

4



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ZARAGOZA

**“ PERSONAS CON RETARDO EN EL DESARROLLO
Y SU PARTICIPACION EN EL ÁREA LABORAL “**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A N:

COLIN CRUZ NOEMI
SERRANO MARIN NANCY NOELIA

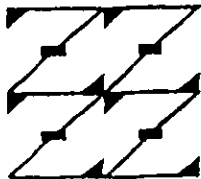
ASESORA: *PSIC. MA. FELICITAS DOMINGUEZ ABOYTE*

MEXICO, D. F.

2000

280395

U N A M
F E S
Z A R A G O Z A



LO HUMANO EJE
DE NUESTRA REFLEXION



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a mi familia que me ha impulsado a alcanzar mis objetivos, pero especialmente a ese ser humano que, junto a mi madre, llenó mi vida de amor y supo ser un gran padre y un excelente amigo; que pese a su muerte siempre lo recuerdo, pues me enseñó a quererle infinitamente.

A mi madre por su apoyo y amor, porque juntas hemos recorrido caminos de dicha y dolor.

A mis hermanos Araceli, Rubén, Sergio, Nicolás y Cecilia por su apoyo y entusiasmo.

A mis sobrinos Mariana, José Antonio y Montserrat, porque ocupan un lugar importante en mi corazón.

Nancy N. Serrano Marín

AGRADECIMIENTO

A mi familia

Con el fallecimiento de Toño sentimos que el corazón se desgarraba, pero juntos lo afrontamos y con ustedes nunca me sentí sola. Gracias a él y ustedes he logrado disfrutar todo lo que me rodea y a lograr mis objetivos, pues ustedes son mi principal estímulo.

A mis amigos

Noemi, Eloisa, Amalia, José Luis, Lupita, Margarita, Dr. Bazaldúa, Luis Adrián, Nelly, Carolina, Magda, Paty S., Rubén, José Luis R., Marco Antonio por su amistad y porque hemos compartido grandes experiencias.

A Alejandra

Aunque te acabo de conocer, te agradezco tu apoyo en ésta última etapa del trabajo y deseo que tu bebé nazca sano y sea tan agradable como tú.

Al Psic. Ricardo Meza

Gracias por los consejos, tu valioso apoyo durante la investigación y por compartir tus conocimientos, pero sobre todo por ser un excelente amigo.

A la Psic. Felicitas Domínguez

Gracias por tu empeño por lograr un buen trabajo, por tu paciencia y apoyo incondicional; porque es fácil sentirte amiga...gracias porque lograste hacer de esto un gran equipo.

A los Psic. Alberto Montaña, Marco Antonio Cardoso y Jesús Barroso

Por sus valiosas aportaciones al trabajo y por su gran disposición, que sin duda muestran su gran sensibilidad y profesionalismo.

Espero que este trabajo contribuya para una mejor comprensión de la diversidad y de la condición humana.

Nancy N. Serrano Marín

DEDICATORIA

A mis Padres
Fernando y Ofelia

Con eterno agradecimiento les dedico éste trabajo, realizado gracias al apoyo incondicional que siempre me han brindado; esta es la mejor herencia que pudieron darme. Muchas gracias por haber concebido y concedido la oportunidad de ver la luz del día, sabiendo siempre que cuento con ustedes.

A mi familia
Antonio, Héctor y Elias

No hay palabras con las que pueda expresar mi sentimiento, solo se que desde que llegaron a mi vida me han motivado siempre hacia la superación, como esposa, como madre y como persona, mil gracias.

A mis hermanos
Miguel, David, Raquel, Fernando, Gustavo, Francisco, Salvador y Saúl

Aún cuando somos de un carácter y gustos diferentes, siempre los tome como un inigualable modelo. Con ustedes fui ecléctica y me funcionó, he aquí el esfuerzo de todos.

A mis amigas
Nancy, Guille, Maricela, Eloisa, Hortensia y Rocío

Quienes forjaron con su amistad, confianza, estímulo y apoyo, la fuerza para continuar con este trabajo en momentos difíciles.

A Saúl y Alejandra

Incondicionales en todo momento, su dedicación y paciencia desde el inicio hasta el término del presente trabajo, siempre alentándome con su carácter y disposición de ayuda. Esto es inolvidable.

A la Psic. Felicitas Dominguez Aboyte

Por su grandiosa colaboración, desde la idea y la conclusión de la investigación, ya que con su ayuda el proyecto y su estructuración tomaron forma. Podemos afirmar que este trabajo no solo fue de Nancy y mío, también es de Felicitas y del bebé que lleva dentro, que nos ha acompañado en todo momento.

Al Psic. Ricardo Meza

Por sus aportaciones para el mejoramiento de este trabajo, por su tiempo y paciencia brindada, por estar con nosotras y habernos escuchado.

Al Psic. Alberto Montaña

Al Psic. Marco Antonio Cardoso

Al Psic. Jesús Barroso

Por sus valiosos comentarios para comprender mejor la Psicología y detallar el presente trabajo.

A toda la humanidad

Ya que de alguna forma todos tenemos en mayor o menor grado retardo en el desarrollo, por lo que este trabajo tiene como finalidad ayudarnos.

Noemi Colin Cruz

EN LA DIVERSIDAD ESTA LA PERFECCION

“Dios estaba en el cielo mirando cómo actuaban los hombres en la Tierra. Entre ellos, la desolación reinaba.

- ¡Más de 5 mil millones de seres humanos son pocos para alcanzar la magnificencia divina del amor!

Suspiró el señor.

El padre vio tantos hermanos en guerra, esposos y esposas que no contemplaban sus carencias, ricos y pobres apartados, sanos y enfermos distantes, libres y esclavos separados, que un buen día reunió un ejército de ángeles y les dijo:

—¿Veis a los seres humanos? ¡Necesitan ayuda! Tendréis que bajar vosotros a la Tierra.

¿Nosotros? Dijeron los ángeles ilusionados, asustados y emocionados, pero llenos de fe.

- Sí, vosotros sois los indicados. Nadie más podría cumplir esta tarea. ¡Escuchad!: cuando creé al hombre, lo hice a imagen y semejanza mía, pero con talentos especiales cada uno. Permití diferencias entre ellos para que juntos formasen el reino. Así lo planeé.

Unos alcanzarían riquezas para compartir con los pobres. Otros gozarían de buena salud para cuidar a los enfermos. Unos serían sabios y otros muy simples para procurar entre ellos sentimientos de amor, admiración y respeto. Los buenos tendrían que rezar por los que actuaran como malos. El paciente toleraría al neurótico.

En fin mis planes deben cumplirse para que el hombre goce, desde la Tierra, la felicidad eterna. Y para hacerlo, ¡vosotros bajaréis con ellos!

- ¿De qué se trata? – los ángeles preguntaron inquietos. Entonces, el Señor explicó su deber.

- Como los hombres se han olvidado de que los hice distintos para que se complementasen unos a otros y así formaran el cuerpo de mi hijo amado; como parece que no se dan cuenta de que los quiero diferentes para lograr la perfección, bajarán ustedes con francas distinciones.

- Tú tendrás memoria y concentración de excelencia: serás ciego; tú serás elocuente con tu cuerpo y creativo para expresarte: serás sordomudo; tú tendrás pensamientos profundos, escribirás libros, serás poeta: tendrás parálisis cerebral; a ti te daré el don del amor y serás su persona, habrá muchos otros como tú en toda la tierra y no habrá distinción de raza porque tendrás la cara, los ojos, las manos y el cuerpo como si fueran hermanos de sangre: tendrás Síndrome de Down; tú serás muy bajo de estatura y tu simpatía y sentido del humor llegará hasta el cielo: serás gente pequeña; Tú disfrutarás de la creación tal como lo planeé para los hombres: tendrás discapacidad intelectual y mientras otros se ocupan de los avances científicos y tecnológicos, tú disfrutarás mirando una hormiga, una flor. Serás muy feliz, muy feliz porque amarás a todos y no harás juicios de ninguno. Tú vivirás en la Tierra, pero tu mente se mantendrá en el cielo, preferirás escuchar mi voz a la de los hombres: tendrás autismo; Tú serás hábil como ninguno, te faltarán los brazos y harás todo con las piernas y la boca.

Al último ángel le dijo:

- Serás genio; te quitaré las alas antes de llegar a la Tierra y bajarás con la espalda ahuecada, los hombres repararán tu cuerpo, pero tendrás que ingeniártelas para triunfar: tendrás mielomeningocelle, que significa miel que vino del cielo.

Los ángeles se sintieron felices con la distinción del señor, pero les causaba enorme pena tener que apartarse del cielo para cumplir su misión.

- ¿Cuánto tiempo viviremos sin verte? ¿Cuánto tiempo lejos de ti?

- No os preocupéis, estaré con vosotros todos los días. Además, esto durará sólo entre 60 y 80 años terrenos.

- Esta bien Padre. Será como dices. 80 años son un instante en el reloj eterno. Aquí nos vemos "al ratito", dijeron los ángeles al unísono y bajaron a la Tierra emocionados.

Cada uno llegó al vientre de su madre. Ahí se formaron durante 6,7,8 o 9 meses. Al nacer, fueron recibidos con profundo dolor, causaron miedo y angustia. Algunos padres rehusaron la tarea; otros la asumieron enojados; otros se echaron culpas hasta disolver su matrimonio y otros más lloraron con amor y aceptaron el deber".

(Teresa García Ruíz, GLARP 1998)

INDICE

INTRODUCCION	
CAP. I RETARDO EN EL DESARROLLO	1
I.1 BREVE ANALISIS HISTORICO	1
I.2 DEFINICION	3
I.3 CAUSAS	13
I.4 CLASIFICACION	19
CAP. II LA CAPACITACION DE PERSONAS CON RETARDO EN EL DESARROLLO	24
II.1 LA EDUCACION ESPECIAL EN MÉXICO	24
II.2 LA CAPACITACION Y SU OBLIGATORIEDAD	35
II.3 INDUSTRIAS PROTEGIDAS	42
CAP. III FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA PARTICIPACION LABORAL	45
III.1 CONTEXTO GENERAL	45
III.2 CONOCIMIENTO, PREJUICIOS, ACTITUDES Y POLÍTICAS LABORALES	52
CAP. IV METODOLOGIA	57
IV.1 OBJETIVO	57
IV.2 DEFINICION DE VARIABLES	57
IV.3 METODO	58
IV.4 MATERIAL	58
IV.5 PROCEDIMIENTO	59
IV.6 ANALISIS DE DATOS	60
CAP. V RESULTADOS	61
DISCUSION Y CONCLUSIONES	73
BIBLIOGRAFIA	78
ANEXO 1	
ANEXO 2	
ANEXO 3	

INTRODUCCIÓN

En todas las sociedades en general, las personas con retardo en el desarrollo han sido relegadas en una diversidad de aspectos; en el campo educativo se hace necesario reforzar sus habilidades y destrezas a fin de que al egresar se incorporen al campo laboral. En este sentido se han creado instituciones y centros especializados para la rehabilitación y capacitación del propio sujeto; pero en el sector laboral han sido incipientes las acciones relacionadas para integrar en empleos remunerados a las personas con retardo en el desarrollo, por lo que no existe una equidad en las oportunidades de acceso al trabajo incluso para aquellos que se han destacado por sus habilidades, eficiencia y profesionalismo. Es por lo anterior que surgió el interés de investigar los factores que intervienen en la *NO CONTRATACIÓN* de estas personas, como objetivo principal.

La falta de oportunidad hace que la existencia de estas personas se convierten en una carga para su familia y la sociedad; sin embargo, al conocer los factores que intervienen en la contratación se podría sensibilizar a las personas que se encargan de contratarlas. De esta manera se tendría un mayor acceso al empleo y contribuirían económicamente en su núcleo familiar, así también, representarían parte de la fuerza de trabajo del país, habría mejor aprovechamiento de la fuerza laboral y una mayor producción nacional; haciéndolos contribuyentes más útiles, esto daría EQUIDAD a todos los ciudadanos.

De lo anterior, surgió la inquietud por trabajar el presente tema de tesis, el cual nos permite tener un acercamiento con la realidad de las personas con retardo en el desarrollo como a continuación se menciona.

El marco teórico presentado en el capítulo 1, se caracteriza por ser un breve análisis histórico sobre como se percibían a las personas en la antigüedad, también se define el término de retardo en el desarrollo desde un punto de vista conductual. Se describen las causas y las diversas clasificaciones que hay del retardo en el desarrollo; en esta última nos identificamos con la acepción que hace la Secretaría de Educación Pública de ésta.

En el capítulo 2, se considera como esta conformada la educación especial en México, así como la capacitación y su marco jurídico.

El capítulo 3 gira en torno a los factores que intervienen en la participación de las personas con retardo en el desarrollo en el área laboral; en el capítulo 4 se presenta la metodología de la investigación; el capítulo 5 señala los resultados, en tanto que la discusión y las conclusiones se presenta en la última sección; así como la propuesta de intentar el mejoramiento de vida de éstas personas.

CAPITULO. I

RETARDO EN EL DESARROLLO

CAP. I. RETARDO EN EL DESARROLLO

I.1. Breve Análisis histórico

Al analizar la atención brindada por la medicina antigua a las personas con retardo en el desarrollo, se ha logrado distinguir una serie de situaciones a las que se han enfrentado éstas durante su permanencia en los diferentes grupos sociales e instituciones.

Desde hace mucho tiempo, la medicina ocupaba el primer lugar en investigaciones que se realizaban en torno a lo humano. Por ejemplo, en Grecia Hipócrates señaló la anencefalia y otras deformaciones craneanas, (causas íntimamente asociadas al retardo) que en aquella época la medicina resultaba ser el único tratamiento para este tipo de problemas (Gerarheart, 1982, en Ingalls, 1989).

Los intereses de la civilización de los atenienses y los espartanos, se encamina más al desarrollo de una sociedad libre de "defectos" razón por la cual, las personas que presentaban alguna limitación mental tenían un motivo suficiente para ser eliminados de la civilización (Litton, 1982, en Ingalls, 1989).

Gerarheart (1982, en Ingalls, 1989) menciona que los griegos fueron los primeros en referirse de manera oficial a la condición de retardo mental pues se les consideraba como "locos" y "monstruos" aludiendo a sus habilidades que poseían para servirse a sí mismo.

Para 1965, Kolstoe y Frey , refieren que durante la Edad Media, tiempo en el que en Europa el desarrollo de los feudos cobra gran auge, las personas con retardo eran consideradas como objetos de juego, burla o distracción, y su la eliminación es sustituida por el ridículo (en Ingalls, 1989).

Newcomer (1987), plantea que durante el Oscurantismo, cayo en el olvido el enfoque medico o fisico de la enfermedad mental y como en épocas anteriores se volvió a considerar que los síntomas de la enfermedad mental eran resultado de la influencia del demonio sobre el espíritu o el alma de la persona. Los monjes o sacerdotes conservaban voluminosos registros de las características de los diversos demonios que poseían a los débiles y daban origen a conductas extrañas o irracionales, ellos eran los encargados de tratar tales posesiones exorcizando a los espíritus malignos. La forma más benévola de tratamiento a estas personas implica conjuros y ruegos por el perdón divino, las personas infortunadas eran azotadas, lapidadas, sumergidas en estanques y quemadas en la hoguera.

Sin embargo esta situación, apenas es superada en el siglo XIX. Cuando Pérez-Bueno (1996) menciona que después de la Revolución Francesa, se hizo una proclama por la abolición de las injusticias sociales y el fin del trato inhumano del que eran objetos las personas con retardo. En este siglo se fundo la primera institución para atender a este tipo de personas en Bema, Suiza en 1839.

Seguin (1964, en Ingalls, 1989), publicó un libro de texto sobre capacitación y tratamiento, convirtiéndose sin duda en uno de los iniciadores al demostrar que con un trato apropiado muchos de los individuos retrasados podrían ser enseñados a realizar mucho de lo que jamás se habría pensado fuera posible.

Así pues, se ha observado en las distintas épocas que las situaciones enfrentadas por las personas con retardo han sido en gran medida desventajosa. Situaciones que nos conducen hacia la necesidad de una revisión de la concepción de que la sociedad tiene al respecto de estas personas, ya que a partir de ello definen la conducta que habrán de manifestar durante su interacción con dichos individuos, incidiendo así no solo en trato diferente y respetuoso, sino de orientación y apoyo en una recuperación o intervención mucho más sana, constante y de verdadera recuperación a un limitante personal.

1.2.- Definición.

En la antigüedad, las condiciones que se conocen hoy en día como retardo en el desarrollo eran relacionados por completo con especulaciones superficiosas. Afortunadamente, en los estudios realizados en torno a ésta situación han permitido que el concepto de retardo haya evolucionado.

Las primeras definiciones de retardo mental no ofrecieron criterios precisos para determinar si una persona era retardada o no, este hecho dificultó evaluar con exactitud el mismo; particularmente cuando el individuo era medianamente retardado. Las primeras definiciones tendían a enfocarse sobre la conducta del adulto, por ello quienes trabajaban con niños tenían dificultad para ajustarse a la definición (Pérez-Bueno 1996).

Tredgold (1937, en Blackhurst y Berdine, 1981), ofrece una definición del retardo en el que lo señala como "Un estado de desarrollo mental incompleto de una clase y grado tal que el individuo es incapaz de adaptarse por sí mismo al medio ambiente de tal forma que no puede vivir independientemente, necesita supervisión, control de otros".

La definición de Tredgold se contrapone a toda posibilidad de autosuficiencia del individuo con retardo, tajantemente niega que posea capacidades que pudieran desarrollarse marcando una disminución de sus limitaciones para alcanzar su adaptación al medio.

Para 1941, Doll considera una definición de seis criterios esenciales para la conceptualización adecuada del retardo a diferencia de otros que solo toman una calificación de un Coeficiente Intelectual (I. Q.). Estos son:

- 1) *Incompetencia social.*
- 2) *Debido a subnormalidad mental.*
- 3) *El que ha sido impedido en el desarrollo.*
- 4) *El avance que se obtiene en la madurez.*
- 5) *De origen constitucional.*
- 6) *Esencialmente incurable" (Blackhurst et al. 1981).*

La definición de Doll, no se diferencia mucho de la primeras definiciones tradicionales al hablar de subnormalidad mental e incompetencia mental y social, sin embargo por referirse al desarrollo, origen constitucional e incurabilidad del retardo mental, se aparta del resto de sus contemporáneos.

Para Kanner (1948, en Blackhurst et al. 1981), existen tres tipos de retardos mental:

1) El retardo absoluto, cuyos individuos son marcadamente deficientes sus potencialidades innatas, tanto cognoscitivas como emocionales, que sobresalen como anormales en cualquier cultura existente.

Una persona clasificada dentro de este grupo, sería igualmente inválida y mal adaptada en cualquier sociedad. Ellos no solamente son deficientes intelectualmente, sino que presentan deficiencias en diferentes esferas mentales.

2) El tipo relativo, personas cuyas limitaciones definitivamente están relacionadas a las normas particulares, de la cultura que los rodea.

Estas personas en las sociedades productivas con menos orientación intelectual, no tendrían problema alguno en conseguir y mantener una igualdad de condiciones realizables, es decir, para integrarse a trabajar realizando empleos no tan complejos que solo requerían de habilidades mínimas.

3) Aparentemente inteligencia subnormal, en la cual existen potencialidades para la adquisición o reproducción de información previamente ensayada que no ha sido completamente desarrollada por la falta de oportunidad, por impedimentos físicos o bien por inhabilidades específicas curables, bloqueo educacional temporal o inadecuado de la persona que administra la prueba.

Kantor (1959, en Blackhurst et al. 1981) plantea que un individuo retardado es aquel que tiene un repertorio conductual limitado el cual se deriva de interacciones del individuo con sus contactos con el medio, lo que constituye su historia.

La Asociación Americana de Deficiencia Mental (1977, en Pallisera-Díaz, 1996) plantea que el retardo mental consiste en un funcionamiento intelectual significativamente inferior al término medio que se origina en el período de desarrollo y está asociado con deficiencias en la conducta adaptativa.

Esta definición ha tenido una amplia aceptación, sin embargo no ha sido aceptada universalmente. La definición se ha revisado frecuentemente sobre todo en las últimas décadas (Blackhurst, et al. 1981).

Los términos principales de ésta definición son:

- Funcionamiento intelectual general. Se refiere a los resultados obtenidos en la administración individual de una prueba de inteligencia.
- Subpromedio significativo. El empuje es más de dos desviaciones estándar por debajo de la media de una prueba individual de inteligencia.
- Conducta adaptativa. Es la efectividad con la cual un individuo logra la independencia personal estándar y las responsabilidades esperadas de acuerdo a su edad y grupo cultural.
- Período de desarrollo, es el período entre el nacimiento y el décimo año del niño (Grossman, 1977, en Blackhurst et al. 1981).

Al revisar éstos puntos de vista se observa que hacen referencia al concepto de retardo mental, el cual actualmente sigue vigente en el área de la medicina; sin que con ello se aclare que es lo que está pasando en el individuo.

Para 1975 Bijou, define el retardo en el desarrollo como "una desviación del desarrollo psicológico y, por consiguiente, se utiliza el término desarrollo en vez de retardo mental. Las diferencias entre desarrollo normal y retardado, radican en la naturaleza de las condiciones y las interacciones entre el individuo y su medio, se da a través de la acción de condiciones biológicas, sociales y físicas que se desvían de lo normal en grados extremos ; mientras más extremas sean las desviaciones, más retardado será el desarrollo (Galguera, Hinojosa y Galindo, 1988).

El retardo es definido a partir de la conducta como objeto de estudio. Entendiendo a la conducta como la interacción que establece el organismo, en este caso el individuo en desarrollo y su ambiente. "La conducta del individuo muestra diversas modalidades cualitativa y cuantitativamente diferentes que se presenta como una complejidad durante el desarrollo".(Galguera et al. 1988).

Para Ribes (1975) el término retardo es un concepto descriptivo no explicativo, es simplemente reconocer que un individuo presenta un déficit conductual relativo a una norma establecida para el grupo social respectivo. Esta deficiencia, Ribes la consideró como producto de cuatro factores determinantes, causas que se abordarán posteriormente, y no como consecuencia de la falta de maduración de variables biológicas exclusivamente. Concibe la retardo como una desaceleración del desarrollo y éste sólo indica la diferencia del desarrollo respecto a otros individuos del mismo grupo, y probablemente, la generalidad de los comportamientos afectados del individuo (Galguera et al. 1988).

"Desde el punto de vista conductual, a partir de Bijou (1975) y Ribes (1976), el desarrollo debe ser entendido como la adquisición sucesiva por parte del individuo de nuevos repertorios conductuales o formas de conducta cada vez más complejas cualitativa y cuantitativamente, en función de factores orgánicos, físicos y sociales. De ahí que Bijou haya sugerido el concepto de retardo en el desarrollo para sustituir el retardo mental de la psicología tradicional y explicar los déficits de la conducta infantil (Galindo y Bernal, 1988).

Tradicionalmente, se han manejado otras concepciones que aluden en cierta manera al término de retardo en el desarrollo; así se tiene desde el punto de vista conductual un individuo con "retardo mental" es aquel que tiene un repertorio limitado de conductas moldeadas por eventos que sustituyen su historia. En otras palabras, los retardados mentales son incompetentes en conductas que su sociedad considera indispensables para su funcionamiento intelectual, así como también del grado en que es incapaz de adaptarse al ambiente normal de sus compañeros, en la escuela, en su familia, en el trabajo, en la calle, etc.

El aprendizaje entendido como el establecimiento y mantenimiento de conductas nuevas es un concepto clave para entender el retardo. La ausencia de repertorios adaptativos se explican considerando ciertas condiciones extraordinarias biológicas, físicas y sociales donde el individuo no ha aprendido aquello que la comunidad requiere de todos sus miembros para vivir en sociedad. (Galindo et al. 1988).

Una conducta retardada es la función de la historia genética, y se caracteriza por ser inadecuada desde el punto de vista adaptativo (Galindo et al. 1988).

La historia genética se refiere a las características hereditarias con las que cuenta el organismo y la adaptabilidad a su capacidad del mismo para ejecutar alguna actividad. Cuando el organismo no cuenta con ciertas características y se ve disminuida su capacidad, ello le dificulta realizar actividades específicas y da como resultado una conducta que denota retardo en el desarrollo del individuo. No por esto debe considerarse que las causas biológicas sean las únicas que determinen el retardo, pues como indica Ribes (1975) también intervienen condiciones ambientales (Galguera et al. 1988).

También es importante destacar que existen otras acepciones que se emplean para referirse a las personas con necesidades especiales, a parte del retardo en el desarrollo, tales como: retardo mental, deficientes, discapacitados, minusválidos e impedidos, entre otros.

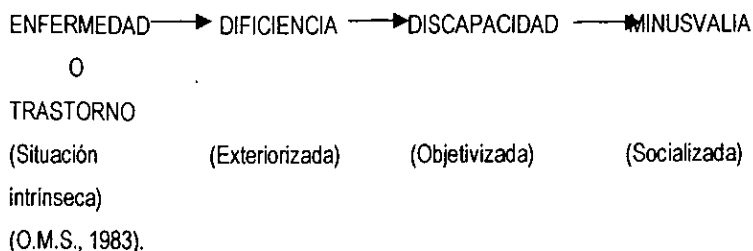
Pero de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (O.M.S., 1983), "una deficiencia es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica". La deficiencia incluye las situaciones innatas y adquiridas, se caracteriza por pérdidas o anomalías que pueden ser temporales o permanentes, comprende la existencia de una anomalía defecto o pérdida de una extremidad o cualquier parte de la estructura corporal, defectos funcionales del mecanismo corporal, inclusive los sistemas de función mental (Pallisera-Díaz, 1996).

A su vez la O.M.S. (1983), expone que "una discapacidad es toda restricción o ausencia, debido a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o en el margen de lo que se considera normal para un ser humano". Lo que distingue a la discapacidad de la deficiencia son los excesos o defectos en relación con la conducta o actividad esperada (Pallisera-Díaz, 1996).

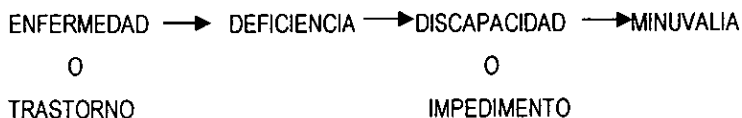
También la O.M.S. (1983), proporciona una definición de la minusvalía en la que señala como "una situación de desventaja para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad, que limita o impide el desarrollo de un rol que es normal en su caso, en función de su edad, sexo y factores culturales y sociales". La minusvalía se caracteriza por la discordancia entre la actuación o estatus de la persona las expectativas de un grupo concreto al cual pertenece, la desventaja se incrementa a partir de su imposibilidad para adaptarse a su entorno; por ello resulta ser un fenómeno social (Pallisera-Díaz, 1996).

Los impedidos son el resultado de las interacciones de una persona con su medio, por contar con un deterioro, entendiendo deterioro como la reducción de una función. Un sujeto con deterioro o inhabilidad puede ser impedido en algunas situaciones pero en otras no (Del Castillo del Valle, 1983).

Por lo que puede esquematizarse de la siguiente manera:



En el esquema aquí presentado se considera básico, ya que a él pueden ajustarse otros términos que se refieren al mismo aspecto, por ejemplo:



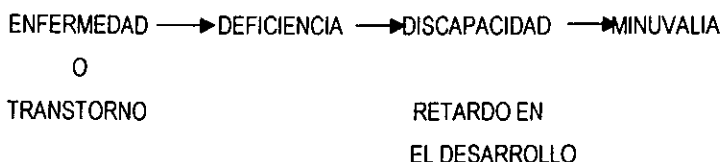
Además, el esquema permite diferenciar los aspectos biológicos, psicológicos y sociales; y su influencia recíproca, ya que contemplar a uno sólo de estos factores como origen único de procesos como el retardo sería erróneo.

Ahora queda precisar la relación entre los términos empleados en el esquema anterior.

Enfermedad o trastorno alude al estado interno del organismo como resultado de la presencia de factores biológicos como la amputación de alguna parte del organismo, alteraciones fisiológicas, entre otros; y de factores psicológicos como alteraciones mentales por ejemplo; es una situación intrínseca. La deficiencia puede ocurrir cuando se presenta alguna disminución o pérdida de ciertas funciones debido a alguna enfermedad o trastorno, entonces se exterioriza. Cuando esa deficiencia no permite que el individuo realice actividades específicas como la generalidad de los organismos de la misma especie, se denomina discapacidad. En cuanto es restringido el papel del individuo con discapacidad en las diferentes esferas sociales, en el trabajo por ejemplo, cuando dicha situación es socializada suele llamarse minusvalía.

Cabe señalar que la minusvalía no resulta necesariamente de la discapacidad, en el caso que la deficiencia no le impida realizar sus actividades y; sin embargo el grupo social no permita que las lleve a cabo y lo ubiquen en una clara situación de desventaja.

En el caso del término retardo en el desarrollo, éste podría situarse en el esquema de la siguiente manera:



Ahora bien, para la ubicación más adecuada del término retardo, utilizado en niños, Yelon y Westein (1998), señalaron que no deben basarse en pruebas de inteligencia únicamente, pues éstas sólo son aproximaciones y que existen otros factores que deben tomarse en cuenta:

- Lento aprendizaje. No se consideran retardados los niños con C.I. de entre 75 y 85, pero pueden tener dificultades para dominar las tareas del aprendizaje. Sin embargo muchos logran graduarse y ser adultos productivos.
- Mentalmente retardados educables. Tienen un C.I. de entre 50 y 75 que están físicamente normales, no funcionan bien en la escuela y en clases especiales obtienen mejor aprovechamiento.
- Mentalmente retardados que se pueden entrenar. Alcanzan de 25 a 50 en el C.I. y funcionan en un nivel de, aproximadamente, una cuarta parte o la mitad de los niños normales. La mayoría requiere de cuidado y supervisión durante toda la vida.

- Niños profundamente retardados. Tienen un C.I. de 0 a 25, son totalmente dependientes y se les ubica en instituciones.

Estos autores también mencionan que los niños de lento aprendizaje, casi retardados, pueden estar en salones regulares tanto en primaria como en secundaria.

Yelon et al. (1998) dicen que los niños pueden padecer incapacidades auditivas que afecten el desarrollo del lenguaje, es decir, que si las dificultades son agudas o severas, afectaran de manera significativa el desarrollo del lenguaje, y aunque estos niños puedan funcionar en clases regulares, algunos necesitaran ayuda especializada en las áreas de verbalización y lenguaje.

Por otra parte, comentan que los niños con ligeros problemas de la vista o débil visual que pueden corregir el problema con anteojos, no son considerados incapacitados en alguna forma y siempre están en clases regulares. Empero, los niños ciegos si son clasificados como incapacitados y frecuentemente prosperan mejor en clases especiales donde pueden aprender el sistema Braille.

"Los niños con desventaja cultural, se refiere a niños con familias con ingresos marginales, familias que poseen escaso capital cultural y están demasiado ocupadas con la sobrevivencia económica para expresar mayor interés en la educación. Experimentan dificultades al no entender los conceptos que se espera comprendan en la escuela, el niño pueden confundirse por no conocer totalmente el significados de los términos. Los niños con desventaja cultural pueden sufrir por mala alimentación y su salud en general tal vez este por debajo de lo normal; en vez de estar alertas y con intención de aprender, se cansan fácilmente y se quedan dormidos" (Yelon et al. 1998).

En lo antes expuesto Yelon et al. (1998) indican como afecta a los niños la desventaja cultural, ocasionándoles retardo en el desarrollo y dando como resultado mínimo rendimiento escolar.

Otra problemática que interfiere en el aprendizaje de los niños es el emocional ya que interrumpe todo el proceso continuo, y donde la instrucción individual es de mucha ayuda.

"El término incapacidad al aprendizaje se usó inicialmente para referirse a los niños que se comportan como si tuviesen daño cerebral, pero no tienen daño orgánico aparente... Los niños que padecen incapacidad de aprendizaje pueden mostrar problemas para sentir, percibir, formar y recordar imágenes, formar y usar símbolos; captar información verbal expresarse y formar conceptos... A pesar de la inteligencia normal, en algunos casos superior, los niños con incapacidades de aprendizaje tienen dificultades" (Yelon et al. 1998).

Ahora bien, una vez revisadas cada una de las definiciones en cuanto al retardo en el desarrollo por los diversos autores, se dirá entonces que una persona se considera retardada cuando alguno o varias de sus habilidades conductuales se encuentra menos desarrollada de lo que correspondería a una persona normal, o bien, cuando dicha habilidad esta ausente de su repertorio de conducta.

Aún cuando existen diversos términos o definiciones relacionados con el retardo en el desarrollo, el punto de vista de Ribes es el aceptado para trabajarlo a lo largo de la siguiente tesis, pues presenta un concepto más completo del tema y que por el contrario de ser superficial lo describe claramente.

Así como es relevante definir al retardo en el desarrollo es importante conocer cuáles son las causas que lo originan

1.3.- Causas.

Para Emilio Ribes, el retardo constituye un problema en el que inciden factores biológicos, conductuales y sociales. La forma en que interactúan estos elementos determinantes no es simplemente de todo clara y, por consiguiente, resulta difícil especificar con precisión el peso de cada uno de ellos en la presentación del retardo.

Para 1975 Ribes, al igual que Bijou, realizó un análisis funcional del retardo en donde lo fundamental es identificar los repertorios terminales requeridos, identificar las variables ambientales y orgánicas que pueden facilitar el desarrollo de los repertorios elegidos y evaluar en forma permanente el progreso que se obtiene a través de la programación cuidadosa de todos los elementos señalados y ambos consideraron que (Galguera et al. 1988):

La conducta retardada o no, es determinada por cuatro factores básicos:

- 1) Los determinantes biológicos del pasado; donde figuran factores hereditarios, prenatales y perinatales. La importancia de éstos es que producen cambios en el organismo.
- 2) Los determinantes biológicos actuales; son los estados de desnutrición, falta de tiempo, enfermedades transitorias e ingestión de drogas. Estos tienen funciones disposicionales, es decir, afectan de manera diversa la acción de los estímulos discriminativos y reforzadores comunes.
- 3) La historia previa de interacción del sujeto con el medio, es el conjunto de acciones mantenidas en el pasado, en el organismo y en el medio. El análisis de esta historia se efectúa en términos de las conductas que han sido mantenidas sistemáticamente por el medio, así, como el de estimulación a que se ha visto expuestos el sujeto.

4) Las condiciones ambientales momentáneas, éstas condiciones son las de triple contingencia, un cambio en el medio (estímulo), un cambio en el organismo (conducta o respuesta), y un nuevo cambio en el medio (consecuencia); que están presentes en el momento que se hace la observación del desarrollo conductual. Abarca multitud de estímulos discriminativos y de estímulos reforzadores que guardan relaciones intrínsecas con diversas conductas.

Por la interrelación de los factores antes mencionados, se puede dar un retardo, causado tanto por aspectos biológicos como sociales. Sin embargo, "...el retardo puede ser compensado o aminorado mediante el diseño de condiciones particulares, ajustadas a las carencias y características especiales de cada individuo, que facilitan un desenvolvimiento autosuficiente y adecuado con el medio social (Galguera et al.1988).

Ribes (1990) define al retardo en el desarrollo, como "...un déficit conductual que se establece por comparación con las normas que corresponderían al caso", también lo considera como producto de la interacción de los cuatro determinantes, integrados en factores internos o biológicos y externos o conductuales.

El término de retardo en el desarrollo, se ha relacionado con diferentes factores internos y/o externos que afectan la conducta de un sujeto; en otras palabras, entre los factores biológicos (permanentes o transitorios) y los factores conductuales (historia previa del reforzamiento y contingencias presentes), esto no quiere decir que cualquiera de estos factores por separado sea la causa del retardo.

Explica que al definir el retardo en el desarrollo como un déficit conductual en determinado momento de la historia de un sujeto hay que señalar los factores biológicos permanentes (daños irreversibles que afectan la potencialidad conductual del organismo), los estados biológicos transitorios, la historia previa del reforzamiento, y la acción presente de las variables del ambiente en la conducta del sujeto. La interacción de estos determinantes favorecen la presencia del retardo en el desarrollo.

Por otra parte, Bijou (1975, en Galguera et al. 1988) desde el punto de vista conductual conceptualiza al retardo como un problema funcional y lo define como una desaceleración del desarrollo de un individuo comparado con la norma de un grupo al que pertenece, y dice que el grado de retardo sólo indica la diferencia en desarrollo, y probablemente la generalidad de comportamientos afectados.

Según Galguera et al. (1988) el retardo en el desarrollo, puede ser producido por:

- "a) enfermedades orgánica que se acompañan de daño cerebral,
- b) las condiciones sociales de privación, con carencia de estimulación adecuada al niño, y
- c) por condiciones mixtas".

Ahora bien, el individuo que sufre retardo presenta el problema mediante múltiples factores, no pueden explicarse algunos aspectos deficitarios de su comportamiento, es decir, de que su presentación se deba al retardo. "La existencia del déficit conductual y de desarrollo es sinónimo de retardo. Vincular el problema a una anomalía biológica en forma unívoca tampoco es conveniente, pues los factores orgánicos sólo son parte del conjunto de determinantes que contribuyen a la existencia del retardo" (Ribes, 1990).

Las causas del retardo en el desarrollo, se enuncian de la siguiente manera: orgánicas, físicas, sociales y ambientales, las cuales se mencionan a continuación:

Entre las causas de retardo en el desarrollo de origen orgánico comprenden, las endógenas y las exógenas:

A) En las endógenas se encuentran las hereditarias, como la microencefalia, las alteraciones cromosómicas que bien, pueden localizarse en los autosomas, como Síndrome de Down, Cridu Chat, y en los cromosomas sexuales, síndrome de Turner, por ejemplo. Y las alteraciones metabólicas, básicamente en el metabolismo de los carbohidratos: galactosemia, hipoglucemia, deficiencia de glucógeno, entre otras; en los aminoácidos: fenilcetonuria, hiperfenilalaninurias, tirosinosis, etc. y en los lípidos: enfermedad de gaucher, lipidemias y otras).

B) Las causas exógenas, abarca desde los trastornos durante la gestación, la dieta (que trae como consecuencia una deficiencia nutricional); los fármacos (citotóxicos, venenos, etc.); las infecciones (sífilis, hepatitis, herpes, rubéola, etc.) y las alteraciones endocrinas (hipoglucemia materna, trastornos tiroideos) son las principales causas del origen del retardo en el desarrollo.

No restando importancia a lo referente de la patología perinatal que consiste básicamente, en términos muy generales a lo siguiente: la existencia de la prematuridad (factor de suma importancia), el trauma obstétrico (fracturas, hemorragias del Sistema Nervioso Central, maniobras obstétricas, el uso inadecuado de los forceps, una mala aplicación de la anestesia), sufrimiento fetal (desproporción fetopélvica, cordón umbilical enredado o que este demasiado corto o largo; si hay un desprendimiento prematuro de la placenta, entre otras). La patología infecciosa (caracterizada por la ruptura prematura de membranas), contaminación en canal de parto (oftalmia, piodermis, etc., las cuales predisponen una infección en el S. N. C.), infecciones adquiridas en un centro hospitalario (gastroenteritis, septicemia, meningocelitis, etc) o bien por trastornos hematológicos (principalmente por la incompatibilidad del factor RH y grupo ABO).

Por último, dentro de las causas exógenas se encuentran la patología postnatal, la cual comprende a la patología infecciosa (gastroenteritis complicada, septicemia, meningocelitis, sarampión, varicela, entre otras), las vacunas (la reacción vacunal -encefalitis-postisarampiónica, antivariolosa, etc.), los parásitos (cisticercosis), los tóxicos (envenenamiento por plomo), traumatismos (traumas craneoencefálicos con lesión en el S.N.C.) y otras no clasificadas aún (Dominguez, 1982, en Galguera et al. 1988).

Las condiciones físicas se refieren, al tipo de estimulación a la que ha sido sometido el sujeto (en cuanto al número y la calidad de los objetos que lo rodean, las condiciones generales de vida, etc.) y las sociales abarcan el modo como se les ha creado, la atención recibida, el tipo de relación familiar.

Las condiciones sociales consideran que el origen sociocultural depende de factores múltiples que se dan en diversos niveles (individuo, familia, escuela, sociedad, etc.) interactuando las tradiciones, el nivel de información, la clase socioeconómica, componentes efectivos particulares, aceptación o rechazo, etc.

Cuando existe una deficiencia en el equipo orgánico del individuo, su relación con el ambiente físico y social se ve radicalmente alterada y esta alteración es manifestada en una desviación en el desarrollo. Mientras mayores son las deficiencias orgánicas mayor es la desviación.

Según Velasco (1978):

"La conducta del sujeto retardado, como la de cualquier otra persona, se encuentra inmersa dentro de un contexto social particular que sufre transformaciones que afectan o influyen en su conducta, produciéndose condiciones en muchas ocasiones desfavorables, como son: la desnutrición, ignorancia, delincuencia, desempleo, etc., que son en muchos casos determinantes del retardo en el desarrollo. Otro factor importante es la alteración genética o biológica que determina si un sujeto es retardado o no, y que no se contraponen a los factores carácter socio-económico-cultural".

Entre los déficits orgánicos incluyen las lesiones y las disfunciones, además de las enfermedades y la desnutrición o sus consecuencias. Cuando el individuo vive en contacto con condiciones físicas y sociales indeseables, se produce una desviación del desarrollo psicológico, entendiéndose éste como una serie de cambios en la conducta en donde el individuo adquiere o sufre nuevas formas de comportamiento cada vez más complejas y cualitativamente diferentes a las anteriores, considerando también las características de atención y desarrollo afectivo del que son objeto.

Las deficiencias ambientales, incluyen a las relaciones interpersonales (familiares y comunitarias) indeseables, pero también abarcan a condiciones más globales, como la miseria y la marginación.

Por último, nos referimos a las causas del retardo en el desarrollo de origen mixto, que básicamente se dan cuando se asocian una o más de las causas orgánicas con una o más de las socioculturales.

La pobreza, la marginación social y por ende la desnutrición y la falta de servicios médicos y educativos son las causas verdaderas de los factores orgánicos y ambientales que dan lugar al retardo. "No en balde las condiciones sociales y culturales son causa del 75% de los casos llamados retardo mental (Ullman y Krasner, 1975), ni es por accidente que algunos autores (Terford y Sawrey, 1973 y Ribes, 1978) consideren como retardados potenciales o sujetos de la educación especial a los individuos que se desarrollan en las condiciones de privación ambiental de las comunidades marginadas" (Galguera et al.1988).

Después de haber analizado las causas que los autores hacen del retardo en el desarrollo, resulta de gran importancia conocer su clasificación, cuestión que abordaremos en el siguiente apartado.

1.4 Clasificación

La población conceptualizada como "retardada" que debido a su gran diversidad, ha recibido diferentes connotaciones: "cretinos", "deficientes mentales" y otros. Se considera dentro de esta clasificación desde un individuo que tiene problemas para conducirse de manera adecuada en una institución educativa hasta el que no se vale por sí mismo satisfaciendo sus necesidades básicas que demanda la vida diaria como el cuidado personal, higiene, seguridad, etc.

Como se ha indagado, al presentarse una deficiencia en el organismo del individuo, la relación con el ambiente físico y social se ve radicalmente alterada, y esta alteración provocará una desviación en el desarrollo. Mientras mayores sean las deficiencias orgánicas, mayor será la desviación. Se consideran deficiencias orgánicas a las lesiones y disfunciones, enfermedades; desnutrición y secuelas entre otras, así también cuando un sujeto vive en contacto con condiciones físicas y sociales indeseables como miseria y marginalidad. Es por lo anterior que de cierto modo, todos los humanos sufrimos de algún tipo de "retardo" en el sentido que no tenemos alguna habilidad o capacidad que la mayoría de gente sí manifiesta y ejecuta; por decir unos ejemplos: la flexibilidad en el cuerpo para realizar determinados ejercicios, operaciones aritméticas mentalmente, recordar acontecimientos importantes y hasta cantar o bailar.

De ahí se deriva la importancia de saber como se clasifica a las personas con retardo en el desarrollo.

Ullman y Krasner (1975, en Galguera et al. 1988) opinan que la mayoría de los llamados retardados no sufre de deficiencias orgánicas conocidas, por lo que esto provoca controversias en torno a la legitimidad de los criterios de clasificación.

La clasificación crea la idea de que el sujeto puede o no aprender. "En contraposición, se sostiene que todo retardado cualquiera que sea su etiología o el problema concreto, es entrenable" (Galindo et al. 1988).

El retardo se refiere a un estado en el que el individuo carece de los repertorios conductuales corrientes en otros individuos de la misma edad y condición.

En la mayoría de los casos, como el retardado no está asociado con una patología orgánica, la clasificación de un individuo como retardado se basa en criterios socioculturales. Lo que tiene mayor importancia, es el grado de desviación del individuo con respecto a los valores sociales actuales en determinado momento, es decir, de la cultura dominante. Se trata más bien, de un juicio de valor culturalmente prejuiciado.

También se ha clasificado a los retardados básicamente en tres categorías, educables, entrenables y custodiables; dicha clasificación se basó en gran medida, en la identificación directa de daño o disfunciones biológicas que posiblemente afecten el desarrollo. Así como en otras ocasiones se habla de un retardo profundo o superficial, de una manera más descriptiva, marcando sobre todo la gravedad del pronóstico y la amplitud del retardo considerando a la variedad de repertorios que refiere.

A partir de un criterio funcional, el retardo es clasificado con base a los repertorios conductuales afectados; puede ser un forma de excesos o bien, un control inadecuado de estímulos o por su carencia o déficit.

En cuanto al diagnóstico conductual, éste establece dos formas de retardo: uno es, el retardo generalizado, caracterizado por abarcar repertorios amplios, y el otro es el retardo específico, que se refiere a uno o dos tipos de conducta (por ejemplo, las dificultades en el aprendizaje).

En el retardo generalizado, encontra a sujetos con Síndrome de Down o con diversos tipos de problemas biológicos, autismo y otros casos. Y en cuanto al retardo específico, se contemplan a sujetos con problemas de aprendizaje, sordera o hipoacusia, ceguera o debilidad visual y parálisis cerebral entre otros.

Ahora bien, una vez revisadas cada una de las definiciones en cuanto al retardo en el desarrollo por los diversos autores antes señalados, se dice entonces que una persona se considera retardada cuando alguna o varias de sus habilidades conductuales se encuentra menos desarrollada de lo que correspondería a una persona normal, o bien, cuando dicha habilidad esta ausente de su repertorio de conducta o se presenta en exceso.

Si el déficit conductual incluye un solo repertorio de conducta se trata de retardo específico, el cual se refiere básicamente a problemas académicos, escolares, inhabilidades de comunicación o sociales (cuando el sujeto no responde a lo que exige su medio). En la mayoría de los casos las demás habilidades suelen desarrollarse comúnmente, en el caso de compararlos con personas normales.

Y en cuanto al retardo generalizado, éste se refiere a carencias conductuales del individuo en todas o en la mayoría de las funciones normales. Los sujetos con este tipo de retardo, pueden no desarrollar jamás ningún repertorio conductual humano y ser considerados como "vegetales" por el hecho de ser incapaces de bastarse a sí mismo en alguna área de conducta por simple que parezca. Además de que en la mayoría de los casos del retardo generalizado tiene asociado un problema biológico comprobable, sea a nivel genético, neurológico, nutricional o sensoriomotor.

El concepto de retardo en el desarrollo comprende a todos los individuos impedidos, es decir, excepcionales, entendiendo al término como un déficit.

Cabe mencionar que la presente investigación se basará en sujetos con retardo en el desarrollo específico, educable y entrenable.

El retardo en el desarrollo se produce en mayor o menor grado, o con mayor o menor generalidad a consecuencia de:

1. "La amplitud de la deficiencia orgánica, el grado de deterioro de las condiciones físicas y sociales o ambas cosas.

2. En el momento que ocurre la deficiencia orgánica o el momento en que sobrevienen las condiciones ambientales deficitarias durante el desarrollo (edad del individuo).

3. El hecho de que la deficiencia se compense o no, mediante un entrenamiento diferencial e intensivo (educación especial).

4. El momento en el que empieza a aplicar ese entrenamiento diferencial e intensivo" (Galguera et al. 1988).

Entonces, el retardo en el desarrollo, sea generalizado o específico, es producto de la interacción de las variables arriba señaladas, pero resulta muy difícil indicar a una de ellas como la principal causa directa; un ejemplo que señala Galindo (1988), es el hecho de que si un individuo sufre de una lesión cerebral no causa por sí solo un problema de retardo en el lenguaje, sino la interacción de la lesión orgánica con el entorno.

Por otra parte, la Secretaría de Educación Pública (SEP) agrupa a los alumnos que necesitan Educación Especial según las características primordiales que los diferencian. Entre las categorías principales se encuentran:

*Retraso Mental

*Discapacidad de aprendizaje

*Trastornos de Audición y Lenguaje

*Limitaciones Visuales

*Limitaciones Motoras

*Problemas de Conducta (Sánchez, Canton y Sevilla, 1999).

Con lo anterior se enfatiza que las personas pueden afectarse y retardar su desarrollo desde cualquier etapa de su vida, provocando diferencia entre las demás personas ocasionando una variedad de nombre para poder identificarlos, en otras palabras, "etiquetan" a las personas con palabras como "discapacitado", "minusválido", "sordo", "ciego", "sordo", las cuales señalan claramente la desvalorización del ser humano con necesidades especiales; por ejemplo: "impedido" que niega toda posibilidad de autosuficiencia y superación, etc. Sin embargo, se considera más apropiado para fines de estudio entre profesionales referirse a ellos como personas con retardo en el desarrollo, que de ninguna manera intenta propiciar la segregación (separación de su medio); ya que solo indica la manifestación desaccelerada de la adquisición de nuevos repertorios conductuales.

Si se analiza más detalladamente la conducta humana se puede observar que todo ser humano es diferente, pues tiene su propia manera de pensar, actuar y sentir; sin embargo presenta comportamientos similares, pero cuando las diferencias obstaculizan el funcionamiento normal del individuo en su medio se encuentra ante necesidades especiales. Actualmente se sabe que "todo niño es especial, ya que cada uno se desarrolla de manera diferente con base en el conjunto de atributos innatos y contribuciones ambientales que lo convierten en un ser humano singular" (Yelon et al. 1998).

Así, entonces se utilizará la agrupación que la Secretaria de Educación Pública (S.E.P.), ya que permite abordar los aspectos del retardo en el desarrollo más ampliamente y a su vez especifica cada uno.

Tomando en cuenta el interés del presente trabajo, es importante considerar algunos puntos sobre la Educación Especial que reciben las personas con retardo en el desarrollo para alcanzar la mayor proporción posible de capacidad funcional, social y productiva, que es lo que se menciona a continuación.

CAPITULO. II

LA CAPACITACION DE PERSONAS CON RETARDO EN EL DESARROLLO

II.LA CAPACITACION DE PERSONAS CON RETARDO EN EL DESARROLLO

II.1 La Educación Especial en México

La educación es una práctica compleja donde intervienen múltiples factores como la familia, la sociedad y la escuela, entre otros, que sin lugar a dudas ayudan a determinar ciertos comportamientos, aunque la escuela es un centro dedicado a realizar una serie de actividades educativas ello no significa que sea el único lugar en donde se aprenda, pero es ahí que desde pequeños los individuos se preparan para su futura integración a la sociedad.

La educación especial es una modalidad en el Sistema Educativo Nacional que cumple una función muy importante pues se imparte a individuos que tienen dificultades para incorporarse a las instituciones educativas regulares, el término lo emplea para identificar a la instrucción dirigida a sujetos con necesidades especiales de educación.

Esta modalidad ofrece dos tipos de servicios: los esenciales que atienden a niños y jóvenes que les resulta indispensable acudir a instituciones especializadas, con el fin de lograr una integración social y adquirir independencia personal; y los complementarios que se otorgan a sujetos que puedan asistir a la escuela regular por presentar problemas leves o moderados, pero que requieren apoyo o estimulación al presentar problemas que afectan su aprendizaje, aunado al aprendizaje de habilidades para el desempeño laboral mínimo y especializado. (Sánchez, Canton y Sevilla ;1997)

En 1999, se llevó a cabo una serie de reformas en el Sistema Educativo Mexicano, a partir de las disposiciones establecidas en Plan Nacional de Desarrollo 1995 - 2000, específicamente mediante el Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de Personas con Discapacidad, que entre otros temas se refieren a la educación y a la rehabilitación laboral. Dando importantes resultados, tales como la integración de 140 menores con discapacidad en educación especial, 1043 en preescolar, 4155 en primaria, 213 en escuelas secundarias generales, 15044 en secundarias técnicas y la integración de jóvenes con discapacidad a la capacitación laboral, específicamente, 2802 en Centros de Capacitación para el trabajo -CECATI-, 448 en el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica -CONALEP-. (Informe Nacional de Avances, 1998)

Asimismo, la participación de 1509 Unidades de Servicios de Apoyo a la Educación Regular -USAER-, 1080 Centros de Atención Múltiple -CAM-; cabe destacar que el Sistema de Desarrollo Integral de la Familia -DIF- a puesto mayor énfasis en la prevención de la discapacidad, rehabilitación e integración, especialmente a través del Centro de Rehabilitación de Educación Especial -CREE- Iztapalapa se ha logrado que de 753 solicitantes de empleo, 372 se hayan colocado de acuerdo con el Informe Nacional de Avances 1997-1998 de dicho programa.

Hay que reconocer que las primeras acciones de esta reestructuración tuvo su base en el análisis del Sistema Educativo Mexicano a través del Programa para la Modernización Educativa 1989 - 1994 y en las recomendaciones de la UNESCO a los países miembros en materia de educación, en la cual destaca que sea para todos, atienda la diversidad de la población y se realice con calidad. (Dirección General de Educación Especial; 1994)

La Secretaría de Educación Pública(1994), a través de su Dirección General de Educación Especial presenta tres modelos de atención en educación especial que tiende a evolucionar del predominio asistencial al médico y de éste al educativo.

El modelo asistencial entiende al individuo como un sujeto minusválido que precisamente requiere apoyo todo el tiempo. Se trata de un modelo segregacionista, que considera la posibilidad de internado como un servicio asistencial idóneo.

En el modelo terapéutico el modo de operar es de carácter médico, mediante diagnóstico y tratamiento pretende conducirlo hacia la normalidad; Más que una escuela necesita una clínica. Considera al sujeto como un atípico que requiere correctivos.

En tanto que el modelo educativo asume que el sujeto tiene necesidades educativas especiales. La estrategia básica de educación especial es la integración y la normalización, con el propósito de lograr el desarrollo y la mayor autonomía posible. Requiere de un grupo multiprofesional que trabaje con el niño, con el maestro, con la familia y elabore estrategias de consenso social de aceptación, esta concepción se rige bajo el principio de no exclusión.

Entiéndase a la integración como " la tendencia a incorporar en la escuela regular a aquellos estudiantes con discapacidades leves o moderadas", en tanto que ". la normalización aspira a colocar a las personas con discapacidad en condiciones de igualdad al proporcionarles las mismas oportunidades y posibilidades que al resto de los habitantes". (Sánchez, P.;Canton, M.; Sevilla, D.;1997)

En este sentido ambos términos resultan complementarios, pues se refieren al sentido de permitir las mismas posibilidades de interacción. Sin embargo, la integración se dirige más hacia un sentido de grupo con objetivos particulares como lo es un grupo de estudiantes que buscan una formación educativa y la normalización se conduce hacia la convivencia sin que necesariamente compartan un mismo objetivo o actividad.

Carlos Salinas de Gortari (1993) presentó una iniciativa de reformas a los artículos 3º. y 31 constitucional, y meses después promulga Ley General de Educación, la cual entró en vigor a partir del 6 de Marzo del mismo año; contando así con un marco jurídico actualizado en materia educativa. (SEP, 1993)

La Ley General de Educación en México en su artículo 41 establece que:

"La educación especial está destinada a individuos con discapacidades transitorias o definitivas, así como aquellas con aptitudes sobresalientes. Procurar atender a los educandos de manera adecuada a sus propias condiciones con equidad social.

Tatándose de menores de edad con discapacidades, esta educación ha de propiciar su integración a los planteles de educación, procurar la satisfacción de necesidades básicas de aprendizaje para la autónoma convivencia social y productiva.

Esta educación incluye orientación a los padres o tutores, así como también a los maestros y personal de escuelas de educación básica regular que integren alumnos con necesidades especiales de educación". (SEP, 1993)

En este artículo hace referencia que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos de acceder al currículo de la educación básica, tal y como lo tienen todas las personas; adecuando la forma de atención a los alumnos de acuerdo a sus condiciones o necesidades de educación.

La vinculación de padres y maestros no solo es una recomendación, sino una necesidad para recibir una orientación profesional de tipo educativo, que sin duda repercutirá en la actitud asumida en base a mitos y en la desinformación sobre el retardo en el desarrollo.

Guajardo (1998) apunta que la reorientación que se realiza en la Secretaría de Educación Pública se dirige hacia la educación, al sistema de administración educativa y al sistema Escolar.

La escuela comprende a los alumnos, maestros, padres de familia y a sus directivos; a todo ello se le denomina sistema escolar. Al sistema de administración educativa le corresponden las funciones y los funcionarios públicos que vigilan las normas. La reorientación en el sistema escolar, consiste en simplificar todos los servicios específicos por discapacidad en: 1) Unidad de Orientación al Público, 2) Unidad de Servicio de Apoyo a la Educación Regular y 3) Centros de Atención Múltiple, como lo muestra el cuadro II.a

REORIENTACION OPERATIVA DE LOS SERVICIOS DE EDUCACION ESPECIAL

ESQUEMA ANTERIOR	ESQUEMA ACTUAL
Centros de Orientación, Evaluación y Canalización.	Unidad de Orientación al Público.
Unidad de Grupos Integrados A, Unidad de Grupos Integrados B, Unidad de Atención a Capacidades Sobresalientes, Centro Psicopedagógico, Centro de Orientación para la Integración Educativa.	Unidad de Servicio de Apoyo a la Educación Regular.
Escuela de Educación Especial: -Para deficientes mentales, -Para ciegos, -Para sordos, -Para trastornos neuromotores. Centro de Intervención Temprana. Centro de Capacitación de Educación Especial. Clínica Ortolalia. Clínica de la conducta.	Centros de Atención Múltiple.

ESQUEMA ANTERIOR: hasta el ciclo escolar 1992-1993

ESQUEMA ACTUAL: A partir del ciclo escolar 1993-1994

Cuadro II.a (SEP, 1998)

Una aclaración necesaria de destacar, como lo menciona Guajardo (1998), es que el origen de las necesidades educativas especiales no es la discapacidad, sino las consecuencias sociales de la discapacidad. La discriminación social es uno de los factores principales para precipitarlas. Además que el concepto de necesidades especiales no es sinónimo de discapacidad. Hay alumnos con discapacidad sin necesidades educativas especiales, como en el caso de alumnos con muletas, y viceversa; hay alumnos sin discapacidad pero con necesidades educativas especiales que presentan dificultades ante ciertos contenidos curriculares. De aquí la necesidad de contar con programas de educación que permitan al individuo con retardo en el desarrollo mostrar una formación académica que demuestre sus capacidades, y con ello modificar la imagen desvalida que algunas personas tienen de éstos individuos.

La USAER crea apoyos teóricos y metodológicos en la atención a alumnos con necesidades de educación especial en las escuelas regulares. Cada USAER esta conformado por un director, maestros de apoyo con experiencia en educación especial, una secretaria y un equipo técnico que comprende un psicólogo, un maestro de lenguaje y un trabajador social, básicamente; quienes apoyan en promedio a cinco escuelas. La atención la proporcionan en la sede que el director de la unidad establece en alguna de las escuelas, el proceso de atención la inicia con la evaluación que comprende:

- Detección de alumnos respecto a la dificultad que presentan.
- Determinación de sus necesidades educativas especiales para determinar las estrategias que las atenderán. De ésta determinación se deriva hacia la intervención psicopedagógica que se refiere a apoyos específicos que determinan la serie de actividades encaminadas a modificar las condiciones de desadaptación, hacia la canalización o solicitud de un servicio complementario. (D.G.E.E., S.E.P.; 1994)

Cabe señalar que también se brinda orientación a padres de familia y al personal docente respecto a la atención que requieren los alumnos con necesidades especiales de educación, destacando la importancia del apoyo familiar y social para la mayor efectividad del programa.

Por otra parte, los CAM ofrecen un servicio de educación básica para alumnos con necesidades especiales de educación con o sin discapacidad, pero que les resulta poco efectivo asistir a escuelas regulares. Comprende programas de educación inicial, preescolar, primaria y capacitación laboral. En el sistema escolar, anterior la capacitación laboral era impartida en los Centros de Capacitación de Educación Especial - CECADDE -, aunque actualmente forman parte de los CAM sus procedimientos continúan vigentes hoy en día.

Así pues, para que los alumnos reciban capacitación laboral se debe realizar (D.G.E.E., 1984):

A) Análisis de las condiciones laborales de la comunidad, donde se abordan aspectos tales como tamaño de la comunidad, ocupación de los habitantes, tipo de trabajadores que necesita la comunidad, recursos humanos y materiales con que cuenta los centros de capacitación, localización y condiciones físicas respecto a los centros de trabajo.

B) Selección de talleres a partir del análisis anterior, puesto que se deciden los más factibles de implementar en cada centro, dicha selección debe conjugar las necesidades reales de la comunidad, capacidad del educando y recursos con que se cuentan.

C) Selección de puestos en el taller, ya conociendo las habilidades y los antecedentes escolares, entrevista personal y a los padres, la aplicación de muestras de trabajo y la observación de desempeño.

D) Análisis ocupacional, por medio del cual se descubre las actividades requeridas y habilidades necesarias para desempeñar el trabajo, asimismo los factores técnicos y ambientales que intervienen.

E) Programa de taller se adecua a las características de cada alumno, pues cada uno presenta características particulares. El programa que ahí se imparte se lleva a cabo mediante módulos. Cada módulo contiene objetivo general, aprendizajes que se alcanzarán, habilidades a desarrollar, actividades de aprendizaje, características de la actividad física, condiciones ambientales, mobiliario y equipo, herramientas y materiales, normas de seguridad e higiene.

El programa de capacitación para CAM es modular porque sus características facilitan programar actividades conjugando las características de los alumnos y los puestos en que se capacitan, así como la posibilidad de adecuar la capacitación a las características y necesidades de los alumnos.

El programa cuenta con un módulo inicial y módulos específicos; el primero tiene como objetivo iniciar a los capacitandos en la adaptación social y laboral, a su vez sirve para que el instructor observe las capacidades y habilidades de los alumnos, para posteriormente ubicarlos en módulos más adecuados para su preparación laboral.

Los elementos básicos que conforman el plan de estudio para su adaptación social y laboral son independencia personal, protección a la salud, comunicación, socialización y ocupación.

Los elementos tecnológicos para su integración laboral consisten en la identificación de las tareas de un puesto u ocupación y de habilidades y conocimientos, aptitudes y responsabilidades requeridas por el trabajador para un buen desempeño de sus funciones.

Dentro del proceso de capacitación, las prácticas laborales representan un paso muy importante para el proceso de integración del sujeto, pues son un elemento necesario en función del acercamiento al mundo real del trabajo; para lo cual resulta conveniente contactar con empresas que posean ambientes que contribuyan a la formación del alumno, una organización estable y congruencia con el programa del puesto en que se capacita el alumno. Cabe destacar que aquí la supervisión también es un elemento necesario pues es un enlace técnico entre el centro laboral y el CAM. La práctica laboral retroalimenta el proceso de aprendizaje del alumno, porque permite detectar situaciones específicas que afectan el avance del mismo, para establecer estrategias de trabajo o para ampliar los contenidos del programa.

La Secretaría de Educación Pública (1998), a través de su Dirección General de Operación de Servicios Educativos en el D.F. reporta que los alumnos atendidos en capacitación por talleres en el Centro de Atención Múltiple fueron distribuidos en el último periodo 1997 - 1998 de la siguiente manera:

Cuadro II.1

Alumnos atendidos en capacitación laboral en los talleres

Delegación	Corte	Cocinas	Artesanías	Electricidad	Tejido	Carpintería	Herre- ría	Belleza	Otros	Atención Comple- mentaria	Total
Total	249	229	115	68	37	210	101	137	853	14	2013
Coord. 1	47	41	33			41	18	32	149	8	369
Coord. 2	23	48	29	35	18	41	37	37	95	6	369
Coord. 3	47	58	17	18	19	55	37	13	378		642
Coord. 4	78	22	9			32		22	87		250
Coord. 5	40	47	7	15		28	9	22	109		277
Coord. 6	14	13	20			13		11	35		106

Coord.1: Azcapotzalco,
Cuajimalpa, Miguel Hidalgo.

Coord.2: Gustavo A. Madero

Coord.3: Iztacalco, Cuauhtemoc,
Venustiano carranza.

Coord.4: Magdalena Contreras,
Alvaro Obregón, Tlalpan.

Coord.5: Coyoacán, Benito Juárez.

Coord.6: Milpa Alta, Tlahuac,
Xochimilco.

Fuente: SEP

II.2 La Capacitación y su obligatoriedad

Así, en México existen algunas alternativas para que las personas con necesidades especiales de educación logren una formación que les permita habilitarse desde pequeños. Es conveniente reconocer que la capacitación de éstas personas implica la continuidad de ese proceso de formación, pudiendo así ampliar cada vez las expectativas del empleado en cualquiera de los ámbitos en que se desempeñe, sea familiar, social o laboral; es decir, poseer capacidades que ayuden a fortalecer la posibilidad de alcanzar la normalización e integración o por lo menos su autonomía personal.

Para Cuevas-Peña (1995) la capacitación se refiere a la función educativa de la organización que se encarga de proporcionarle al personal lo necesario para que realice de forma correcta su trabajo, utilizando adecuadamente los materiales y herramientas de trabajo; así como aplicar sus conocimientos para el logro de objetivos de la organización.

Capacitar a los trabajadores no es una actividad nueva, pues puede recordarse que desde civilizaciones primitivas la educación nunca llegaba al artesano o al campesino, las habilidades y conocimientos de los oficios sólo podían ser transmitidos por instrucción directa, de ahí que se desarrollara un sistema de aprendizaje en el que una persona experimentada pasaba sus conocimientos y habilidades a un novato que después se convertía en obrero (Craig, 1991).

Con el crecimiento de la industria a fines del siglo XIX e inicios del XX se provocó que la actividad de capacitar y adiestrar la mano de obra se formalizara, debido a que empezaba a existir fuerte demanda de obreros calificados para satisfacer los requerimientos que originaban la tecnología y la expansión de las empresas.

En México, fueron apareciendo diversas disposiciones legales que pretendieron reglamentar el fenómeno, en 1931, la Ley Federal del Trabajo destinó en su título tercero al contrato de aprendizaje y se establece mediante la fracción XV del artículo 132, la obligación patronal de capacitar a los trabajadores.

Reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo de Abril de 1978. A efecto de hacer congruente la nueva garantía que establecía la Constitución a favor de los trabajadores se hizo necesario que en la ley reglamentaria se establecieran los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones debían de cumplir con la obligación de capacitar a sus trabajadores, por lo que en fecha de Abril de 1978 se publica en el Diario Oficial de la Federación las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, destacándose el contenido del nuevo capítulo III Bis, toda vez que éste contiene los pasos que debía cumplir los patrones para el cumplimiento de esa obligación.

Con las reformas hechas a la Ley Federal del trabajo, se crea el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, a partir de su reglamentación, da inicio a lo que es conocido como el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, fundamentándose en una garantía constitucional.

Se crea la Dirección General de Capacitación y Productividad, que integra las funciones del Instituto Nacional de Productividad, Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, y Dirección General de Productividad y Asuntos Económicos. Lo anterior generó que el 30 de diciembre de 1983, se publicara en el Diario Oficial de la Federación nuevas reformas en materia de capacitación, otorgándole facultades a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que éste fuese el órgano regulador de la capacitación y el adiestramiento.

Las características del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento son:

- Participativo, ya que permite que las acciones de capacitación y adiestramiento se lleven a cabo de común acuerdo entre los patrones, sindicatos y trabajadores.

- Flexible, porque la capacitación y el adiestramiento que se imparte a los trabajadores, con base en las necesidades detectadas y con recursos propios de los centros de trabajo.

El planteamiento técnico del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento contempla como elementos integrantes al mismo sector público como coordinador, promotor y vigilante de todo el proceso; los patrones como obligados a su instrumentación; los trabajadores como receptores de las acciones y los instructores como facilitadores del proceso.

La estructura del sistema lo conforman cinco niveles jerárquicos que a continuación se mencionan:

- 1) Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, que de acuerdo con el artículo 153-I de la Ley Federal del Trabajo, vigilarán la instrumentación y la operación del Sistema y los procedimientos que implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los empleados.

- 2) Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, son órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en base al artículo 153-K de la misma ley se le faculta para participar en la determinación de los requerimientos de capacitación de las ramas de actividad económica respectivas.

3) Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento, tal como lo estipula el artículo 539 de la Ley Federal del Trabajo se encarga de dotar al Sistema de instancias de asesoría a nivel Estatal.

4) Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, de conformidad con el artículo 539-A, le corresponde asesorar a la Secretaría del trabajo y Previsión Social en el cumplimiento de sus funciones con las empresas de las diferentes ramas de la actividad económica de jurisdicción federal.

5) Dirección General de Capacitación y productividad, otorga los ordenamientos legales, asigna facultades para normar, organizar, promover y supervisar las actividades correspondientes. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1995)

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1995) se establecen algunos artículos que si bien no establecen ordenamientos especiales para personas con retardo en el desarrollo no los excluyen , por ser generales, es decir son para todos los mexicanos, como los que a continuación se mencionan:

Artículo 1º. En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

Artículo 123º. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo (1995) que deriva del artículo 123 Constitucional, hace referencia del derecho que toda persona tiene para trabajar, pudiendo destacar que en esta ley se hacen señalamientos de algunas situaciones especiales del trabajador:

Artículo 3°. El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad para quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Artículo 4°. No se podrá impedir el trabajo de ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de estos derechos solo podrá vedarse por la resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de los terceros o se ofendan a la sociedad.

Artículo 53°. Se mencionan como causas de terminación del trabajo la incapacidad física o mental del trabajador, pero siempre y cuando dicha incapacidad le impida desempeñar su trabajo, entendiéndose que si esta persona a pesar de su incapacidad realiza adecuadamente su trabajo no tiene por qué serle negado.

Artículo 54°. Menciona que las personas con alguna incapacidad provocada por algún accidente de trabajo tienen derecho a ser reinstaladas en otro empleo que se ajuste a su condición.

Durante el periodo 1994 – 1997, la Asamblea Legislativa del Distrito Federal se emitió la Ley para Personas con Discapacidad del Distrito Federal, que en su capítulo III “Del Empleo y la Capacitación” establece que:

Artículo 11. Se promoverá la integración de personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo o en su caso, su incorporación a sistemas de trabajo protegido, en condiciones salubres, dignas y de mínimo riesgo a su seguridad. Asimismo en condiciones no discriminatorias.

Artículo 12. Se recomendará el otorgamiento a incentivos para aquellas personas físicas o morales que contraten personas con discapacidad, así como beneficios adicionales para quienes en virtud de tales contrataciones realicen adaptaciones, eliminación de barreras físicas o rediseño de sus áreas de trabajo.

Artículo 13. Las autoridades competentes ayudarán al desarrollo de programas de capacitación y autoempleo para las personas con discapacidad.

Actualmente, México realiza una serie de actividades que se dirigen más concretamente hacia la reglamentación de asuntos referentes a las necesidades especiales, además se relaciona con otros organismos internacionales con los cuales busca establecer disposiciones no excluyentes para ningún miembro de la población; acciones tales como el convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo, que ratifica con la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, en Octubre de 1999, el cual establece: (Senado de la República LVII Legislatura, 1999)

Art. 1. Define a la persona inválida como aquella cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo quedan reducidas a causa de un deficiencia física o mental. Asimismo, enfatiza que todo miembro precisamente deberá no permitir esa reducción.

Art. 2. Señala que sus países miembros deberán de aplicar las disposiciones establecidas en este convenio de acuerdo a sus condiciones nacionales, y revisar periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y empleo de personas inválidas.

Art. 3. La política nacional del país miembro estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional y la promoción de oportunidades de empleo para las personas inválidas.

Art.4. Promueve la igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general.

Art. 5. Menciona promover la cooperación y la coordinación entre los organismos públicos y privados que participan en la readaptación profesional, así como la consulta de organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Una vez que México ha ratificado el convenio 159, éste entrará en vigor doce meses después de la fecha de ratificación. Cabe señalar que México como cualquier otro país miembro, no puede solicitar el término de convenio en un período de diez años a partir de haber entrado en vigor; la expiración no surtirá efecto antes de ese período a menos que la OIT adopte un nuevo convenio que implique la revisión total o parcial del convenio 159. Asimismo, en el caso de no presentar solicitud de expedición mediante un acta un año después del período de diez años, quedará obligado a un mismo lapso.

II.3 Industrias Protegidas

Las industrias protegidas son centros de capacitación donde se realizan diversas actividades de tipo industrial o artesanal de forma remunerada, con el propósito de emplear aquellas personas que por impedimentos físicos o psíquicos no han sido admitidas en industrias comunes, aun estando capacitados. Estos centros constituyen un medio para obtener experiencia en actividades laborales y tienen las mismas características que se requieren en una industria común, en cuanto a horarios, trabajo de empleados, períodos vacacionales, comedor, actividades recreativas; para que haya una práctica real de trabajo. (Portilla-Vázquez, 1987)

Generalmente, las industrias o talleres protegidos son subsidiados por diferentes instituciones gubernamentales, como en el caso de:

- Industria Protegida número 1, ubicado en Río Churubusco 347, colonia Sinatel.
- Centro de Capacitación para el Trabajo e Industria protegida 8, en Playa revolcadero 356, colonia Reforma Iztaccihuatl.
- Centro de Educación Especial y Capacitación Jean Piaget, en la calle Acacio, 340, en Villa de las Flores.
- Centro de Capacitación para el Trabajo de Confederación, en Latinos 36, colonia Moderna.
- Taller Protegido Coordinación Superada, ubicado en Morelos 40, colonia Emiliano Zapata, Coyoacán.
- Centro de Capacitación e Integración para Adultos Venustiano Carranza, ubicado en avenida del Taller 709, esquina Genaro García, colonia Jardín Balbuena (Portilla-Vázquez, 1987)

Asimismo, existen subsidios de asistencia privada como es el caso de:

- APAC. Asociación Pro Personas con Parálisis Cerebral, I.A.P.
- CONFE. Industrias de Buena Voluntad, I.A.P.
- La Gaviota, I.A.P.
- Unidos en el desarrollo Humano, I.A.P.
- Fundación Umbral 2000, I.A.P.
- Prodignificación Penitenciaria.(GLARP, 1998)

Algunas industrias protegidas subsidiadas gubernamentalmente como las aquí citadas han desaparecido; reduciendo la posibilidad de las personas con retardo en el desarrollo de enfrentarse a la práctica real de las actividades laborales. Sin embargo, las empresas que contemplan contratar a estas personas podrían ampliar esa posibilidad y encontrar beneficios mutuos.

Gordon, J. (1997) señala que actualmente las empresas que han contratado a personas con problemas físicos, han comprobado que como trabajadores pueden ser tan productivos y leales como los que no tiene problemas físicos.

Davis, K. y Newstrom, J. W. (1991) mencionan que los empleados minusválidos adecuadamente asignados pueden desempeñar su trabajo igual que cualquier otro trabajador, incluso muchas veces compensan su impedimento mediante un mayor cumplimiento y esfuerzo hacia su trabajo. Además, que es indispensable que las actividades de reclutamiento sean equitativas para todo tipo de personas, no se reduzca solamente a contactos familiares o de amigos, perpetuando el predominio de un sexo, raza o grupo étnico.

Se ha dicho que se da mayor preferencia a las personas que no manifiestan retardo en el desarrollo, que las que si presentan evidentemente deficiencias para integrarse al ámbito laboral y social; por lo que convendría analizar más ampliamente cuáles son los factores que intervienen, dando como resultado tal situación.

CAPITULO. III

FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL

CAP. III. FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL

III. 1 Contexto General.

Los servicios que le proporcionan o que se les niega al retardado también lo tienen que afrontar los familiares más próximos como los padres y los hermanos, éstos a su vez sufren y son influenciadores sobre las personas con retardo en el desarrollo, ayudando o demeritando a éste.

Sánchez, Canton y Sevilla (1997), afirman que las barreras no son solo físicas, sino también psicológicas y sociales en términos de actitudes o prejuicios, creencias y expectativas que discriminan.

Las barreras que tienen las personas con retardo en el desarrollo provienen de la misma familia ya que algunos padres de niños retrazados gozan de buena salud y están bien adaptados y funcionan a un nivel muy aceptable, mientras que otros suelen estar mal adaptados, neuróticos o psicóticos, por lo que su reacción ante tal situación es muy diferente; aunado a esto es la situación económica de cada caso, pues ésta ayudará o menguará la atención que recibirá la personas con retardo en el desarrollo.

Ahora bien, prácticamente los padres reaccionan con una conmoción o tristeza profunda o la noticia de que su niño sufre de retardo en el desarrollo en alguna área. Memolascino y Wolfensberger (1967, en Ingalls, 1989), opinan que hay 3 tipos de crisis que se precipitan ante esta noticia; en otras palabras tres razones por las cuales los padres suelen reaccionar con emociones tan extremas, estas son:

1.- Crisis de lo inesperado. "Es aquella que resulta de un cambio substancial y no previsto en la propia vida y en el concepto que se tienen de sí mismo", es por lo tanto una reacción al cambio tan repentino que causa en la vida propia.

Aquí se observa que los padres tienen una gran desilusión y frustración al enterarse que su hijo (a) tiene un problema que provocará retardo en el desarrollo, ya que sus ilusiones, esperanzas y expectativas se desmoronan y tienen que construir de nuevo a la luz de noticia tan trágica.

2.- Crisis de los valores personales. " La mayoría de la gente ha crecido con la idea de que la competencia y el triunfo son valores muy especiales; por lo tanto los padres se ven obligados a amar a una persona que tiene muy pocos de estos rasgos tan deseables, se encuentran de inmediato en un situación conflictiva de la cual suele resultar una angustia muy profunda"

En esta crisis se dan varias reacciones de ambivalencia, ya que los padres viven en un ambiente social en el que prevalece la idea de que tienen que amar, acariciar y proteger a su hijo, sin que importen los caracteres de niño, sin embargo, el niño no se presenta como objeto digno de amor, en lugar de ser inteligente, despierto, ingenioso y divertido, es lento, físicamente poco atractivo y puede tener problemas de conducta; es por lo que muchos padres nunca logran cambiar su mentalidad con respecto a este cambio de valores, y en consecuencia abrigan sentimientos ambivalentes. Por un lado aman al niño porque es su hijo, pero por el otro lo rechazan debido a su retardo en el desarrollo.

Algunas reacciones características a esta ambivalencia son:

CULPA: Aquí los padres tienen la idea irracional que ellos son los causantes de una forma de haber tenido un hijo con retardo en el desarrollo.

NEGACIÓN: Otra reacción muy común en los padres al descubrir que su hijo tiene retardo en el desarrollo, es un mecanismo de defensa la negación, en la cual, el problema es minimizado de cualquier forma o por otra parte renuncia a admitir que el problema de su hijo no tiene solución o en casos extremos es sencillamente negarse a admitir que el hijo o hija de alguna manera es diferente a los demás niños.

PENA: Aquí se advierte claramente la pena que sufren los padres ante tal situación, misma que se hace crónica de tal manera que esta reacción tan natural y normal es ocultada ante el público por muy hondo que sea su dolor y depresión.

ACEPTACIÓN: Aunque la mayoría de los padres tenga problemas al enterarse del nacimiento de su hijo con retardo en el desarrollo, hay otros que logran resolver su crisis de valores y aceptan a su hijo tal como es, es decir, reconocen las incapacidades y ponen remedios necesarios para contrarrestarlos pero sin dejar que esto domine por completo las interacciones familiares.

Como se ha visto, la forma en que los padres reaccionan ante cualquiera de las anteriores situaciones es muy diversa, esto claro esta que también los factores como el económico y el cultural tienen mucha interferencia.

3.- Crisis de la realidad. "Esta crisis brota del hecho de que ante los ojos de los padres del niño con retardo se presentan problemas que antes no tenían, por ejemplo, preocupaciones de orden económico, obstáculos para tomar vacaciones, el tiempo adicional que se va a necesitar para cuidar a un niño como éste, etc."

En la anterior crisis se da mucha importancia al factor económico, pues muchos niños con problemas con retardo en el desarrollo además tienen problemas de salud que requieren tratamiento, esto sin contar el dinero que también se necesita para su educación y capacitación privada, ya que muchos niños moderados o severamente retardados se les excluye de las escuelas oficiales.

Otra preocupación muy realista de los padres es el modo de cómo los hermanos, parientes y vecinos van a aceptar al niño, pues se han dado casos que hasta los mismos abuelos se niegan a visitar al niño con retardo o bien que los vecinos rehuyan a toda la familia del pequeño, lo anterior da pauta para que se desestabilice por completo todo el núcleo familiar, aunado esto a la crisis económica en la que la mayoría de las familias mexicanas están inmersas y obligan en su gran mayoría a las parejas a trabajar en turnos extensos o diferentes que los mantiene alejados entre sí.

Según datos reportados por INEGI, en el censo de vivienda en 1996, podemos afirmar que el 10% de los hogares mexicanos hay una persona con retardo en el desarrollo (GLARP, 1998).

Ahora bien, la mayoría de ese 10% de personas con retardo en el desarrollo están en familias de escasos recursos financieros, donde el machismo, la dominación y el poder pueden ser elementos de desintegración familiar.

En la familia, las mujeres desde siempre han sido condicionadas y su mundo se reduce a lo doméstico cotidiano, por lo que a la familia con un integrante con retardo en el desarrollo le es difícil mantener su función social protectora, pertenecer a un mundo en donde la agresión, la presión social y la dependencia económica para la sobre vivencia la condicionan.

Los anteriores factores detienen el desarrollo integral de la persona con retardo en el desarrollo, ya que ven a éste como un eterno niño que no crece nunca limitando en todos los sentidos su desarrollo individual y su socialización además "...existe una gran resistencia para llevarlo a una institución pues piensan los padres que nadie le puede dar los cuidados que ellos le prodigan llegando con esto a una sobre protección" (GLARP, 1998).

Como se ve, en el seno familiar el hijo con retardo en el desarrollo se convierte en una caja de resonancia de las discrepancias y problemas que ya existen y quizás se mantenían sin manifestarse, son peligrosas las expresiones de estos problemas a través del hijo.

Estas interacciones inadecuadas entre la familia ocasionan disfunciones entre todos los integrantes y naturalmente un niño o niña que no recibe educación en su casa, recibirá desaprobación en su entorno social iniciando por su aspecto físico y secundario su forma de comportarse; hecho que más adelante ha provocado una lucha firme por el reconocimiento de sus derechos, y por la eliminación de los prejuicios y discriminación que provienen de miembros de la sociedad que no están concientes de sus cualidades y capacidades.

La conducta retardada o no del sujeto, como la de cualquier persona, se encuentra inmersa dentro de un contexto social particular que sufre transformaciones que afectan o influyen en su conducta, produciéndose condiciones en muchas ocasiones desfavorables, como son la desnutrición, ignorancia, retardo en el desarrollo, delincuencia, desempleo, etc. que de alguna manera influye en su vida ocasionando una desventaja socio-cultural.

Sánchez et al. (1997), emplean el término socio-cultural para describir casos en los que las condiciones de vida, en especial la carencia de insumos básicos son la causa básica del fracaso personal y considera de importancia los siguientes aspectos que favorecen a esta desventaja:

- 1.- Pobreza de lenguaje, principalmente de tipo semántico.
- 2.- Hipo-desarrollo físico y desnutrición.
- 3.- Problemas para vestir y transportarse.
- 4.- Historia de enfermedades infectocontagiosas o carenciales (ejemplo: avitaminosis).
- 5.- Motivación deficiente para la escuela y preocupación por la subsistencia básica.
- 6.- Ausencia de factores orgánicos que expliquen el fracaso escolar y personal.

Como se observa la desventaja socio-cultural es producto de fenómenos macroeconómicos complejos que han colocado por siglos a porciones definidas de la población en desigualdad de oportunidades, estimulación escasa y bajas aspiraciones en la vida que no pueden remediar de manera inmediata.

La desventaja sociocultural como se ha visto, afecta directamente a sus integrantes ya sea como familia o como individuo, tenga o no retardo en el desarrollo, por ejemplo:

"Cuando ambos cónyuges trabajan, las relaciones familiares se modifican de diversas formas, que van desde el agudizamiento del machismo, la dominación y el poder que pueden ser elementos de la desintegración, hasta la aceptación de la mujer por mantener su posición tradicional; realizando actividades en el interior de la familia tales como: el cuidado de la ropa, la casa y su mantenimiento, preparación de los alimentos, la gestión y crianza de los hijos, la atención de enfermos en su caso, la administración de la economía del hogar, etc." (GLARP, 1998).

Lo anterior nos hace recordar a Ribes (1975, en Galguera, 1988) en el capítulo 1, donde hace una distinción entre dos clases de influencias ambientales:

1.- Aquellas que producen efectos orgánicos que su vez pueden influir en la conducta (*historia previa del sujeto*), y

2.- Las que funcionan como estímulos directos para reacciones psicológicas (*condiciones ambientales momentáneas*)

aquí dentro del contexto se esta utilizando, la segunda clase que es la que influye directamente sobre la conducta es más importante que la primera; pues influye en la creación del pensamiento, emociones y comportamiento hacia las personas con retardo en el desarrollo.

El Doctor Sol Gordon que afirma que es la sociedad quien crea la discapacidad. Si bien la mayoría de esas discapacidades son producto del acto del nacimiento o de un accidente, el impacto negativo en la vida de esa persona con frecuencia no es consecuencia tanto de la discapacidad como del modo en que los demás definen esa capacidad o tratan a la persona... "son un reflejo de la suposición de que las personas con discapacidad no están interesadas en relacionarse con el grueso de la sociedad ni capacitadas para hacerlo" (GLARP, 1998).

Buscaglia (1990) afirma que gran parte de la psicología social basada fundamentalmente en la interacción con los demás en el ambiente particular y personal del individuo. Por consiguiente, es muy fácil que las personas con una discapacidad física asuman las opiniones y las impresiones que la sociedad tiene y proyecta en cuanto a las discapacidades físicas, como parte de su comportamiento y personalidad. Este fenómeno se conoce como somatopsicología, que es el estudio del modo en que la respuesta de la sociedad ante las discapacidades afecta el modo de actuar, los sentimientos y las interacciones de las personas discapacitadas (GLARP, 1998).

El desarrollo integral que logran o no las personas con retardo en el desarrollo con frecuencia se presenta en la misma familia, y se concretan con la sociedad misma, esto pudiera significar que los miembros de la comunidad influyen sobre éstas personas, ya sea física, mental o sensorial; modificando su forma actual, afectando sus sentimientos hacia sí mismos y cuando la actitud es negativa, limitando por lo menos su relación con otras personas.

Como se ha observado la forma en que la familia y la sociedad concibe a la persona con retardo en el desarrollo influye sobre como se concibe así mismo y su relación con la sociedad y viceversa.

III. 2 CONOCIMIENTO, ACTITUD O PREJUICIO Y POLÍTICA LABORAL.

Como se observo, la forma en que la persona con retardo en el desarrollo es conceptualizada es motivo para que se modifique la conducta hacia él, de esta manera se crean diversos factores que le obstaculizaran su desarrollo pleno en cualquier ámbito, es este caso que es su participación laboral. La falta de conocimiento o desconocimiento, las actitudes o prejuicios y la política laboral serán los factores que se definirán para la investigación.

Con referencia al conocimiento, este es, según Warren (1991), cualquier tipo de experiencia que incluye una representación vivida de un hecho, fórmula o condición compleja, junto con una firme creencia en su verdad. La experiencia que se tiene sobre algo o de alguien es lo que llevará al conocimiento.

Por otra parte, Kret, Crutchfiel y Ballachey (1962, en Reich y Adcock, 1990), definen "...las actitudes como sistemas perdurables de evaluaciones positivas o negativas sentimientos o técnicas de acción a favor o en contra de objetos sociales".

Osgood, Sucei y Tannenbaum (1967, en Reich et al. 1990) dicen que "una actitud son predisposiciones a responder, pero se distinguen de otros estados de propensión en el sentido de que predisponen hacia una respuesta evolutiva".

Smith, Braner y White (1966, en Reich et al. 1990) comentan que una actitud es una predisposición a experimentar, ser motivado por, y a actuar hacia una categoría de objetos en forma previsible.

Con base en estas definiciones, es posible conceptualizar a las actitudes, a pesar de la diferente importancia que los autores prestan a sus detalles. Por ejemplo, Osgood, insiste en los aspectos afectivos, mientras que Smith hace mayor hincapié sobre los factores motivacionales y cognitivos.

Para Metzger (1979), el primer significado de actitud es la postura que un hombre acostumbra a adoptar con el objeto del que se ocupa en el momento, independientemente de la peculiaridad de dicho objeto. "Actitud" significa en segundo lugar, la postura ante un determinado objeto o una clase de objetos, que ocupa a alguien en aquel momento; esa postura depende en parte de las cualidades del objeto o de la clase de objetos que harán comportarse con supremo aprecio, estima, veneración, hasta el más profundo menosprecio y desprecio.

Entonces actitud supone tres elementos principales como es el pensamiento, las emociones y el comportamiento, cuya relación resulta relativamente permanente; cabe destacar que los prejuicios son parte importante del pensamiento.

Los anteriores conceptos muestran que la actitud solo tiene importancia con respecto de algo, dependiendo de sus cualidades.

Ahora bien, las cualidades se obtienen del conocimiento o de la falta de este propiciando los prejuicios.

Complementando lo anterior, Davis y Newstron (1991), dicen que para la integración de las personas con retardo en el desarrollo no solo se requiere ser apto para realizar ciertas actividades, además existen dos importantes aspectos que influyen para obstaculizar dichos procesos como son la discriminación y el prejuicio, donde la primera denota una acción y la segunda una actitud mental.

Cayne (1993) dice que prejuicio es "Acción y efecto de prejuzgar. Criterio y opinión formados en el hombre o en la sociedad sobre determinadas costumbres o acciones que impiden y frenan la natural evolución humana y limitan, sin razón, la libertad individual en forma subjetiva".

Ahora bien, el mismo diccionario menciona que prejuzgar es juzgar las cosas antes del tiempo oportuno, o sin tener de ellas cabal conocimiento.

Por otro lado Warren (1991), menciona al prejuicio como una actitud en pro o en contra de cierta hipótesis sin probar, que impide que se valoren como es debido las nuevas pruebas a su favor.

Como se observa, pareciera ser que la integración social de la persona con retardo en el desarrollo está muy relacionada con la actitud de los diferentes actores de la comunidad y generalmente es afectada por el conocimiento que se tenga en cuanto a capacidades y habilidades de estas personas.

Existen factores que influyen en las actitudes hacia las personas con retardo en el desarrollo, por ejemplo, el prejuicio es una opinión que se ha hecho tan importante, tan indispensable para la sociedad de tal manera que ha llegado a tener un valor en sí, del que ya no se puede separar de él, aunque el prejuicio acerca de algo o alguien este en contradicción de la realidad.

Ahora bien, el último factor a considerar es la política laboral, que de acuerdo con Zamora (1999), es:

"Una gestión estatal desempeñada primordialmente por el gobierno que se concreta en planteamiento y política dirigidos al tratamiento de los intereses y demandas de la clase obrera, a fin de hacerlos funcionales y compatibles con los requerimientos del proceso de acumulación capitalista. Esta política tiene diversas expresiones de orden jurídico, económico, político, ideológico y cultural que abarcan en consecuencia, aspectos legales, salariales, político-sindicales, de capacitación de empleo, seguridad, bienestar, etc."

Como se puede observar, la política laboral es una práctica estatal compleja que tiene estrecha relación con la política económica, social, agraria, internacional, entre otras y que está sujeta a una diversidad de elementos que conforman el campo político-laboral de México.

La política laboral para su mejor comprensión, se ha clasificado en dos aspectos de acuerdo con las categorías propuestas por Estela Gutiérrez, donde las señala como medidas que coinciden en el Estado Neoliberal que se han aplicado para enfrentar la crisis económica del país. La primera categoría es *la política coyuntural*: basada en la desreglamentación laboral con el fin de disminuir el costo salarial que conduce a un proyecto de modernización sumergido en el atraso social.

La política de referencia que se analizan en este apartado son:

- política salarial
- política de empleo
- política sindical
- contrato colectivo y legislación laboral.

La otra categoría *estructural-productiva*, implica una transformación de la condición obrera tradicional, ya que los nuevos esquemas de trabajo requieren de un obrero más integrado a las funciones manuales e intelectuales que forman una condición obrera que es la del obrero polivalente".

Con la política coyuntural el empleo se ha hecho flexible para beneficio de los empresarios, quedando el personal desprotegido ante éstos que solo buscan la firma de cómo obtener mayores ganancias. Lo anterior y la política estructural-productiva significa una ofensiva empresarial con fundamento en la productividad, sacrificando los derechos y las concesiones que la clase obrera tuvo alguna vez.

A través de la política laboral flexible los empresarios modificaron los contratos de trabajo para su beneficio en la libre contratación de personal, donde la empresa se reserva el derecho de contratar personal eventual o de base (Angel- Machuca y Campos-Peláez, 1998).

Aquí el patrón escoge al personal que él desea en su empresa, en este punto las personas con retardo en el desarrollo tienen una clara desventaja, ya que no hay política laboral a su favor.

Así determinamos que los factores antes mencionados son importantes para la integración o no de las personas con retardo en el desarrollo.

La Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) tiene un mensaje publicitario en sus revistas que explica por sí mismo: **Y SOLO SUS OJOS... LO UNICO QUE VEIAS DE UNA PERSONA CIEGA, ERAN SUS OJOS. Y SOLO VEIAS, LO QUE NO PUEDE HACER** (GLARP, 1998).

Haciendo una extensión a las personas que sufren de retardo en el desarrollo vemos en ellas solo lo que no pueden hacer, aplicando las actitudes y prejuicios y el desconocimiento sobre ellos.

Entonces, entendemos que los aspectos antes mencionados funcionan como barreras para el desarrollo pleno del individuo, ya que restringen las oportunidades de acceso, logro o desempeño de algunos roles sociales.

CAPITULO. IV
METODOLOGIA

CAP. IV. METODOLOGIA

A continuación se presentan los elementos empleados para llevar a cabo esta investigación, con el propósito de delimitar porque no consiguen empleo en empresas privadas las personas con retardo en el desarrollo.

IV. 1 Objetivo.

Identificar si los factores como: falta de conocimiento, las actitudes o prejuicios y política laboral interfieren en la contratación de personas con retardo en el desarrollo en las empresas privadas aunque estén debidamente capacitadas.

IV. 2 Definición de variable.

Definiciones conceptuales:

Variable independiente. Empresarios y/o jefe de recursos humanos de empresas privadas que son los encargados de reclutar, seleccionar y contratar al personal para laborar en la empresa.

Variable dependiente. Factores que intervienen en la contratación de personas con retardo en el desarrollo.

1.- Falta de conocimiento: a) que no sepan las características de la persona con retardo en el desarrollo, b) no tenga información de los trabajos que realizan, y c) ni de la capacitación que reciben.

2.- Actitud, donde denota una acción con respecto a la persona con retardo en el desarrollo.

3.- Prejuicio, señala a aquellas opiniones o criterios formados a partir de una valoración que se hacen con respecto a las personas con retardo en el desarrollo, esté o no apegado a la realidad.

4.- Política Laboral: son las normas de cada empresa que permite o no la contratación de las personas con retardo en el desarrollo.

IV. 3 Método

Muestra: Consta de 25 empresas del ramo de la industria del vestido, pertenecientes a la Cámara Nacional de la Industria del Vestido, ubicadas en la Delegación Venustiano Carranza, seleccionadas mediante un muestreo no probabilístico de expertos (empresario y/o jefe del área de recursos humanos).

Tipo de investigación: Exploratoria, es decir, no experimental o *ex post facto*, donde se observan los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, pues no se manipulan variables o las condiciones del fenómeno observado (Hernández Sampieri, R. y otros, 1998).

IV. 4 Material

Instrumento: Se diseñó un cuestionario que consta de 16 reactivos de respuesta abierta, que fue validado por jueces y midió las siguientes categorías:

1.- Conocimiento , a través de los reactivos 1,2, 3, 4, 10 y 11.

2.- Prejuicios y actitudes , a través de los reactivos 5, 7 y 13.

3.- Política Laboral , a través de los reactivos 6, 8, 9, 12 y 15.

4.- Propuestas, a través del reactivo 14, y una pregunta que (16) que permitió conocer cuántas empresas cuentan con personal con retardo en el desarrollo.

IV. 5 Procedimiento

Se aplicó un diseño transeccional descriptivo donde se busca la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables, y el procedimiento consiste en medir en un grupo de personas una o más variables y proporcionar su descripción (Hernández Sampieri y otros, 1998).

El estudio se realizó en las siguientes etapas:

Etapa I. Se acudió a la D.G.E.E. para recabar información acerca de los egresados de los diferentes talleres que se imparten en los C.A.M., de los cuales, el taller de corte y confección tuvo el mayor número de egresados.

Etapa II. Se acudió a la Cámara Nacional de la Industria del Vestido donde se obtuvo información que en la Delegación Venustiano Carranza es donde existe un mayor número de empresas con el giro de Industria del Vestido afiliados a esta cámara, de las cuales se proporcionó la dirección de cada una.

Etapa III. Se acudió a cada una de las empresas para aplicar el instrumento, el cual fue aplicado a la persona encargada de la contratación, fuera el dueño o el jefe de recursos humanos, en forma de entrevista.

Etapa IV. Se vació la información obtenida en las tablas diseñadas para ello.

IV. 6 Análisis de datos.

Los datos obtenidos fueron sometidos a un análisis de frecuencias, los cuales se presentan en el siguiente capítulo.

CAPITULO V
RESULTADOS

V. RESULTADOS

Al concentrar las respuestas acerca del conocimiento de retardo en el desarrollo, de la información proporcionada por las 20 empresas, se obtuvieron los principales conceptos que manejan, los cuales se presentan a través de un análisis cualitativo de la siguiente manera.

I. CONOCIMIENTO.

Tabla 1. Conocimiento acerca de las personas con retardo en el desarrollo.

CAPACITACION	HABILIDADES	CARACTERISTICAS
Asisten a grupos donde los habilitan para trabajar y a realizar otras actividades.	Son personas que trabajan a bien.	Existen diferentes tipos como falta de audición, visión, habla, etc.
Existen escuelas para enseñarlos a ser independientes.	Son personas que se adaptan fácilmente.	Son personas con algún impedimento físico para desenvolverse.
Hay talleres donde los capacitan para integrarse a la sociedad.	Tienen muchas habilidades manuales.	Sordos, mudos, discapacidad por accidentes.
Hay lugares donde enseñan a transportarse.	Pueden coser, planchar, etiquetar, coser botones, cortar.	Rehabilitación en hospitales dependiendo del problema.
Existen centros de capacitación.	Pueden contestar teléfonos.	Discapacidad locomotora.
Con capacitación pueden trabajar.	Manejan computadoras.	Discapacidades neuronales, físicas, etc.
	Tienen muchas habilidades, depende de su discapacidad.	
	Pueden llevar la contabilidad.	
	Pueden elaborar diseños.	
	Tienen habilidades como cualquier persona sana.	
	Labores de archivo.	
	Labores de almacén, etiquetar, empacar.	
	Actividades deportivas.	
	Habilidad para comunicarse.	
	Cosas sencillas.	
	Operar máquinas.	

Es preciso señalar que, aunque reconocen que tienen ciertas habilidades poco se sabe de la capacitación que pueden recibir para desempeñarse en un trabajo específico, en tanto que de las características del retardo en el desarrollo son menos conocidas. La información que presentan es muy general.

Tabla 2: Prejuicios hacia las personas con retardo en el desarrollb.

ACEPTACIÓN	RECHAZO
Se les debe apoyar para que salgan adelante.	No podrían trabajar bajo presión.
Lo mismo hace una persona que tiene discapacidad que la que no la tiene, en el trabajo son iguales.	No serían útiles en la microempresa.
En el trabajo son más comprometidas las personas con discapacidad, porque valoran tener un trabajo.	
Pueden realizar cualquier trabajo que ellos quieran.	
Son personas y deben tener las mismas oportunidades.	
Podrían desarrollarse mejor si hubiera mayor información de sus habilidades.	
Son personas respetuosas.	
Merecen la oportunidad de integrarse a la sociedad y al trabajo.	
Son gente como nosotros con todos los derechos y obligaciones de una persona.	
Son personas que causan admiración.	
Son útiles a la sociedad.	
Son personas sensibles para cualquier disciplina, arte o ciencia.	
Son capaces si se les da la oportunidad y la confianza.	
Pueden trabajar y desarrollarse si se les coloca adecuadamente.	
Pueden ser productivos.	
Pueden adaptarse al medio laboral con apoyo.	

Las respuestas con relación a los prejuicios revelan un carácter positivo, ya que destacan sus derechos y obligaciones, tanto como su capacidad para producir. Aunque los prejuicios que predominaron fueron de aceptación, los de rechazo aun continúan presentes. También convendría reflexionar acerca de por qué no pueden trabajar bajo presión y por qué no son útiles para la microempresa, ya que esto no solo es exclusivo de las personas con retardo.

III. ACTITUDES

Tabla 3. Actitudes hacia las personas con retardo en el desarrollo

FAVORABLE	DESFAVORABLE
Si pudiesen subir de sueldo.	No podrían subir de puesto porque muchas personas no los respetan como jefe.
Se les dan las mismas oportunidades para ingresar a la empresa.	No hay cultura o educación para comprender esta condición.
Si son buenos trabajadores hay que reconocerlos.	Su discapacidad intervendría en mis intereses.
Si realiza bien sus funciones merece ser promovido.	No se contrata por políticas de la empresa.
Se promovería por su buen rendimiento en el trabajo.	Hay trabajo que no pueden realizar porque es riesgoso.
Se promovería si cubriera los requisitos de trabajo y confianza.	
Se podrían desarrollar dentro de la empresa.	
Mientras puedan realizar la actividad que se requiere, si se le da la misma oportunidad.	
Se les brindaría la misma oportunidad si su discapacidad fuera mínima.	

Aquí convendría cuestionarse acerca de las actitudes, puesto que los datos obtenidos muestran un claro respeto ante la condición humana, incluso se comprende como un ser con capacidades para formar parte de un grupo. Sin embargo, no siempre se muestra una coherencia entre pensar y actuar, ya que pese a ello, aún existen situaciones de desventaja para aquellos que muestran una deficiencia.

Las actitudes que aquí se vierten reconocen plenamente sus derechos de igualdad; sin embargo, persisten aspectos limitantes, que suponen por ejemplo la posibilidad de aumento de salario pero no de ascenso dentro de la misma empresa.

IV. POLÍTICAS LABORALES.

Tabla 4. Políticas laborales que intervienen en la contratación de personas con retardo en el desarrollo.

SI CONTRATACION	NO CONTRATACION	CONDICIONES DE TRABAJO
Se les dan facilidades.	No se ha contemplado.	Se les brindarían las prestaciones de ley.
Solo si puede realizar el trabajo.		Se les darían permisos para sus terapias.
Que funcione en el puesto.		Tendrían las mismas normas que los demás empleados.
No han solicitado trabajo, pero si hay posibilidades de emplearlo.		Deben saber comunicarse.
		Autorización familiar.
		Saber operar máquinas.
		Tener experiencia.
		Ninguna en especial.
		Presentar documentos que avalen sus conocimientos.
		Saber coser y planchar.
		No tener enfermedades crónicas.
		Actitud positiva.

De esta forma, se observa que las políticas de las empresas seleccionadas no contemplan dentro de su normatividad aspectos específicos sobre el retardo en el desarrollo, sin embargo no todas se muestran excluyentes. Esta falta de atención por establecer una normatividad, al no contratarlos conduce hacia una menor interacción entre las personas que presenta un retardo en el desarrollo y las que no lo manifiestan, como consecuencia se reduce la posibilidad de conocer de manera más real sobre sus habilidades y capacidades, y de modificar aquellos prejuicios que limitan su participación social y laboral.

V. PROPUESTAS.

Tabla 5. Propuestas para ampliar el ingreso a personas con retardo en el desarrollo en el mercado laboral.

Si se especializan en su trabajo las personas con retardo en el desarrollo, no tendrían dificultad para conseguir empleo.

Que el gobierno haga ferias de empleo para personas con discapacidad.

Mayor difusión de los Centros de Capacitación y canalizarlos por medio de las Cámaras Industriales.

Realizar campañas de concientización.

Difusión de que ellos pueden trabajar.

Que fuesen recomendados por los mismos Centros de Capacitación, por ejemplo.

Que se visiten las empresas para que promuevan a las personas con discapacidad.

Que las grandes empresas los contraten.

Promoverlas por medio de bolsas de trabajo y mediante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Mayor difusión de su capacitación y becas para ellos.

Que se den a conocer las actividades que pueden realizar.

Darles la oportunidad de desarrollarse laboralmente.

Se les de oportunidad de promoción.

Las propuestas mencionadas señalan una falta de compromiso real ante las personas con retardo en el desarrollo, pues si bien se dan alternativas, tienden a delegar responsabilidad a otros sin comprometerse a realizar acciones que favorezcan al incremento de oportunidades de empleo.

A continuación, se muestran datos cuantitativos obtenidos en cada uno de los reactivos del instrumento empleado, presentando los porcentajes y frecuencias de las respuestas proporcionadas.

Tabla 6. Muestra la información que se conoce acerca de las personas con retardo en el desarrollo.

REACTIVO N.1		
%	f	RESPUESTA
40	8	Desconocen información acerca de las personas con retardo en el desarrollo.
15	3	Manifiestan conocer alguna clasificación.
5	1	Conocen que existen centros donde se les proporciona algún tipo de instrucción.
35	7	Señalan que son personas que tienen capacidad para realizar alguna actividad.
5	1	Menciona que es difícil que encuentren trabajo.

La tabla 6, señala que prevalece un desconocimiento acerca de las personas con retardo en el desarrollo, asimismo reconocen que tienen capacidades para desempeñar alguna actividad.

Tabla 7. Señala la información acerca de la capacitación que reciben.

REACTIVO N.2		
%	f	RESPUESTAS
55	11	Desconocen información acerca de la capacitación que reciben las personas con retardo en el desarrollo.
25	5	Solo conocen que existen centros de capacitación.
10	2	Conocen que se les capacita para trabajar.
10	2	Conocen que se les capacita para ser más independientes.

Como se observa, destaca el desconocimiento acerca de la capacitación que pueden recibir las personas con retardo en el desarrollo, lo que puede influir para una inadecuada percepción de sus habilidades como trabajador.

Tabla 8. Indican las actividades que pueden realizar las personas con retardo en el desarrollo.

REACTIVO N.3		
%	f	RESPUESTAS
10	2	Señalan que realizan actividades sencillas.
5	1	Indica que realizan actividades deportivas y artesanales.
15	3	Desconocen las actividades que realizan.
20	4	Mencionan que realizan actividades deportivas.
25	5	Señalan que realizan actividades manuales.
20	4	Dicen que realizan actividades de acuerdo a su discapacidad.
5	1	Mencionan que contestan teléfonos, computadoras y cosas sencillas.

Las actividades que se mencionan son muy variadas, sin embargo, prevalecen las actividades que se consideran sencillas; es decir, con procesos simples, como por ejemplo unir piezas o practicar algún deporte.

Tabla 9. Muestra las habilidades que pueden poseer las personas con retardo en el desarrollo.

REACTIVO N.4		
%	f	RESPUESTAS
15	3	Señalan que pueden tener las mismas que cualquier persona.
20	4	Desconocen las habilidades que tienen.
15	3	Indican que son muy variadas.
35	7	Mencionan que de acuerdo a su discapacidad.
5	1	Dice que tiene habilidad para comunicarse.
5	1	Señala que tienen habilidad para el deporte.
5	1	Refiere que desarrollan más sus sentidos.

Como se observa, el porcentaje mayor indica que poseen habilidades de acuerdo a su discapacidad; es decir que aunque presenten algún déficit pueden desarrollar otras habilidades que quizá compensen cualquier otra deficiencia.

Tabla 10. Señala la opinión acerca de las personas con retardo en el desarrollo.

REACTIVO N.5		
%	f	RESPUESTAS
5	1	Opinan que son personas con sensibilidad.
30	6	Piensan que son personas comunes con los mismos derechos y obligaciones.
5	1	Las concibe como personas productivas.
5	1	Menciona que son muy útiles.
5	1	Señala que merecen la oportunidad de integrarse.
45	9	Son muy capaces de realizar cualquier actividad.
5	1	Las percibe como personas muy respetuosas.

Los más altos porcentajes reconocen sus capacidades y sus derechos, así como las obligaciones como cualquier otro individuo, mostrando actitudes favorables para su integración laboral.

Tabla 11. Indican las políticas laborales que intervienen en torno a la contratación de personas con retardo en el desarrollo.

REACTIVO N.6		
%	f	RESPUESTAS
50	10	No tienen políticas establecidas.
50	10	Las políticas señalan que se contratará al personal capaz de realizar las actividades correspondientes al puesto.

Se observan que no existen políticas específicas que se refieran al retardo en el desarrollo, establecidas en torno a la contratación, pero el 50% de las empresas entrevistadas no señalan políticas excluyentes.

Tabla 12. Establece las oportunidades que se brindan para ingresar a laborar.

REACTIVO N.7		
%	f	RESPUESTAS
45	9	Si les brindarían la misma oportunidad.
55	11	No les brindarían la misma oportunidad.

La tabla 12 señala que al mayor porcentaje no se les brindan las mismas oportunidades para ingresar a laborar, poniendo en desventaja a las personas que presentan alguna deficiencia, independientemente del desempeño de las actividades que el puesto requiere.

Tabla 13. Muestra la disposición para la contratación de personas con retardo en el desarrollo.

REACTIVO N.8		
%	f	RESPUESTAS
45	9	Sí contratarían a personas con retardo en el desarrollo.
25	5	No contratarían a personas con retardo en el desarrollo.
30	6	No han contemplado contratarlas.

Aquí, 45% presenta una favorable disposición para contratar personas con retardo en el desarrollo, mientras que el resto demuestra una desfavorable posición, pues ya se muestran contrarios a tal decisión o por falta de interés. Poniendo con ello en clara desventaja a dichas personas.

Tabla 14. Indica las características que deben presentar los candidatos para poder ingresar a laborar.

REACTIVO N.9		
%	f	RESPUESTAS
45	9	Actitud positiva y capacidad para desempeñar las actividades de su puesto.
5	1	Autorización familiar para laborar.
10	2	Saber operar máquinas de coser.
5	1	Saber comunicarse y capacidad para realizar el trabajo.
5	1	No tener enfermedades crónicas.
5	1	Saber coser y planchar.
5	1	Tener experiencia.
5	1	Ninguna en especial.
10	2	No proporcionaron información.
5	1	Presentar documentos que avalen sus conocimientos.

La tabla anterior señala que las empresas que se mostraron con disposición favorable para contratación de personas con retardo en el desarrollo, mostraron cumplir con las condiciones que la Ley Federal del Trabajo establece, asimismo mencionaron los requisitos que los solicitantes deben cumplir, los cuales resultaron ser los mismos para todos con excepción de la autorización familiar.

Tabla 15. Muestra las áreas o departamentos en los que pueden ser asignados.

REACTIVO N.10		
%	f	RESPUESTAS
40	8	En áreas de producción.
15	3	En áreas administrativas.
30	6	En diferentes áreas dependiendo de su discapacidad.
15	3	Ninguna área.

Indicando con ello que en cualquier área pueden ser colocados de acuerdo a las habilidades que presenten.

Tabla 16. Señalan las actividades que las personas con retardo en el desarrollo pueden realizar de acuerdo al área asignada.

REACTIVO N.11		
%	f	RESPUESTAS
25	5	No proporcionaron información.
30	6	Actividades manuales (planchar, etiquetar, pegar botones, coser, cortar, empaquetar).
5	1	Almacén y archivo.
5	1	Actividades de acuerdo al puesto.
25	5	Labores de oficina (contabilidad, computación archivo).
5	1	Operar máquinas y labores de oficina.
5	1	Cualquier actividad que pueda realizar.

Las actividades que refieren son consideradas como de procesos simples.

Tabla 17. Muestra las condiciones de trabajo de las personas con retardo en el desarrollo

REACTIVO N.12		
%	f	RESPUESTAS
75	15	Con prestaciones de ley.
15	3	No define las condiciones que tendría.
10	2	No contestaron.

En general, establecen las prestaciones de ley, algunas manifestaron la posibilidad de aumentar.

Tabla 18. Indica las posibilidades de promoción dentro de la empresa.

REACTIVO N.13		
%	f	RESPUESTAS
75	15	Si promoverían a personas con retardo en el desarrollo.
10	2	No promoverían a personas con retardo en el desarrollo.
15	3	No contestaron.

Favorablemente el mayor porcentaje muestra que si estarían sujetos a promoción, lo que indica un trato igual que al resto de los empleados de la misma empresa.

Tabla 19. Señalan propuestas para ampliar el ingreso al mercado laboral.

REACTIVO N.14		
%	f	RESPUESTAS
90	18	Proporcionaron alguna propuesta.
10	2	No dieron propuesta.

El mayor porcentaje indica que proporcionaron propuestas, lo cual puede complementar algún programa que se pudiese aplicar posteriormente.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

DISCUSION Y CONCLUSIONES

El retardo en el desarrollo se ha concebido de distintas formas, como se menciona en el capítulo uno, sin embargo en los últimos años en México, se ha nombrado discapacitados a las personas con déficit físicos notables, tal como lo ha hecho el evento TELETON-TELEVISA, dando a la sociedad una pobre información al difundir estereotipos inadecuados de las personas con retardo en el desarrollo.

El TELETON y los programas del DIF han difundido los aspectos de rehabilitación y educación principalmente, aunque pequeño probablemente el inicio de una mayor atención a las demandas de las personas con retardo en el desarrollo, y es aquí donde debe aprovechar el ejercicio de sus derechos de igualdad, en este caso el de integración social y laboral.

Los resultados obtenidos fueron los esperados, en el sentido que efectivamente los factores encontrados si intervienen en la contratación de éstas personas. Pero esperábamos encontrar sobre el factor prejuicio, sin embargo, prevalece la falta de conocimiento acerca de las personas con retardo en el desarrollo; en este factor no se conocen aptitudes ni la capacitación que éstas personas reciben, lo que influye notablemente en una inadecuada percepción de sus habilidades como trabajador, lo que determina la no contratación.

En cuanto al factor actitud, los resultados encontrados muestran un claro respeto ante la condición humana, incluso se comprende como un ser con capacidades para formar parte de un grupo. Sin embargo, no hay coherencia entre el pensar y el actuar, ya que si la persona encargada quisiera contratarla la política laboral no lo permite. Es decir, si la política establece no contratarla, así se hace; pero cuando la política laboral ni siquiera contempla emplear a las personas con retardo en el desarrollo, son ignoradas.

Respecto a la política laboral encontramos que en las empresas visitadas el 50% carece de políticas establecidas, lo que da pauta a que se contrate al personal de acuerdo al criterio de las personas encargadas de ello. En tanto que el otro 50 % , aunque cuenta con políticas no establece algo respecto a la contratación de personas con retardo en el desarrollo.

Ahora bien, si existen alternativas para que las personas con retardo en el desarrollo reciban una adecuada formación escolar y de capacitación para su posterior integración laboral, en los resultados obtenido vemos que es muy incierto el hecho de que puedan lograrlo, y esto en gran medida se debe a que no hay una difusión correcta de lo que éstas personas pueden lograr si se les apoya.

Lo anterior, viene desde la misma DGEE , donde no tienen la información de los egresados de los CAM actualizada, ya que al tratar de recabarla, los encargados hicieron hincapié sobre la carencia de informes como consecuencia de la falta presupuesto.

Por otra parte, no se pudo conseguir información más actualizada acerca de la educación especial debido al hermetismo total que hay dentro de las mismas instituciones, ya que se intentó recabar la forma de trabajo del CREE Iztapalapa, y nos fue negada por el personal encargado, aludiendo que se tenía que pedir permiso al director y no fue posible localizarlo en la Institución; la forma de contactar con él fue hasta que acudió al Foro Técnico Latinoamericano Mirando al año 2000, donde fungió como expositor, sin embargo, al acercarnos y cuestionarlo sobre el hermetismo de sus colaboradores, éste se limitó a decir que por el momento no podía atendernos por que se encontraba fuera de su lugar de trabajo, que fueras al CREE Iztapalapa que nos iba a estar esperando, se acudió varias veces pero no fue posible encontrarlo.

También se acudió al CAM no. 6, donde la Trabajadora Social nos atendió amablemente, y nos proporcionó información verbal de su modo de trabajo, mencionándonos que o tenía autorización de prestarlo los materiales bajo los que se rige dicho centro; aquí nos enteramos que la nueva forma de trabajo en general de que la delegación Iztapalapa funciona como una prueba piloto para la nueva forma de trabajo y administración, por lo que se acudió al USEI, sin poder contactar con el Director General de Servicios Educativos, Lic. Elías Troncoso Calderón y aunque nos entrevistamos con el Lic. Héctor Bernabé Negrete, Director de Servicios Educativos de la región Juárez, volvió a enfatizar que el material no podía salir de la unidad, aunque fuera para investigaciones.

Además, si no se obtuvo información con las personas más afines al tema no se obtuvo; no fue motivo para claudicar, así que como antes se mencionó se asistió al Foro Técnico Latinoamericano y aunque se nos cobro por tratar de saber más sobre las personas con retardo en el desarrollo, la información fue gratificante.

Tiempo después se anuncio por los medios de comunicación el "II Congreso sobre discapacidad", donde por asistir se tenía que pagar mil pesos por persona, lo cual cerro toda posibilidad de nuestra parte para acudir y nos preguntamos ¿Por tratar de aprender sobre las personas con retardo en el desarrollo y poder ayudarlas tenemos que pagar?, tal vez como psicólogos si, ¿Y la población en general? ¿Con esto se les ayuda a éstas personas?. Nosotras lo dudamos.

En cuestiones jurídicas analizamos que no hay ley que apoye directamente a las personas con retardo en el desarrollo en cuestión de trabajo ni en capacitación, lo que deja inmune a los empresarios a hacer la política laboral como crean conveniente para sí y su empresa, ignorándolas; sin embargo, se observa que se han emprendido acciones como el Convenio 159 que es promovido por la OIT, donde aborda aspectos evidentemente más concretos en materia de legislación sobre el derecho al trabajo de éstas personas, donde México se ve obligado a modificar su marco legal de tal manera que haya convergencia entre ambas legislaciones (México-OIT).

Por lo que consideramos conveniente sugerir modificaciones específicas a los siguientes artículos legislativos:

Art. 123 Constitucional, donde se obligue al empresarios a contratar a personas con retardo en el desarrollo.

Art. 53 Ley Federal del Trabajo. Incorporación obligatoria del trabajador que haya tenido algún accidente, y haya provocado alguna deficiencia y esta sea superada.

Art. 94 Ley Federal del Trabajo. Multa a la empresa que no tenga empleados con retardo en el desarrollo.

Además, como es sabido la STPS, es la encargada a través del Sistema Nacional de Empleo, precisamente la de promover el empleo a toda aquella persona que lo necesite, sin embargo se desconoce dicha función, aquí convendría difundirla y promover a las personas con retardo en el desarrollo.

Impulsar el empleo a través de las Cámaras Industriales, tales como: Camara Nacional de la Industria y la Transformación (CANACINTRA), Cámara Nacional del la Industria de la Perfumería y Cosmética, Cámara Nacional de la Industria del Vestido, etc. Centros Delegacionales Promotores del Empleo, la Capacitación y el Adiestramiento (CEDEPECA) en el Distrito Federal y de los Servicios de Empleo en los demás estados.

Asimismo promover el autoempleo a través de la microindustria y de las empresas familiares.

Si bien queremos la mejora de la situación de las personas con retardo en el desarrollo, también buscamos la de los empresarios; por lo que proponemos estímulos fiscales como la disminución de impuestos en proporción al número de empleados con retardo.

Sin embargo, para lograr la equidad y la incorporación al ámbito laboral no bastan medidas de rehabilitación y jurídicas, sino además requiere de un gran esfuerzo para transformar los factores que impiden la plena integración de las personas con retardo en el desarrollo. Se requiere del fortalecimiento individual, familiar y social.

Por lo anterior, se requiere de un proceso de sensibilización, el cual debe basarse precisamente en el conocimiento del retardo en el desarrollo, así como de las capacidades que el individuo puede alcanzar por medio de la capacitación; sin olvidar su sentido humano.

Consideramos que independientemente de promover información acerca del retardo en el desarrollo, es necesario complementar con sensibilización a empresarios, familia e incluso a las mismas personas con retardo en el desarrollo, pues la cultura promueve ciertos estereotipos que al romperlos provoca ciertas reacciones en el individuo. Esto es, porque al conseguir el material para la presente investigación nos entrevistamos con personas con retardo en el desarrollo, pero al despedimos de mano de una de ellas la deformidad de ésta nos provocó cierta aversión.

En este sentido, la cultura sin duda ejerce gran influencia en el individuo concediendo un elevado valor al atractivo físico, a la competencia y al éxito, todos hemos interiorizado los atributos de una sociedad que generalmente ve con malos ojos todo aquello que represente un retardo en el desarrollo, basados en el desconocimiento de la diversidad y de las aptitudes que caracterizan a un ser diferente.

Todo lo anterior nos sirvió para concretar una propuesta que posiblemente ayude a las personas con retardo en el desarrollo (ver anexo 3).

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- Alatorre, J. (1994) Criterios para la elaboración de documentos psicológicos. (Traducción selectiva del "Publication Manual of the American Psychological Association") UNAM: México.
- Angel Machuca, A. y Campos Peláez, J. C. (1998) La política laboral aplicada al sexenio salinista y su impacto sobre las relaciones laborales y el movimiento obrero. Tesis UNAM: México.
- Artículo 3º. Constitucional y Ley General de educación (1993) SEP: México.
- Blackhurst, A. y Berdine, W. (1981) Introducción a la educación especial. Ed. Little.
- Bijou, S. (1988) Técnicas e investigación sobre el retardo mental. Ed. Trillas: México.
- Bijou, S. y Ribes, E. (1980) Modificación de la conducta: problemas y extensiones. Ed. Trillas: México.
- Cayne, B. (1983) Diccionario enciclopédico Quillet. Tomo I, X. Ed. Cumbre: México.
- Castillo del Valle Rosa (1983) Breve estudio acerca del retardo en el desarrollo: definición, causas, diagnóstico, estrategias y técnicas de intervención y prevención. Tesis UNAM: México.
- Comisión Nacional Coordinadora para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (1998) Informe Nacional de Avances 1997-1998 del Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad. Los Pinos: México.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1990) Ed. Porrúa: México.
- Craig, R. (1991) Manual de entrenamiento y desarrollo de personal. Ed. Diana: México. 12ª. Edición.
- Cuevas Peña, A. (1995) La capacitación para el trabajo a personas con parálisis cerebral como medio para su incorporación a la vida laboral. Tesis Universidad Panamericana: México.
- Davis, K. y Newstrom, J.W.(1991) Comportamiento humano en el trabajo. Ed. McGraw Hill: México.
- Dirección General de Capacitación y Productividad (1995) Manual del extencionista industrial. STPS: México.

Dirección General de Educación Especial (1984) Lineamientos técnicos para el CECADEE. SEP: México.

Dirección General de Educación Especial (1985) Lineamientos para la programación en centros de capacitación de educación especial. SEP: México.

Dirección General de Educación Especial (1993) Manual de organización del Centro de Atención Múltiple: Versión preliminar. SEP: México.

Dirección General de Educación Especial (1994) Proyecto general para la educación especial en México. SEP: México.

Dirección General de Educación Especial (1994) Unidad de Servicios de Apoyo a la educación Regular. SEP: México.

Foro Internacional Convenio 159 de la OIT (1999) Empleo para personas con discapacidad: el proceso de ratificación. Senado de la República: México.

II Foro Técnico Latinoamericano Mirando al año 2000 (1998) Memorias: Actualización en técnicas de rehabilitación profesional para el año 2000. GLARP: Capítulo mexicano.

Galguera, I; Hinojosa, G. y Galindo, E. (1988) Retardo en el desarrollo. Ed. Trillas: México, 2ª. Edición.

Galindo, E. y Bernal, T. (1988) Modificación de la conducta en la educación especial. Ed. Trillas: México

Gordon, J, (1997) Comportamiento organizacional. Ed. Prentice- Hall: México, 5ª. Edición.

Guajardo Ramos, E. (1998) Proyecto general de educación especial en México fase II. SEP: México.

Gutiérrez Garza, E. (1985) Testimonios en la crisis, restauración productiva y la clase obrera. Ed. Siglo XXI: México.

Hernández Sampieri, R; Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (1998) Metodología de la investigación. Ed. Mc Graw Hill: México.

Ingalls R. (1989) Retraso mental: la nueva perspectiva. Ed. Manual Moderno: México.

Ley Federal del Trabajo. (1995) Ed. Porrúa: México, 7ª. Edición.

Marco jurídico de las personas con discapacidad en el Distrito Federal (1997) Asamblea Legislativa del Distrito Federal, I Legislatura: México.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Metzger, W. (1979) Los prejuicios: ensayo de caracterización psicológica y social. Ed. Herder: Barcelona.

Newcomer, P. (1987) Cómo enseñar a los niños perturbados: historia, diagnóstico y terapia. Ed. Fondo de Cultura Económica: México.

Pallisera, M.(1996) Transición a la vida adulta y vida activa de las personas con discapacidad psíquica. Ed. EUB: Barcelona.

Pérez Bueno, M. (1996) Estudio epidemiológico del retardo en el desarrollo en la Clínica Universitaria de Salud Integral (CUSI). Tesis UNAM: México.

Portilla Vázquez, R. M. (1987) El campo laboral del sujeto con retardo en el desarrollo. Tesis UNAM, ENEP Aragón: México.

Reich, B. y Adcock, C.(1990) Valores, actitudes y cambio de conducta. Ed. Continental: México. 5ª. Edición.

Ribes Iñesta, E. (1990) Técnicas de modificación de conducta: Su aplicación al retardo en el desarrollo. Ed. Trillas: México, decimotercera reimpresión.

Sánchez, P; Canton, M. y Sevilla, D. (1997) Compendio de educación especial. Ed. Manual Moderno: México.

Velasco S. (1978) Determinantes socioeconómicos y culturales del retardo en el desarrollo. Reporte ENEP Iztacala, UNAM: México.

Warren, H. (1991) Diccionario de Psicología. Ed. Fondo de Cultura Económica: México.

Yelon, S. y Westein, G. (1998) La psicología en el aula. Ed. Trillas: México, 1ª. Edición.

Zamora, B.(1999) La política laboral del estado mexicano 1982-1988. Revista mexicana de sociología. UNAM; Instituto de investigaciones sociales, México.

Zedillo Ponce De León, E. (1996) Discurso del presidente de la República durante la ceremonia de evaluación del Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de personas con Discapacidad. Dirección General de Comunicación Social de la Presidencia de la República: México.

ANEXO I

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
F.E.S. ZARAGOZA
CARRERA DE PSICOLOGIA**

Este es un cuestionario que busca conocer la posibilidad de ingreso y desarrollo laboral, así como los diferentes factores que inciden en la contratación de personas con retardo en el desarrollo (también conocidos como personas con discapacidad); por lo cual nos interesa conocer sus ideas y experiencias al respecto.

INSTRUCCIONES: Anote sus respuestas en los espacios correspondientes, conteste con sinceridad, la información que nos proporcione será confidencial.

DATOS GENERALES

NOMBRE DE LA EMPRESA:

CARGO DENTRO DE LA EMPRESA:

GIRO:

DOMICILIO EMPRESARIAL:

TELEFONO:

No. DE EMPLEADOS DE LA EMPRESA:

1. ¿Qué conoce acerca de estas personas?

2. ¿Qué conoce acerca de la capacitación que reciben?

3. ¿Qué actividades sabe que realizan?

4. ¿Qué habilidades tienen?

5. ¿Qué piensa usted de estas personas?

6. ¿Cuáles son las políticas de su empresa en torno a la contratación de personas con discapacidad?

7. ¿Se les brinda la misma oportunidad a las personas que tienen o no retardo en el desarrollo para ingresar a laborar? ____ ¿por qué?

8. ¿La empresa ha considerado la posibilidad de contratar a estas personas? ____ ¿por qué?

9. ¿Qué características deben presentar los candidatos a cualquier puesto para poder ingresar a laborar en la empresa?

10. ¿En qué áreas o departamentos podrían laborar estas personas? ____ ¿por qué?

11. ¿Qué actividades realizarían?

12. ¿Qué condiciones de trabajo tendrían?

13. ¿Promovería a éstas personas en la empresa? ____ ¿por qué?

14. ¿Qué propuesta realizaría para ampliar el ingreso de éstas personas al mercado laboral?

15. ¿Qué modificaciones haría en la empresa para que la contratación de las personas con retardo en el desarrollo fuera mayor?

16. ¿Tiene usted personas con retardo en el desarrollo laborando en la empresa? ____ ¿Qué le motivó a tomar esa decisión?

Comentarios o sugerencias

ANEXO II

**CAMARA NACIONAL DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO
EMPRESAS CORRESPONDIENTES A LA DELEGACION VENUSTIANO CARRANZA**

EMPRESA	CALLE	COLONIA
ACTIFINOS, S.A. DE C.V.	AV. DEL TALLER N. 205	ARTES GRAFICAS
ALEJANDRA SANDOVAL ACOSTA	ROTOGRABADOS N. 206	20 DE NOVIEMBRE
BABY CREYSI, S.A. DE C.V.	AVIACION CIVIL N. 15	STA. CRUZ AVIACION
BRASSI BRA S.A. DE C.V.	MORELOS N. 163, EDIF. C-202	JAMAICA
CONFECIONES CASMOR S.A. DE C.V.	JERICO N. 9	ROMERO RUBIO
CREACIONES JONYBA S.A. DE C.V.	AV. MORELOS N. 26	ARTES GRAFICAS
CREACIONES LAURA ANGELICA S.A. DE C.V.	STAND DE TIRO N. 4456-2	AERONAUTICA MILITAR
DESARROLLO COMERCIAL DE HILATURAS S.A.	RET. 28 FRAY SERV. T. DE MIER N. 22-1	JARDIN BALBUENA
DISEÑOS SANTA FE S.A. DE C.V.	OTE. 158 N. 278	MOCTEZUMA 1a. SEC.
EXCLUSIVAS LIA S.A. DE C.V.	REVILLAGIGEDO N. 94	CENTRO
FABRICA DE PLAYERA WASHINGTON S.A.	LECUMBERRI N.56-501	MORELOS
FABRICANTES Y MAQUILADORES S.A. DE C.V.	AV. DEL TALLER N. 204	LORENZO BOTURINI
FAMA INTIMA MEXICANA S.A. DE C.V.	CANAL DEL NORTE N.262	POPULAR RASTRO
GRUPO DARIC S.A. DE C.V.	TRANVAL N. 19-A	PENSADOR MEXICANO
ILLARIY S.A. DE C.V.	HEROES DE NACCOZARI N. 27	PENITENCIARIA
IMPULSORA DE LA INDUSTRIA DE LA CONFECCION	CALLE 41 N. 45	IGNACIO ZARAGOZA
INNOVACIONES INTIMAS S.A. DE C.V.	JOAQUIN HERRERA N. 63	MORELOS
JUAN CARLOS ALCALA MARQUEZ	LITOGRAFIA N.28-A	20 DE NOVIEMBRE
NUDO PERFECTO S.A. DE C.V.	DINARES N. 82	SIMON BILIVAR
PIETRO PRODUCTS S.A. DE C.V.	GRAL. SOSTENES ROCHA N. 46	MAGDALENA MIXHUCA
PLAYERAS BASILA S.A. DE C.V.	AV. FERROCARRIL INDUSTRIAL N. 290	MOCTEZUMA 2a. SEC.
POLLY JR. S.A. DE C.V.	CANAL DEL NORTE N.262	RASTRO POPULAR
RODSEY Y ASOCIADOS S.A. DE C.V.	RETORNO 7 N. 19	JARDIN BALBUENA
ROPA INFANTIL DE MEXICO S.A. DE C.V.	LECUMBERRI N.54-101	MORELOS
SARA LEE KNIT PRODUCT MEXICO S.A.	AV. DEL TALLER N. 201	LORENZO BOTURINI

*MANIFESTARON NO QUERER RESPONDER EL CUESTIONARIO

ANEXO III

PROPUESTA

1. Presentación.

Abordar aspectos acerca del retardo en el desarrollo conduce a referirse específicamente a la diversidad, alude a señalar a todas esas características que diferencian a cada ser humano y que no justifican una mayor o menor valoración del individuo; pero si el reconocimiento al esfuerzo que cada uno realiza por alcanzar una igualdad de oportunidades respecto a ambientes familiares, sociales, ambientales, etc.

Es pertinente destacar que la familia puede permitir la integración por el solo hecho de pertenecer a ella; sin embargo, otros aspectos como el social y el laboral requieren más de que buenas intenciones, una formación que posibilite la competitividad profesional, incluso con individuos que no presenten ningún tipo de retardo.

El trabajo puede ser un medio por el cual el individuo mismo logre integrarse en cualquier ámbito y favorecer su participación familiar, por ello la importancia de eliminar los obstáculos que les impiden emplearse.

Considerando que el acceso y la readaptación profesional en el mercado de trabajo son imprescindibles para que las personas con retardo en el desarrollo puedan recuperar al máximo posible su capacidad física y mental; asimismo integrarse a la función social por lo que a continuación se consideran algunos señalamientos que facilitaran el proceso de integración laboral.

2. Diagnóstico.

Se considera persona con retardo en el desarrollo cuando se presenta un déficit conductual relativo a la norma establecida para el grupo social respectivo (Ribes, E. 1986); es decir, cuando algunas o varias habilidades conductuales se encuentran menos desarrolladas de lo que corresponderían de acuerdo al resto de las personas consideradas "normales" de su mismo grupo social.

Las causas que originan el retardo en el desarrollo pueden clasificarse en:

- 1.- Determinantes biológicas del pasado,
- 2.- Determinantes biológicas actuales,
- 3.- La historia previa de la interacción del sujeto con el medio, y
- 4.- Las condiciones ambientales momentáneas.

Se conoce que en México hasta 1999, existían 10 millones de personas con discapacidad (<http://www.infosel.com/Noticias/nota/19990821/074201.htm>), término con el que se señala al retardo en el desarrollo; y ello obliga no únicamente a considerar a la prevención y la rehabilitación física, sino además enfatizar en la necesidad de la rehabilitación profesional y la formación para el trabajo.

La singular historia acerca del retardo en México, recoge una serie de acciones que aún no son suficientes para reconocer por todos su derecho a la igualdad de oportunidades; pues aunque existen servicios de educación básica y de formación para el trabajo, no existe apertura total de la empresa privada respecto a la contratación de personas con retardo en el desarrollo.

3. Beneficios sociales de la integración laboral de personas con retardo en el desarrollo.

- Igual acceso al empleo para todos los ciudadanos.
- Reforzamiento de los objetivos sociales actuales (democracia).
- Mejor aprovechamiento de la fuerza laboral.
- Ingresos familiares más elevados.
- Mayor producción nacional.
- Mejor auto-imagen de los ciudadanos.
- Contribuyentes más útiles a la sociedad.

4. Obstáculos para la integración laboral.

Se encontraron los siguientes factores que dificultan la contratación de las personas con retardo en el desarrollo:

1.- Desconocimiento.

2.- Actitud.

3.- Prejuicios.

4.- Política Laboral.

5. Objetivo General.

Promover la integración de las personas con retardo en el desarrollo al área laboral, a fin de garantizar el pleno respeto y ejercicio de sus derechos humanos, políticos y sociales, la igualdad de oportunidades y la equidad, para que contribuya al bienestar y mejora de la calidad de vida; así como la difusión de la nueva cultura de la integración social basada en el respeto y en la dignidad, considerando que la participación plena de estas personas enriquece a la sociedad en su conjunto y fortalece los valores y la unidad de la familia.

6. Objetivos particulares.

- Promover la igualdad de oportunidades para el empleo de personas con retardo en el desarrollo.
- Impulsar la contratación de personas con retardo en el desarrollo en el sistema ordinario de trabajo.
- Establecimiento de micro-industria y empresas familiares para aquellas personas que no puedan integrarse al sistema ordinario de trabajo.
- Eliminación de barreras u obstáculos que dificulten o impidan el acceso al mercado laboral:

a) Desinformación

b) Barreras arquitectónicas en las empresas

7. Propuesta (línea de acción).

No obstante la capacidad potencial de las personas con retardo en el desarrollo para integrarse a la vida laboral, la desinformación y prejuicios por parte de los empleadores han obstaculizado el proceso de su incorporación productiva.

Esta propuesta intenta ubicar en empleos fijos remunerados a estas personas, así como los apoyos para la adaptación necesarios para los mismos.

En este sentido se plantea lo siguiente:

- La Secretaria del Trabajo y Previsión Social (S.T.P.S.), a través del Servicio Nacional de Empleo, será la encargada de la integración de las personas con retardo en el desarrollo en el área laboral.

Lo anterior se plantea basándose en la siguiente propuesta de actualización al marco jurídico:

- Modificación al art. 123 Constitucional:
"Obligación de emplear a personas con retardo en el desarrollo en razón de 1 por 21 trabajadores que tenga , en cualquier tipo de ramo que se dedique la empresa".
- Modificación al art. 53 de la Ley Federal del Trabajo, de la siguiente manera:
"Reincorporación obligatoria a la empresa, tras el correspondiente proceso de recuperación, de trabajadores que han tenido accidentes que hayan provocado alguna deficiencia, y ésta haya sido superada".

- Adición al art. 994, de la Ley Federal del Trabajo:
"Multa a la empresa que no tenga empleados con retardo en el desarrollo de 15 a 315 veces el salario mínimo, dependiendo del número de personas con respecto al total. La multa se duplicará si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se concede para ello".

De lo anterior procede lo siguiente:

- De las multas obtenidas del art. 994 de la Ley Federal del trabajo se establezca un fondo financiero con el que se ayude a las empresas a hacer adecuaciones arquitectónicas a sus instalaciones, de manera que se tengan mejores condiciones de acceso y seguridad.
- Que la S.T.P.S. a través de las multas obtenidas otorgue becas a las personas con retardo en el desarrollo que hayan concluido su capacitación hasta que logren colocarlo en un empleo
- Implementar por medio del Servicio Nacional de Empleo de la S.T.P.S., cursos de cómo buscar empleo, llenado de solicitud y como enfrentarse a una entrevista a las personas con retardo en el desarrollo.
- Impulsar el empleo a empresas privadas por medio de los asociados de las diversas cámaras existentes como la Camara Nacional de la Industria y la Transformación (CANACINTRA), Camara Nacional de la Industria Cosmética (CANIPEC), Camara Nacional de la Industria del Vestido, etc., así como los Centros Delegacionales Promotores del Empleo, la Capacitación y el Adiestramiento en el Distrito Federal (CEDEPECA - Delegacionales), y del Servicio de Empleo en los demás Estados.

- Promover el autoempleo a través de la micro-industria y de las empresas familiares de la personas con retardo en el desarrollo que puedan llevarlo a cabo, esta será por medio del Sistema Nacional de Empleo, de la S.T.P.S.
- Que el Sistema Nacional de Empleo, encargado de la inserción laboral no concluya su labor al colocarlo, sino que le de seguimiento a su desempeño unos meses después de integrado a fin de evaluar su desempeño.
- Promover el establecimiento de estímulos fiscales a las empresas empleadoras de personas con retardo en el desarrollo, por ejemplo:

“Descontar “X” porcentaje de impuesto por el total de personas con retardo en el desarrollo contratados”.

Sin embargo, para lograr equidad y la incorporación al ámbito laboral no bastan medidas de rehabilitación y jurídicas, si no que también se requiere de un gran esfuerzo para transformar actitudes que impiden la plena integración de las personas con retardo en el desarrollo. Se requiere también el fortalecimiento de la unidad de la familia como fundamento para arraigar los valores de integración.

En tal sentido, es indispensable la articulación de medidas estratégicas en los Factores social y cultural a través de:

- Sensibilizar a los familiares sobre la capacidad ante la vida de las personas con retardo en el desarrollo y de esta manera fortalecer la relación entre sus integrantes.
- Sensibilizar y concienciar a empleadores sobre las personas con retardo en el desarrollo y su interrelación.

- Concienciar a las personas con retardo en el desarrollo sobre su integración e interrelación con sus jefes y compañeros de trabajo.

La interacción social de las personas con retardo en el desarrollo se ha visto limitada por falta de información específica hacia la población en general y por la difusión de estereotipos inadecuados (TELETON – TELEVISIA), lo que hace necesaria la participación de los medios de comunicación para propiciar una actitud justa, digna y favorable hacia las personas con retardo en el desarrollo, por lo que se propone:

- Fomentar la cultura de respeto y dignidad hacia las personas con retardo en el desarrollo a través de los medios masivos de comunicación.
- Incorporar en diversos espacios radiofónicos y televisivos la difusión de la cultura del retardo en el desarrollo, mediante la emisión de mensajes alusivos, de entrevistas a expertos y de los propios protagonistas.
- Concertar con las fuentes periodísticas la cobertura informativa y de difusión sobre las personas con retardo en el desarrollo de una manera más real y objetiva.
- Concertar con las editoriales para una cobertura informativa a base de folletos.
- Se impulsará el estímulo fiscal de "X" porcentaje de impuestos descontados por la cobertura informática y difusión de eventos relacionados con las personas con retardo en el desarrollo que hayan presentado las empresas involucradas.

De esta manera se establecerá un programa de difusión masiva sobre la cultura de respeto y dignidad de las personas con retardo en el desarrollo así como de equidad en las oportunidades para su integración tanto laboral como social.

La propuesta aspira la colocación de personas con retardo en el desarrollo en condiciones de igualdad, y enfatiza la importancia de vivir en condiciones normales, tanto como sea posible y depende de los cambios que se realicen en la sociedad, se logre una aceptación contemplando la diversidad como algo inherente a la vida y a la condición de persona.