una empresa y los ajustes y adaptaciones que pueden ser necesarios” (Heron, 2008, p. 5) para que el sujeto, una vez determinado, inicie con el entrenamiento, la capacitación y el adiestramiento.

La metodología sugerida por la OIT no propone un profesional particular (economista, psicólogo, sociólogo, abogado, entre otros), sin embargo, por las siguientes recomendaciones, se puede observar que el psicólogo educativo de la UPN tiene el perfil para desempeñar el rol sin ningún problema.

1. Conocer el mercado de trabajo: sectores, zonas y qué empresas ofrecen mejores perspectivas.
2. Detallar si el puesto es una ocupación, un cargo o un empleo. La OIT recomienda que se describan las tareas que deben realizarse, las responsabilidades, condiciones y el nivel de rendimiento.
3. Examinar desde toda la empresa, fábrica o institución, a propósito del candidato.
4. Identificar los requerimientos relacionados con las posibilidades de que el candidato adquiera experiencia laboral en el área de trabajo.
5. Observar lo que ocurre, a propósito de la determinación de necesidades laborales especiales, asociadas a discapacidad.
6. Identificar y elaborar los apoyos y guías.
7. Determinar y elaborar las adecuaciones laborales especiales.
8. Analizar y reflexionar con el candidato y los demás trabajadores(as).
9. Elaborar el perfil de funcionamiento, desde el rendimiento en condiciones habituales.
10. Programar y planear el plan de desarrollo laboral, detallando lo relacionado con la gestión de asuntos laborales en el lugar de trabajo, definiendo el propósito, las tareas, el entorno, el nivel de movilidad necesaria, el nivel de capacidad auditiva, visual, comprensión y comunicación.  
Especial atención se tendrá en identificar las tareas específicas que conlleva el puesto: explicitar dimensiones, contexto con precisión y que se defina el entorno en que se llevará a cabo el trabajo. En caso de que sea necesario, se deberá detallar lo referente a horario, permisos, prestaciones y salario.
11. Detallar la situación de instrucción que va a requerir el plan de desarrollo laboral, enfatizando “competencias y aptitudes fundamentales, no en calificaciones de la enseñanza oficial” (Heron, 2008, p. 38) a un nivel aceptable, distinguiendo entre lo esencial, lo deseable y lo preferible.

Especial atención se tendrá “en el puesto de trabajo. Después de valorar qué adaptaciones podrían realizarse, para que éste resultara más apropiado para una persona con discapacidad” (Heron, 2008, p. 40).

12. Detallar todo lo relacionado a nuevas actividades de entrenamiento/capacitación/adiestramiento, en el entendido de que debe haber seguimiento y evaluación permanente.

Es necesario recolectar información acerca de la comunicación verbal, lo relacionado con la escritura, lectura, cálculo, capacidad visual, auditiva, iniciativa, discriminación de objetos a lo largo de todo el proceso, toda vez que el seguimiento también supone acompañamiento en lo personal, en la interacción social con otros trabajadores, compañeros y clientes.

En síntesis, este novedoso acompañante orienta/aconseja para que las barreras en el aprendizaje, desarrollo y socialización de la persona con discapacidad sean modificadas y, de ser posible, eliminadas, desde la detección, hasta la resolución e investigación en el contexto laboral y comunitario. Los profesionales, y todos aquellos que facilitan el desarrollo de las personas con discapacidad, deberán modificar el rol de experto y apoyar la pericia de la persona a la hora de resolver eficazmente determinadas situaciones laborales y actividades de la vida diaria, tal es el caso de departamentos habitacionales, legislación, de autorepresentación y de vinculación con organizaciones afines.

Se trata de que, en la medida de lo posible, y en las condiciones más habituales, se promueva una independencia facilitada, ofreciendo continuidad en los servicios y apoyos desde la escuela hacia la vida adulta, con un marco de referencia basado en la normalización, una filosofía de inclusión socioeducativa, cultural y laboral, y la necesidad de reorientar la atención a la diversidad humana: la discapacidad no es la excepción.

## **Concluyendo**

Para culminar, cabe señalar que realizar estas reflexiones ha sido una experiencia muy enriquecedora, tanto para su formación, como para nosotras, debido a que logramos tener un panorama de la situación laboral que priva en México para las personas con discapacidad. En unos casos se han enfrentado escenarios muy abiertos a la contratación con equidad de condiciones laborales, mientras que en otros, existen empleados con discapacidad, pero no cuentan con la infraestructura necesaria ni cultura incluyente. Pensamos que lo anterior es un reto profesional para el psicólogo educativo que se forma en la UPN.

Estas consideraciones reflexionan acerca de la integración/inclusión laboral y el rol del profesional. Muchas de ellas son propositivas: no sugieren un profesional en particular, sólo uno con responsabilidad y compromiso hacia los otros.

Los responsables de realizar actividades de integración laboral reiteran que, cuando éstas suceden, hay impactos positivos en las instituciones receptoras; se demuestra que la transición entre integración escolar y laboral - desde la escuela a la vida adulta- requiere de un continuo de servicios, toda vez que puede existir incertidumbre de lo que sucede con una persona con discapacidad en su edad adulta, puesto que debe existir una política que vaya más allá de garantizar su educación, sino que que puedan promover mejores

condiciones y calidad de vida ampliando el repertorio de conductas adaptativas, conocimientos académicos prácticos y la participación de las personas en diferentes campos laborales.

Los centros visitados coinciden en que la responsabilidad y el respeto son dos cualidades fundamentales a partir de tres líneas: la inclusión e integración como vías para alcanzar la equidad en las oportunidades, la autodeterminación y el derecho de cualquier individuo a ser educado/adiestrado/capacitado/entrenado junto con sus pares, y en condiciones similares a las de cualquier otra persona.

Estas ideas tienen respaldo internacional: en la conferencia en Jomtein, Tailandia, en 1990, con la propuesta de Educación para Todos; la conferencia en 1994, en Salamanca, España, en la que se propuso que la temática de integración e inclusión formara parte de las políticas nacionales de los países asistentes; la declaración de 1996, por parte de la Organización de las Naciones Unidas (ONU); el año internacional contra la Exclusión (Fernández, 1983) y las Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad, de 1983, elaboradas por la ONU.

Las reflexiones en este documento reiteran, al igual que los centros visitados, la posibilidad de promover contextos para que las personas puedan participar en términos de integración en el espacio laboral, y retoma lo declarado en el Programa nacional para la incorporación al bienestar y desarrollo de las personas con discapacidad (1991-2000), la Ley general de personas con discapacidad (2005) y disposiciones institucionales promovidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2004), por sólo mencionar algunos ejemplos.

La temática acerca de la integración laboral adquiere especial atención y relevancia al vincularla con la escuela. Es un grupo poblacional muy heterogéneo, cuyos rangos de edad oscilan entre los 18 y 45 años y que presentan necesidades socioeducativas. El enfoque que ha prevalecido en la Licenciatura en Psicología Educativa de la UPN, específicamente en el curso de Integración laboral, ha

sido social con flexibilidad hacia otras áreas disciplinares para que el estudiante amplíe su espectro profesional: adiestramiento y entrenamiento. Su intervención psicoeducativa supone un énfasis en la independencia facilitada para promover comportamiento adaptativo (Montero, 1996).

Esto último dependerá del estado de salud de la persona en condición de discapacidad, su edad y los factores del contexto (personal y ambiental) en el que se desenvuelve; los recursos y estrategias tendrán relación con las actividades y tareas laborales. La dependencia por sí sola no es motivo de discapacidad: para que ésta se dé, debe existir una pérdida de autonomía generalizada. Sugerimos que, desde la Psicología educativa, se puede estar al pendiente de esta temática, y ampliar propuestas disciplinarias para este grupo poblacional, y así diseñar ambientes laborales democráticos.

La tarea de elaborar un documento de adecuaciones laborales es novedosa, ya que la supervisión/ intervención está enmarcada en el área laboral y apoya/orienta al candidato en su desempeño hacia lo individual y de grupo. En ambos casos, es un saber hacer y estar de manera estratégica y heurística, detallando niveles de concreción particulares en el lugar de trabajo y la distribución de actividades es desde el ámbito laboral para hacer evidente el sentido funcional del contenido (aprendizaje significativo) que se aborda; se sugiere valorar positivamente el esfuerzo individual, relacionarlo con todos y todas y describir, con un enfoque explicativo, los aspectos relacionados con áreas débiles, ya que esto último supone una elaboración de aspectos y contenidos particulares a supervisar. Se debe insistir en la autonomía y colaboración, identificando intereses (Aramburu, 2013).

Estas cualidades están relacionadas con lo comentado en páginas anteriores: la condición de discapacidad tiene un soporte social, sugiere interacción entre características individuales y del contexto y es posible relacionar funcionalidad y autonomía en el desempeño de actividades laborales. La autonomía debe permitir mayores perspectivas de integración (Rodríguez, 2008). Lo novedoso del

profesional es justamente hacer una guía práctica para elaborar un plan de desarrollo laboral, en donde se identifica contexto, localización geográfica, medios de transporte del candidato o candidata, y:

1. La caracterización de elementos diferenciadores con respecto al modelo habitual, como lo son la movilidad, uso de maquinaria, herramientas particulares, habilidades cognitivas y psicomotrices, por sólo mencionar cinco elementos,
2. Adiestramiento/capacitación/entrenamiento en el empleo para el nuevo empleado en actividades básicas, y
3. Seguimiento integral.

Por lo tanto, hay diseño, planeación, programación, evaluación y seguimiento de contenidos y competencias laborales, motivacionales y actitudinales: tareas profesionales del psicólogo educativo para hacer accesibles aspectos significativos del empleo y de los procesos de grupo. Especial atención se tendrá en la atribución de significados que hace el candidato a las normas laborales del escenario.

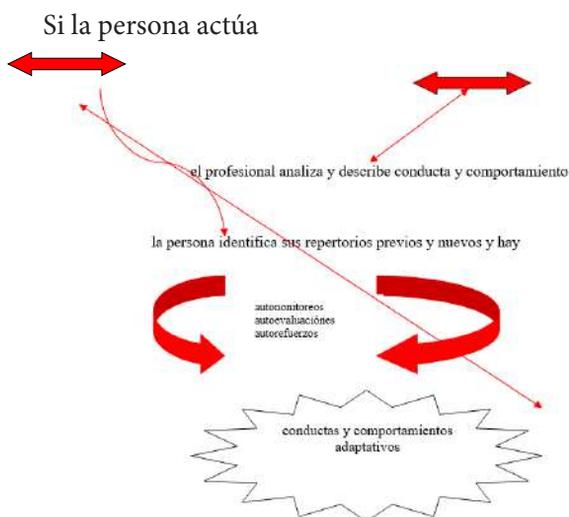
A lo largo del documento, hemos afirmado que como cualquier persona lo haría, ya que se trata de que las adecuaciones sean desde el contexto e integradas a la actividad, para que el candidato se sienta como todos, trabajando comprenda las diferencias, no se sienta extraño o estafalario. Además, supone un ambiente agradable, toda vez que fomenta un trato cotidiano; el resultado es un producto empacado, etiquetado o engrapado.

Las variables contextuales modulan la disposición, motivan a participar y pretenden, entre otras cosas, que el candidato forme parte activa del proceso de entrenamiento/capacitación al movilizar la cognición que se genera por un interés o necesidad por parte de la persona en condición de discapacidad. La elaboración que hace el candidato, debe ser valorada continuamente por el profesional, sin olvidar que la ayuda u orientación enfatiza la actuación independiente del candidato y, adoptando un enfoque integral, se facilita la independencia desde la persona hacia el entorno; el entorno

hace ajustes, diseña recursos y materiales. Éste se diseña desde propósitos comunes al grupo de trabajo, y promueven situaciones progresivamente más normalizadoras; se trata de saber hacer y estar haciendo, las necesidades laborales son atendidas a propósito de las dificultades para la participación social.

Por lo tanto, la normalización está relacionada con el grupo de pertenencia y el de trabajo, en este caso, y generan procesos psicosociales presentes en la vida cotidiana de la persona con condición de discapacidad, y suponen un ambiente sociocultural. En ese sentido, lo más normal posible no es una variable irreductible a una suma de personas: es en interacción, en situación y entorno, que tiene consecuencias psicosociales importantes de identificar.

Las habilidades adaptativas, según Schalock (1997), conforman conducta y comportamiento en todos: las personas con discapacidad intelectual no son la excepción. Éstas, por lo tanto, ayudan en la realización de actividades y acciones asociadas al ser y estar. Así, es posible que la intervención del profesional se pueda moldear ante el reto de participar en tareas complejas (Rogoff, 1990) y, entonces, la persona participa en procesos relacionados con pensamiento compartido. El profesional se convierte en andamiaje y promueve desde la implicación activa hasta finalizar las actividades y la toma de decisiones. Entonces:



Para finalizar, es preciso destacar la importancia de intervenir desde un marco con perspectiva interdisciplinar para la valoración del candidato, la elaboración del perfil profesional, la búsqueda de empleo, el análisis del puesto, la ubicación y adaptación en el puesto de trabajo, el diseño de los apoyos, incluyendo el acompañamiento individualizado, formación y entrenamiento durante el tiempo que sea necesario.

La integración laboral es un excelente pretexto para que el psicólogo educativo realice aportes significativos al desarrollo profesional de ciudadanos y ciudadanas, y diseñar impactos positivos sustanciales en la atención a la diversidad. Las áreas débiles identificadas en la persona en condición de discapacidad, deben ser atendidas in situ para consolidar espacios de participación.

## REFERENCIAS

- Aramburu, C. (2013). *Bitácora educativa a la orden. Consideraciones generales*. España: Editorial Académica Española.
- Aramburu, C. y Riestra, A. (2006). *Gestión escolar y discapacidad: reto educativo en Organización, gestión y dirección de Instituciones Educativas, reflexiones y propuestas*. Colección Más Textos, UPN. (13), 203-215.
- Aramburu, C., Amaro, A. y Pérez, C. (2010). *De la integración educativa a la integración laboral de personas con discapacidad intelectual*. México: CAPYS.
- Arnaíz, P. (1999). *El sentido de la educación inclusiva*. En Educación Inclusiva: una escuela para todos. Aljibe: Málaga, España: 19-51.
- Arraque, Escobar. *Empleo y discapacidad*. Recuperado de [http://www.down21.org/web\\_a\(index.php?opción=com\\_contentocwview=article&cid=id=455](http://www.down21.org/web_a(index.php?opción=com_contentocwview=article&cid=id=455) iT. el 30 de agosto de 2015.
- Bassedas, E. (1993). *Intervención educativa y diagnóstico psicopedagógico*. España: Paidós.
- Bernard, S. (Coord.) (2004). *Guía del empleo con apoyo para personas con autismo*. Madrid. pp. 18-40. España: Confederación Autismo-España.
- Centro de Adiestramiento Personal y Social, A. C. (1996). Folleto: México.
- Das, J. P., Kar, B. C. y Parrilla, R. K. (1998). *Planificación cognitiva. Bases psicológicas*

- de la conducta inteligente*. España: Paidós.
- De León, N. (2008). *De la Educación Especial al paradigma de la Cultura de la Diversidad y la Educación Inclusiva: El caso del Instituto Herbert*. Tesis de maestría: Universidad Internacional de Andalucía.
- Egan, G. (1981). *El orientador experto. Un modelo para la ayuda sistémica y la relación Interpersonal*. México: Grupo Editorial Iberoamérica.
- Fernández, G (1993). *Teoría y análisis práctico de integración*. Madrid, España: Escuela Española.
- Giraldo, L. y Arango, V. E. (2008). *Autonomía personal, discapacidad y dependencia*. México (mimeo).
- Heron, R (2008). *Análisis del empleo y del trabajo. Directrices para identificar empleos para personas con discapacidades*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional de trabajo.
- Querejeta, M. (2003). *Discapacidad y dependencia. Unificación de criterios de valoración y Clasificación*. Red española de colaboración con la Organización Mundial de Salud para el estudio de la Discapacidad. España: OMS.
- López, M. (2004a). *Construyendo una escuela sin exclusiones. Una forma de trabajar en el aula con proyectos de investigación*. Málaga, España: Aljibe.
- López, M. (2004b). *El Proyecto Roma. Una experiencia de educación en valores*. Málaga, España: Aljibe.
- Martínez de Carnero, R. (s/f). *Autonomía, autodeterminación y discapacidad. Percepción de la autonomía en el ámbito de la discapacidad*. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.
- Ministerio de Relaciones Laborales (Conadis) (2013). *Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con Discapacidad*. Ecuador.
- Montero, C. D. (1996). *Evaluación de la conducta adaptativa en personas con discapacidades*. España: Ediciones Mensajero.

- 
- Organización Mundial de la Salud / Organización Panamericana de la Salud (2001). *Clasificación Internacional del funcionamiento de la discapacidad y la Salud*. (versión abreviada) Ginebra, Suiza: UNESCO.
- Organización Internacional del Trabajo (2013), Empresa Inclusiva. *Guía para la contratación de personas con Discapacidad*. Ginebra, Suiza: SOFOFA/OIT.
- Organización de los Estados Americanos (2010). *Guía regional de accesibilidad para empleadores*. OEA.
- Pantano, L. (2008). *Discapacidad: conceptualización, magnitud y alcances. Apuntes para el mejoramiento de las prácticas en relación a las personas con discapacidad*. Argentina: FCSE. UCA/CONICET.
- Parrilla, A. (1992). *El profesor ante la integración escolar. Investigación y formación*. Argentina: Cincel.
- Rogoff, B. (1990). *El aprendizaje desde la participación guiada con adultos en Aprendices del pensamiento*. España: Paidós. 13-24.
- Romañach, J. y Palacios. A. (2006). *El modelo de diversidad: La bioética y los derechos humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. Madrid, España: Diversitát Ediciones.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2004). *Guía de Análisis de puestos para la integración laboral: México*.
- Schalock, R. (1997). *La confluencia de la conducta adaptativa y la inteligencia. Implicaciones para el campo del retraso mental*. Revista Siglo Cero. 299(3), 5-21.
- UPN (2009). *Psicología Educativa*. Plan 2009. México: UPN. Recuperado de <https://www.upn.mx/index.php/estudiar-en-la-upn/licenciaturas/18-estudiar-en-la-upn/94-psicologia-educativa-plan-2009> el 3 de julio de 2018.
- Verdugo, M. A. y Jenaro R. C. (1999). Capítulo 11. *Evaluación profesional de personas con discapacidad en Profesorado*. *Revista de currículum y formación profesional*, 3, 2.: Madrid.

- Vidal, J. y Manjón, D. (2001). *Evaluación e informe psicopedagógico. II*. Madrid, España: EOS.
- Wehmeyer, M. L., Kolchner, K. y Rihard, S. (1966). Principales características de la conducta autodeterminada de personas con retraso mental. *Revista Siglo Cero*. 27(6), 17- 24.

## SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Delfina Gómez Álvarez *Secretaria de Educación Pública*  
Francisco Luciano Concheiro Bórquez *Subsecretario de Educación Superior*

## UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

Rosa María Torres Hernández *Rectora*  
María Guadalupe Olivier Téllez *Secretaria Académica*  
Karla Ramírez Cruz *Secretaria Administrativa*  
Rosenda Ruiz Figueroa *Directora de Biblioteca y Apoyo Académico*  
Abril Boliver Jiménez *Directora de Difusión y Extensión Universitaria*  
Yolanda López Contreras *Directora de Unidades UPN*  
Yiseth Osorio Osorio *Directora de Servicios Jurídicos*  
Silvia Adriana Tapia Covarrubias *Directora de Comunicación Social*

## COORDINADORES DE ÁREA

Adalberto Rangel Ruiz de la Peña *Política Educativa, Procesos Institucionales y Gestión*  
Amalia Nivón Bolán *Diversidad e Interculturalidad*  
Pedro Bollás García *Aprendizaje y Enseñanza en Ciencias, Humanidades y Artes*  
Leticia Suárez Gómez *Tecnologías de la Información y Modelos Alternativos*  
Eva Francisca Rautenberg Petersen *Teoría Pedagógica y Formación Docente*  
Rosalía Menéndez Martínez *Posgrado*  
Rosa María Castillo del Carmen *Centro de Enseñanza y Aprendizaje de Lenguas*

## COMITÉ EDITORIAL UPN

Rosa María Torres Hernández *Presidenta*  
María Guadalupe Olivier Téllez *Secretaria Ejecutiva*  
Abril Boliver Jiménez *Coordinadora Técnica*

## Vocales académicos

José Antonio Serrano Castañeda  
Gabriela Victoria Czarny Krischautzky  
Ángel Daniel López y Mota  
María del Carmen Mónica García Pelayo  
Juan Pablo Ortiz Dávila  
Claudia Alaniz Hernández

---

Mildred Abigail López Palacios *Subdirectora de Fomento Editorial*

Rodrigo García García *Formador*

Rodrigo García García *Diseñador de portada*

Armando Ruiz Contreras *Editor*

Manuel Ricardo Hinojosa Hinojosa *Corrector de estilo*

---

Esta primera edición de *Escuela que incluye, sociedad que incluye: la perspectiva de la psicología educativa en la Universidad Pedagógica Nacional*, estuvo a cargo de la Subdirección de Fomento Editorial, de la Dirección de Difusión y Extensión Universitaria, de la Universidad Pedagógica Nacional y se publicó en agosto de 2021.