



PROACCESO

“EL CAMBIO DE CULTURA EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN PARA FACILITAR LA INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD”

Juan Medina Salgado

Asesor :Lic. Rodolfo Barreda Elcoro

México, D. F. 2003

CONTENIDO

I. Introducción.....	4
II. Planteamiento del problema.....	6
III. Hipótesis.....	7
VI. Objetivo general.....	7
V. Objetivos específicos.....	7
 CAPITULO I “Normatividad para las personas con discapacidad”.	
1. 1 Principios esenciales y básicos.....	8
1. 2 Derechos humanos.....	8
1. 3 Derechos estructurales.....	9
1. 4 Derechos categóricos.....	9
1. 5 Derechos en la legislación mexicana.....	10
1.5.1.1 Salud.....	10
1.5.1.2 Educación.....	11
1.5.1.3 Respeto a la dignidad e integridad persona.....	12
1.5.1.4 Civiles.....	12
1.5.1.5 Políticos.....	13
1.5.1.6 Preferenciales.....	13
 CAPITULO II “Desarrollo Organizacional, cultura dentro de la organización y el cambio”.	
1. Desarrollo organizacional.....	15
1.1. Objetivos del desarrollo organizacional.....	16
1.2. Importancia del Desarrollo organizacional.....	17
1.3. Características del Desarrollo organizacional..	18
1.4. Valores del Desarrollo organizacional.....	18
2. Cultura organizacional.....	19
2.1 Definición de Cultura.....	19
2.2 Cultura organizacional.....	21
2.3 Cultura de la discapacidad.....	22
2.3.1 Diseño universal.....	23
2.3.2 Eliminar enfoque asistencialista.....	23
2.3.3 Servicios para todos.....	24
2.3.4 Equidad.....	24
2.3.5 Nomenclatura.....	24
2.2 Importancia del establecimiento de una cultura de la organizacional en una institución educativa.....	26

3. Cambio.

3.1	Definición.....	27
3.2	Necesidad de cambio.....	27
3.3	Resistencia al cambio.....	30
3.4	Causas de la resistencia al cambio.....	30
3.5	Cambio planeado.....	31
3.6	Tipos de cambio.....	33

CAPITULO III "Tipos De discapacidad".

1.	Definiciones.....	37
1.1	Generalidades.....	37
1.2	Deficiencia.	38
1.3	Discapacidad.	38
1.4	Minusvalía.	39
2.	Tipos de discapacidad.....	39
2.1	Visual.....	39
2.1.1	Al hablar con una persona con discapacidad visual.....	40
2.2	Motora.	41
2.2.1	Al hablar con una persona que utiliza silla de ruedas.....	41
2.3	Intelectual.....	42
2.3.1	Al hablar con una persona con discapacidad intelectual.	42
2.4	Auditiva.....	42
2.4.1	Al hablar con una persona con discapacidad auditiva.	43
2.5	Discapacidad temporal.	44
2.6	Otras afecciones.	45
3.	Tipos de Barreras.	45
3.1	Físicas.	45
3.2	Culturales.	46
3.3	Sociales.	48

Caso Práctico

1. Presentación.....	51
2. Justificación.....	51
3. Misión de PROACCESO	52
4. Visión de PROACCESO	52
5. Objetivo de PROACCESO	52
5.1 Objetivos específicos.....	52
5.2 Objetivos estratégicos.....	53
6. Valores de PROACCESO.....	53
7. Procedimiento para la creación de PROACCESO.....	55
7.1 Pasos para la creación de PROACCESO.....	56
7.2 Evaluación física.....	57
7.3 Disposiciones generales.....	58
7.4 Servicios mínimos a ofrecer.....	59
8. Organización de PROACCESO.....	59
8.1 El Consejo Consultivo.....	60
8.2 Coordinación General.....	60
8.3 Comités.....	61
8.4 Áreas.....	63
8.5 Funciones.....	64
8.5.1 Comité de Inclusión Educativa.....	64
8.5.2 Comité de Accesibilidad.....	65
8.5.3 Comité de Servicios.....	67
8.5.4 Comité de Educación y Capacitación.....	68
8.5.5 Comité de Promoción y Difusión.....	69
8.5.6 Comité de Investigación.....	70
8.5.7 Comité Administrativo.....	70
8.5.8 Comité de Alianzas.....	71
8.6 Relaciones entre los PROACCESOS.....	71
8.7 Procedimientos.....	72
8.7.1 Inscripción a PROACCESO.....	72
8.7.2 Solicitud de Apoyo.....	72
9. Formatos.....	74
VI. Conclusiones.....	79
VII. Bibliografía.....	80
	75

I. Introducción.

La inclusión de todas las personas posibilita el desarrollo social que es la base del crecimiento de un país. Es importante cambiar el paradigma de la integración escolar como un favor y aceptarla como un derecho del alumno con discapacidad y una necesidad para el país.

La integración de menores y jóvenes a los servicios educativos ha requerido el fortalecimiento de las acciones de capacitación, sensibilización, actualización y superación de los docentes.

Debemos diferenciar integración e inclusión: La integración corresponde la incorporación del alumno a la escuela regular; La inclusión significa que esté, participe y logre una plena pertenencia a la escuela, a través de una dinámica interactiva entre el alumno y su medio escolar de manera integral, participando abiertamente en todas las actividades y el uso de los bienes y servicios de la institución.

La integración educativa de personas con discapacidad no puede hacerse por un decreto, una ley o por buena voluntad. Requiere compromiso, planeación, conocimiento, un equipo de apoyo y un cambio de cultura en toda la institución educativa desde el Rector o Director General hasta el personal de mantenimiento.

El movimiento de integración escolar se inició hace treinta años, propiciando la entrada de los niños al ambiente escolar, principalmente utilizando los grupos especiales con la posibilidad de participar en algunas actividades grupales. La nueva perspectiva de inclusión persigue que el alumno forme parte del mismo grupo y participe en todas las actividades creando una comunidad educativa incluyente. La integración por lo tanto deberá ser en tres partes: Estar, Participar y Pertenecer. Pero todavía hay resistencia al cambio de cultura en torno a la discapacidad y existen muchos miedos para dar el gran paso como:

Por la aptitud física y aprovechamiento.

Los alumnos con discapacidad utilizan dispositivos especiales, transporte adaptado para llegar a la escuela, no pueden seguir el mismo ritmo de aprendizaje que sus compañeros, su rendimiento puede ser insuficiente y suelen ausentarse frecuentemente de clase por motivos de salud.

Por la Sanidad y Seguridad.

El entorno puede ser peligroso y puede agravar la discapacidad, en caso de incendio o emergencia es un riesgo, pueden presentar algún episodio grave y los edificios suelen ser, debido a la época en la que se construyeron, inaccesibles para el alumno.

Relaciones sociales.

Los profesores pueden sentirse incómodos cuando tienen que tratar con estudiantes con discapacidad, provocando discriminación Positiva o Negativa, los profesores tendrán una carga adicional, los compañeros pueden burlarse de ellos y herir sus sentimientos, los alumnos con discapacidad son más irritables y pueden tener problemas de comunicación con el resto de los compañeros.

Todos estos mitos se pueden superar si en la institución educativa existe un proceso de cambio planeado, donde todos los miembros de la comunidad se capaciten y sensibilicen en torno al tema de discapacidad y valoren las ventajas de incluir alumnos con discapacidad en las aulas.

Es de gran importancia la inclusión de alumnos con discapacidad al ámbito educativo, ya que por su discapacidad tiene que estar mejor preparado para ingresar al ámbito laboral, y las escuelas deben preparar los apoyos necesarios, y no debemos menospreciar al alumnado sin discapacidad que debe conocer las necesidades de sus compañeros con discapacidad y cuenten con los conocimientos necesarios para que en su futuro profesional no ignoren las necesidades y capacidades reales de las personas con discapacidad y cuenten con una cultura de la discapacidad.

La sociedad debe suministrar los soportes necesarios para todas las necesidades de las personas y preparar los apoyos y recursos para que todos podamos desenvolvernos en entornos lo menos restrictivos posibles.

Por lo que las instituciones educativas no pueden permanecer distantes a estas necesidades y tienen la responsabilidad de difundir una cultura incluyente.

Este trabajo esta compuesto por tres capítulos y un caso práctico con el objetivo de tener un panorama general para llegar a la conclusión de la responsabilidad que tenemos como miembros de una sociedad.

En el Capítulo uno presentaré las generalidades de Normatividad para las personas con discapacidad, para reconocer que la integración escolar y el cambio de cultura hacia la discapacidad no es un acto de buena voluntad sino un derecho que tienen las personas con discapacidad.

En el Capítulo dos hablaré de la importancia del Desarrollo Organizacional, la Cultura Organizacional y el Cambio Planeado, ya que no podemos obligar a una institución educativa incluir a personas con discapacidad, se debe planear y poner el corazón para lograr el objetivo.

En el capítulo tres expongo a grandes rasgos los tipos de discapacidad, su problemática y la forma sencilla en la que podemos eliminar las barreras físicas, culturales y sociales que viven las personas con discapacidad.

Por último con el caso práctico presento una estructura para dar vida a el cambio planeado a la institución educativa. Es importante mencionar que este caso práctico ha sido probado en dos instituciones y los resultados han sido inimaginables, nunca esperamos los alcances que ha tenido el proyecto y el impacto en las instituciones educativas y hacia el exterior.

II. Planteamiento del problema.

En México por el gran desconocimiento de la población en torno a la discapacidad se rechazan a las personas que la sufren. Pero esto sucede por que en nuestra educación escolar y familiar no convivimos con personas con discapacidad. El niño no le puede preguntar a su padre... ¿qué tiene ese señor?... el padre en lugar de explicarle al hijo, que el señor tiene una discapacidad, por que no sabe ni que discapacidad tiene, le contesta... Dios lo castigo, es un roba chicos, shshshsh no preguntes esas cosas.

¿Pero como empezar a enseñar una cultura de discapacidad cuando no existen personas que tengan interés en el tema? ¿Cuándo hay muchos mitos?. Es por ello que debemos empezar desde la raíz, desde la educación básica hasta la superior para que todos los profesionistas conozcan la realidad de las personas en situación de discapacidad.

III. Hipótesis.

Al implantar el modelo propuesto las personas de las comunidades educativas se sensibilizarán, conocerán y vivirán la cultura de la discapacidad. Se logrará un cambio de actitudes hacia las personas con discapacidad.

IV. Objetivo general.

Diseñar un modelo de acción para implantar en una institución educativa un programa de cambio de cultura para la eliminación de barreras culturales, sociales y físicas que viven las personas en situación de discapacidad.

V. Objetivos específicos.

- a. Establecer las actividades para la eliminación de barreras culturales, sociales y físicas.
- b. Establecer una estructura organizacional y funciones para la realización de las actividades.
- c. Capacitar y sensibilizar comunidades educativas en torno a la discapacidad.

CAPITULO I "Normatividad para las personas con discapacidad".

1.1 Principios esenciales y básicos.

Dentro de estos principios rectores se encuentran tres dimensiones para la dignidad humana: Igualdad, libertad y Solidaridad. Estos principios a partir de dos condiciones lógicas: La universalidad y la indivisibilidad.

1.2 Derechos humanos.

Aquí podemos hablar de varios apartados en cuanto a derechos humanos y los clasificaremos de la siguiente manera:

Derechos inherentes de la persona:

- Derecho a no ser objeto de discriminación.
- Derecho a la Vida.
- Derecho a la libertad.
- Derecho a la Seguridad de la persona.
- Prohibición de la tortura, tratos inhumanos, crueles y degradantes.
- Derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica y a la igualdad ante la ley.
- Derecho a no ser objeto de detención arbitraria o ilegal.
- Derecho a la vida privada.
- Derecho de asilo.
- Derecho a una nacionalidad y libertad de cambiarla.
- Derecho a la protección de la familia.
- Derecho a las libertades civiles y políticas.
- Libertad de pensamiento, creencia y religión.
- Libertad de expresión y opinión.
- Libertad de reunión y asociación pacífica.
- Libertad de tránsito, circulación y de residencia en el propio país y a salir y regresar por voluntad propia.

- Libertad de participación política.

Derechos económicos y sociales:

- Derecho a un nivel de vida adecuado.
- Derecho a la protección de la salud.
- Derecho a un ambiente sano y equilibrado.
- Derecho a la seguridad social.
- Derecho a la propiedad privada.
- Derecho al trabajo y a una remuneración equitativa.
- Derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.

Derechos culturales:

- Derecho al respeto de la identidad cultural.
- Derecho a la información.
- Derecho a la educación y a la formación: educación escolar, básica, formación profesional y continua.
- Derecho a participar en la vida cultural de la comunidad.
- Derecho a acceder al patrimonio cultural de la humanidad.

1. 3 Derechos estructurales.

Son derechos que permiten participar en las estructuras necesarias para posibilitar los demás derechos: estos derechos no representan nuevos derechos humanos, sino que son unidades o estructuras que engloban derechos humanos. Por esta razón podemos aceptar variaciones en las denominaciones.

Estos derechos estructurales lo veremos como grupos de derechos humanos, derechos a participar en las estructuras necesarias para favorecer todos los derechos humanos, enumerando los siguientes:

1. Derecho a la paz y el orden democrático.
2. Derecho al desarrollo.
3. Derechos de las futuras generaciones.

1. 4 Derechos categóricos (derechos de las personas vulnerables).

Son derechos para las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, entre ellos se encuentra:

- Derechos del niño.

- Derechos de la persona mayor.
- Derechos de la persona con discapacidad.
- Derecho de la mujer a la igualdad.
- Derechos de los extranjeros y de los emigrantes.
- Derechos de las minorías.
- Derechos de los pueblos indígenas.

Esta lista se fundamenta en el principio de igualdad de todos los seres humanos. Todos los derechos humanos son individuales y pueden tener una dimensión colectiva, todos suponen obligaciones positivas y negativas. Nuestra Constitución Política Mexicana expresa estos derechos, el problema es, que la realidad social refleja hechos diferentes a las garantías consagradas en la Constitución y en parte se debe a la educación e idiosincrasia actual.

1. 5 Derechos en la legislación mexicana.

La Constitución mexicana consagra el derecho que tiene toda persona para disfrutar de las garantías individuales que le reconoce, mismas que no pueden delimitarse ni suspenderse, salvo en los casos y condiciones previstos por la misma Constitución.

La Constitución reconoce la igualdad de los hombres frente a la ley, y solamente en los casos y modalidades que la propia constitución indica es posible que en dichas garantías puedan verse limitadas. Sin duda la existencia de normas que reconozcan y protejan la vida de las personas con discapacidad, coadyuvan la existencia de un plano de igualdad junto con el resto de la sociedad.

1.5.1.1 Salud.

El artículo 4to constitucional, destaca el derecho que tiene toda persona a la protección de la salud y a una vida digna y decorosa.

La Secretaría de Salud debe establecer las "normas técnicas de carácter nacional en materia de prevención de invalidez y rehabilitación de inválidos, así como coordinar, supervisar y evaluar su cumplimiento por parte de las

instituciones públicas, sociales y privadas que persigan los fines enunciados".¹

El sector coordinado por la Secretaría de Salud está integrado por los siguientes organismos:

- 1.- El Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF).
- 2.- El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
- 3.- El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

1.5.1.2 Educación.

El artículo 3º. De la Constitución mexicana se consagra el deber que tiene el Estado de impartir educación, "Tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y contribuirá a la mejor convivencia humana, tanto por los elementos que aporte a fin de robustecer en el educando, junto con el aprecio para la dignidad de la persona y la integridad de la familia, la convicción de interés general de la sociedad, cuando por el cuidado que ponga en sustentar los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres, evitando los privilegios de razas, de sectas, de grupos, de sexos o de individuos".

Toda persona tiene derecho a la educación con fundamento en este artículo constitucional y el desarrollo de sus facultades como ser humano.

La ley secundaria a este artículo constitucional y la Ley Federal de Educación, en su artículo 15º dispone que la educación especial o la de cualquier otro tipo de modalidad que se imparta de acuerdo con las necesidades educativas de la población y las características particulares de los grupos que se integran.

El artículo 48º de la Ley Federal de Educación también establece el derecho que tienen los habitantes del país para gozar de las mismas

¹ Art. 174 d la Ley General de Salud.

oportunidades de acceso al sistema educativo, sin más límites que satisfacer los requisitos que se indiquen.

Sin duda el derecho a la educación, es un derecho muy importante para las personas con discapacidad, ya que anteriormente no se tomaba en cuenta los derechos que tenían, pero actualmente hacen falta varios lineamientos y mucha capacitación en esta área, para crear una cultura de la discapacidad, ya que a pesar de las leyes no se ha logrado el avance que se requiere para que las personas con discapacidad logren terminar su educación media y superior.

1.5.1.3 Respeto a la dignidad e integridad de la persona.

El diccionario jurídico mexicano refiere a la dignidad humana lo siguiente: " al hablarse de dignidad de la persona humana se requiere significar la excelencia que ésta posee en razón de su propia naturaleza".²

La integridad personal implica el derecho de todo ser humano de ser protegido en sus aspectos físicos, mentales y morales. El respeto a la integridad abarca a la dignidad, mientras que el reconocimiento de ésta cure aspectos sustanciales de la integridad.

El código Penal considera como delitos todas aquellas conductas que dañen a la persona en su dignidad e integridad. Dentro de estos delitos se encuentran:

1. Violación.- La comete la persona que, por medio de violencia física o moral, realice cópula con otra persona de cualquier sexo.
2. Lesiones.- Comete este delito no solamente el que ocasione heridas, escoriaciones, contusiones, fracturas, dislocaciones o quemaduras, sino también todo aquel que cause alguna alteración o cualquier otro daño que

² Diccionario Jurídico Mexicano. Ed. UNAM Porrúa. México 189, p. 1138.

deje huella material en el cuerpo humano, si estos efectos son producidos por una causa externa.

3. Abandono.- Todo aquel que abandone a un niño incapaz de cuidarse de sí mismo o a una persona enferma, teniendo obligación de cuidarlos, comete este delito.

4. Extorsión.- Realiza este delito, quien, sin tener derecho, obligue a otro a hacer, tolerar o dejar de hacer algo, obteniendo un lucro para si o para otro.

1.5.1.4 Civiles.

El derecho civil se refiere como: "El conjunto de las normas jurídicas referentes a las relaciones entre las personas en el campo estrictamente particular"³

La persona que no sea capaz de valerse por sí misma y no se encuentra bajo la patria potestad por no tener padres o tutores, es aplicable la figura jurídica de tutela. El Tutor puede ser designado por la autoridad competente o puede designarse a través del testamento del padre o madre del incapaz.

1.5.1.5 Políticos.

Para tener derechos políticos es necesario tener capacidad de ejercicio, es decir, cumplir con la categoría de ciudadano. El artículo 35 de la Constitución mexicana señala que son ciudadanos de la República todo hombre y mujer que tenga dieciocho años y posea un modo honesto de vivir.

1.5.1.6 Preferenciales.

Existen algunas preferencias para las personas con discapacidad, o más bien, protegen de manera especial a algunos sectores de la población vulnerable, en este caso a quienes padecen una discapacidad.

³ De Pina, Rafael. Derecho Civil. Diccionario de Derecho. Ed. Porrúa, 1996. p229.

El 11 de enero de 1990 la Asamblea de Representantes del Distrito Federal expidió el "Reglamento para la Atención de minusválidos en el Distrito Federal". Mismo que es de observancia local.

En el Art. 1º. Señala que por lo menos una biblioteca contará con ejemplares en sistema Braille en cada una de sus 16 Delegaciones políticas.

En el Art. 5º. Del Reglamento en cuestión señala los siguientes derechos y prerrogativas: el uso de zonas exclusivas para estacionamiento de vehículos, tanto en la vía pública como en lugares de acceso público. El uso de asientos exclusivos en medios de transporte y excepciones previstas en los programas de restricción vehicular.

En el Art. 6º. Señala que es obligación de los empresarios de auditorios, teatros, cines, salas de concierto y de cualquier recinto destinado a la presentación de espectáculos públicos, destinar espacios especiales.

En el Art. 9 del Reglamento de Tránsito del Distrito Federal indica los siguientes derechos y preferencias: En las intersecciones no semaforizadas tendrá derecho de paso, sí correspondiéndole el derecho de paso no alcance a cruzar la vialidad, es obligación de los conductores mantenerse detenidos hasta que acaben de cruzar y serán auxiliados por los agentes y peatones.

En todo servicio público de transporte en el Distrito Federal deberá reservar un asiento por cada diez de los que tenga en la unidad. También podrán estacionarse en la vía pública, en aquellos lugares que no afecten sustancialmente la vialidad y e tránsito.

El Art. 15 señala que se establecerán programas de promoción deportiva y desarrollo sociocultural, y se establecerán las facilidades necesarias para que las personas con discapacidad puedan expresar y desarrollar sus facultades.

En el Art. 16 señala que en los programas de promoción del empleo, asignación de espacios en la vía pública y de los locales en mercados públicos, el DDF dará preferencia a los solicitantes con discapacidad.

El Art. 17 del Reglamento para la Atención de Minusválidos en el Distrito Federal, que es de gran interés para este trabajo, ya que señala que las instalaciones educativas de todos los niveles, públicos o privados, debe contar con las facilidades físicas y administrativas necesarias para el libre ingreso.

CAPITULO II "Desarrollo organizacional, cultura dentro de la organización y el cambio".

1. Desarrollo organizacional.

Para poder entender mejor el Desarrollo Organizacional, es necesario definirlo y a continuación presento algunas definiciones.

"Un esfuerzo planeado que abarca toda la organización, administrado desde arriba, para aumentar la eficiencia y la salud de las organizaciones, a través de inversiones planeadas en los procesos organizacionales, usando conocimientos de la ciencia del comportamiento." Beckhar (1969).

"Es una respuesta al cambio, una compleja estrategia educacional con la finalidad de cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, de modo que éstas puedan adaptarse mejor a nuevas

tecnologías, nuevos mercados y nuevos desafíos, y al aturdidor ritmo de los propios cambios." Bennis (1969).

"Un plan con conceptos y estrategias, tácticas y técnicas para sacar a una corporación de una situación que constituye una excelencia." Blake y Mouton (1969).

"El fortalecimiento de aquellos procesos humanos dentro de las organizaciones, que mejoran el funcionamiento del sistema orgánico para alcanzar sus objetivos." Gordon Lippitt (1969).

"Es un proceso de creación de una cultura que institucionalice el uso de diversas tecnologías sociales para regular el diagnóstico y el cambio de comportamiento entre personas, entre grupos, especialmente los comportamientos relacionados con la toma de decisiones, la comunicación y la planeación en la organización." Hornstein, Burke y coeditores (1971).

"Un proceso de cambio planeado, cambio de la cultura de una organización que pasa: de un estado que evita examinar los procesos sociales (especialmente toma de decisiones, planeación y comunicación), a un estado que institucionaliza y legitima este examen; y de un estado que se resiste a la innovación, a un estado que planea y utiliza procedimientos para promover la adaptación a los cambios necesarios día a día" Friedlander y Brown (1974)

"Un esfuerzo planeado y sustentado para aplicar la ciencia del comportamiento al perfeccionamiento de un sistema, utilizando métodos autoanalíticos y de reflexión" Schmuck y Miles (1971).

"Es un proceso de cambios planeados en sistemas socio-técnicos abiertos, tendientes a aumentar la eficacia y salud de la organización para asegurar el crecimiento mutuo de la empresa y sus empleados" De Faria Mello (1996)

Para este trabajo podemos definir el desarrollo Organizacional como una compleja estrategia organizacional que cambia o crea actitudes, creencias y valores para aumentar la salud de la organización y sus miembros, asegurando el desarrollo mutuo.

1.1 Objetivos del desarrollo organizacional.

Los objetivos a alcanzar con este modelo son:

- Establecer un clima de confianza en todos los miembros de la organización evitando la manipulación entre jefes y empleados.
- El Desarrollo Organizacional permite que expongan conflictos y tensiones que se tengan en la organización y tratarlos de modo directo, este objetivo trata de ayudar a solucionar pequeños y grandes conflictos interpersonales.
- Desarrollar a la empresa a través de desarrollo de individuos. Cuando una empresa se interesa por tener gente preparada, como consecuencia se dará mayor productividad en la empresa.
- Despertar la inquietud para establecer objetivos, metas que orienten tanto la programación de actividades como la evaluación de grupos y personas.
- Desarrollar la colaboración entre los miembros de la empresa, buscando que el trabajo se realice en equipo, donde todos trabajen unidos y sigan un objetivo común.
- Despertar la conciencia de los empleados y así lograr que actúen de manera positiva en la organización.
- Elevar el nivel de responsabilidad de los miembros de la empresa, es decir, que cada cual se responsabilice por sus actos, evitando culpar a los demás.

1.2 Importancia del Desarrollo organizacional.

El Desarrollo Organizacional en una empresa, da como resultado altas utilidades y liderazgo en el mercado, le permite al empleado y a la empresa desarrollar sus mejores habilidades y de ésta manera aumentar la efectividad de la organización y el cumplimiento de todas las metas y objetivos de la empresa.

El desarrollo Organizacional brinda la oportunidad de que el personal se sienta dispuesto a aceptar retos, un eficiente desarrollo de éstos valores hace que el personal sea más productivo, crea un ambiente de trabajo estimulante basado en la honestidad y la confianza, fomenta el trabajo en equipo y la cooperación entre las personas.

Hay que aclarar que el desarrollo Organizacional no es un curso de capacitación, o investigación y mucho menos un laboratorio experimental, es todo un proceso complejo de cambio constante, de motivación al personal, de unificación de criterios y por lo tanto es un área de mucha importancia dentro de una empresa.

El Desarrollo Organizacional dentro de una empresa da como resultado que los empleados lleguen a tener formas de actuar y reaccionar comunes y uniformes entre ellos, dentro de la empresa, cada individuo comienza a tener puntos de vista y opiniones comunes, con hábitos y reacciones similares. Esto da como resultado una cultura uniforme dentro de la empresa.

Razones del por que apoyarse en el Desarrollo Organizacional.

1. El D.O. ayuda a los administradores y al personal staff de la organización a realizar sus actividades más eficazmente.
2. El D.O. provee las herramientas para ayudar a los administradores a establecer relaciones interpersonales más efectivas.
3. El D.O. muestra al personal como trabajar efectivamente con otros en el diagnostico de problemas complejos para buscar soluciones apropiadas.
4. El D.O. ayuda a las organizaciones a sobrevivir en un mundo de rápidos cambios, como los que se presentan en las siguientes áreas:
 - Explosión de conocimientos. (Alvin toffler:"Shock del futuro")
 - Rápida obsolescencia de los productos. (Serie Harvard "Miopía de la Mercadotecnia")
 - Composición cambiante de la fuerza de trabajo.
 - Personas cada día más capaces y especializadas.
 - Creciente internacionalización de los negocios.
 - Nos obliga a replantear nuestra actividad profesional.

1.3 Características del Desarrollo organizacional.

- Es una estrategia educacional adoptada para lograr el cambio planeado de la organización.
- Los cambios que se buscan están ligados a las necesidades que la organización quiere satisfacer, como son el crecimiento, la satisfacción y desarrollo del individuo y la eficiencia organizacional.

- Los profesionales del Desarrollo Organizacional se interesan más en los valores humanos que en los monetarios.
- Utiliza agentes de cambio o consultores, quienes pueden ser internos o externos. Los cuales actúan como observador, facilitador y moderador; existe una relación cooperativa entre el consultor y el cliente por medio de la confianza mutua, por lo que hay un alto grado de influencia por las partes.
- El Desarrollo Organizacional es un proceso dinámico y continuo de cambios planeados, a partir de diagnósticos realistas de situación utilizando estrategias, métodos que miren a optimizar la interacción entre las personas y grupos, con el fin de aumentar la eficiencia y la salud de la organización y asegurar así la supervivencia y el desarrollo mutuo de la organización y su personal.

1.4 Valores del Desarrollo organizacional.

- Brindar oportunidades para que las personas funcionen como seres humanos y no como elementos de la producción.
- Brindar oportunidades para que cada miembro de la organización, así como esta, desarrollen todo su potencial.
- Crear un medio ambiente estimulante que le presente retos a las personas.
- Dar oportunidad a los miembros de la organización a que influyan en la forma en que ésta se desempeña.
- Tratar a cada ser humano como un individuo diferente, que tiene diversas necesidades, único en constante proceso de crecimiento.
- Crear un clima de trabajo basado en la honestidad y confianza.
- Fomentar la expresión de sentimientos como componentes de la vida organizacional y ser capaces de tratar a las personas como " Razón " y como " Sentimiento".
- Fomentar la autoridad del conocimiento más que el uso arbitrario de la jerarquía.
- Valorar la colaboración entre las personas, más que la competencia entre la gente.

- Atender tanto al logro de tareas como a los procesos humanos que se viven para completar esas tareas.
- Creemos en el valor de la participación real de la gente como una forma de autorrealización y compromiso con la sociedad.
- Lograr que las personas, aprendamos a conocernos a nosotros mismos y a nuestro País, aceptar nuestras raíces y valoramos como somos.
- Promover que las personas nos responsabilicemos más por lo que sucede, en lugar de transferirla a otros.
- Promover que las personas hagan un trabajo bien hecho cada vez mejor, en vez de al "ahí se va", que no vean el trabajo como un castigo, sino como una oportunidad.
- Tomar riesgos, afrontar las consecuencias de lo que hacemos mal, pero hacerlo ya, sin transas para seguir hipotecando nuestro futuro, nuestra empresa, nuestro país, nuestra libertad.
- Considerar al hombre como esencialmente bueno, con gran capacidad de ser y trascender.

2. Cultura organizacional.

2.1 Definición de cultura.

La palabra cultura proviene del latín que significa cultivo, agricultura, instrucción y sus componentes eran cults (cultivado) y ura (acción, resultado de una acción).

La cultura a través del tiempo ha sido una mezcla de rasgos y distintivos espirituales y afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un período determinado. Engloba además modos de vida, ceremonias, arte, invenciones, tecnología, sistemas de valores, derechos fundamentales del ser humano, tradiciones y creencias.⁴

⁴ CHIAVENATO, Idalberto, Introducción a la teoría general de la administración, McGraw-Hill Interamericana.

Este término ha sido identificado como la interacción de valores, actitudes y conductas compartidas por todos los miembros de una empresa u organización. Se ha percibido como aquello que comparten todos o casi todos los integrantes de un grupo social; esa interacción compleja de los grupos sociales de una empresa está determinado por los valores, creencia, actitudes y conductas.

La cultura es el conjunto de entendimientos importantes que los miembros de una comunidad tienen en común.

Cultura se refiere a los valores, creencias y principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización.

La perspectiva cultural se ha concentrado en los valores básicos, las creencias e hipótesis que están presentes en las organizaciones, los patrones de conducta que resultan de estos significados o propósitos compartidos y los símbolos que expresan los vínculos entre hipótesis, valores y conducta para los miembros de una organización.

La cultura de una organización es su forma habitual y tradicional de pensar y hacer las cosas, que comparten en mayor o menor grado todos los miembros y que deben aprender sus nuevos miembros y al menos aceptar en parte, con el fin de ser aceptados. En este sentido, la cultura cubre una amplia línea de conducta: Los métodos de producción, las habilidades y los conocimientos técnicos del trabajo, las actitudes hacia la disciplina y el castigo, las costumbres y los hábitos de conducta gerencial, los objetivos de la empresa, su forma de hacer negocios, los métodos de pago, los valores que se dan a diferentes tipos de trabajo, las convicciones respecto a la vida democrática y la consulta conjunta y las convicciones y tabúes menos conscientes. La cultura es parte innata para aquellos que han estado con la institución durante algún tiempo. La ignorancia de la cultura señala a los recién llegados, mientras que los miembros mal adaptados se reconocen como quienes rechazan o de alguna otra manera son incapaces de utilizar la cultura de la institución, hacer relaciones requiere asumir funciones dentro de una estructura social; la calidad de estas relaciones se rige por el grado hasta el cual los individuos interesados han absorbido la cultura de la organización para poder actuar dentro del mismo código general.

La cultura de la organización consiste en los medios o técnicas que se encuentran a disposición del individuo para manejar sus relaciones y de los cuales depende para abrirse paso entre y con los demás miembros y grupos.

Desde esta perspectiva, los mitos, los arquetipos y las historias e ideologías son con frecuencia tan útiles para explicar el comportamiento de las personas como las características más objetivas de las organizaciones porque incorporan y enuncian claramente la identidad de los miembros de la organización.

Los miembros de un equipo de trabajo también tienen sus normas, sus creencias y valores, en la cultura de un equipo se incluyen las tradiciones los precedentes y las prácticas establecidas desde tiempo atrás que se han convertido en medios acostumbrados de interrelacionarse. Estas son las reglas y lineamientos que les dicen a los miembros cómo participar, y que hacer y qué no hacer cuando se presentan tareas a resolver.⁵

2.2 Cultura organizacional.

Las definiciones de Cultura Organizacional comparten conceptos comunes. Subrayan la importancia de los valores y creencias compartidos y su efecto sobre el comportamiento.

La cultura es el pegamento social o normativo que mantiene unida a una organización. Expresa los valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización llegan a compartir, manifestados en elementos simbólicos, como mitos, rituales, historias, leyendas y un lenguaje especializado.

La cultura organizacional incluye lineamientos perdurables que dan forma al comportamiento. Cumple con varias funciones importantes al:

- Transmitir un sentimiento de identidad a los miembros de la organización.
- Facilitar el compromiso con algo mayor que el yo mismo.
- Reforzar la estabilidad del sistema social.

⁵ www.avantel.net/~rjaguado/indic.html

- Ofrecer premisas reconocidas y aceptadas para la toma de decisiones.

Esta definición sugiere que la cultura cumple funciones importantes en la organización. Los artefactos culturales, incluyendo el diseño y el estilo de administración, transmiten valores y filosofías, socializando a los miembros, motivan al personal y facilitan la cohesión del grupo y el compromiso con metas relevantes.

La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común. La cultura ofrece formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización.

Las organizaciones de éxito al parecer tienen fuertes culturas que atraen, retienen y recompensan a la gente por desempeñar roles y cumplir metas. Uno de los roles más importantes de la alta dirección es dar forma a la cultura que, con personalidad, tendrá un efecto importante en la filosofía y el estilo administrativo. La filosofía de una persona ofrece lineamientos para la conducta. El estilo se refiere a la forma en que se hace algo. El estilo administrativo es la manera distinta en la que se comporta un administrador.

2.3 La cultura de discapacidad.

Algunos factores que retrasan la integración de las personas con discapacidad al desarrollo social son la marginación y la ausencia de oportunidades ya que la sociedad no conoce la cultura de discapacidad.

Hablemos de cultura como la serie de conocimientos y costumbres que pasan de generación en generación. Generaciones pasadas las personas con discapacidad no tenían derechos y se pensaba que lo mejor era tenerlas en casa y hasta que había sido un castigo divino, no se le encontraban capacidades, actualmente esto ha cambiado paulatinamente, ojalá, se llegue a erradicar pronto con los siguientes conceptos.

2.3.1 Diseño universal.

La adecuación de espacios físicos permite facilitar el acceso a oportunidades de participación y con ello, reducir la desventaja social y favorecer dignamente la incorporación de las personas con discapacidad.

Las instalaciones deben de ser útiles para todos para niños, para adultos, para personas con discapacidad, para ancianos, etc.

No sólo debemos construir rampas y lugares especiales para personas con discapacidad sino también es muy importante construir conciencias que respeten y conozcan lo que significa el diseño universal. Por ejemplo, si construimos una rampa pequeña para entrar a un edificio al lado de una gran escalinata y vamos toda la familia, con el abuelo en silla de ruedas, sólo él y otra persona que le ayude subirán por la rampa; y todos los demás tendrán que subir por las escaleras, al igual que una mujer con su hijo en la carreola y sus cinco amigas, ella tendrá que subir por la rampa y encontrarlas después, esto no es diseño para todos.

2.3.2 Eliminar el enfoque asistencialista.

Todavía en nuestra época se sigue hablando de las personas con discapacidad como; esos pobres que necesitan nuestra ayuda, que por justicia social debemos de dar lo que nos sobra.

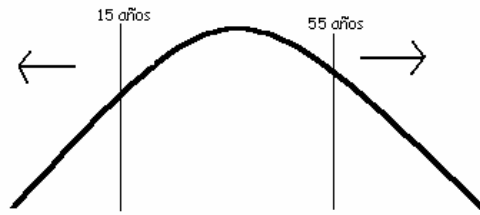
La frase ya trillada pero importante en este punto es "no les demos el pescado enseñémosles a pescar". Se abren instituciones de asistencia para personas con discapacidad, porque no abrimos espacios en el área educativa y laboral.

La ayuda no necesita acompañarse de lastima, sino de amor, respeto y muchas veces de admiración. Si quieres ayudar a una persona con discapacidad, simplemente pregúntale como lo puedes hacer.

2.3.3 Servicios para todos.

Debemos tener una mentalidad unificadora en todas nuestras acciones y no únicamente pensar en un sector privilegiado. Por ejemplo para la construcción de materiales, bienes e inmuebles pensamos sólo en las

personas con todas sus capacidades y en un rango de edades productivas solamente. ¿Qué pasa con los niños, los ancianos, las personas con discapacidades temporales o permanentes?



Normalmente se piensa en las personas entre 15 años y 55 años, debemos de pensar en brindar servicios para todos.

2.3.4 Equidad.

Todos los seres humanos valemos lo mismo y debemos llegar a una realización integral.

Otro principio importante es la igualdad de oportunidades y el derecho de la persona con discapacidad a participar en la vida social, por lo que requiere tener acceso a los mismos servicios que la sociedad ofrece.

2.3.5 Nomenclatura.

Es más importante y digno destacar a la persona y no su discapacidad. Lo correcto es hablar de personas con discapacidad y no de discapacitados. Todas las personas tienen un nombre, usémoslo. Evitemos referirnos a alguien como el ciego, el sordo, etc.

Usar diminutivos como el "cieguito", el "sordito" no reduce la discapacidad, reduce a la persona.

Definitivamente debemos evitar los términos despectivos como invalido, tullido o anormal.

Nuestro pesimismo se refleja al usar términos dramáticos como "pobrecito", "desdichado", etc.

Debemos utilizar el lenguaje apropiado, eliminar el lenguaje negativo y usar el positivo.

Términos preferidos para expresar actitud positiva son:

- Persona con discapacidad.
- Débil visual.
- Persona con discapacidad visual.
- Persona con discapacidad auditiva.
- Hipoacúsico.
- Deficiencia mental.
- Persona con discapacidad Física.
- Múltiple atipicidad.
- Persona con parálisis cerebral.
- Persona con paraplejia.

Palabras que se deben evitar:

- Inválido.
- Minusválido.
- Sordomudo.
- Deformado.
- Víctima.
- Malito de.
- Cieguito, sordito, mudito, etc.
- Discapacitado.
- Cojo, manco, tullido.

Es importante anteponer el término persona, por ejemplo: "...Mañana vendrá la obesa de Vanessa...", es mejor decir "mañana vendrá una persona con obesidad, llamada Vanessa para hablarnos de su testimonio de vida".

Hay que evitar palabras que quieran borrar la discapacidad como: personas con capacidades diferentes, personas de capacidad diferenciada, ángeles del cielo, etc.

La forma correcta es PERSONA CON DISCAPACIDAD. Sólo la usaremos cuando es necesario resaltar la discapacidad; sino, gracias a nuestro bautismo, tenemos un nombre de pila que debemos usar: Julieta, Wendy, Lorena, Dario, Gaby, etc.

2.4 Importancia del establecimiento de una cultura organizacional en una institución educativa.

La Cultura Organizacional se encarga de unificar percepciones y valores para los integrantes de la organización trabajen bajo los mismos objetivos y con la misma visión. La Cultura Organizacional se irá formando sobre la base de las personas que trabajan dentro de la institución, sus hábitos y costumbres.

La responsabilidad de la Cultura Organizacional dentro de la institución educativa es de los directivos de ella, debe permear desde arriba hasta llegar a los alumnos.

Toda institución educativa tendrá siempre cierta cultura, es decir, sus maestros en el trato diario adquieren hábitos que con el tiempo se convierten en formas comunes para su trato con los alumnos y demás maestros.

En el caso de hacer un cambio en una institución educativa y aceptar alumnos, maestros y administrativos con discapacidad, se deben definir bien los valores, políticas y formas de trabajar. El cambio no será fácil por que desde el conserje, el personal de mantenimiento, los maestros, los directivos y hasta los compañeros, deben estar preparados para el cambio. Una integración escolar de personas con discapacidad no puede hacerse de la noche a la mañana, debe ser un cambio gradual donde toda la comunidad se sienta participe y conozca las ventajas de este cambio.

A través de la capacitación y sensibilización se debe quitar el miedo al cambio y a lo desconocido. Imaginemos que a un maestro le informan que tendrá un alumno con discapacidad auditiva en su grupo, lo primero que el maestro hará es rechazarlo, debemos antes preparar al maestro, hacerlo convivir con una persona con discapacidad auditiva, darle herramientas para que conozca como transmitir sus conocimientos a una persona que no lo escucha.

Cambiar la cultura de una institución educativa no es tarea fácil e implica un gran trabajo para que la comunidad educativa tome como suya la oportunidad de cambio del apoyo que brindará a las personas con discapacidad y las grandes riquezas que se llevará consigo.

3. Cambio.

3.1 Definición.

Es el desplazamiento hacia un nuevo estado o nivel con respecto a patrones de comportamiento y hábitos desarrollando nuevos valores, actitudes, hábitos y conductas.

Toda implantación de un cambio trae consigo modificar actividades, conocimientos y sobre todo la conducta de los empleados de la organización en donde se este realizando el cambio.

Es importante involucrar a todos los integrantes de la organización en la decisión de cambiar y se deberá crear conciencia a todos los empleados de que el cambio es necesario para la empresa.

La implementación de un cambio dentro de la organización, implica modificar los conocimientos, actividades y las conductas de los miembros de ésta.

3.2 Necesidad de cambio.

La dinámica generada por los cambios del mercado obliga a las empresas a modificar y renovar sus estrategias, estructuras, prácticas de trabajo, sistemas de información, procesos operativos y administrativos, métodos de aprendizaje, entre otros. La necesidad de las organizaciones para adaptarse a los cambios en el momento oportuno es fundamental para evolucionar con éxito, sin embargo, una tendencia de nuestros tiempos es que reaccionamos al cambio cuando entramos en una etapa de crisis, perdiendo así oportunidades y en muchas ocasiones participación en el mercado, entre otras.

La importancia de generar un proyecto de cambio planeado con la visión de aprovechar las oportunidades del mercado, inicia con los líderes y pasa por cada uno de los integrantes de la empresa, quienes serán los encargados de traducir los planes en acciones con resultados medibles.⁶

La decisión de entrar en un proceso de cambio puede tener diferentes orígenes, éstos pueden estar a veces en función de la orientación que la

⁶ <http://www.yaxkinconsulting.com>

dirección da a la empresa. En este contexto, la necesidad de cambiar puede deberse a:

- Estancamiento de la organización, apatía de los trabajadores, exceso de burocratización.
- Presencia de la competencia.
- Introducción de nuevas tecnologías.
- Acceso a nuevos mercados o segmentos, desarrollo o comercialización de nuevos productos.
- Nuevos aprovechamientos de la capacidad instalada.
- Obtención de mayores rendimientos financieros.
- El convencimiento de la dirección de conducir a la organización hacia otras orientaciones.
- El interés de los altos ejecutivos por introducir cambios en la empresa.
- Influencia o presión por parte de los compradores o clientela para que la empresa asuma nuevos programas o procesos.
- Instrucciones directas del corporativo.
- Normas o requisitos nacionales o internacionales.

Algunas fuerzas que desencadenadoras del cambio:

Económicas

- Globalización de la economía.
- Apertura comercial, competencia internacional.
- Menor injerencia del gobierno en la economía (privatización).
- Deuda interna y externa.
- En instituciones educativas, contar con un mayor ingreso de alumnos.

Políticas

- Búsqueda de la democracia.

- Mayor participación ciudadana.
- Desreglamentación.
- Nuevas políticas fiscales.
- Apoyos del gobierno para incrementar la productividad/calidad.
- Mayor interés por el medio ambiente.
- En instituciones educativas, cumplir con los reglamentos de inclusión educativa.

Sociales

- Cambios en los hábitos de consumo de la población.
- Demandas de mejores condiciones de bienestar y mejor calidad de vida en el trabajo.
- Mayor sofisticación de la clientela, sobre todo en el sector servicios.
- Mayor presencia de la mujer en la producción y en los servicios.
- Creciente orientación hacia el cliente.
- En las instituciones educativas es importante abrir las puertas a las personas con necesidades educativas especiales para brindar beneficio a toda la comunidad.

Tecnológicas

- Incremento de los sistemas computarizados, tanto en el medio laboral como en el doméstico.
- Nuevos avances en electrónica, ingeniería genética, semiconductores, etc.
- Robótica en los sectores manufactureros y de servicios.
- En una institución educativa es necesario conocer y saber utilizar los teléfonos, alarmas, despertadores y diferentes dispositivos para personas sordas, software para personas con discapacidad visual, comunicadores, etc.

De Mercado

- Incremento en la competencia. Existen ya instituciones educativas accesibles para alumnos con discapacidad, por ejemplo, la Universidad de Gallaudet, donde todos los servicios son accesibles para personas con discapacidad auditiva: salones adaptados, maestros e intérpretes que manejan el lenguaje de señas, teléfonos, alarmas, etc. Adecuados.
- Clientela más sofisticada y demandante. La educación para personas con discapacidad no es un favor es un derecho que tienen por ley.
- Innovación y diversificación en productos y servicios.

3.3 Resistencia al cambio.

EL Individuo que tiene que abandonar sus vínculos con la estructura anterior, que ya no existe más, para asumir su nuevo cargo y consecuentemente sus nuevos vínculos y nuevas relaciones,⁷ se siente inseguro y rechaza el cambio.

Todo cambio implica una crisis en la organización en donde se implementará, por lo que se debe motivar y capacitar bien al personal para estar preparados para el cambio.

Las personas reaccionan de diferente manera pueden ser:

- Negación a la realidad: Queriendo desconocer el nuevo hecho y la oportunidad de cambio.
- Resistencia: Cuando la gente se opone a los cambios por miedo o ignorancia a la oportunidad.
- Cambio planeado: Aquí la persona va asimilando el nuevo hecho e integrándolo al hecho existente.
- Subversión o revolución: Aquí se ataca y destruye lo que existe, y reconstruye en función al nuevo hecho.

Si el programa no se adapta a las necesidades de la organización, es poco probable que los integrantes de ésta lo acepten y lo utilicen.

3.4 Causas de la resistencia al cambio.

Una resistencia no es un factor negativo, ya que se pueden observar errores que cometió el consultor en la elaboración de su proyecto.

⁷ DE FARIA, Mello, Fernando. D.O. Enfoque integral. México. Limusa 1992.

La resistencia al cambio puede ser causada por los siguientes factores:

- Por un mecanismo de defensa de negación de la realidad.
- Desconfianza para la persona que está realizando el cambio.
- Cuando las personas no se sienten tomadas en cuenta en la toma de decisiones.
- Por miedo a perder su trabajo.
- Por miedo a lo desconocido.
- Existe siempre mayor resistencia al cambio con personas de mayor antigüedad, que la de recién ingreso.
- Cuando el cambio es impuesto, en lugar de tomar en cuenta, las opiniones de los integrantes de la organización y dar respuestas claras a las dudas que se tengan.
- En algunos casos un cambio organizacional hace obsoleto el crecimiento y las destrezas de las personas adquiridas de toda una vida de experiencias.
- El cambio puede destruir la facilidad con la que una persona realiza el trabajo.
- Por la influencia de compañeros de trabajo.
- Cuando los empleados afectados por el cambio desconocen su propósito y sus implicaciones.
- Cuando hay ausencia de información es poco probable que respalden el cambio.
- Cuando se realizan cambios rápidos se manifiesta un estado de tensión.
- Cuando las personas no se sientan preparadas para el cambio genera angustia y tensión, lógicamente un rechazo al cambio.

Es importante que la persona que este implementando el Desarrollo Organizacional hable de todas las ventajas que traerá consigo este cambio y como serán beneficiados con el mismo.

3.5 Cambio planeado.

El cambio planeado implica la presencia de tres elementos:

- El Sistema (en el que se llevará a cabo el cambio). Que puede ser un individuo, un grupo, una comunidad, una organización, un país e incluso toda una región del mundo.
- El Agente de Cambio (responsable de apoyar técnicamente el proceso de cambio). Uno o varios agentes de cambio, cuya función básica

consiste en proporcionar al sistema el apoyo técnico o profesional necesario para que el cambio se lleve a cabo con éxito.

- Un Estado Deseado (las condiciones que el sistema debe alcanzar). Un estado deseado, que define las condiciones específicas que el sistema, con la ayuda del agente de cambio, desea alcanzar.

El proceso de cambio planificado consta de 5 grandes etapas:

1. Diagnóstico de la situación.
2. Determinación de la situación deseada.
3. Determinación de los cauces de acción a seguir.
4. Ejecución de las acciones.
5. Evaluación de los resultados.

1. Diagnóstico de la Situación.

Incluye todas las actividades encaminadas a lograr una visión clara de la situación, de forma que podamos determinar si realmente existe la necesidad de cambiar y, en caso de que así sea, hacia dónde deben orientarse los esfuerzos de cambio.

2. Determinación de la situación deseada.

En esta etapa se compara la situación actual, a partir de los resultados del diagnóstico, con la situación ideal para, posteriormente determinar una situación deseada. En ocasiones ambas son idénticas, pero muchas veces no. La diferencia entre ésta última y la ideal consiste en lo que podríamos llamar el factor de realismo, es decir, la situación deseada es la que podemos alcanzar, aunque no represente lo óptimo.

3. Determinación de los cauces de acción a seguir.

En esta etapa el promotor del cambio elige y desarrolla los procedimientos apropiados para actuar sobre la situación que desea cambiar, con base en los resultados del diagnóstico y la determinación de la situación deseada.

Las actividades que habitualmente se llevan a cabo en esta fase del proceso son:

- * Desarrollo de Objetivos. Qué se espera lograr como consecuencia del cambio, en términos de resultados observables y de preferencias cuantificables.
- * Elaboración de Estrategias. Los cambios a seguir para lograr los objetivos.
- * Elección de los Medios Concretos de Acción.
 - Identificación de los elementos humanos involucrados en la acción.
 - Establecimiento de un plan de acción.
 - Desarrollo de los instrumentos de control y evaluación

4. Ejecución de las Acciones.

La puesta en práctica de la estrategia conducente al cambio, en la que también deben preverse los mecanismos de control que permitan verificar periódicamente si el plan es respetado o no, y si la experiencia adquirida indica que se marcha por buen camino hacia el logro de los objetivos.

5. Evaluación de los Resultados.

Analizar los resultados obtenidos para confrontarlos con los objetivos establecidos, a fin de medir el grado de éxito alcanzado y determinar qué factores o influencias explican esos resultados.

Este proceso, de carácter permanente, requiere la participación directa de todos los niveles jerárquicos, a fin de promover su retroalimentación constante. El resultado es un logro de todos.

3.6 Tipos de cambio.

Un cambio planeado puede aplicarse para cambiar totalmente un proceso, un departamento en específico, el producto o servicio que maneja una institución o toda la organización.

El nivel de cambio se refiere a la repercusión o consecuencias que habrá cuando el cambio se realice, pueden haber cambios que afectarán sólo a un área específica de la organización, o sólo a un grupo determinado, pero puede haber cambios que presenten consecuencias para toda la organización.

Cambio de primer nivel.

El cambio de Primer nivel es lineal y continuo, son cambios que se presentan lentos, sutiles y progresivos. En éste aspecto, el personal puede no notar en su totalidad el cambio, o puede tomarse su tiempo para adaptarse a él.

Este cambio de primer nivel es un cambio planeado con lentitud, un cambio que espera que todo el personal se adapte a su propio ritmo pues no hay ninguna prisa o amenaza.

Cambio de Segundo nivel.

El cambio de Segundo nivel es multidimensional, discontinuo y radical, implica el replanteamiento de supuestos a la organización y del mundo en el que opera.

Éste tipo de cambio inesperado e inevitable, la mayoría de las veces se caracterizan por el poco tiempo que otorgan para poder aprender y adaptarse.

Al tratarse de un grupo de individuos el cambio de Segundo nivel se complica y se convierte en una verdadera confusión, la incertidumbre crece por la existencia de más opiniones y dudas, dependiendo de muchas personas la decisión de cambiar o no hacerlo.

Los cambios de Segundo nivel no son recomendables en el ámbito organizacional y menos cuando se trata de ajustar las situaciones de trabajo que se busca mejorar, ya que éste tipo de cambio demuestra la falta de habilidad para establecer planes y estrategias. Sin embargo es el nivel de cambio más frecuente dentro de las organizaciones debido a la velocidad actual del mercado y el ambiente que lo rodea.

Esto no quiere decir que este nivel de cambio no sea planeado, la diferencia entre uno de primer nivel y uno de segundo nivel es la velocidad a la que cada uno se aplica.

Atendiendo a la importancia que implica desarrollar los mecanismos y herramientas mediante un proyecto de cambio, Yaxkin Consulting⁸ describe brevemente los tipos de cambio, los riesgos y beneficios que esto implica.

Cambio Reactivo

Un porcentaje considerable de las empresas de nuestro país generalmente reaccionan cuando el tiempo para tomar decisiones es crítico, es entonces cuando la dirección de éstas se enfoca a solucionar o controlar ciertos problemas de sus operaciones que están directamente relacionados con el corto plazo.

En este tipo de cambio las empresas una vez que han superado la crisis pasan a una zona de confort y de decadencia, para volver a iniciar con una nueva crisis, como se observa las organizaciones que operan bajo este esquema establecen estrategias de corto plazo y de subsistencia, lo cual les permitirá mantenerse en el mercado hasta que no llegue un competidor o una crisis a la que no puedan hacer frente con la estructura organizacional que mantienen.

Cambio Evolutivo

El cambio evolutivo se caracteriza por las empresas que siguen las estrategias de sus competidores líderes, mediante la reproducción de sus estrategias, sin embargo, una implementación requiere de más tiempo para que dé frutos, una de las consecuencias y riesgos que se tienen al administrar una empresa con este tipo de cambio es que no se desarrollaran ventajas competitivas propias, no se aumenta la participación en el mercado ni se logran los beneficios económicos que como negocio se establecieron. Adicionalmente de que las empresas que siguen al líder pierden de visión el crecimiento con base a las oportunidades del mercado.

Cambio Flexible

De los tres tipos de cambio que se describen el cambio flexible es el que permite desarrollar un crecimiento constante.

⁸ <http://www.yaxkinconsulting.com>

La importancia de un cambio flexible radica en crear proyectos de cambio de manera permanente en función a:

- ❖ Crear cambio.
- ❖ Establecer compromiso.
- ❖ Desarrollar capacidades.
- ❖ Mantener crecimiento.

En primer termino hay que ubicar la situación actual de la empresa, para que a su vez se proyecte a un plano de largo plazo estableciendo el "querer ser" e identificando las brechas que existen entre la realidad y la situación futura, con las cuales se establecerá la misión y estrategias a implementar.

Cuando la empresa está en una etapa de crecimiento es el momento ideal para planear el cambio en forma sistemática, en esta fase se identifica la masa crítica que esta representada por las personas que pueden lograr o hacer que fracase el cambio en la organización, se establece formalmente la estructura responsable de liderar los proyectos de cambio y de administrar las resistencias.

Una vez diseñados los planes de cambio se debe trabajar en la implementación de tal manera que éstos inicien su etapa de maduración hasta que el equipo de cambio y la dirección inicien nuevamente con el rediseño de las nuevas estrategias de crecimiento del negocio. Esté ciclo se debe replantear periódicamente o cuando se identifiquen oportunidades presentes y futuras en el mercado.

Bajo un esquema de cambio flexible se fortalecen las ventajas competitivas de la compañía, se fomenta la participación del personal al desarrollar sus habilidades y conocimientos, al crear e innovar nuevas formas de trabajo y sobre todo al desarrollo de productos o servicios que sean el medio para crear relaciones leales con los clientes y por ende al aumentar la participación del mercado.

Es fundamental que para gestionar cualquiera de los cambios antes descritos es imprescindible la participación de los lideres de su empresa, si el cambio no se establece desde el primer nivel de la organización cualquier esfuerzo que se emprenda quedará en hechos fallidos, además de dañar la imagen de sus lideres ante el personal que experimenta por cada proyecto

de cambio desmotivación que con el transcurso del tiempo se convierte en indiferencia.

CAPITULO III "Tipos de discapacidad".

1.- Definiciones.

1.1 Generalidades.

En las instituciones actuales, crece la necesidad de dar atención profesional a las personas con discapacidad. Sin embargo, sólo algunos cuentan con profesionales capacitados para lograr que las personas con discapacidades obtengan los servicios adecuados.

De acuerdo a informes de la Organización Mundial de la Salud, se estima que el 10% de la población presenta algún tipo de discapacidad. En México, existen actualmente 9 millones de personas que presentan alguna discapacidad ya sea motora, intelectual, auditiva o visual y debe considerarse que la mayoría de los casos se encuentra en personas menores de 20 años de edad⁹. Cabe mencionar que la población con discapacidad varía de una entidad federativa a otra por las diferentes condiciones económicas, sociales y culturales tales como la pobreza, la marginación social, el acelerado crecimiento de la población, las desigualdades sociales y la falta de una oportuna y accesible prestación de los servicios de salud.

En el año de 1995 se creó el "Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad". En éste se

⁹ Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, datos del 2000.

establece que las personas con discapacidad deberán tener acceso tanto a los servicios de salud como a la educación, transporte y oportunidades laborales y recreativas.

De esta forma, se han realizado acciones en favor de las personas con discapacidad, con el propósito de integrarlos a las escuelas regulares y universidades del país, así como contadas empresas son las que otorgan facilidades para trabajar de manera formal.

Hasta ahora las necesidades de la población con discapacidad han sido atendidas con restricciones, sin considerar una visión integral para incorporarlos con plenitud a la vida social y productiva del país. En general, se puede mencionar que hace falta el concepto de atención integral a la persona con discapacidad y tomar en cuenta que tienen los mismos derechos, a un trato digno y equidad de oportunidades de atención que el resto de la población.

Desafortunadamente, las personas con discapacidad continúan siendo excluidas o marginadas en la sociedad pues algunas veces no se cuenta con el acceso a los servicios de salud que les faciliten una intervención temprana. En otros casos, no se cuenta con las oportunidades suficientes para ingresar a un plantel escolar y asegurar un futuro digno y, en el peor de los casos, al solicitar un empleo se les explota o se les niega. Aquellos que desean tener una vida más independiente se enfrentan a barreras que impiden su integración.

Es necesario fomentar una cultura de sensibilización y de respeto que permita ampliar el concepto de discapacidad, en otras palabras, no solo considerar a la rehabilitación física como única alternativa para la incorporación al desarrollo social de la persona y permitir la integración de esta población a los ámbitos educativos y laborales con base en sus habilidades y no a su discapacidad.

Para poder entender mejor el campo de la discapacidad, es necesario conocer algunos conceptos que continuamente se escuchan y que nos ayudan a alcanzar una imagen integral de las personas con discapacidad.

1.2 Deficiencia.

La deficiencia es toda pérdida o anomalía de una estructura o función fisiológica, psicológica o anatómica.¹⁰ Que como situación intrínseca al organismo limita funciones y requiere un proceso de rehabilitación.

1.3 Discapacidad.

La discapacidad es la pérdida total o parcial de las funciones físicas, mentales o sensoriales que le impiden a una persona desarrollar sus actividades de manera independiente. Como situación exteriorizada que muestra una desventaja en su adaptación a las exigencias del medio, provocando situaciones de marginación o exclusión.

1.4 Minusvalía.

La minusvalía es la situación de desventaja para una persona a consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que le limita o impide realizar una función considerada normal de acuerdo a su edad, sexo y entorno sociocultural (OMS, 19xx). Es la situación vinculada con el medio social que puede excluir a través de no compensar las limitaciones de la persona, generando minusvalía. Pero como sociedad podemos generar los apoyos que compensen las limitaciones y permiten a la persona con alguna discapacidad funcionar y ser un individuo productivo, útil a sí mismo, a su familia y a la sociedad. "La Discapacidad la da Dios, la minusvalía la da el hombre"¹¹

2. Tipos de Discapacidad

Existen cuatro grandes grupos de discapacidad¹²:

Visual (9 %)

Motora (53 % de los casos)

Intelectual (20 %)

Auditiva (18 %)

¹⁰ Organización Mundial de la Salud, 19xxx.

¹¹ Federico Fleischmann Loredó, Presidente Honorario de Libre Acceso, A.C.

¹² Según INEGI 1995

Sin embargo, esta clasificación no contempla a quienes padecen autismo, enfermedades neurológicas o cardiovasculares, ni a personas con discapacidades temporales.

Las deficiencias sensoriales son aquellas deficiencias visuales, auditivas o de la fonación, que disminuyen en a lo menos un tercio la capacidad del sujeto para desarrollar actividades propias de una persona sin discapacidad, en situación análoga de edad, sexo, formación, capacitación, condición social, familiar y localidad geográfica.

2.1 Discapacidad Visual.

La ceguera y la baja visión son deficiencias sensoriales que producen discapacidad visual.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), es aquella visión menor de 20/400 ó 0.05, considerando siempre el mejor ojo y con la mejor corrección. Se considera que existe ceguera legal cuando la visión es menor de 20/200 ó 0.1 en el mejor ojo y con la mejor corrección.

La Baja visión es una visión insuficiente para realizar una tarea deseada, aún con los mejores lentes correctivos. Desde el punto de vista funcional, pueden considerarse como personas con baja visión aquéllas que poseen un resto visual suficiente para ver la luz, orientarse por ella y emplearla con propósitos funcionales.

La Retinitis, Retinopatía o Retinosis pigmentaria (RP) abarcan un grupo de afecciones de la retina que tienen en común alteraciones del epitelio pigmentario y de la retina, deterioro del campo visual de mayor o menor progresión y ceguera nocturna. En general, la Retinosis Pigmentaria comienza a desarrollarse en la adolescencia, acentuándose después de los 20 años. La mayoría de las personas afectadas quedan ciegas antes de los 40 años.

2.1.1 Al hablar con una persona con discapacidad Visual.

- 1.- Si ves a una persona ciega en peligro (chocar con la pared o un mueble), háblale y adviértelo.
- 2.- No te preocupe usar términos como ver o mirar.
- 3.- Habla en forma clara pero no exageres o levantes la voz. Recuerda que es persona ciega no sorda.

- 4.- Cuando camine solo, acércate a él para ofrecer tu hombro y tu puedas guiarlo.
- 5.- No lo jales o guíes con tus manos.
- 7.- En el trato con una persona ciega puedes prescindir de gestos y ademanes, tal vez expresivos pero inútiles, por ello las personas ciegas contribuyen a enriquecer nuestro vocabulario.
- 8.- En los parajes difíciles basta con que ofrezcas tu brazo y camines delante. Si tu no tropiezas, él tampoco lo hará.
- 9.- Evita las obviedades. La falta de visión es compatible con otras facultades.
- 10.- Para que la persona ciega se sienta bastará con que lo pongas en contacto con un asiento. Lo demás déjalo de su cuenta.
- 11.- No se ponga nervioso ni se precipite al tratar con una persona ciega.
- 12.- Muchas personas ciegas están preparadas para caminar solas gracias a su preparación, su instinto y su costumbre. No les impongas tu compañía si no te la han solicitado.
- 13.- Personas con visión deficiente necesitan información auxiliar. Proporcióнала espontáneamente.
- 14.- Las referencias a la visión o a la ceguera no son tabúes cuando se habla con una persona ciega, él conoce muy bien sus significados, acepciones y sobrentendidos.
- 15.- Prescinde de intermediarios cuando hables con una persona ciega, resulta más cordial.
- 16.- Cuando una persona usa perro guía, no lo toque ni lo distraiga puede ser peligroso para la persona ciega.
- 17.- Recuerde que el perro guía son los ojos d la persona ciega y lo debe acompañas a donde el se encuentre, sea un hotel, restaurante, transporte público etc.
- 18.- No te sientas molesto o incomodo ante la presencia de un perro guía es más útil, educado y discreto que muchos de los que están a su alrededor.
- 19.- No dejes de saludar a tu amigo sólo por que no te ve. Él puede advertir tu presencia. U saludo cordial es un paliativo para su aislamiento.
- 20.- Cuando le tiendas la mano para saludarle, no esperes que él , sin verla, te la estreche. Adelántate.
- 21.- Anúnciate a ti mismo cuando entres donde hay una persona ciega. Vivir en el mundo ordenado es fundamental para la persona ciega, en su casa, escritorio, mesa, etc. Cuando el orden se perturbe, ayúdale cuanto antes.¹³

¹³ ONCE. Amingote déjate Guiar, enero1999

2.2 Discapacidad Motora.

Las deficiencias físicas son aquéllas que producen un menoscabo en a lo menos un tercio de la capacidad física para la realización de las actividades propias de una persona sin discapacidad, de edad, sexo, formación, capacitación, condición social, familiar y geográfica, análogas a las de la persona con discapacidad.

2.2.1 Al hablar con una persona que utiliza silla de ruedas.

- 1.- No te agarres de la silla de otra persona pues es parte de su espacio corporal.
- 2.- No te preocupe usar palabras como caminar o correr.
- 3.- Si la conversación con una persona con discapacidad va a durar más de unos minutos, es preferible que te sientes para que la personas con discapacidad no se sienta incomodo de verte hacia arriba.

2.3 Discapacidad Intelectual.

Se caracteriza por un funcionamiento que presenta mayores dificultades que la media en el plano intelectual y que, generalmente, coexiste junto a limitaciones en las habilidades sociales y de adaptación. Puede tener causas biomédicas, de privación socio-cultural, comportamentales y educativas. Se puede manifestar en los niveles leve, moderado, severo o profundo. Algunos ejemplos de deficiencias que pueden derivar en una discapacidad mental son: Síndrome de Down, el síndrome de X Frágil, el síndrome de Westt y la Fenilcetonuria.

2.3.1 Al hablar con una persona con discapacidad intelectual.

- 1.- Habla de forma normal utilizando palabras simples.
- 2.- Se amable y cariñoso, sin ser empalagoso.
- 3.- No tratarlos como si fueran niños de cinco años, sino lo son.

2.4 Discapacidad Auditiva.

La sordera y la hipoacusia (baja audición) son deficiencias sensoriales que producen discapacidad auditiva.

La sordera es la pérdida total de la audición. La prevención de la sordera es relativamente difícil debido a las numerosas causas que la provocan en los distintos períodos: prenatal, perinatal y posnatal. La causa de la sordera prenatal puede ser causa de medicamentos que la madre tomó durante el embarazo, si la madre sufre una enfermedad viral como rubéola, hepatitis, etc. La causa hereditaria o genética es la más importante y desgraciadamente poco previsible. En el período perinatal, la sordera se produce por problemas de partos anormales por causa fetal o materna. Dentro de las causas posnatales de sorderas, ocupa un lugar muy importante aún la meningitis bacteriana. En segundo lugar, las otitis media produce habitualmente un deterioro paulatino de la audición. En tercer lugar, la sordera también es producida por ruidos de alta intensidad.

La hipoacusia es conocida también como baja audición, son personas que todavía mantienen algún resto auditivo. Estas dificultades en la audición pueden ser el resultado de fuertes ruidos, factores genéticos, cambios en la estructura interior del oído, edad avanzada o infecciones, entre otros factores. El Censo de 1992 no contempló en sus preguntas los niveles de baja audición que también generan discapacidad. Por ese motivo, no existen datos exactos sobre esta condición.

2.4.1 Al hablar con una persona con discapacidad auditiva.

- 1.- Habla claro pero no exageres. Habla a velocidad normal al menos que te pida que lo hagas mas despacio.
- 2.- Deja a la vista tu boca. No la tapes con manoteos o algún objeto que muevas.
- 3.- Usa el tono normal al menos que te pida que hables mas fuerte.
- 4.- Ponte de frente a la persona sorda y no empieces a hablar hasta que él te esté viendo.
- 5.- Habla expresivamente y viendo a la persona sorda. Tus expresiones faciales, gestos y lenguaje corporal ayudarán a entenderte.
- 6.- Si no le entiendes a una persona sorda, ten la libertad de pedirle que lo repita. Si aún no entiendes, usa lápiz y papel. La persona sorda no se ofende porque el objetivo es comunicarse, no importa cómo.
- 7.- Si sabes algún lenguaje de señas, úsalo. Si no te entiende, te lo dirá pero apreciará mucho tu intento.
- 8.- Párate con la luz frente a ti, como frente a una ventana. Nunca a contraluz, no dificultes que la persona sorda vea tu cara.

9.- No des por hecho que la persona sorda te está entendiendo si mueve la cabeza como diciendo si, porque a veces es una reacción automática. Si quieres asegurarte que entendió, pídele (con mucho tacto) que repita lo que le dijiste.

10.- Habla en forma clara pero no exageres o levantes la voz.

La sordera es más que la simple pérdida del oído. Estar sordo es estar aislado del modo normal de adquirir y transmitir información. La pérdida del oído puede significar no disfrutar los detalles de la conversación, no entender un programa de tele, no captar un chisme o no compartir una broma o chiste. Esto afecta a la persona sorda en su mundo personal, social, educacional y ocupacional.

Consejos para comunicarse con una persona que utiliza intérprete

1.- Cuando señales algo en un material visual da tiempo para que la persona sorda pueda dejar de ver al intérprete, ver el material y regresar al intérprete.

2.- Habla a la persona sorda, no al intérprete.

3.- Algunas veces, la persona sorda no ve al intérprete ni a ti. A veces hasta cierra los ojos. Comprende que se cansa de ver las señas o los labios y necesita descansar un momento.

4.- El intérprete facilita la comunicación entre tú y la persona sorda sólo interpretará lo que tú dices o dice la persona sorda, ni más ni menos.

5.- Pregunta al intérprete si quiere que hables más despacio.

6.- El intérprete debe sentarse en una silla recta. Un sillón de brazos dificulta poner manos y brazos en la posición correcta.

7.- El intérprete debe conocer una semana antes el material de clase (videos, películas), el espacio de interpretación para buscar un buen lugar con luz y saber cuando interpreta o cuando hay subtítulos.

Uso del español

Para muchos sordos, el español es el segundo idioma; por eso, si no entiende muchas cosas, sé paciente. El lenguaje de señas de México, con su propia gramática, es independiente del español.

Ejemplo -" ¿Cómo te llamas?", en lenguaje signado. se usa la letra "ñ" y con gestos y expresión facial, se indica la pregunta. Entonces únicamente signando la ñ, él te pregunta tu nombre.

2.5 Discapacidad temporal.

Es importante tomar en cuenta que todos los miembros de la organización o comunidad educativa puedan adquirir una discapacidad temporal en un accidente o con una enfermedad y puede limitarlo a subir escaleras, necesitar espacio de estacionamiento adecuado y un poco de ayuda.

2.6 Otras afecciones (epilepsia, diabetes, problemas de aprendizaje, problemas cardiacos).

Son personas que sufren de otro tipo de afecciones que les impida acceder a los servicios. Sin olvidar algo realmente importante, en España ha habido uniones entre las asociaciones de personas con discapacidad y asociaciones de personas de la tercera edad para convertir los espacios públicos más accesibles. Debemos de pensar, que en un futuro, oiremos menos, caminaremos con dificultad y veremos poco.

3. Tipos de Barreras.

Existen tres tipos de barreras hacia la discapacidad:

3.1 Las Barreras Físicas.

- Para personas con discapacidad física¹⁴:

-
- ¹⁴ GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL, Manual de evaluación, dictamen y certificación de edificios para su uso por personas con

1.- En espacios al descubierto:

Andadores sin un ancho adecuado, superficies derrapantes, las juntas de pavimento abiertas y rejillas con separaciones grandes y paralelas a las ruedas de la silla, ramas sobresalientes en el paso, ausencia de pasamanos en las pendientes, rampas obstruidas, rampas sin pendiente adecuada, ausencia de señalización de circulación, carencia de lugares de estacionamiento, se deben tener uno por cada 25.

2.- En espacios cubiertos:

Puertas estrechas, espacios mínimos de 1.2 m. de ancho para circular, carencia de áreas de resguardo donde las personas con discapacidad puedan concentrarse en situaciones de emergencia y esperar a ser rescatadas, carencia de espacios reservados en lugares públicos, rampas sin alturas adecuadas; autobuses, aviones y teléfonos inaccesibles, interruptores altos, alturas de operación inadecuadas en mostradores de atención, etc.

- Para personas con discapacidad visual:

Ausencia de cambios de textura en el piso, información escrita en tinta, falta de señalización, sistemas de cómputo inaccesibles, etc.

- Para personas con discapacidad auditiva:

Conferencias sin intérpretes, películas sin subtítulos, alarmas no estroboscópicas, carencia de teléfonos para sordos, falta de intérpretes en hospitales, tiendas, etc.

Estas barreras son, en gran parte, producto de la ignorancia y la despreocupación; muchas de ellas podrían evitarse sin mucho costo.

discapacidad; información técnica de apoyo sobre la eliminación de barreras físicas y culturales, Dirección General de Equidad y Desarrollo. México 1997.

3.2 Las Barreras Culturales.

En gran parte estas son producto de la ignorancia y la falta de información en los medios de comunicación y en los centros educativos.

No existe en nuestra sociedad la cultura de la discapacidad, cultura que pasa de generación en generación. Aún persiste una actitud de indiferencia, temor y exclusión hacia las personas con discapacidad lo que lleva a la ignorancia y a la despreocupación.

Los mitos actúan como barreras porque la mayoría de estas creencias populares son falsas y limitan a la persona con discapacidad poniendo barreras a sus opciones en la vida. Algunos mitos son:

- "La discapacidad es una tragedia frustrante".
Las personas con discapacidad son valientes para poder sobrellevar sus defectos.
- "La discapacidad es una inconveniencia".
La mayoría de las personas con discapacidad no están todo el tiempo condoliéndose de su discapacidad. Simplemente llevan sus vidas tan normal como puedan. Cada persona tiene su personalidad; por eso, cada quien maneja su discapacidad de forma diferente.
- "No ignorar la discapacidad lo hará sentir más cómodo".
Un estudiante con discapacidad se debe tratar primero como una persona y secundariamente como una persona con discapacidad.
- "Usar silla de ruedas es una tragedia".
Los que usan silla de ruedas no llevan una vida de infelicidad porque no pueden caminar. El uso de la silla, algunas veces, es un inconveniente por las barreras arquitectónicas. Pero, para la mayoría, la silla les da cierta libertad para moverse y participar en la vida activa. La silla no cambia la personalidad de nadie ni necesariamente su estilo de vida, se les puede emplear en cualquier campo de trabajo.
- "Las personas con discapacidad están confinados a su silla de ruedas".

No todas las personas con discapacidad están paralizadas y algunos se mueven más que otros. Pueden pasar de una silla a otra, se paran o usan muletas.

- "Las personas con discapacidad visual no pueden apreciar el arte".
Porque no pueden ver películas, obras de teatro, no los limita a escuchar diálogos, música y otros elementos no visuales, las personas ciegas sí pueden apreciar el arte.
- "Todas las personas ciegas saben Braille".
Un buen número de personas ciegas no saben Braille. Para los que se cegaron tardíamente en su vida, es muy difícil aprenderlo o dominarlo y tal vez no conocen todos los signos de puntuación o matemáticos.
- "Las personas sordas no pueden hablar".
Las personas sordas tienen varios grados de habla, desde muy entendible hasta muy incoherente dependiendo del grado de sordera, tiempo de terapia y la edad a la que comenzó a hablar. Las personas sordas no pueden controlar el tono y el volumen de sus voces, porque no se oyen por lo que deben aprenderlo.
- "Todas las personas sordas saben lenguaje de señas".
Hay dos corrientes de comunicación: manual y oral. Los manuales combinan el lenguaje de señas con sonidos y movimientos de la boca. Los oralistas no usan señas, leen los labios y hablan, desaprueban las señas y apoyan el desarrollo del habla. El grado de sordera, la familia y la edad de inicio determinarán si el lenguaje de señas es benéfico.
- "Todas las personas sordas leen los labios".
Todos nosotros nos fijamos en los labios para entender nuestro lenguaje. A una persona sorda que ha practicado mucho la lectura de los labios, la comprensión puede variar en un 70 a un 80% según los individuos, sus habilidades y los restos auditivos. El lenguaje corporal y las expresiones faciales ayudan a comunicar el mensaje.
- "Las personas sordas no pueden apreciar el arte".
Porque no pueden oír música, películas, etc. A lo largo de la historia, las personas sordas han participado y contribuido a representaciones artísticas. Beethoven es un buen ejemplo de ello. Los subtítulos de las

películas y otros medios audiovisuales se están haciendo más comunes para ayudar a las personas con discapacidad auditiva.

- “Los alumnos con discapacidad no pueden ir al mismo ritmo de sus compañeros”.

Con arreglos apropiados, pueden completar los requisitos del curso, algunos cursos pueden presentar dificultades pero otros pueden demostrar capacidades que otros compañeros no tienen.

- “Los alumnos con discapacidad, no pueden hacer muchas cosas”.

Muchos individuos exitosos tenían alguna discapacidad, entre los más conocidos están Albert Einstein, Winston Churchill, Van Gogh, Agatha Christie, Hellen Keller y Leonardo Da Vinci.

3.3 Las barreras sociales.

Las barreras sociales son producto de la falta de conocimiento y sensibilidad, del egoísmo y del individualismo y producen que:

- Una persona se vea abocada a la minusvalía porque se le niegan las oportunidades de que dispone la comunidad en general.
- La sociedad se ocupe sólo de las personas que están en plena posesión de sus facultades físicas y mentales.

Para eliminar las barreras sociales es importante la convivencia con las personas con discapacidad en la vida cotidiana y para ello:

- 1.- Ofrece ayuda, pero no la des hasta que no sea aceptada pues puede parecer rudo y puede ser peligroso si no conocemos como ayudar.
- 2.- Si una persona te pide ayuda y tú no sabes como darle, pregúntale como.
- 3.- Acepta el hecho de que las personas con discapacidad existen. No hay que ignorarlos pero tampoco hay que preguntar sobre su discapacidad hasta tener una relación más cercana.
- 4.- Habla directamente a la persona con discapacidad (aún a los sordos) y no al acompañante.
- 5.- Incluye y piensa en las personas con discapacidad en todos los proyectos.

Caso Práctico

PROACCESO

**MANUAL DE ACCESIBILIDAD
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

1. Presentación.

El objetivo de este manual es proporcionar un apoyo a las instituciones educativas del país que desean romper paradigmas y convertir sus instituciones en lugares accesibles para personas con discapacidad temporal o permanente y difundir la cultura de la discapacidad a toda la comunidad educativa: directivos, administrativos, maestros, alumnos, padres de familia, visitantes, etc.

Este manual pretende ser una guía para incorporar alumnos con discapacidad temporal o permanente y dar a conocer la cultura de la discapacidad.

PROACCESO es un programa que radica y se desarrolla dentro una institución educativa como una puerta de interfase para facilitar el acceso a

las personas con discapacidad temporal y permanente al ámbito educativo así como crear una cultura de la discapacidad. Integrado por alumnos, directivos, padres de familia, o maestros con y sin discapacidad.

2. Justificación.

Cada uno de nosotros expresamos diferentes necesidades que requieren respuestas diferentes: unos necesitan teléfonos públicos bajos, otros ropa especial para el embarazo, algunos rampas para desplazarse, otros lentes para ver de lejos o de cerca, zapatos más grandes o más suaves, intérpretes para comunicarse, diferentes tallas de ropa, libros en Braille para poder leer, entre otros.

La marginación de las personas con discapacidad no sólo se da por su diferencia física, sino por su bajo nivel de integración social, entendiendo esto último como la participación real y efectiva de las personas en todas las esferas de la vida.

Las personas con discapacidad han mostrado sus habilidades y deseos para ser útiles a la sociedad. Sin embargo, no siempre se ha contado con los recursos adecuados para lograr su desarrollo personal y social.

Un camino para lograr la integración de las personas con discapacidad es que la sociedad organizada brinde los apoyos necesarios para todos. Centros de reunión para personas con diferente religión, puertas altas para personas de gran estatura y anchas para personas con silla de ruedas, diferentes pinturas cosméticas para los distintos tipos de piel o los diversos medios que las personas con discapacidad requieren para gozar de todos los servicios que la comunidad ofrece.

En el ámbito educativo, debemos realizar las acciones necesarias para facilitar a todos los alumnos el acceso a los servicios que la institución educativa ofrece.

3. Misión de PROACCESO.

Proporcionar un servicio personal a la comunidad educativa con discapacidad temporal o permanente, los mejores medios para acceder a todos los servicios que la institución educativa ofrece y capacitar a los

miembros de la comunidad educativa en temas relacionados con discapacidad.

4. Visión de PROACCESO.

Convertir a PROACCESO en una entidad de calidad que radique en todos los centros educativos del país para que todas las personas con discapacidad tengan acceso a la educación y la comunidad educativa conozca la cultura de la discapacidad.

5. Objetivo de PROACCESO.

Promover la eliminación de barreras físicas, culturales y sociales en la comunidad educativa desarrollando propuestas para la inclusión de personas con discapacidad temporal o permanente en el ámbito educativo.

5.1 objetivos específicos.

- Gestionar y asesorar en la institución educativa la eliminación de barreras arquitectónicas que impidan al alumno acceder al salón, laboratorios, talleres, cafeterías, etc.
- Identificar las necesidades de los alumnos con alguna discapacidad para acceder a los servicios que la institución educativa ofrece y solicitar la solución a las autoridades correspondientes.
- Identificar la mejor solución de accesibilidad para el alumno con discapacidad.
- Sensibilizar a la comunidad educativa para eliminar las barreras físicas culturales y sociales.

5.2 objetivos estratégicos de PROACCESO.

- Ser un área conocida por toda la comunidad educativa
- Contar con personal capacitado en temas relacionados con discapacidad.
- Contar con materiales especializados para discapacidad de consulta y préstamo.
- Brindar al alumno solución inmediata y de calidad.
- Brindar apoyos a otros Capítulos de PROACCESO, en otras instituciones educativas.

6. Valores de PROACCESO.

Más allá de una empresa altruista, somos una representación valiosa de un sector social. Las personas con discapacidad no son menos persona y por esto nos concebimos bajo ciertos valores que mencionamos a continuación.

Justicia.

“Virtud que inclina a dar a cada uno lo que le corresponde”. La justicia es el marco original en que hemos colocado nuestras fuerzas porque necesitamos a toda nuestra gente. Debemos ampliar el horizonte formativo ubicando aquí a las personas con discapacidad dándoles condiciones de posibilidad que les corresponde a su entrega sin límites por ser entendidos.

Equidad.

“Es la justicia natural de todo ser humano”. Una tarea social de mayor importancia es respetar las diferencias y enfrentar las injusticias igualando condiciones. PROACCESO pretende distinguirse por promover y motivar a las instituciones a comunicar este valor.

Principios para lograr la equidad social:

- Aceptar el principio de igualdad.
- Promover la inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos.
- Las necesidades de la población en su totalidad deben ser base para todas las medidas de planificación de una sociedad.
- Los recursos deben aplicarse de tal manera que deban o puedan beneficiar a todos los ciudadanos por igual.

Respeto.

El valor del respeto es esencial para dar vida a nuestro organismo ya que vivimos en una sociedad donde el valor del respeto se ha perdido. Mucho de lo que hemos perdido es el respeto por el simple hecho de ser persona, respetar las diferencias del otro, cortesía y miramiento de la opinión de

otros. Respeto a los derechos y libertades del prójimo, civilidad y vida responsable en común.

Debemos ir permeando una actitud de respeto al otro. Consciente de la pluralidad de la humanidad. Debemos respetar las peculiaridades de nuestras minorías. Ver la diversidad es un don que nos enriquece.

Servicio.

Actitud hacia los demás para actuar, destronando al individualismo egoísta y estéril. Dar y compartir son actos que aún forman parte de la vida pero resaltando que no es un acto de caridad o servicio a los menos favorecidos sino como un servicio de compartir dones en un sentido de igualdad.

Además, en nuestras instituciones en donde se comience a proyectar a las personas con discapacidad, caminaremos juntos para proporcionar servicios ya que no necesitan protección, ni nada que les obstaculice una sana relación interpersonal. Porque el servicio es propiamente un tesoro social.

Este valor mueve a las personas a participar en el voluntariado, que es una forma de poner en práctica esta disposición personal, a compartir en una actitud de entrega que lleva a dar sin esperar recibir nada a cambio.

Compromiso.

"Obligación contraída, palabra dada, fe empeñada". Nada se da sin esfuerzo; por lo tanto, dentro de las fuerzas individuales se refleja la fuerza social. Debemos estar unidos con el deseo de estar bien y este simple deseo nos compromete a todos. Parte de este deseo se cumple si trabajamos de manera constante y eficiente, olvidando la apatía y anarquía que han prevalecido en nuestras relaciones con las personas con discapacidad.

Constancia y firmeza.

Dar el máximo esfuerzo para alcanzar los objetivos, preocupándonos para la brindar la mejor solución, dedicando suficiente tiempo y esforzándose en la preparación de la actividad, positivo y conciente presentar una actitud firme pero amable.

Entendemos aquí otro valor muy importante, la responsabilidad, que es la conciencia de hacer lo que debe hacerse en el momento que corresponde y la capacidad de hacerlo bien, poniendo en ello todos nuestros sentidos, aun in testigos de nuestra acción.

7. Procedimiento para la creación de PROACCESO en la institución educativa.

Se requiere un proceso de cambio de paradigmas en el tema de discapacidad, serán los padres de familia, alumnos, maestros y directivos los que con una verdadera motivación generarán las propuestas a favor de las personas con discapacidad. La institución educativa en su conjunto es quien deberá asumir el compromiso de cambio.

La educación formará en el alumno valores y actitudes reconocidos por la sociedad como necesidad de respetar y valorar la diversidad.

Las instituciones reconocerán el enriquecimiento colectivo que esta característica humana aporta a las actividades que desarrollan.

Debemos reconocer que la equidad implica planeación y otorgamiento diferenciado de recursos, estrategias y acciones hacia los alumnos, para el logro de los propósitos y fines educativos.

Valorar la diversidad de todos nuestros miembros de la comunidad y brindar a cada uno lo que requiere para tener las mismas oportunidades dentro de la institución y no como una ayuda al menos favorecido.

Todo el personal de la institución ha de emprender nuevas formas de trabajo que permitan a las personas con discapacidad fortalecer su identidad y autoestima bajo un clima afectivo que fomente las relaciones personales y sea la mejor base.

En la sociedad como en la escuela, lo natural son los grupos heterogéneos que promuevan de manera cooperativa e interactiva el aprendizaje mutuo, el planteamiento y la resolución de conflictos, en definitiva para ejercer una ciudadanía crítica y responsable.

Para la integración educativa, se requiere diseñar, implementar y evaluar recursos y estrategias que apoyen el acceso a las personas con discapacidad.

7.1 Pasos para la creación de PROACCESO:

1. Es importante para iniciar PROACCESO que todas las autoridades de la institución educativa estén convencidas que una comunidad educativa sensibilizada y capacitada en temas de discapacidad garantiza el desarrollo de habilidades, conocimientos, valores y actitudes necesarias para respetar y valorar la diversidad y que su comunidad cuente con los elementos necesarios para transformar su entorno en lo menos restrictivo posible y con ello lograr el desarrollo de la comunidad de personas con discapacidad. Para ello se requerirán sesiones de capacitación y sensibilización para que conozcan los beneficios del programa.
2. PROACCESO se crea mediante la suma de voluntades de dos o más personas con el objetivo de hacer accesible a una institución educativa.
3. Comunicarse a PROACCESO, A. C. y solicitar inscripción y asesoría para la creación de PROACCESO en la institución educativa, enviando el formato correspondiente. (Formato 1)
4. Se nombrará un *Coordinador General* de PROACCESO en la institución.
5. Se firmará un convenio entre PROACCESO, A. C. y la Institución Educativa.
6. PROACCESO A. C. guiará y se brindará el apoyo necesario.
7. Formar un equipo de apoyo para la división de actividades.
8. Capacitar y sensibilizar a todas las personas involucradas en el programa y conozcan su importancia.
9. Buscar un lugar físico en la institución colocando el logo en un lugar visible y horarios de atención.
10. Buscar en la institución educativa las áreas o personas con la que se puedan gestionar todas las necesidades invitarlos a participar en el programa para que ellos mismos participen en la planeación de las actividades.
11. Designar a las personas que formarán los comités de PROACCESO.

12. Formarán un Consejo Consultivo.
13. La primera tarea de los Comités será elaborar un diagnóstico inicial de la situación actual de la institución en materia de discapacidad y darlo a conocer a las autoridades para que conozcan las condiciones en las que se encuentra la institución.
14. Elaborar un plan de acción con las necesidades encontradas en el diagnóstico inicial tomando en cuenta las fortalezas y debilidades de nuestra institución.

Para comenzar con la accesibilidad física se debe formar un grupo de evaluadores y personas encargadas de las áreas físicas de la Institución Educativa para realizar los siguientes pasos:

7.2 La evaluación física.¹⁵

I.- La evaluación: El grupo evaluador realiza un recorrido para identificar las barreras físicas y las necesidades arquitectónicas por todas las áreas de la institución.

Evaluarán los recorridos de tránsito necesarios para los alumnos en 5 zonas:

- 1.- Ruta hacia la entrada principal del edificio y entrada principal, desde la vía pública o estacionamiento a las entradas de los Campus.
- 2.- Ruta de la entrada del edificio hacia el destino final, de las entradas principales a salones, auditorios, cafetería, biblioteca, laboratorios, etc.
- 3.- Destino final: salón, auditorio, biblioteca, laboratorio, etc.
- 4.- Servicios y rutas generales hacia baños, caja, oficinas de atención al estudiante, etc.
- 5.- Servicios emergentes como salidas de emergencia y alarmas aptas para personas con discapacidad auditiva.

II.- Elaboran un dictamen: analizarán los datos, entregarán resultados y las propuestas de adecuación.

III.- La certificación: el Coordinador de PROACCESO A. C. otorgará el grado de accesibilidad a la edificación de la Institución Educativa.

¹⁵ GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL, Manual de evaluación, dictamen y certificación de edificios para su uso por personas con discapacidad; información técnica de apoyo sobre la eliminación de barreras físicas y culturales, Dirección General de Equidad y Desarrollo. México 1997.

7.3 Disposiciones Generales.

1. Las presentes recomendaciones son de aplicación para cualquier institución educativa.
2. Las acciones y disposiciones deberán sujetarse a la filosofía de la institución.
3. Las autoridades escolares en conjunto con PROACCESO vigilarán el conocimiento y cumplimiento de estas recomendaciones.
4. Estas recomendaciones se darán a conocer al personal de la escuela para normar las actividades escolares.
5. Este documento podrá ser consultado, revisado las veces que sea necesario y adecuándolo a cada institución.
6. La colaboración con las autoridades y maestros mediante entrevistas y reuniones permitirá a las escuelas planificar y evaluar los programas de accesibilidad.
7. Se constituirá y funcionaran de acuerdo a las necesidades propias de cada Institución Educativa.

De PROACCESO, A. C.

1. Hará lo conducente para que en cada escuela opere un PROACCESO integrado con padres de familia, maestros, directivos, alumnos y ex alumnos, así como los demás miembros de la comunidad interesados en el desarrollo de personas con discapacidad.
2. Visitará cotidianamente los PROACCESOS.
3. Capacitará e intercambiará experiencias.
4. Difundirá y promoverá las actividades al exterior.
5. Asesorará en todo a los diferentes PROACCESOS.

7.4 Servicios mínimos a ofrecer.

Para discapacidad física.

- 1.- Acceso a las aulas, laboratorios, estacionamientos y baños.

Para discapacidad visual.

- 1.- Software lector.
- 2.- Cursos de Braille
- 3.- información en Braille para los alumnos.

Para discapacidad auditiva.

- 1.- Servicio de intérpretes.

2.- Cursos de lengua de señas.

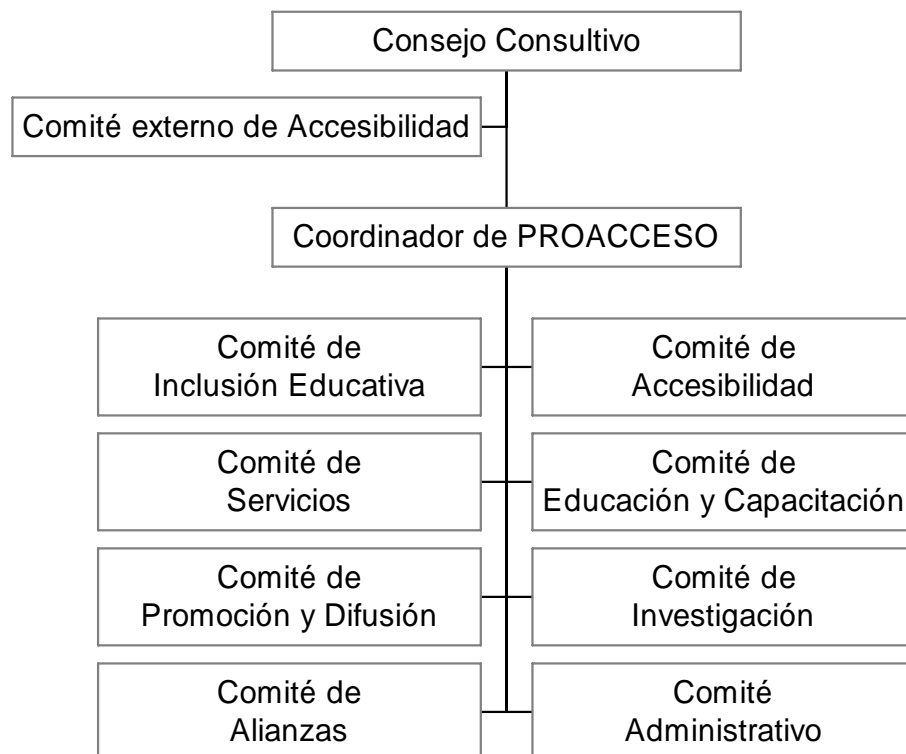
Servicios Generales

1.- Capacitación a la comunidad educativa en temas relacionados con discapacidad.

2.- Promover la investigación, cursos, conferencias etc. en temas relacionados con discapacidad.

8. Organización de PROACCESO.

Estructura Organizacional de PROACCESO



8.1 El Consejo Consultivo.

1. Será la más alta autoridad que autorice las acciones a realizar.
2. El Consejo revisará, autorizará y dará recomendaciones para todos los planes de trabajo.
3. Es necesaria la formación del Consejo Consultivo lo antes posible para la mejor planeación y evaluación de las actividades.
4. La función principal del Consejo será orientar y conducir las acciones.
5. Es necesario organizar una reunión bimestral para detectar los apoyos que se requieran.

6. En el Consejo se discutirán los retos (nunca se denominaran problemas sino retos) que se deben realizar para la eliminación de barreras apoyando la gestión escolar y tomando decisiones.
7. El Consejo Consultivo deberá estar formado por representantes de PROACCESO, A.C., Libre Acceso, A.C., y directivos de la institución educativa.
8. El consejo conocerá las acciones de los diferentes comités.
9. El consejo tomará nota de los resultados de las evaluaciones que realizan los Comités, podrá proponer estímulos y reconocimientos a los alumnos, maestros, directivos y empleados de la institución educativa que apoyen en las actividades de inclusión.
10. El Consejo identificará necesidades, logros y deficiencias en los resultados.
11. Instrumentará un programa de evaluaciones y seguimientos.
12. Es conveniente que el Consejo promueva convenios con Asociaciones para personas con discapacidad o Instituciones que apoyen los proyectos.

8.2 Coordinación General.

El Coordinador General es el Agente de Cambio, responsable de apoyar técnicamente el proceso de cambio. Ha de ser la persona que más crea en el proyecto de PROACCESO en la Institución Educativa, o sea, el más convencido, el más capaz de remover el cielo y la tierra para conseguir lo que PROACCESO propone, el más dispuesto a ser la máquina de un tren con muchos vagones, es decir el más motivado.

El Coordinador General ha de ser una persona líder. Según Peter Druker, un líder es aquel que: Es responsable, consigue resultados, sirve de ejemplo, tiene seguidores.¹⁶

Sus funciones son:

1. Dirigir PROACCESO. Dice Gaston Courtis que el arte de dirigir no consiste en mandar, sino en conseguir.
2. Mantener vivo el espíritu de PROACCESO y encargarse de que cada miembro lo viva también.
3. Vigilar que cada acción que se emprenda tienda al objetivo de PROACCESO.

¹⁶ Cómo Fundar una Asociación, Lluís Martí e Irene Monferrer. Ed. CCS, pag. 50

4. Cuidar la convivencia dentro del organismo.
5. Conseguir un buen equipo de personas que complementen sus funciones.
6. Convocar y presidir las reuniones.
7. Velar por el cumplimiento de los lineamientos y filosofía de PROACCESO.
8. Elaborar el plan semestral y evaluarlo.
9. Ayudar a los responsables de cada Comité a realizar su programa de trabajo semestral.
10. Distribuir las tareas entre los Comités.
11. Hacer el seguimiento y evaluación de los resultados de cada Comité.
12. Informar al Consejo directivo de la marcha de las actividades.

El Coordinador es el principal Agente de Cambio por lo que dará testimonio y hablará de todas las ventajas que traerá consigo este nuevo hecho y como toda la institución educativa será beneficiada con el cambio de cultura.

8.3 Comités.

Para la operación de las actividades es recomendable formar Comités con objetivos bien definidos para tomar decisiones y ejecutar las tareas.

Es necesario que la autoridad máxima de la institución educativa haga la invitación por escrito para participar todos los miembros de la comunidad y los comités. Es fundamental que para gestionar cualquiera de los cambios es imprescindible la participación de los líderes de la institución, si el cambio no se establece desde las autoridades de la institución los esfuerzos se debilitarán y se experimentará desmotivación que con el transcurso del tiempo se convierte en indiferencia al proyecto.

No es recomendable que una persona participe en más de un comité. Los comités deberán reportar periódicamente a la Coordinación de PROACCESO sobre su plan de trabajo previamente autorizado por el Consejo Consultivo.

El Comité Externo de Accesibilidad deberá ser formado con representantes de cada discapacidad y directivos de asociaciones de personas con discapacidad. La experiencia de personas con discapacidad son muy valiosas para juzgar la pertinencia de las acciones de los Comités y no se hagan acciones inútiles o prejuiciosas para las personas con discapacidad.

Aunque a veces con los mejores deseos de ayudar, se emprenden acciones inadecuadas por falta de experiencia y conocimiento, algunos ejemplos:

- Formar un "Grupo de Amigos" para personas con discapacidad... ¿Cómo se sentiría usted si se necesitará formar un grupo para que fueran sus amigos?
- Formar una Biblioteca en Braille en la institución...¿Imagine el costo y el espacio que se debería tener para guardar los libros? ¿Cuánto tiempo de vida tendrán los libros?, recordando que se leen pasando el dedo sobre él, y si es un lugar húmedo como una playa, su tiempo de vida será muy corto..
- Instalar señalización en Braille en el cajero automático de la institución... ¿De qué me sirve tener información en Braille en el cajero si no puedo ver que dice la pantalla?
- Contratar un intérprete para la conferencia internacional... El lenguaje de señas es diferente en cada país, ¿Cómo entenderán las personas sordas la conferencia si son de diferentes países?

Una institución educativa no se puede hacer accesible sólo por buena voluntad. Debemos tener los conocimientos y experiencia para no hacer esfuerzos inútiles.

Habrán personas que por miedo al cambio rechazarán el proyecto, pero será temporal ya que en el momento que se capacite y conviva con personas con discapacidad cambiará de opinión e ira asimilando el nuevo hecho y se integrará al proyecto.

Para los demás Comités, lo más conveniente es que estén formados por autoridades de la institución que coordinen o conozcan esas áreas ya que serán los que den vida a las decisiones y acciones del programa.

8.3 Áreas.

Se recomienda que PROACCESO cuente con ocho áreas de trabajo llamadas Comités: Inclusión educativa, Accesibilidad, Servicios, Capacitación, Promoción y Difusión, Investigación, Administrativa y Alianzas.

Estos comités serán el motor que hará que el sistema, la institución educativa, cambie de cultura.

Los Comités primero deberán hacer un diagnóstico de la situación y determinar la situación deseada para conocer los cauces de la acción a seguir.

1. Comité de Inclusión educativa.

Tiene como objetivo integrar a la institución personas con discapacidad y brindar el seguimiento necesario.

2. Comité de Accesibilidad.

Tiene como objetivo manifestar a la institución educativa las necesidades para eliminar las barreras físicas, culturales y sociales que impidan a los miembros de la comunidad educativa con discapacidad permanente o temporal el acceso a los servicios que la institución ofrece.

3. Comité de Servicios.

Tiene como objetivo brindar los servicios necesarios a la comunidad educativa para la integración de personas con discapacidad.

4. Comité de Capacitación.

Tiene como objetivo desarrollar programas y organizar cursos para orientar y sensibilizar a la comunidad educativa, eliminando las barreras físicas, culturales y sociales.

5. Comité de Promoción y Difusión.

Tiene como objetivo promover las actividades del grupo intra y extra muros.

6. Comité de Investigación.

Tiene como objetivo el promover la investigación de temas y recursos relacionados con discapacidad.

7. Comité Administrativo.

Tiene como objetivo coordinar el aspecto financiero del grupo así como la logística en eventos y reuniones.

8. Comité de Alianzas.

Tiene como objetivo crear vínculos, fortalecer los programas y proponer convenios de colaboración con otras instituciones educativas o asociaciones para personas con discapacidad nacionales e internacionales.

8.4 Funciones.

8.4.1 Comité de Inclusión Educativa.

- Revisar el proyecto escolar y el plan de trabajo anual y brindar sugerencias a los docentes para que contribuyan a la mejora de dichos proyectos.
- Incorporar a personas con discapacidad de otras instituciones en actividades cotidianas de la institución.
- Adquirir software parlante e instalarlo en las computadoras que sean necesarias.
- Enriquecer los programas académicos con temas de discapacidad.
- Diseñar los exámenes adecuados para cada discapacidad, especialmente los de admisión y los de acreditación como el TOEFL, tomando en cuenta para personas con discapacidad:

a) Visual.

Equipo de cómputo, recomendable el examen oral, tiempo requerido, impresos en braille, audio cassettes, material realzado, que no haya aspectos de evaluación que requieran la vista.

b) Auditiva.

Tiempo requerido, conocimiento del español (recordando que las personas con discapacidad auditiva no siempre conocen el español como lengua materna ya que nosotros aprendemos las palabras escuchando). Normalmente para las personas sordas que hablan lenguaje de señas, será muy difícil entender el examen escrito sin la ayuda de un intérprete.

c) Física.

La accesibilidad del lugar del examen y algunas veces adaptaciones para escritura o escribanos.

8.4.2 Comité de Accesibilidad.

Llevar a cabo acciones de participación, coordinación y difusión necesarias para la protección civil y la emergencia escolar.

Para personas con discapacidad física.

1. Se debe considerar igual de importante la accesibilidad física que la administrativa. Cuando se han agotado todas las posibilidades para la accesibilidad física, se hará accesible un servicio administrativamente. Por ejemplo, cuando en un edificio es imposible colocar un elevador, se coloca un interfón para que las personas con discapacidad física avise lo que requiere y una persona, que está ya en su manual de funciones, bajará y le brindará el servicio necesario.
2. Vigilar y dar recomendaciones de accesibilidad en las obras de remodelación, nuevas construcciones, adaptaciones y reparaciones del plantel.
3. Dar propuestas de diseño, operación y distribución del mobiliario considerando las necesidades específicas de las personas con discapacidad.
4. Diseñar, ubicar e instalar señalizaciones de rutas o servicios para personas con discapacidad.
5. Evaluar las áreas para determinar el grado de accesibilidad.
6. Elaborar un croquis de las rutas accesibles dentro de la institución educativa.
7. Vigilar que las rutas de acceso se encuentren libres de obstáculos.
8. Vigilar y gestionar que el ancho de las puertas, operación de las puertas y altura de las manijas sea adecuado.
9. Identificar el número de cajones de estacionamiento para personas con discapacidad vigilando que sea el 10% del número total de cajones, la iluminación y las medidas.
10. Vigilar que las áreas y espacios reservados para accesibilidad de personas con discapacidad no sean obstruidas y deberá informar a las personas que los obstruyan la importancia de que estos espacios sean respetados a través de una entrevista personal o una nota.
11. Gestionar con las autoridades educativas correspondientes los requerimientos para tener acceso a todos los servicios que la institución ofrece como laboratorios, bibliotecas, auditorios, salones, espacios reservados, cómoda y adecuada visibilidad, baños, estacionamiento en general todas las áreas de acceso llenando el formato de Solicitud de Apoyo. (Formato 2)

12. Gestionar las adecuaciones de sanitarios para personas con discapacidad.
13. Gestionar para la adecuación de alturas de operación adecuadas.
14. Gestionar el establecimiento de teléfonos públicos a una altura de 1.22 cm para personas con discapacidad que tengan que desplazarse con silla de ruedas.
15. Promover el uso de piso antiderrapante en la institución.
16. Promover que existan espacios reservados en auditorios y salas para personas con discapacidad debiendo estar en 1era fila y permitir el acceso a los acompañantes sin discapacidad.
17. Gestionar y vigilar la construcción de rampas con la pendiente adecuada.
18. Procurar que la persona con discapacidad con automóvil cuente con el lugar de estacionamiento más cercano y accesible posible.
19. Facilitar el transporte de la persona con discapacidad física.

Para discapacidad auditiva.

1. Gestionar el uso de luces estroboscópicas para alarmas de emergencia.
2. Gestionar la instalación de un teléfono de teclas para personas sordas.
3. Incorporación de la señalización adecuada para personas con esta discapacidad.

Para discapacidad visual.

1. Colocar la señalización en Braille necesaria.
2. Instalar guías para ruta de acceso y libre de obstáculos.

8.4.3 Comité de Servicios.

1. Comunicar a la persona con discapacidad qué estrategias de cualquier índole se están utilizando para él.
2. Brindar un permiso temporal de estacionamiento a los miembros de la comunidad educativa con alguna discapacidad temporal o permanente.
3. Brindar en todas las actividades que la institución ofrece el servicio de interpretación en lenguaje de señas.
4. Atender el Centro de Recursos.
5. Brindar el servicio de Tomadores de Nota en las aulas para alumnos con discapacidad.

6. Establecer un Club de lectura para personas con discapacidad visual.
7. Vigilar que toda información escrita para alumnos con discapacidad visual este en Braille o sistemas informáticos..
8. Brindar el servicio de narrador de situación para personas con discapacidad visual para películas u obras de teatro.
9. Brindar asesorías académicas a los alumnos con alumnos de servicio social o maestros voluntarios.
10. Brindar el apoyo a los alumnos con discapacidad física cuando requieran subir escalones.
11. Impulsar y conformar grupos de estudio para alumnos.
12. Si el alumno lo solicita se le puede brindar el apoyo de un compañero que lo guíe en algunas situaciones, le muestre las instalaciones y facilite las tareas de integración en la institución educativa como máximo un semestre ya que el objetivo es la autosuficiencia de los alumnos.
13. Brindar servicios a maestros con alguna discapacidad, por ejemplo: salones en planta baja para maestros con discapacidad física, vigilantes y calificadores para la aplicación de exámenes escritos de un maestro con discapacidad visual.
14. Recibir y dar respuesta a las solicitudes de apoyo para eventos especiales como graduaciones, conferencias, misas o cualquier acto en la institución donde asistan personas con discapacidad por lo que se tendrá que apoyar en la accesibilidad, contratación de intérpretes , lugares accesibles para estacionamientos, documentos en Braille para lectura de personas con discapacidad visual, etc.

8.4.4 Comité de Educación y Capacitación.

1. Diseñar programas de Educación Continua, Educación a Distancia, Diplomados, Especialidades, Maestrías, etc., con temas de discapacidad.
2. Desarrollar programas a distancia para personas con discapacidad temporal o personas con discapacidad recién adquirida.
3. Realizar las acciones necesarias para abrir espacios de capacitación a personas con discapacidad en las instalaciones de la institución.
4. Gestionar para que existan dentro de la institución personas que conozcan el lenguaje de señas.

5. Diseñar cursos de capacitación para la comunidad educativa que estará cerca de las personas con discapacidad con el fin de brindar un mejor servicio, de calidad y respeto.
6. Al final de cualquier capacitación se llenará el Formato de Metas y Compromisos de cada integrante del curso, es importante que cada uno establezca metas y genere compromisos. (Formato 3)
7. Impulsar y conformar grupos de capacitación formados por directivos, docentes y administrativos con el fin de mejorar sus funciones.
8. Se publicará un calendario de cursos de capacitación el cual se difundirá intra y extramuros invitando a la comunidad educativa
9. Realizar exposiciones de materiales elaborados por personas con discapacidad.
10. Realizar anualmente una semana de actividades en torno a la discapacidad involucrando a toda la comunidad educativa.
11. Diseñar programas dirigidos a los padres de familia entorno a la discapacidad.
12. Capacitar a los docentes en los temas más relevantes sobre discapacidad, ya que el maestro es el modelo que debe contribuir a la integración del alumno al grupo. El docente deberá enriquecer sus recursos y flexibilizar el sistema para incorporar con éxito a los alumnos con necesidades educativas especiales para ello requiere apoyos y capacitación en algunas estrategias para contribuir al éxito académico de sus alumnos con discapacidad como:

A) Métodos de enseñanza:

- Permitir métodos alternativos para demostrar sus conocimientos (investigación, presentación oral, o demostración en clase).
- Consigue su atención establece contacto visual antes de hablar
- No se deben imponer otras reglas a los alumnos con discapacidad como prohibición de grabadoras en clase o de perros guías u otras cosas que limiten su participación.
- Asegurarse que el material presentado haya sido comprendido por los alumnos, preguntando a voluntarios para que den ejemplos y resúmenes.
- Preguntar al estudiante cómo el profesor puede facilitar el aprendizaje.
- Permitir al estudiante usar recursos de aprendizaje (calculadores, cassettes, diccionarios, grabadoras, tomadores de notas) en la clase.

- Acercarse discretamente al estudiante que tú sospeches que tiene una discapacidad y sugerirle que use el apoyo de los Servicios para alumnos Con Discapacidad. Animarlo a que se acerque a PROACCESO.
- Poner a disposición del alumno el programa y la bibliografía a utilizar anticipadamente para que él tenga tiempo de revisar, si es necesario: transcribir a Braille, buscar un asesor o intérprete, etc.
- Usar el pizarrón o proyector para presentar material escrito.
- Usar pizarrón o proyector para conceptos claves, terminología inusual, palabras extranjeras, etc.
- Enfatizar puntos importantes, ideas principales y conceptos claves.
- Hablar relajadamente y hacer pausas para que los alumnos tomen nota o puedan preguntar.
- Tratar de disminuir o eliminar distractores visuales o auditivos como luces intermitentes o ruidos en los pasillos.

B) Métodos para exámenes.

- Dar una guía de estudios para preparar los exámenes.
- Dar tiempo adicional o indefinido para los exámenes.
- Permitir un lector en los exámenes objetivos.
- Ponerle al estudiante un escribano para exámenes redactados.
- Permitir exámenes orales, en cinta o a máquina en vez de escritos a mano.
- Permitir que pregunten o digan con sus propias palabras alguna pregunta para su mejor comprensión, antes de contestar la prueba.

8.4.5 Comité de Promoción y Difusión.

1. Documentar las actividades, filmar y fotografiar todas las actividades que se realizan.
2. Elaborar campañas permanentes para difundir los avances en torno a la discapacidad.
3. Elaborar y actualizar un directorio de asociaciones en pro de la discapacidad.
4. Implementar campañas de concienciación dentro de la institución.
5. Implementar campañas de cultura cívica con el fin de contribuir a integrar a la sociedad de manera digna y respetuosa a las personas con discapacidad.

6. Contar con ejemplares en Braille de todos folletos promocionales e informativos de la institución para que las personas con discapacidad visual tengan acceso a ellos.
7. Diseñar y actualizar la página web de PROACCESO.
8. Contestar los correos electrónicos de PROACCESO.

8.4.6 Comité de Investigación.

1. Buscar audio libros, disquetes, CD y videos de temas de discapacidad para el Centro de Recursos.
2. Elaborar y actualizar semestralmente un censo de personas con discapacidad en la comunidad educativa.
3. Realizar convocatorias para trabajos de investigación en torno a la discapacidad.
4. Establecer junto con los maestros de cada asignatura actividades donde el alumno conozca e investigue sobre discapacidad.
5. Estimular, apoyar y promover actividades extra escolares que complementen y respalden la cultura de la discapacidad.

8.4.7 Comité Administrativo.

1. Gestionar becas escolares de acuerdo a los lineamientos de la institución.
2. Elaborar un informe anual de las actividades para comunicar a las autoridades educativas y a PROACCESO A.C. del avance logrado y los nuevos retos.
3. Controlar el destino de los recursos.
4. Buscar los fondos necesarios para que PROACCESO pueda llevar a cabo su programa semestral.
5. Responder mediante documentos los ingresos y egresos de PROACCESO.
6. Llevar la contabilidad con total transparencia.

8.4.8 Comité de Alianzas.

1. Establecer convenios para que los alumnos de la institución realicen su servicio social o voluntariado en proyectos o instituciones de personas con discapacidad.

2. Establecer convenios con empresas para abrir una bolsa de trabajo para personas con discapacidad, y aprovechar las capacidades de las personas con discapacidad contratándolas en la misma institución educativa.
3. Establecer vínculos de colaboración mutua con asociaciones de personas con discapacidad.
4. Establecer contacto e intercambios de información y actividades con otros PROACCESOS.
5. Establecer convenios con asociaciones internacionales de apoyo a la discapacidad.
6. Establecer convenios con otras instituciones educativas en temas de discapacidad.

Todas estas acciones de los Comités deben ser continuas pero graduales. Es preferible que se presenten sutiles y progresivas, para evitar la resistencia al cambio, y así, las personas tomen su tiempo para adaptarse a él. Será un cambio gradual en los que todo el personal de la institución se verá involucrado y con el tiempo se notará la totalidad del cambio en toda la comunidad educativa.

8.5 Relaciones entre PROACCESOS.

1. Se promoverá el intercambio de propuestas, programas y estrategias entre PROACCESOS para conocer diversas pautas de trabajo y no cometer los mismos errores sino reordenar los procedimientos exitosos.
2. Los PROACCESOS participaran en algunas acciones comunes
3. Realizarán reuniones extraordinarias según convenga o se requiera
4. Sesionarán semestralmente convocados por PROACCESO A. C.
5. Los diferentes PROACCESO de diferentes instituciones educativas brindarán información y asesoría para la creación de más PROACCESOS en otras instituciones para convertirlo en un ente reproducible.
6. PROACCESO estabilizará una red de comunicación intra y extramuros

8.6 Procedimientos.

8.6.1 Inscripción a PROACCESO.

1. Cuando un alumno con discapacidad solicite informes será canalizado a PROACCESO para que le brinden la información adecuada.
2. El alumno llenará el formato de Alumnos Interesados en Realizar Estudios en la Institución con sus datos personales para incorporarlos al directorio. (Formato 4)
3. Si decide inscribirse en la institución PROACCESO, gestionará con la institución educativa para las adecuaciones físicas necesarias para su examen de admisión.
4. Una vez aceptado el alumno llenará en PROACCESO el formato Alumnos con discapacidad estudiando en la Institución para contar con sus datos académicos. (Formato 5)
5. PROACCESO buscará que el alumno cuente con los requerimientos necesarios para su acceso a todos los servicios necesarios: salón adecuado, rutas de acceso, estacionamiento, materiales especiales, intérprete, etc.
6. PROACCESO hará contacto directo con el director de la escuela para sugerirle las necesidades especiales que requiere el alumno.
7. El director de la escuela será responsable de informar a los docentes y administrativos que se encuentren involucrados con el apoyo de PROACCESO.
8. El Director junto con PROACCESO buscará la opción más adecuada para la inclusión del alumno.
9. El director informará bimestralmente el avance de las medidas de inclusión al Consejo Consultivo.

8.6.2 Solicitud de apoyo.

1. En las actividades académicas, sociales, deportivas y culturales donde el alumno requiera algún tipo de apoyo como: intérprete, rampa, accesos a estacionamiento, documentos en Braille, etc. deberá solicitarlo en PROACCESO.
2. En la oficina de PROACCESO, el alumno llenará el formato de Solicitud de Apoyo, con un mínimo con ocho días de anticipación. (Formato 2)
3. Llenará original y copia PROACCESO sellará y regresará la copia en la cual en el reverso contará con el formato de Evaluación de la Solicitud.

9. Formatos.

Formato 1 "Inscripción":

**PROACCESO A.C.
FORMATO DE INSCRIPCIÓN**

**NOMBRE DE LA
INSTITUCIÓN:**

**RESPONSABLE DE LA
INSTITUCIÓN:**

DIRECCIÓN:

TELÉFONO Y FAX:

CORREO ELECTRÓNICO:

**COORDINADOR DE
PROACCESO:**

TELÉFONO Y FAX:

CORREO ELECTRÓNICO:

**RESPONSABLES DE LOS
COMITÉS:**

EL NIVEL DE EDUCACIÓN DE LA INSTITUCIÓN ES:

- Preescolar Primaria
 Secundaria Preparatoria o Bachillerato Licenciaturas
 Posgrados Otra: _____

POBLACIÓN ATENDIDA:

- Niños _____ Hombres _____ Mujeres
 Jóvenes _____ Hombres _____ Mujeres
 Adultos _____ Hombres _____ Mujeres
 Personas con discapacidad _____ Hombres _____ Mujeres

GRADO DE ACCESIBILIDA FÍSICA DE LA INSTITUCIÓN:

- Ninguno 20% 40% 60% 80% 100%

DENTRO DE LA INSTITUCIÓN COLABORAN PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

NOMBRE	CARGO	TIPO DE DISCAPACIDAD

**FORMA EN LA QUE SE
ENTERO DE PROACCESO
A. C.**

**NOMBRE Y FIRMA DE LA
PERSONA RESPONSABLE
DE LA INSTITUCIÓN:**

FECHA:

Formato 2 "Solicitud de Apoyo":

**PROACCESO A.C.
FORMATO DE SOLICITUD DE APOYO**

SOLICITUD No. _____

FECHA:

NOMBRE DEL
SOLICITANTE:

TIPO DE DISCAPACIDAD:

FÍSICA VISUAL AUDITIVA

OTRA: _____

SERVICIO QUE
SOLICITA:

DÍAS EN EL QUE SE
REQUIERE EL SERVICIO:

HORARIO:

LUGAR:

DATOS DE LA PERSONA
QUE REQUIERE EL
SERVICIO:

FIRMA Y NOMBRE DEL
SOLICITANTE:

FIRMA Y NOMBRE DE
QUIEN RECIBE LA
SOLICITUD:

Formato 3 "Metas y Compromisos":

PROACCESO A.C.
FORMATO DE METAS Y COMPROMISOS

NOMBRE:

TELÉFONO:

CORREO ELECTRÓNICO:

TALLER:

FECHA DEL TALLER:

INSTRUCTOR:

ME GUSTARÍA SEGUIR APOYANDO EN:

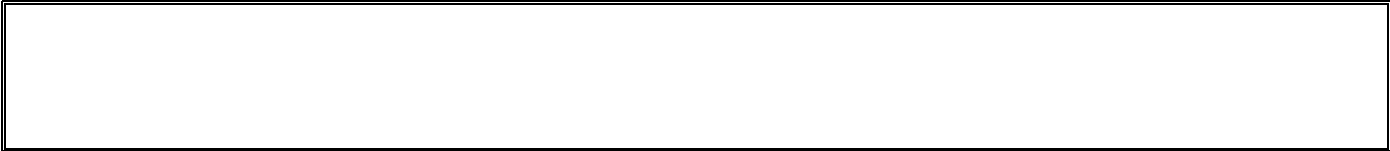
- Otros Talleres. Programas en la misma institución.
 Programas externos con personas con discapacidad. Como:

_____ Siendo miembro activo de PROACCESO
en: _____

_____ Otra:

DESPUÉS DEL CURSO YO VOY A:

MI META A CORTO PLAZO ES:



Formato 4 "Alumnos interesados en la Institución":

**PROACCESO A.C.
FORMATO DE ALUMNOS INTERESADOS EN LA
INSTITUCIÓN**

Nombre(s) _____ Apellido Paterno _____ Apellido Materno _____
Tel. casa: _____ Celular: _____
Tipo de Discapacidad: _____ Apoyos que requiere: _____
Dirección: _____
Calle No. Colonia C.P. Delegación
Fecha de nacimiento: _____ Correo: _____
_____ @ _____
día mes año
Aspirante a: _____
Escuela de procedencia: _____
Forma en la que te enteraste de nuestra Institución: _____
Fecha de llenado del formato: _____

Formato 5 "Alumnos con Discapacidad en la Institución":

**PROACCESO A.C.
FORMATO DE ALUMNOS INTERESADOS EN LA
INSTITUCIÓN**

Nombre(s) _____ Apellido Paterno _____ Apellido Materno _____
Tel. casa: _____ Celular: _____
Tipo de Discapacidad: _____ Apoyos que requiere: _____
Dirección: _____
Calle No. Colonia C.P. Delegación

VI. Bibliografía.

Documental.

- HAMPTON ,David R.Administración, Mac. Graw Hill, México, Tercera Edición 1990,Pág. 473 Fig. 12.1
- MINGOTE, Antonio. Amingote déjate guiar. ONCE. 1999. España
- SCHEIN, Edgar H. ¿Cómo se encarna y transmite la cultura?. "The Role of Founder in Creating Organizational Culture", 1983, p. 22
- MARGULLES, Newton y RAlA Anthony, Desarrollo Organizacional. Proceso y Tecnología, Editorial Diana
- MONFERRER, Lluís e Irene, Cómo Fundar una Asociación, Editoral CCS Madrid, España
- FERRER PÉREZ, Luis, Guía Práctica del Desarrollo Organizacional, Editorial Trillas, México, D.F.
- WARREN, Dennis , Desarrollo Organizacional I, Fondo Educativo Interamericano, Bogotá Colombia.
- ARCHILLAS ,Da Faria Mallo Fernando, Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral, Editorial Limusa, México, D.F.
- EDMUND R. Y SMELTZER,Larry R. Management. The Competitive Edge
Maxwell Macmillan, International Editions, Págs. 627-630.
- GLUECK, William, Planeación y Desarrollo de la Organización, Editorial Técnica, S.A., México, D.F.
- ALCANTUD Marín, Francisco, ÁVLA Clemente, Vicenta y ASENSI Borrás, Ma. Cleste, La Integración de Estudiantes con Discapacidad en los Estudios Superiores, Universitat de Valencia Estudi General, España 2000.
- DIF. Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, Loa Pinos. México, 1995.

- VILLAVICENCIO OBREGÓN, Gerardo de Jesús, Dignidad Humana y Derechos de las Personas con Discapacidad, Tesis ULSA, México D.F. 2002.
- GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL, Manual de evaluación, dictamen y certificación de edificios para su uso por personas con discapacidad; información técnica de apoyo sobre la eliminación de barreras físicas y culturales, Dirección General de Equidad y Desarrollo. México 1997.
- CHIAVENATO, Idalberto, Introducción a la teoría general de la administración, McGraw-Hill Interamericana.
- DE SOUZA, Adriana: Cultura Organizacional. De Souza & Partners. 2001
- CHIAVENATO, Idalberto Administración de Recursos Humanos. 5ª edición. Editorial McGraw Hill. México. 2001.
- DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Ed. UNAM. Porrúa. México 189, p. 1138.
- UAEH. Presupuesto Anual Universitario PAU. Manual de Procedimiento 2002.
- PORTELA CARREIRO, María Tecla, Presente y Futuro del Deficiente Auditivo, Ponencias y Seminarios FIAPAS, España 1995.
- GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL, Sobre la Readaptación profesional y el Empleo de las Personas Inválidas. México 1999.
- SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL, Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, México 2000.
- OFICINA DE REPRESENTACIÓN PARA LA PROMOCIÓN E INTEGRACIÓN SOCIAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Recomendaciones de accesibilidad. Presidencia de la Republica. 2001.
- SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL, Manual de capacitación de las personas con discapacidad para una vida más independiente, México 2000.
- SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL, Por una ciudad sin barreras físicas ni culturales, México 1997.

Electrónica.

- <http://www.universidadabierta.edu.mx>
- <http://www.inegi.gob.mx>
- <http://www.yaxkinconsulting.com>

- <http://discapacidad.presidencia.gob.mx>
- <http://librecceso.org>
- <http://www.antarq.com.mx>
- Tipos de discapacidad
<http://quidel.inele.ufro.cl/~discap/html/Tipos/Tipos.html>
- Web de la discapacidad
<http://quidel.inele.ufro.cl/~discap/html/webdiscap.html>
- Consejo para el desarrollo de personas con discapacidad
<http://www.consejo-promotor.com.mx>
- Guías para padres con niños con discapacidades
<http://www.nichcy.org/pubs/spanish/spanpg.asp>
- Mujeres especiales <http://discmexico.8m.com/>
- México sin barreras <http://www.mexicosinbarreras.com.mx>
- Discapnet <http://www.discapnet.es/graficos/Default.asp>
- Consejo Nacional de organizaciones de y para personas con discapacidad <http://www.unam.mx/conadi>
- Discapacidad y tecnología <http://www.sidar.org/distec>
- Información sobre discapacidad
<http://usuarios.discapnet.es/disweb2000>
- Autismo <http://www.isys.dia.fi.upm.es/~gblasco/ir>
- El ordenador y la discapacidad
<http://www.ordenatorydiscapacidad.net>
- Servicio de información sobre discapacidad <http://sid.usal.es>
- Directorio discapacidad en la red
<http://www.vanaga.es/altavoz/sites.htm>
- Teleacceso <http://www.teleacceso.com>
- Parálisis Cerebral
<http://www.geocities.com/CollegePark/Grounds/7624>

Discapacidad Visual

- Ciegos en internet
<http://usuarios.iponet.es/casinada/25ciegos.htm>
- Biblioteca bíblica
http://www.socbiblicademexico.com.mx/Pag_Noticias/Mas_Noticias_Brev_May01/TexNotBrev_ParaCiegos.html
- Biblioteca Argentina para ciegos <http://www.bac.org.ar>
- Escuela para entrenamiento de perros guía
<http://pp.terra.com.mx/~fcapilla/AdoptaPerro.html>

- Programa a favor de los ciegos
<http://info4.juridicas.unam.mx/jusbiblio/avance/6/1/185.htm>
- Servicios para ciegos de habla hispana
<http://www.redestb.es/tiflonet>
- Organización Nacional de Ciegos de España
<http://www.once.es/home.htm>
- Federación Española de Deportes para ciegos <http://www.fedc.es>