



# Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD)

Orientaciones  
Técnicas para la  
Implementación  
de Plan de Estudios de  
Centros de  
Atención Integral  
de Personas Adultas  
con Discapacidad.  
CAIPAD.

Costa Rica  
2013

Créditos

Comisión redactora:

Lizbeth Barrantes Arroyo

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial

Luis Carlos Vega Altamirano

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial

Gilda Aguilar Montoya

Ministerio de Educación Pública, Dirección de Desarrollo Curricular

Maybel Quirós Acuña.

Ministerio de Educación Pública, Departamento Educación Especial

Ana Cristina Parra Jiménez.

Universidad Estatal a Distancia

Escuela de Ciencias de la Educación.

Carrera Educación Especial

# Agradecimientos

Esta guía se formuló con el aporte y compromiso de un grupo de profesionales que laboran en diferentes CAIPAD. Quienes con su tenacidad, debate y cuestionamientos de su ejercicio profesional, hicieron posible la formulación de estas orientaciones, con la finalidad de que se conviertan en un punto de encuentro de saberes y de desarrollo de los CAIPADS dentro del sistema educativo costarricense.

Marianela Alpízar Marín	CAIPAD ASADIS
Maritza Altonor Donalson	CAIPAD APRIOPEDA
Joselyn Alvarado Loría	CAIPAD Taller Protegido Alajuela
Margarita Alvarado Alfaro	CAIPAD Fundación Servio Flores
Shirley Barrantes Barrantes	CAIPAD TALITA CUMI
Ericka Castro Brenes	CAIPAD TURRIALBA
Ignacio Dávila Mena	CAIPAD ASCOPA
María Mercedes Enciso Rojas	CAIPAD CAJANE
Stephany Esquivel Vargas	CAIPAD ATJALA
Guiselle Fonseca Picado	CAIPAD APNAE
Andrea Lépez Méndez	CAIPAD ACIOSA
María Esther Masís Segura	CAIPAD FUNADIS
Oký Paniagua Granados	CAIPAD ASADIS
Olga Pérez Hernández	CAIPAD ASODEPA
Magaly Pérez Rojas	CAIPAD APAMAR
Karen Rojas Rojas	CAIPAD El Sol Brilla Para Todos
Julio Silesky Jiménez	CAIPAD ACOCONA
Cinthia Solís Porras	CAIPAD ATAICA

# Contenido

Créditos.....	2
Comisión redactora:.....	2
Agradecimientos.....	3
1. Presentación .....	7
2. Introducción .....	9
3. Antecedentes y justificación .....	10
<b>Capítulo I .....</b>	<b>11</b>
Enfoque Epistemológico	
¿Por qué es necesaria la educación en las personas adultas?.....	12
¿Existe un modelo que fundamente la concepción de discapacidad?.....	12
¿Cuál es el concepto de discapacidad en el modelo social?.....	15
¿Cuáles son las razones para conocer el cambio en la concepción de discapacidad intelectual y su relación con las habilidades adaptativas?.....	16
Proyecto de vida.....	21
<b>Capítulo II.....</b>	<b>23</b>
Modelo Metodológico	
Caracterización de los y las usuarias.....	24
¿Quién es una persona candidata a ingresar a un CAIPAD?.....	25
Operacionalización del plan de estudios .....	26
Etapas	
Etapa inicial .....	26
a. Evaluación ecológica de la persona y su entorno .....	26
b. Perfil de entrada .....	31
Planificación futura.....	32
Etapa complementaria.....	36
a. Implementación de la planificación.....	36
b. Evaluación de la planificación futura de la persona .....	37
Áreas de trabajo del Plan de Estudios.....	41
<b>Capítulo III.....</b>	<b>47</b>
Lineamientos para la gestión	
¿Qué Tipo de organización se necesita para operar el Programa CAIPAD?.....	48
Planificación .....	48
¿Porque es importante un Plan estratégico?.....	49
a. Componente Filosófico .....	50
Valores.....	53
b. Componente Analítico.....	53
c. Componente Operativo.....	55
Dirección .....	56
Coordinación .....	58
Comunicación.....	59
Gestión del personal .....	60

Orientaciones Técnicas para la Implementación de Plan de Estudios de  
Centros de Atención Integral de Personas Adultas con Discapacidad. CAIPAD.

4. Bibliografía .....	63
5 .Anexos.....	65
Anexo. 1 .....	65
Centros de Atención Integral a Personas Adultas con Discapacidad.....	65
Anexo 2.....	75
Formato de entrevista .....	75
Anexo 3.....	79

## Índice de abreviaturas

- AAIDD:** Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo
- ACOPANE:** Asociación Costarricense de Padres de Personas con Necesidades Especiales
- ASCOPA:** Asociación Costarricense de Padres y amigos de personas con Autismo
- CCSS:** Caja Costarricense de Seguro Social
- CAI-PCI:** Centro de Atención Integral – Parálisis Cerebral Infantil
- CAIPAD:** Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad
- CENAREC:** Centro Nacional de Recursos para la Educación Inclusiva
- CERMI:** Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad
- CNREE:** Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial
- DI:** Discapacidad Intelectual
- EBAIS:** Equipos Básicos de Atención Integral en Salud
- EE:** Educación Especial
- FEAPS:** Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual
- FODA:** Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.
- ICODER:** Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación
- IMAS:** Instituto Mixto de Ayuda Social
- INA:** Instituto Nacional de Aprendizaje
- MEP:** Ministerio de Educación Pública
- PCP:** Planificación Centrada en la Persona
- T.O.:** Terapeuta ocupacional

# Índice de cuadros

Cuadro N°1: Modelos.....	13
Cuadro N°2: Postulados del modelo social.....	14
Cuadro N°3: Clasificación de habilidades según definición 2002 (AMMR).....	19
Cuadro N°4: Clasificación de habilidades adaptativas según definición de la AAMR (2002).....	20
Cuadro N°5: Comparación de las visiones de las personas con discapacidad: la persona comoprotagonista de su proyecto de vida versus visión tradicional.....	22
<b>Cuadro N°6: Grupos de apoyo NO HAY CUADRO 6.....</b>	<b>39</b>
Cuadro N°7: Grupos de apoyo con imágenes.....	27
Cuadro N°8: Mapa de lugares con imágenes.....	28
Cuadro N°9: Mapa Biográfico.....	29
Cuadro N°10: Fortalezas.....	30
Cuadro N°11: Perfil de la persona usuaria.....	31
Cuadro N°12: Planificación futura de la persona.....	32
Cuadro N°13: Ejemplo de una planificación centrada en la persona.....	33
Cuadro N°14: Control de avance por persona.....	35
Cuadro N°15: Control de avance de un proyecto productivo.....	37
Cuadro N°16: FODA.....	38
Cuadro N°17: Plan Operativo.....	54

# Índice de figuras

Figura N°1: Objetivo del Plan de Estudios CAIPAD .....	9
Figura N°2: Marco de referencia conceptual de funcionamiento humano .....	18
Figura N°3: Características de persona usuaria tipo A y B, según Plan de Estudios CAIPAD .....	24
Figura N°4: Guía para determinar el ingreso .....	25
Figura N°5: Etapas inicial y complementaria en CAIPAD Tipo A .....	39
Figura N°6: Etapas inicial y complementaria en CAIPAD Tipo B .....	40
Figura N°7: Ruta a seguir para elaboración de la planificación futura centrada en la persona .....	43
Figura N°8: Formulación de la Misión .....	51
Figura N°9: Formulación de la Visión .....	52
Figura N°10: Componente operativo .....	55
Figura N°11: Entidades de coordinación externa .....	58

# Presentación

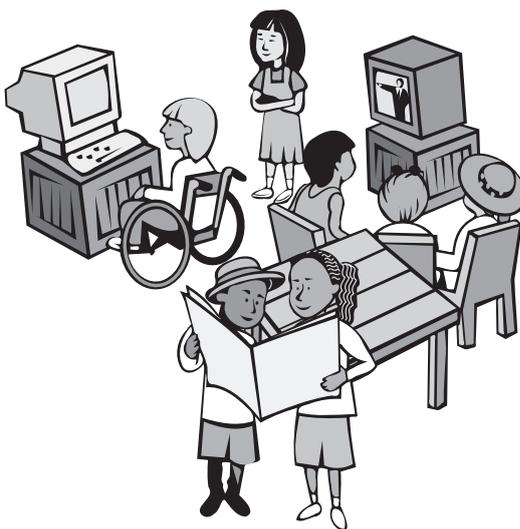
El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial junto al Comité de Información como representante de las Organizaciones No gubernamentales y el Ministerio de Educación Pública, propusieron en el año 2013, el desarrollo de una evaluación de los Centros de Atención Integral para personas adultas con discapacidad (CAIPAD) que valorara el desarrollo de estos y formulará acciones de mejora.

Además, se propuso promover el diálogo y análisis entre los diferentes actores que intervienen en el desarrollo de los CAIPAD, con la finalidad de que los resultados y que las recomendaciones de mejora que se obtuvieran, fueran el fruto de una construcción colectiva y lograrán sostenibilidad en el tiempo, por el compromiso adquirido en el proceso.

Durante el desarrollo de la evaluación se plantearon dos desafíos: el análisis del plan de estudios y el modelo de gestión organizativa.

Este documento intenta recoger una serie de propuestas de mejora, de cara ambos desafíos, se exponen conceptos, herramientas, instrumentos que pretenden ser una referencia de orientación en el trabajo cotidiano que une a las y los miembros de las organizaciones, docentes, familiares, instituciones del Estado, para ofrecer mejores oportunidades de desarrollo a las personas con discapacidad que requieren de apoyos prolongados y permanentes.

Como se señala en el título de este documento, son orientaciones básicas, que nos pretenden ser exhaustivas. Sino tratar de homogenizar procesos, pero que no limiten la creatividad e innovación en el equipo de trabajo, a sabiendas del papel que juega el contexto en el desarrollo de las personas con discapacidad. De ahí la importancia, de que este documento, se utilice como material de consulta y de orientación para construir desde los saberes de las comunidades donde están localizados cada uno de los CAIPADs, las experiencias más exitosas para la participación de las personas con discapacidad en la vida familiar y comunal.

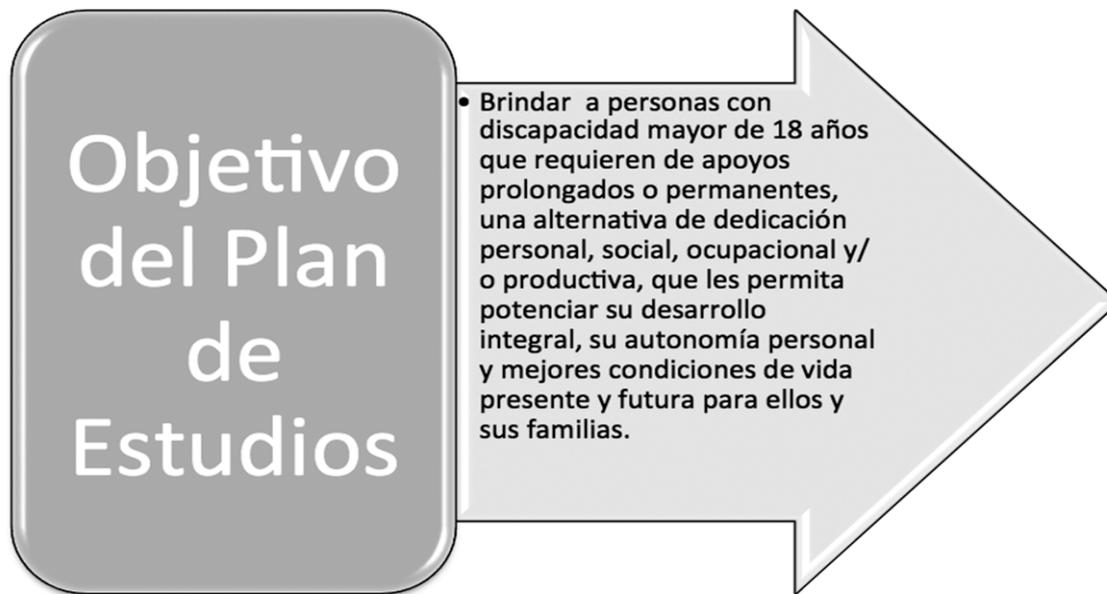


**Aclaración:** Con el propósito de sencillez de estilo, este documento utiliza un formato tradicional que no contempla las diferencias de género. La posición es clara y firme en cuanto a que toda discriminación sobre esta base o de cualquier otra naturaleza, se considera odiosa e incongruente con los principios que en este se expresen.

# Introducción

El Plan de Estudios que rige los Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD), es aprobado por el Consejo Superior de Educación, en la sesión 61-2000 del 14 de diciembre y modificado en la sesión 37-2003 del 28 de agosto del 2003. Anexo I (Plan de Estudios CAIPAD)

## Figura N°1 Objetivo del Plan de Estudios CAIPAD



Fuente: Elaboración propia, tomado del documento Plan de Estudios 2005

Un plan de estudios es un marco general, que define como en este caso, las áreas de trabajo y algunas características de la población meta, para que las personas responsables de su implementación tengan la oportunidad de contextualizarlo a la realidad y necesidades de las personas usuarias de cada centro. A su vez, en este caso define las etapas del proceso a seguir, una primera etapa inicial y una segunda etapa definida como complementaria.

Estas etapas deben enmarcarse de forma congruente con la nueva concepción de la discapacidad, de manera que pueda potenciarse a cada una de las personas usuarias que ingresan. La aspiración es que la mayor cantidad de personas que han ingresado a un CAIPAD, puedan en un tiempo determinado estar ubicadas en un empleo remunerado, desarrollando un proyecto productivo familiar/ comunal o bien una actividad laboral participativa.

De acuerdo con el planteamiento de CERMI ( 2002) “dependiendo del caso, una actividad productiva (con obtención de beneficios), cuyo objetivo no es la producción en el sentido estricto, sino un profundo respeto a los ritmos vitales de estas personas (adecuando los plazos), que es una fuente de satisfacción personal en tanto genera sentimientos de competencia” (p.20).

El documento tiene la siguiente estructura: Un apartado de antecedentes y justificación seguido de tres capítulos, uno referente al marco metodológico, un segundo capítulo sobre el modelo metodológico y un tercer apartado sobre los lineamientos para la gestión de las organizaciones dentro de un servicios CAIPAD. Por último, los documentos anexos que sirvan de apoyo al trabajo en el centro.

## I. Antecedentes y justificación

La propuesta que aprobó el Consejo Superior de Educación, denominada “Atención a personas adultas con discapacidad que requieren de apoyos prolongados o permanentes para el desempeño ocupacional o laboral” que da origen a los CAIPAD, fue elaborada por la Comisión Creando Alternativas para Adultos con Discapacidad, en la que participaron el Departamento de Educación Especial del Ministerio de Educación Pública, el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, el Instituto Mixto de Ayuda Social, personal docente del Proyecto para Adultos de la Escuela del Hogar de Rehabilitación Santa Ana y una representación de Organizaciones No Gubernamentales que ofrecían distintas alternativas de atención para personas adultas con discapacidad que requerían apoyos prolongados o permanentes, entre las que se encontraban ASCOPA, ACOPANE y a la Asociación de Padres del CAIPCI de Goicoechea.

Es importante rescatar, que esa propuesta se empieza a gestar a finales de la década de los noventas por interés de las familias y algunos profesionales comprometidos, ante la ausencia de alternativas para la población adulta con discapacidad, en especial la egresada de centros de educación especial que requería de apoyos prolongados; incluso no se contaba con un plan de estudios que orientara el III ciclo y la educación diversificada en estos centros.

Además, es oportuno señalar que desde la década de los setenta, en Costa Rica, había organizaciones privadas, en su mayoría conformadas por padres y madres de familia, que ofrecían algún tipo de servicio a personas adultas con discapacidad, bajo la modalidad de taller protegido o taller laboral u otro.

Posteriormente, una vez que se aprobó el plan de estudios de CAIPAD, algunas de estas organizaciones suscribieron un convenio con el Ministerio de Educación Pública, para contar con recurso humano y operar como un centro subvencionado. De ahí que un requisito fundamental para operar un CAIPAD es regirse por el plan de estudios aprobado por el Consejo Superior de Educación.



# Capítulo I

---

## Enfoque Epistemológico

## ¿Por qué es necesaria la educación en las personas adultas?

Para R. Brown (2013):

La educación debe tomar muchas formas, pues tiene objetivos críticos e importantes. Considerando el desarrollo de prácticas inclusivas y de participación de la comunidad, es necesario favorecer y animar a las personas con discapacidad y sus familias a llevar una vida social y comunitaria. Pero para hacerlo con eficacia, estas necesitan una amplia gama de habilidades, que muchas veces no se han adquirido durante el ciclo escolar. Surgiendo una serie de retos que pueden ser mejor vistos dentro del desarrollo de un enfoque de calidad de vida en el campo de la discapacidad. Por ejemplo, una de las características principales de un enfoque de calidad de vida es la variabilidad, las personas son distintas con el tiempo y entre sí. En la educación, es extremadamente importante reconocer esta variabilidad con las implicaciones que conlleva. (p.2)

Para el mismo Brown (2013), algunas de las razones para la educación de los adultos que presentan discapacidades intelectuales y del desarrollo y afines, son:

- Vivir y crecer en la comunidad
- La esperanza de vida aumenta, en comparación con hace algún tiempo.
- Se requiere de una educación posterior a los centros de educación especial para alcanzar su nivel óptimo de funcionamiento;
- Quienes han recibido educación durante la infancia y adolescencia encuentran que a menudo, resulta insuficiente para la vida adulta;
- Su aprendizaje puede ser más lento que otros;
- Pueden mostrar una mayor madurez y desarrollo cognitivo más allá de su edad adulta y por eso se vuelven más receptivos a la educación;
- La vida de adultos requiere del aprendizaje de habilidades diferentes y adicionales para funcionar eficazmente en el mundo de adultos;
- Requiere que la educación de adultos tome en cuenta la variabilidad de sus capacidades y habilidades de aprendizaje para ofrecerles oportunidades a las decisiones individuales.

## ¿Existe un modelo que fundamente la concepción de discapacidad?

“Efectivamente, a partir de diversas aportaciones históricas, se puede constatar una evolución no lineal desde una concepción religiosa-demonológica, básicamente segregadora y estigmatizante, a otra naturalista-médica, centrada en el tratamiento y rehabilitación de los individuos y, finalmente, otra de carácter social, que considera que las causas que originan las discapacidades son las mismas que dan lugar a procesos de exclusión en otros ámbitos de la vida”. (Colectivo loé, 2013, P.34).

**Cuadro No I Modelos**

Modelo	Características	Abordaje
Tradicional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marginación orgánica, funcional y social</li> <li>• Tres fases: exterminio-segregación/prevención sociosanitaria.</li> <li>• Caridad/asilo</li> <li>• Internados-sanatorio-aislamiento</li> <li>• Persona es objeto de asistencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La persona con discapacidad es objeto de asistencia</li> <li>• El cuidado y la asistencia.</li> </ul>
Rehabilitador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Biológico-Médico/rehabilitador-enfermedad</li> <li>• Asunto de especialistas/Equipos profesionales</li> <li>• Persona con discapacidad es el problema/individual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La persona con discapacidad es objeto de intervención</li> <li>• Profesionales prescriben/atienden</li> <li>• Planes de intervención individual o remediales</li> </ul>
Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discapacidad construcción social-</li> <li>• Condición relativa/entorno.</li> <li>• Las personas con discapacidad son Sujetos de derechos.</li> <li>• Autonomía-control de su propia vida</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La persona con discapacidad es sujeto de derechos</li> <li>• Se promueve la autonomía, el desarrollo en todas las áreas de la vida social desde una perspectiva inclusiva.</li> <li>• Centra la atención en el entorno con barreras físicas y sociales que pueden y deben ser removidas</li> <li>• Apoyos basados en la comunidad</li> </ul>

Fuente: Aguilar G. (2009)

Estas concepciones, han dado lugar a los denominados modelos de la discapacidad, los cuales pueden explicarse de manera sencilla, en el cuadro N°1 que aparece a continuación en el que se incluye el modelo (concepción de la discapacidad), lo que lo caracteriza y de qué forma se aborda a la persona con discapacidad.

Los modelos conceptuales que a lo largo de la historia han explicado la discapacidad coexisten y algunas veces se contraponen. El surgimiento de nuevos modelos que reconocen el papel del contexto y la participación activa de las personas con discapacidad ha permeado algunas disciplinas, por ejemplo, hoy se habla de un modelo de salud re conceptualizado, que se fundamenta en el funcionamiento y no en el déficit.

De ahí que las clasificaciones médicas pueden ser usadas para organizar los apoyos que requieren las personas o para fines estadísticos. Nunca deben ser usadas para discriminar o excluir.

Por otra parte, en el plano normativo internacional la aprobación de la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad, marca un hito en el tema de los derechos de este grupo poblacional. De manera tal, que la presencia de la discapacidad en la agenda jurídica y filosófica, ha sido apoyada por una serie de instancias y movimientos asociativos cada vez más relevantes en el campo social. (De Asís, 2013, p.1).

## Cuadro N° 2 Postulados del Modelo Social

<b>a)</b>	El enfoque correcto para abordar la discapacidad desde un punto de vista normativo, es el de los derechos humanos.
<b>b)</b>	La discapacidad es, principalmente, una situación en la que se encuentran o pueden encontrarse las personas y no un rasgo individual que las caracteriza.
<b>c)</b>	La discapacidad tiene, en la mayoría de los casos, un origen social por lo que las medidas destinadas a satisfacer los derechos de las personas con discapacidad deben tener como principal destinataria a la sociedad en general.
<b>d)</b>	La política normativa en el ámbito de los derechos de las personas con discapacidad debe moverse en el plano de la igualdad y la no discriminación y, dentro de este, en el ámbito de la generalización de los derechos.

Fuente: Adaptado De Asís, 2013.

Si bien estos cambios han producido una mejora en las condiciones de vida de las personas con discapacidad, aún hay mucho por hacer, y sobre todo en el hecho que la filosofía que inspira estos cambios en la literatura y en las normas, aún no ha calado en la sociedad, en los profesionales y en las mismas organizaciones que brindan los servicios.

## ¿Cuál es el concepto de discapacidad en el modelo social?

Una forma sencilla de entender el significado del modelo social, es poner en evidencia como maneja las ideas de normalización y discriminación social, frente a los planteamientos que consideran la discapacidad como un rasgo derivado de una serie de deficiencias personales que hay que combatir mediante políticas y actuaciones destinadas a normalizar a las personas que las presentan.

El modelo social entiende la discapacidad como una situación no derivada necesariamente de dichos rasgos sino más bien de estructuras y condicionamientos sociales<sup>1</sup>. El daño que produce la discapacidad no deriva de las deficiencias sino de las consecuencias sociales que se atribuyen a éstas. De esta forma, las políticas y actuaciones en materia de discapacidad deben combatir esas situaciones normalizando a la sociedad y tomándose en serio los derechos humanos. (De Asís, 2013, p. 2).

En términos generales el modelo social, es descrito mediante la defensa de los siguientes postulados:

De esta forma, el concepto de discapacidad que maneja el modelo social se aparta de un concepto basado única y exclusivamente en rasgos de las personas. Se trata de una concepción que ha calado en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, para la cual “la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. Siempre en el marco de la Convención: “las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. (Artículo I Propósito. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006).

Es importante señalar que el modelo social en sí mismo no brinda las herramientas para trabajar con la población que asiste a los CAIPAD, sino que se deben construir a partir de estrategias de mediación socioeducativas congruentes con el modelo social y la edad cronológica de dicha población; de ahí la necesidad de operacionalizar y llevar a la práctica lo esbozado en el plan de estudios.

Por lo tanto, esta operacionalización del Plan de Estudios tiene como objetivo contribuir a brindar una respuesta educativa, productiva y social de calidad a las personas usuarias del CAIPAD, que incluya desde sistemas alternativos de comunicación, alfabetización, destrezas sociales, independencia y autodeterminación, vida en la comunidad y destrezas productivas/laborales desde una perspectiva inclusiva.

<sup>1</sup> El subrayado no es del original.

En el centro de la inclusión está el derecho de ser tratado con respeto y de poder acceder a una oferta de oportunidades que abran posibilidades a la realización de proyectos de vida. La realización de procesos inclusivos, desde esta perspectiva, se enmarca en el modelo social de la discapacidad, y se responsabiliza a todos los miembros de la sociedad en ellos. La acción debe centrarse no en aquello que las personas no pueden hacer, sino en lo que pueden realizar. (Pallisera Díaz. M. 2010, p.70).

## ¿Cuáles son las razones para conocer el cambio en la concepción de discapacidad intelectual y su relación con las habilidades adaptativas?

Es válido preguntarse el porqué de esta apartado, pero resulta que los motivos son muy sencillos. En primer lugar, porque existe un número importante de personas que presentan una condición de discapacidad intelectual, asistiendo actualmente a los CAIPAD. Un segundo motivo, es que para entender el paradigma de apoyos y lo relativo a habilidades adaptativas, es necesario conocer los cambios propuestos en la definición de discapacidad intelectual y sus implicaciones en la prestación de los servicios y en la vida de este grupo poblacional. Y por último, es que todo este asunto de los apoyos y habilidades adaptativas se ha venido aplicando y trasladando a otros grupos de población con discapacidad.

En las últimas décadas se ha llegado a una mejor comprensión de la discapacidad intelectual (DI), lo que ha traído nuevos y mejores enfoques para el diagnóstico y la provisión de apoyos y servicios.

Al respecto Schalock y Verdugo (2010) señalan:

En el año 1987 Scheerenberger hablaba de un cuarto de siglo prometedor al referirse a la evolución de las concepciones y tratamiento de las personas entonces denominadas con 'retraso mental'. "Más de 30 años después podemos confirmar que la esperanza no era vana, los avances desarrollados desde la propuesta hecha en el año 1992, por la entonces denominada Asociación Americana sobre Retraso Mental han supuesto un cambio radical del paradigma tradicional, alejándose de una concepción de la DI como rasgo de la persona para plantear un modelo ecológico y contextual en el cual la concepción se basa en la interacción de la persona y el contexto (p.9).

Este planteamiento resulta sin duda, totalmente congruente con el modelo social de la discapacidad explicado inicialmente. Siempre en el campo de la discapacidad intelectual es importante destacar que históricamente los términos usados con más frecuencia para referirse a esa condición han sido deficiencia mental (1908-1958) y retraso mental (1959-2009). El término acuñado actualmente es **discapacidad intelectual**, por las siguientes razones:

1. Es menos ofensivo para las personas que presentan esta condición.
2. Ofrece una base lógica con las prácticas profesionales actuales, centradas en conductas, funciones y factores contextuales.

3. Evidencia el constructo sociológico de discapacidad.

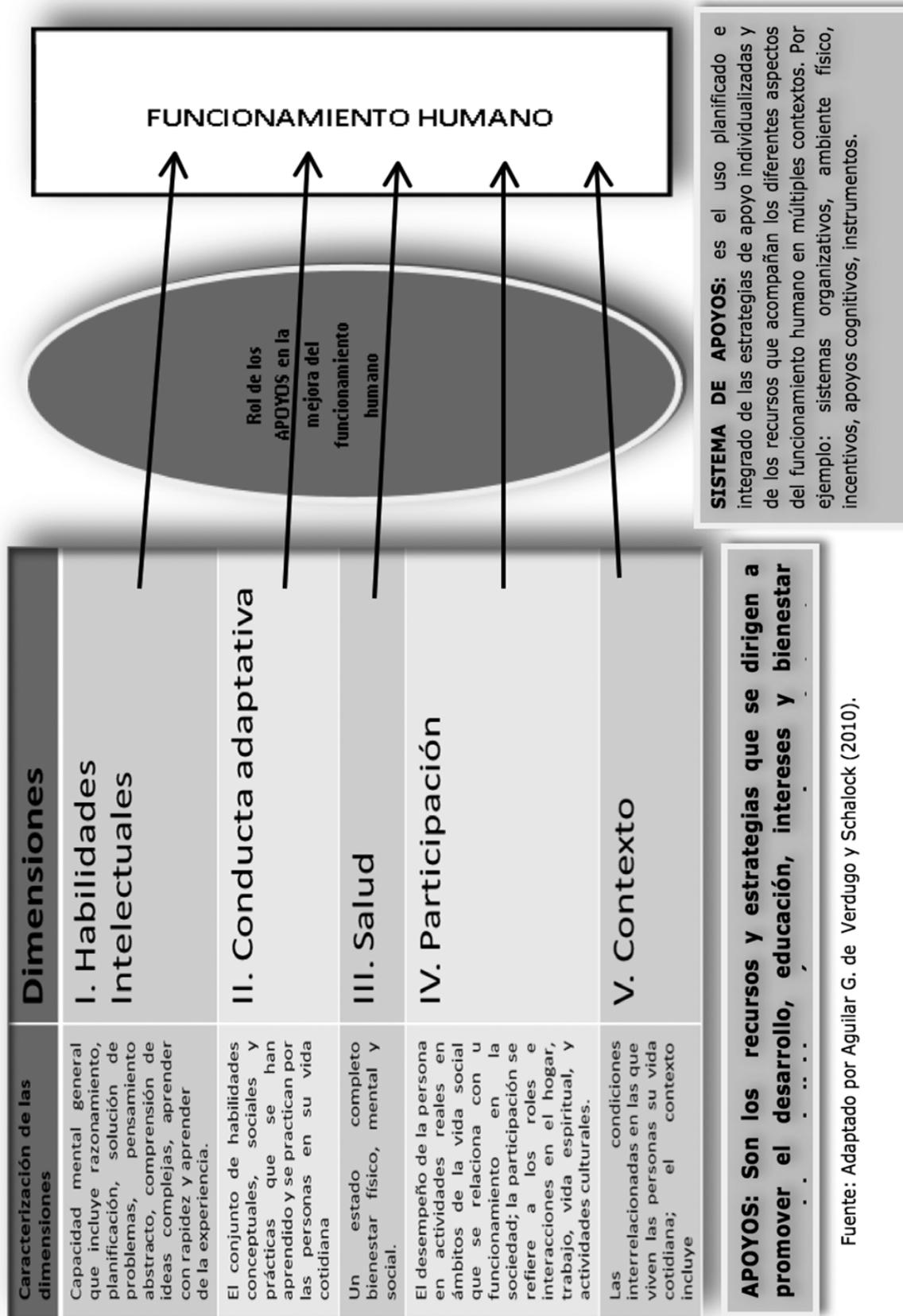
4. Ofrece una base lógica para brindar apoyos individualizados debido a que se basa en un marco de referencia ecológico- social.

5. Es consistente con la terminología internacional.

Con respecto a estos cambios, la novena, la décima y más recientemente la onceava definiciones propuestas por la Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD), han tenido un impacto sustancial y de primer orden en los cambios en la definición, concepción y prácticas profesionales relacionadas con la DI en todo el mundo. (Schalock y Verdugo (2010), pero de alguna forma como se mencionó en otro apartado, también en el abordaje de otras discapacidades.

Para Schalock y Verdugo (2010), la novena edición de la AAIDD, significó el gran cambio de paradigma en la concepción tradicionalmente utilizada en décadas anteriores. Se rechazó una concepción reduccionista basada solamente en las características o 'patología' de la persona, para proponer una concepción interaccionista en la cual el ambiente desempeña un papel sustancial. Se abrieron las puertas de un enfoque multidimensional, y se introdujo el concepto de apoyos. En la décima edición se revisó y mejoró el enfoque multidimensional propuesto introduciendo de manera significativa la dimensión de participación, se profundizó en el modelo de apoyos que pasó a ser sustancial en el modelo teórico propuesto, y se matizaron y modificaron aspectos esenciales del entendimiento de la clasificación y los criterios a utilizar según su finalidad.

Figura N° 2 Marco de referencia conceptual de funcionamiento humano



Orientaciones Técnicas para la Implementación de Plan de Estudios de  
Centros de Atención Integral de Personas Adultas con Discapacidad. CAIPAD.

En relación con los apoyos Schalock y Verdugo (2010), los definen como los recursos y estrategias que se dirigen a promover el desarrollo, educación, intereses y bienestar personal de un individuo, así como para mejorar su funcionamiento individual. Un sistema de apoyos es el uso planificado e integrado de las estrategias de apoyo individualizadas y de los recursos que acompañan los diferentes aspectos del funcionamiento humano en múltiples contextos. Por ejemplo: sistemas organizativos, ambiente físico, incentivos, apoyos cognitivos, instrumentos. (p 17).

Generalmente la discapacidad intelectual se ha explicado sobre tres conceptos significativos:

1. El modelo socioecológico de la discapacidad, el cual es importante para comprender la condición y el nuevo enfoque de la DI, porque la explica al considerar las limitaciones en el funcionamiento individual dentro de un contexto social, así como una visión de la DI que considera factores orgánicos y sociales. En el entendimiento que esos factores provocan limitaciones funcionales, que se reflejan en falta de habilidad o restringen el funcionamiento personal y el desempeño de roles y tareas esperadas para una persona en un ambiente social.  
A su vez, mira la interacción entre la persona y el ambiente, aleja la explicación de la discapacidad intelectual de la “defectología” centrada en la persona, para posicionarla como el resultado de un desajuste entre las capacidades de la persona y las demandas del ambiente.
2. Una explicación de la etiología (causa) de la discapacidad intelectual, que tradicionalmente se distinguía entre causas orgánicas y sociales, cambia a partir de 1992, hacia un enfoque multifactorial para explicar las causas.
3. Hoy el enfoque para entender y definir la discapacidad intelectual (DI) se basa en una distinción crítica entre una definición operativa y otra constitutiva. La definición operativa establece los límites del término (DI) y separa lo que está incluido dentro del mismo de lo que está fuera.

Mientras que en la definición operativa, la discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual como en conducta adaptativa tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad aparece antes de los 18 años (Schalock y Verdugo, 2010, p. 12).

### **Cuadro N° 3 Clasificación de habilidades según definición 2002 (AMMR)**

<p><b>CONCEPTUAL</b> Lectura y escritura Conceptos de dinero Autodirección</p> <p><b>SOCIAL</b> Interpersonal Responsabilidad Autoestima Credulidad (probabilidad de ser engañado o manipulado) Ingenuidad Sigue las reglas Obedece las leyes Evita la victimización</p>	<p><b>PRÁCTICA</b> Actividades de la vida diaria Comida Transferencia / movilidad Aseo Vestido</p> <p>Actividades instrumentales de la vida diaria Preparación de comidas Mantenimiento de la casa Transporte Toma de medicinas Manejo del dinero Uso del teléfono Habilidades ocupacionales Mantiene entornos seguros</p>
--	--

Fuente: Clasificación de habilidades según definición 2002 (AMMR)

Otro aspecto importante en esta nueva concepción, tiene que ver con el surgimiento de sistemas de clasificación multidimensionales, considerando que los sistemas de clasificación tienen como objetivo no etiquetar, sino brindar un esquema organizado para categorizar varias observaciones.

Hoy día los sistemas de clasificación se usan básicamente como referente para financiamiento, investigación, servicios/apoyos e información, sobre ciertas características de las personas y sus ambientes. También pueden ser útiles para ayudar a las familias a buscar recursos, grupos de apoyo, contacto con organizaciones, subsidios, detección temprana y planificación de servicios. Así como, para la evaluación y necesidades de apoyo individualizados basados en el patrón de intensidad de las necesidades de apoyo, evaluadas en las cinco dimensiones del funcionamiento humano: funcionamiento intelectual, conducta adaptativa, salud, participación y contexto.

Para finalizar este acápite, se incluye el siguiente cuadro con una caracterización de las habilidades adaptativas que resulta útil, para el momento de la puesta en práctica de lo explicado anteriormente.

#### **Cuadro N° 4 Clasificación de habilidades adaptativas según definición de la AAMR (2002)**

<b>Habilidad adaptativa</b>	<b>Caracterización</b>
<b>COMUNICACIÓN</b>	Incluye la capacidad de comprender y transmitir información a través de manifestaciones simbólicas Ejemplo: palabra hablada, palabra escrita/ortografía, símbolos gráficos, lenguaje de signos.
<b>CUIDADO PERSONAL</b>	Incluye habilidades relacionadas con el aseo, comida, vestido, higiene y presencia
<b>HABILIDADES DE VIDA EN EL HOGAR</b>	Incluye habilidades de funcionamiento dentro del hogar tales como: cuidado de la ropa, limpieza y organización del hogar.
<b>HABILIDADES SOCIALES</b>	Habilidades relacionadas con intercambios sociales con otros individuos incluyendo: el iniciar, mantener y finalizar una interacción con otros, recibir y responder a las claves o pistas situacionales pertinentes reconocer sentimientos.
<b>UTILIZACIÓN DE LA COMUNIDAD</b>	Incluye la utilización de transporte y otros servicios de la comunidad (por ejemplo. bombas de gasolina, tiendas de reparación, consultas médicas, supermercados).
<b>AUTODIRECCIÓN</b>	Habilidades relacionadas con realizar elecciones, aprender a seguir un horario, iniciar actividades adecuadas a los lugares, condiciones, horarios e intereses personales.
<b>SALUD Y SEGURIDAD</b>	Habilidades relacionadas con el mantenimiento de la salud, tales como: comer, identificar síntomas de enfermedad, tratamiento y prevención de accidentes, primeros auxilios, sexualidad.
<b>ACADÉMICAS FUNCIONALES</b>	Habilidades cognitivas, de lectura y escritura relacionadas con destrezas de la vida personal, del hogar y de la comunidad
<b>OCIO Y TIEMPO LIBRE</b>	Hace referencia al desarrollo de intereses variados de tiempo libre y ocio.
<b>TRABAJO</b>	Habilidades relacionadas con poseer un trabajo a tiempo completo o parcial en la comunidad, en términos de habilidades laborales específicas, comportamiento social apropiado y habilidades relacionadas con el trabajo.

Fuente: Asociación Americana de Retardo Mental (2002)

El cuadro anterior en el cual se caracterizan las diferentes habilidades adaptativas es un insumo para utilizarse en el modelo metodológico: Planificación centrada en la persona.

## Proyecto de vida

Las personas con discapacidad, como a cualquier otra persona debe ofrecérsele las condiciones y oportunidades para construir y ejecutar su Proyecto de Vida. Es decir, tiene un camino que recorrer, acompañado y guiado por sus propias ilusiones, expectativas, temores, con la esperanza de que mientras recorre el camino vaya logrando la satisfacción personal y una mejora continua en su calidad de vida.

En el marco del modelo social de la discapacidad, cobran importancia la autodeterminación y autogestión de las personas con discapacidad intelectual, replanteando la relación de poder entre profesionales y usuarios. Por ello, la transformación de las prácticas socioeducativas en la construcción y logro de proyectos de vida personalizados constituye un reto para los servicios dirigidos a personas adultas con discapacidad. (Pallisera Diaz, 2010, p.1).

Reconocer el papel protagónico de las personas con discapacidad y enfocar las potencialidades más allá de las etiquetas que tradicionalmente se les impone del “no puede” es la base para la construcción de sus proyectos de vida. Las personas con discapacidad experimentan con mayor frecuencia, dificultades para plantearse y realizar su propio proyecto de vida

El proyecto de vida debe ser comprendido como la definición de lo que queremos alcanzar como personas en relación conmigo misma, con la familia y la comunidad, para lo cual se plantean una serie de actividades interrelacionadas, para ejecutarse en un periodo determinado que conduzcan a la satisfacción personal.

Pero cuando se habla de iniciar la formulación de un proyecto de vida para personas adultas, se debe garantizar las oportunidades y opciones necesarias. Cada persona debe poder decidir dónde y cómo quiere vivir y trabajar, con quién relacionarse. Por lo tanto, al proporcionar los apoyos debe concentrarse en maximizar la inclusión. Esto se aplica a cualquier persona con discapacidad, independientemente de la intensidad y frecuencia de los apoyos.

La construcción del proyecto de vida debe generar como resultado las competencias para Saber Ser, Saber Conocer, Saber Hacer y Saber Convivir, se pretende estimular el conocimiento de sí mismos (as) y de su realidad social específica; con el fin de que logren identificar y movilizar los recursos personales y las oportunidades que les ofrece el contexto, a favor de su desarrollo integral.

Ir de la teoría a la práctica no es fácil, máxime con el tipo de estructura y dinámica organizativa que rige a los CAIPAD. Sin embargo, ese desafío se debe transformar en una oportunidad hacia prácticas más inclusivas.

El Proyecto de vida es la implementación de procesos de planificación centrado en la persona y el potenciamiento de la autogestión

**Cuadro N° 5 Comparación de las visiones de la persona con discapacidad: la persona como protagonista de su proyecto de vida versus visión tradicional**

<b>Modelo centrado en la persona: Percepción de la persona con discapacidad intelectual: Hacia su promoción</b>	<b>Modelo tradicional: Percepción de la persona con discapacidad intelectual: hacia su protección</b>
Adulto	Como un niño/a
Imagen valiosa, como persona que puede actuar con responsabilidad	Como una persona que necesita ser entretenida
Una persona con autoconfianza y valor	Una persona débil, incapaz
Una persona capaz de hablar en beneficio propio, capaz de defender sus propios intereses	Una persona incapaz de tomar parte en procesos de autogestión
Una persona capaz de aprender las habilidades relacionadas con cooperar con los demás y tomar decisiones	Una persona incapaz de aprender estas habilidades
Una persona capaz de decir cosas importantes y que vale la pena escuchar	Una persona que no tiene nada que decir que valga la pena escuchar
Una persona capaz de actuar desinteresadamente en beneficio de otras personas	Una persona egoísta, incapaz de comprender las necesidades de los demás
Una persona que tiene mucho para ofrecer	Una persona que presenta bastantes problemas
Una persona capaz de tener una voz propia por ella misma	Una persona que necesita que nosotros hablemos en su nombre

Fuente: Pasillera, Diaz (2010)

# Capítulo II

---

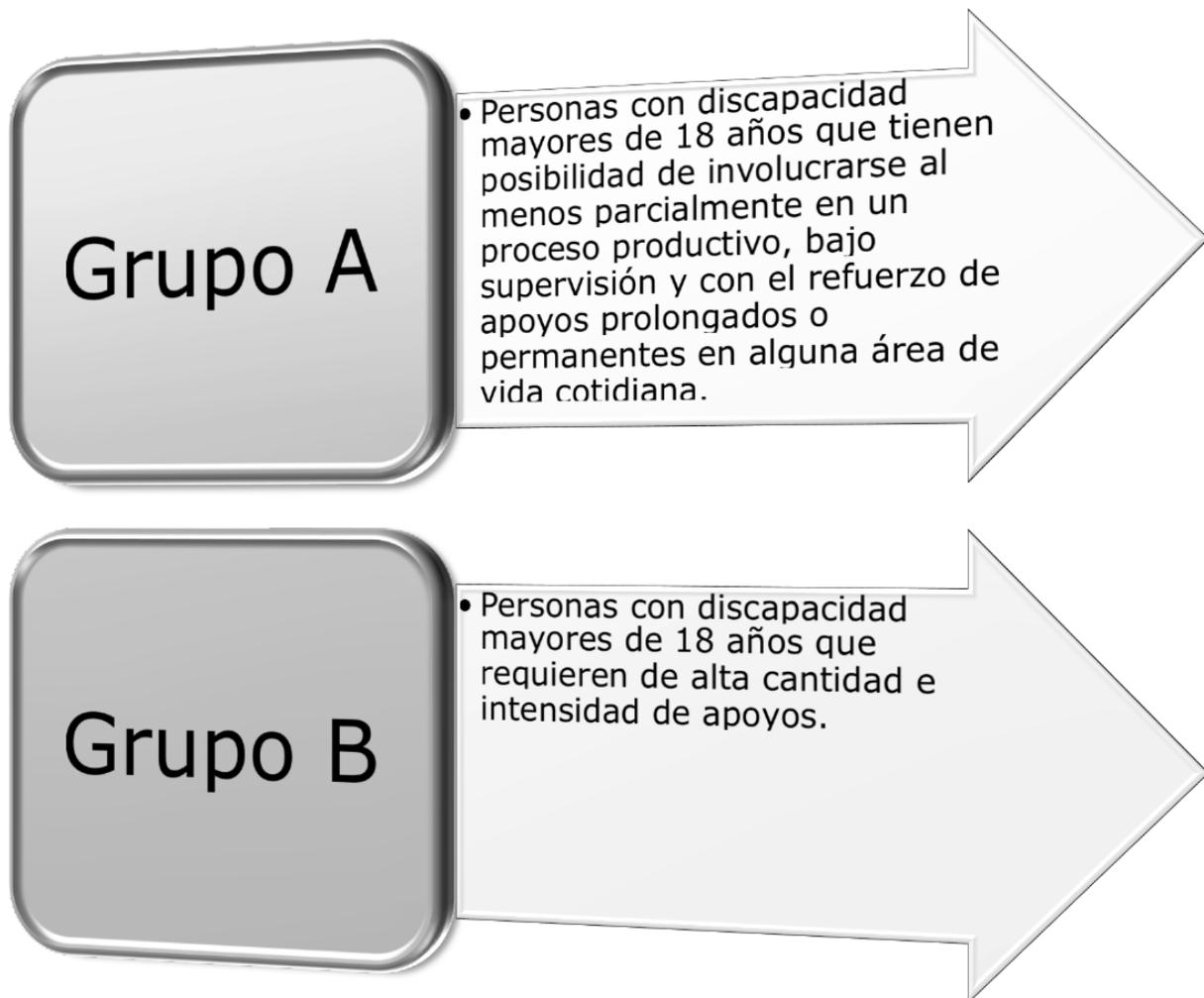
## Modelo Metodológico

## Caracterización de los y las usuarias

En el Plan de Estudios se proponen dos modalidades, denominadas: tipo A o tipo B. De acuerdo, a las características de cada modalidad y a la evaluación de los y las usuarias, se determina cuál modalidad es más conveniente para los tipos de apoyo que requiere la persona con discapacidad. En la siguiente figura se especifica.

Además, según la modalidad y el número de usuarios y usuarias, así se asigna el recurso humano. En la práctica lo que se evidencia es que en algunos Centros hay una mezcla entre los dos tipos de usuarios. En el siguiente esquema se presentan las características de la población, según como se establece en el Plan de estudios.

**Figura N°. 3 Características de persona usuaria tipo A y B, según Plan de Estudios CAIPAD.**



Fuente: Plan de Estudios CAIPAD (2005)

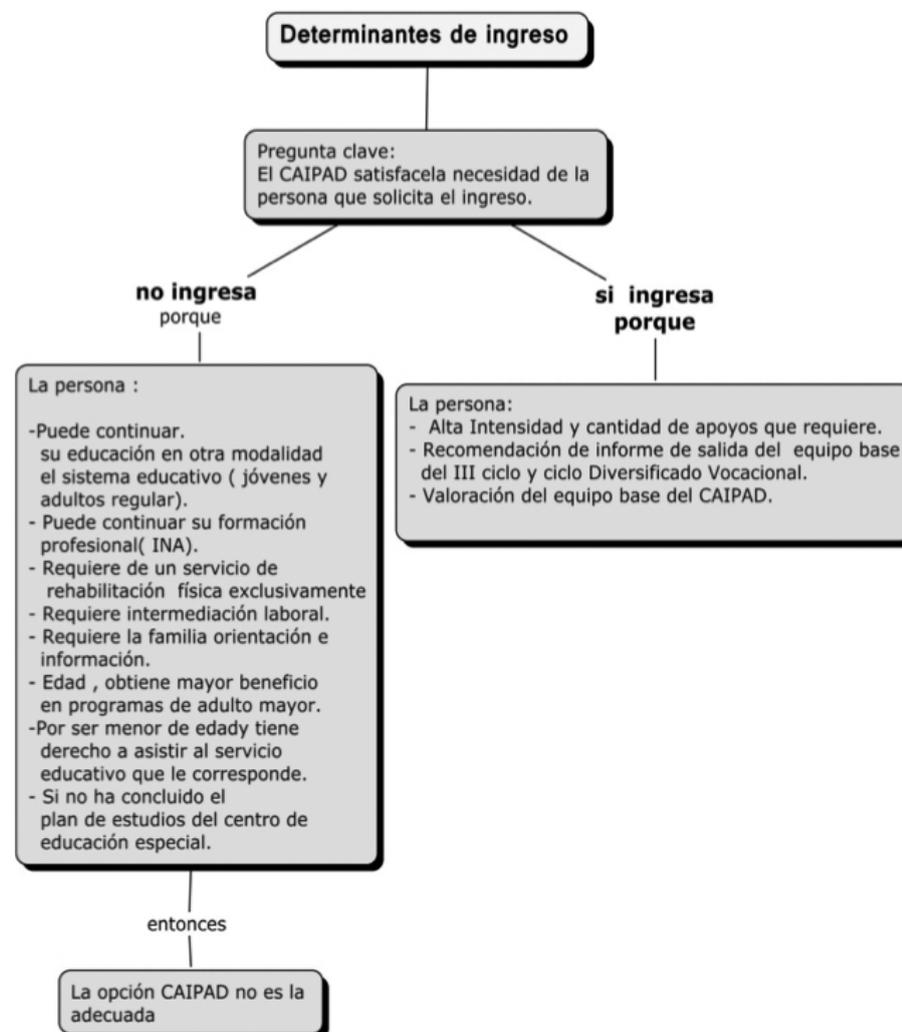
Las etapas que el Plan de Estudios establece son dos: la inicial y la complementaria, tanto en los CAIPAD tipo A como en el tipo B.

En los siguientes esquemas se pueden apreciar los aspectos más importantes que diferencian ambas propuestas, la cual radica principalmente, en el perfil salida de las personas usuarias, en el Tipo A se espera la ubicación laboral en algún tipo de empleo o proyecto productivo; mientras que los CAIPAD tipo B, buscaran que su población desarrollo al máximo se autonomía con el fin de que participen en la vida familiar y comunal.

## ¿Quién es una persona candidata a ingresar a un CAIPAD?

Previo a la formalización de la matrícula de una persona al CAIPAD, es necesario determinar si este servicio es pertinente, partiendo de la normativa que los rige y de las características y necesidades de la persona que solicita el ingreso. El siguiente mapa es una guía que plantea interrogantes, que facilitan el proceso de toma de decisiones para garantizar que la persona que ingresa se va a beneficiar del servicio.

**Figura N°. 4 Guía para determinar el ingreso**



Para realizar este proceso de determinación de ingreso, es importante tener en cuenta, que la población meta son personas adultas, que requieren de alta intensidad y cantidad de apoyos. Si la persona es egresada de un Centro de Educación Especial o de un servicio de III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional se debe analizar en el Equipo Base el informe de salida; en caso de tener duda de la información consignada, se puede realizar una entrevista a los y las docentes o solicitar información al centro donde procede la persona. Si se determina que si es candidata, inicia el proceso de ingreso, si en el análisis se considera que hay una opción que mejor le favorece, se debe orientar a la persona y su familia hacia esta.

Como una medida de excepción, cuando la persona no ha estado escolarizada o se egresó de aula integrada hace muchos años, se debe realizar una evaluación ecológica para determinar si es o no población meta de este servicio educativo.

Posteriormente, si se decide que la persona solicitante ingrese, se realiza la matrícula y se comienza con la etapa inicial del plan de estudios.

## Operacionalización del Plan de Estudios

El plan de estudios establece dos etapas: inicial y complementaria, según el tipo de CAIPAD A o B así será las acciones que se implementen para el logro de los objetivos establecidos. La etapa inicial se operacionaliza de forma similar en los dos tipos de CAIPAD y comprende la evaluación ecológica, perfil de entrada y planificación centrada en la persona.

La etapa complementaria incluye la conformación y mantenimiento de las redes de apoyo, así como el seguimiento a la planificación futura.

## ETAPA INICIAL

### a. Evaluación ecológica de la persona y su entorno

Una vez que la persona se ha matriculado en el CAIPAD por considerarse el servicio que más le favorece; es necesario realizar una evaluación integral y ecológica, la cual debe ser llevada a cabo en un ambiente natural, lo más similar posible al que se desenvuelve la persona usuaria, considerando al menos los siguientes aspectos:

- Características funcionales
- Potencialidades y condiciones socio afectivas
- Habilidades e intereses.
- Situación familiar socioeconómica

Orientaciones Técnicas para la Implementación de Plan de Estudios de  
Centros de Atención Integral de Personas Adultas con Discapacidad. CAIPAD.

Para recolectar la información necesaria para este proceso se deben utilizar al menos de tres a cuatro sesiones, no debe ser un proceso permanente. Es necesario que se involucre a todos los miembros del equipo base, los cuadros en los que se resume la información deben ser parte del expediente de la persona usuaria. Entre las estrategias que se pueden utilizar para recolectar la información requerida en la evaluación ecológica, están:

• **Entrevista con los familiares y con la persona usuaria**

Entre mayor participación de la persona usuaria en todo el proceso de evaluación, mayor será la calidad de la propuesta de planificación de su proyecto de vida futura. Por lo anterior, la comunicación como habilidad adaptativa, es fundamental, en caso de que esto no sea posible, se entrevistará al adulto significativo o quien le brinda la mayor cantidad de apoyos. Anexo N°2. Formato para entrevista, Anexo N°4 Otros instrumentos para el resumen de información.

• **Construcción de un grupo de apoyo.**

Consiste en identificar a las personas relevantes como familiares, amigos y aliados que pueden colaborar en el desarrollo de capacidades de la persona con discapacidad, así como motivadores en su proyecto de vida, respetando la centralidad de la persona en todo el proceso. Esto se puede lograr por medio de:

• **Mapa de relaciones sociales o lista de personas relevantes.**

Consiste en que por medio de fotografías (preferibles las propias de la persona y su entorno), imágenes o por medio escrito la persona con discapacidad exprese, señale o identifique personas significativas para él en los diferentes ámbitos en los que se desenvuelve como familia, comunidad, amigos, servicios educativos o de salud, entre otros.

• **Construir el grupo de apoyo.**

Una vez que se detectan las relaciones sociales que mantiene la persona usuaria. El equipo base llena un cuadro como el siguiente:

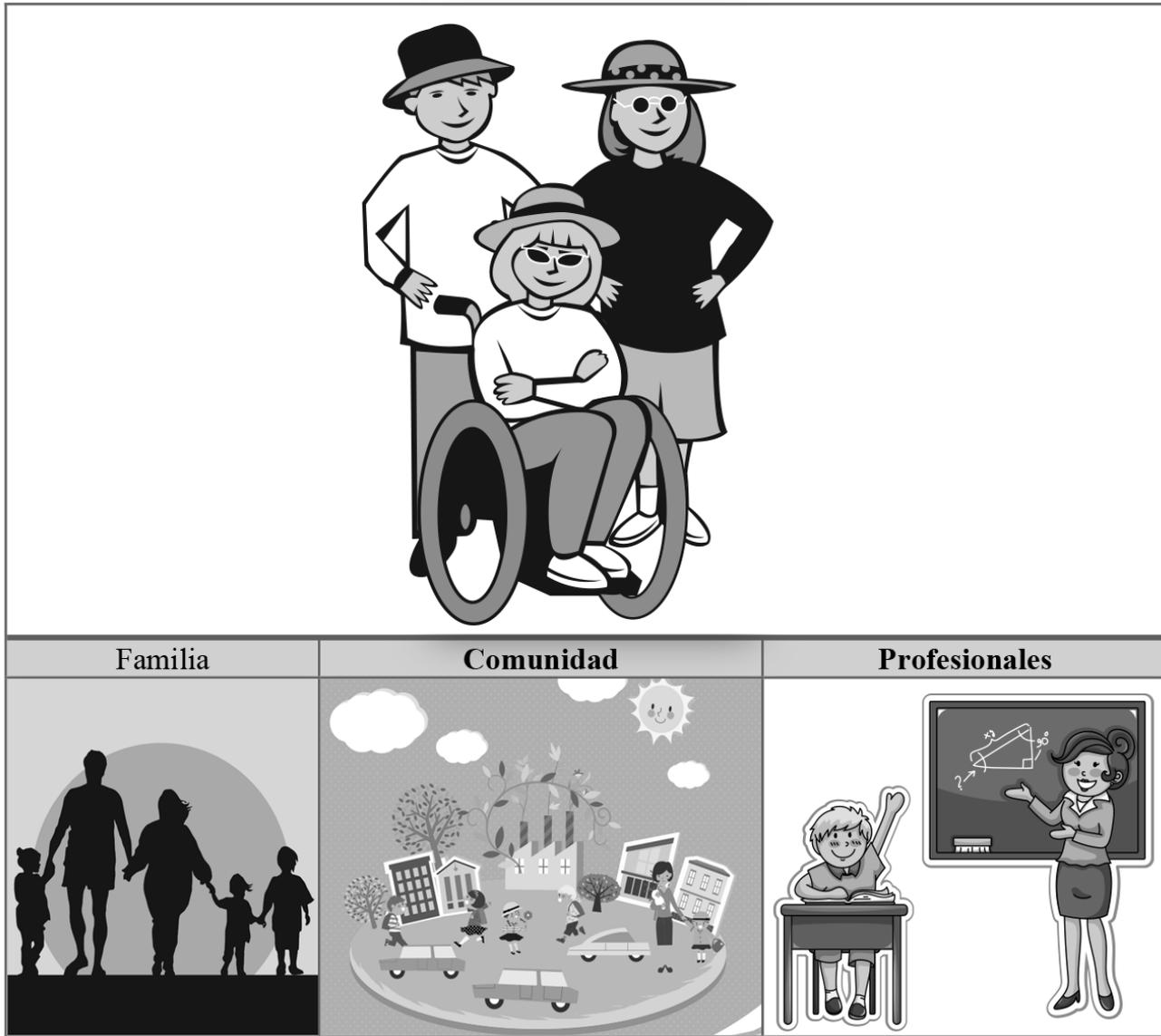
**Cuadro N°7 Grupo de apoyo**

<b>Persona relevante</b>	<b>Familia</b>	<b>Comunidad</b>	<b>Profesionales</b>
Amigo	Pedro (hermano)	Juan ( pulpero)	Vicky (profesora de educación para el hogar)
Aliado (personas de otras instituciones u organizaciones que le brindan apoyos o servicios)			Trabajadora Social del IMAS o del CNREE

Fuente: Elaboración propia con base en documento de FEAPS (2007)

Según la persona usuaria se puede utilizar mapas con imágenes como el siguiente:

**Cuadro N° 8 Grupo de apoyo con imágenes**



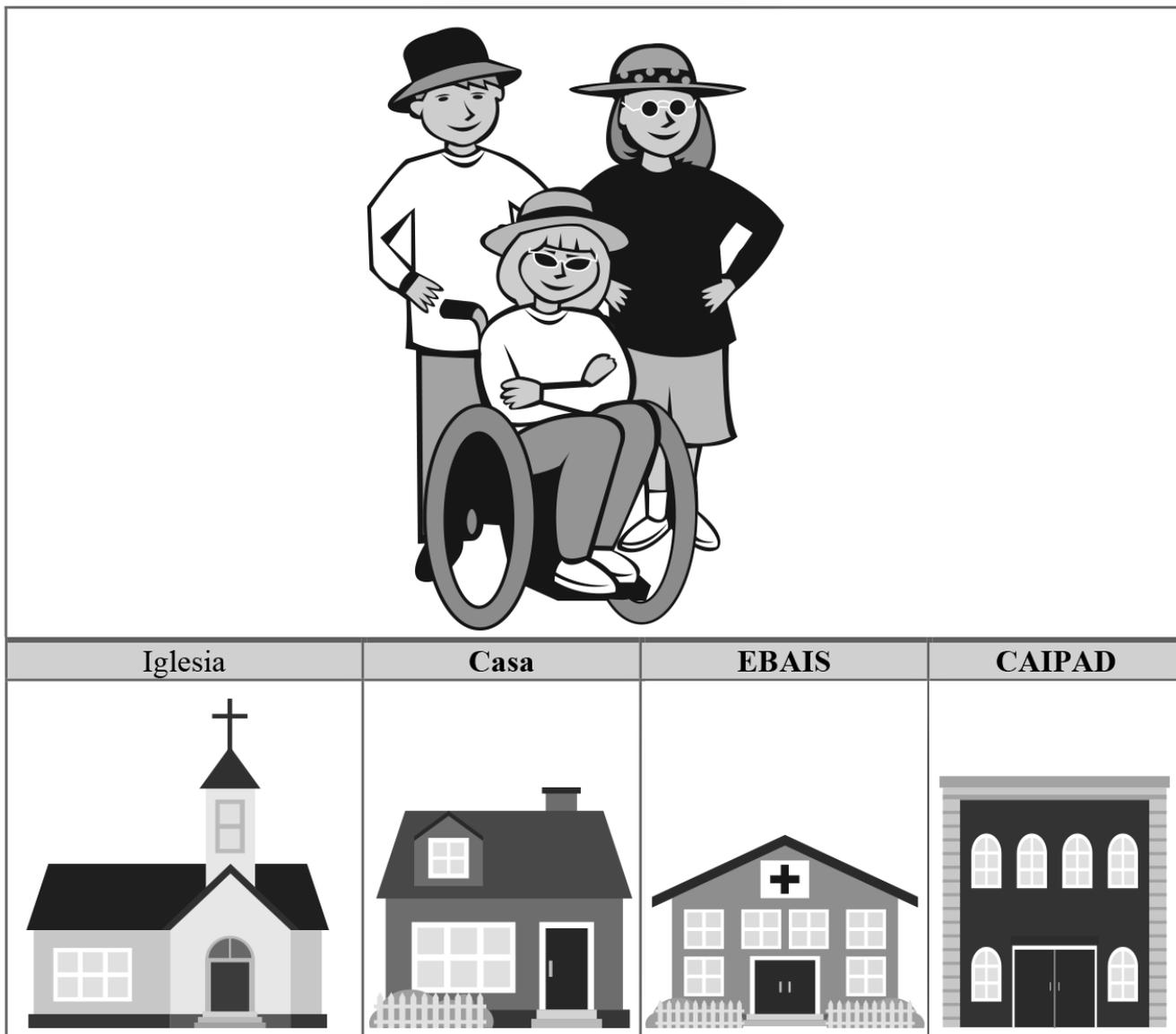
Fuente: Elaboración propia (2013)

- **Mapa de lugares.**

Por medio de fotos, dibujos de periódicos o imágenes se representan los lugares que habitualmente frecuenta la persona, distinguiendo el espacio comunitario del familiar y del CAIPAD, como por ejemplo: la iglesia, EBAIS, canchas de fútbol, pulpería entre otros.

El o la docente le suministrará el material para que la persona elabore el mapa de lugares, para lo cual el material responderá a las características del contexto sea este rural o urbano.

### Cuadro N° 9 Mapa de Lugares con imágenes



Fuente: Elaboración propia (2013)

• **Mapa biográfico.**

Se reconstruye la biografía de la persona usuaria por medio de fotografías, dibujos, destacando los aspectos más importantes de su vida. Esta actividad puede requerir del apoyo de un familiar. Se recomienda que este mapa se construya de forma individual

**Cuadro N° 10 Mapa Biográfico**

Etapa de la vida	Aspectos más importantes en mi vida (fotos de estos)
<p data-bbox="247 562 546 601"><b>Nacimiento y niñez...</b></p> 	
<p data-bbox="247 850 376 889"><b>Juventud</b></p> 	<p data-bbox="646 850 815 889"><b>Graduación</b></p> 
<p data-bbox="247 1188 376 1226"><b>Madurez</b></p> 	
<p data-bbox="247 1567 340 1605"><b>Vejez</b></p> 	

Fuente: Elaboración propia (2013)

- **Mapa de preferencias.**

Consiste en que la persona exprese lo que le gusta hacer en los diferentes ámbitos que se desenvuelve, diferenciando lo que realiza en cada uno de ellos. Se realiza con el mismo procedimiento de los mapas anteriores.

- **Mapas de sueños, esperanzas y miedos.**

Responda a las preguntas ¿qué quieres hacer en el futuro? ¿en qué te gustaría trabajar? ¿Qué te da miedo? ¿Qué te gustaría hacer? Entre otras. Se procede de la misma forma que con los otros mapas.

- **Determinar las fortalezas.**

De todos los mapas anteriores se determinan las fortalezas de la persona identificando en cada uno de estos las capacidades que la persona posee, el cual se puede registrar en el siguiente cuadro:

**Cuadro N° 11 Fortalezas**

Mapas	Mis fortalezas	Aspectos por reforzar
Relaciones		
Lugares		
Intereses		
Habilidades		
Vida en comunidad		

Fuente: Elaboración propia con base en documento de FEAPS (2007)

Es importante, definir los apoyos para mantener las fortalezas así como los necesarios para reforzar las habilidades adaptativas por desarrollar en cada área del plan de estudios, buscando la proyección hacia la comunidad.

**b. Perfil de entrada**

A partir de la información obtenida en los mapas Consiste en definir las capacidades e intereses de la persona, se realiza por medio de mapas con apoyo visual (fotos, dibujo, pictogramas), con el fin de que la persona los comprenda e intérprete la información que se está organizando con el fin de que conozca sus posibilidades.

Con el perfil de entrada y tomando en cuenta las fortalezas, intereses y necesidades de la persona usuaria y de su familia, se realiza la planificación futura, según se establece en el siguiente apartado.

En el cuadro siguiente se consigna de forma organizada y puntual la información recolectada en la evaluación diagnóstica.

**Cuadro N° 12 Perfil de la persona usuaria.**

<b>Nombre:</b>			
<b>Edad:</b>			
<b>Año de ingreso:</b>			
<b>Fecha de elaboración del perfil:</b>			
<b>Personas que lo elaboran:</b>			
<b>Fortalezas</b>	<b>Intereses</b>	<b>Área por reforzar</b>	<b>Áreas del Plan de estudios</b>

Fuente: Elaboración propia con base en documento de FEAPS (2007)

## Planificación futura

Cuando se habla sobre la puesta en práctica del modelo social en el ámbito educativo, surge un desafío para responder al cómo hacerlo, tomando en cuenta que el empoderamiento y la autodeterminación para tomar decisiones sobre el propio proyecto de vida conlleva competencias sociales, comunicativas e intelectuales que les permita a las personas con discapacidad lograr ese ansiado objetivo.

Aunado a lo anterior, cuando las personas poseen una condición de discapacidad intelectual o de parálisis cerebral en la cual la habilidad adaptativa de la comunicación aún no se ha logrado, este proceso se vuelve mucho más complejo.

Por lo anterior, algunas organizaciones de y para personas con discapacidad intelectual o múltiple, han desarrollado como metodología para fomentar la participación de las personas usuarias, la Planificación Centrada en la Persona (PCP).

Los orígenes de la PCP se remontan a los cambios ocurridos en la década de los setenta como parte de un movimiento hacia la normalización que movilizó a las personas con discapacidad desde las instituciones donde estaban recluidas hacia lugares de convivencia comunitaria. De acuerdo con Fantova (2000) citando a Sanderson (2000)

...considera que la PCP se centra en las capacidades y habilidades, en lo que la persona puede hacer, en quienes son y cuáles son sus dones. Esta consideración refuerza la idea del empleo personalizado o a medida, comentada anteriormente. Supone un cambio de mentalidad con respecto a cómo se va a ofrecer el apoyo, ya que la persona con discapacidad va a ser el protagonista de la planificación de sus propios apoyos. (p.48).

Orientaciones Técnicas para la Implementación de Plan de Estudios de  
Centros de Atención Integral de Personas Adultas con Discapacidad. CAIPAD.

Para lograr alcanzar esta participación con las personas usuarias que requieren apoyos prolongados y permanentes, la FEAPS (2007) propone diferentes estrategias para realizarla, a continuación se proponen algunas de estas, adaptadas a la realidad de las personas usuarias de los CAIPAD, incluyendo las diferentes etapas que conlleva la aplicación del plan de estudios:

En la planificación futura de la personas se crea un futuro positivo que se quiere alcanzar, con la persona usuaria tomando en cuenta su perfil, diseñando estrategias, estableciendo prioridades, valorando obstáculos y oportunidades. El cual se puede registrar en el siguiente cuadro:

### Cuadro N° 13 Planificación futura de la persona

Nombre: Edad: Año de ingreso: Fecha de elaboración de la planificación: Personas que lo elaboran:							
Áreas del Plan de estudios	Imagen de futuro según áreas del plan de estudios	Habilidades blandas y duras por desarrollar	Estrategias Cómo se va hacer	Apoyos requeridos	Quien lo hará	Recursos	Periodo
<b>Vida Diaria</b>							
<b>Personal social</b>							
<b>Ocupacional básica</b>							
<b>Académica funcional</b>							
<b>Formación laboral</b>							

Fuente: Elaboración propia con base en documento de FEAPS (2007)

## Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD)

En la columna imagen de futuro según áreas del plan de estudios se registra la proyección de lo que se quiere lograr en cada una de las cinco áreas, tomando en cuenta las fortalezas, intereses y recursos con los que se cuenta.

En la columna de habilidades blandas y duras por desarrollar se debe tomar en cuenta que:

- Las habilidades blandas son todas aquellas características que les permiten a las personas interrelacionarse con otras y que están muy ligadas a los valores y hábitos personales, que hacen que la persona puede convivir en diferentes ambientes sean estos familiares, comunales o laborales. Por ejemplo: el respeto por el espacio verbal del otro, la responsabilidad, iniciativa, seguimiento de instrucciones, capacidad de oír sugerencias, entre otras.
- Las habilidades duras están compuestas por las habilidades y destrezas que una persona posee que le permiten aplicar técnicas propias de un oficio o profesión. Por ejemplo: saber hacer pan, lavar un carro, cambiar una llanta, hacer una jalea. Las habilidades duras también pueden aplicarse a una tarea específica de un oficio, por ejemplo para hacer jaleas se debe realizar un proceso constituido por diferentes tareas. Una persona puede desarrollar la habilidad dura para una o varias de esas tareas, por ejemplo: picar la fruta, cuidarla en el fuego, empacarla, venderla.

Para poder completar la columna se debe determinar las habilidades blandas y duras a partir de la imagen de futuro que se ha planteado.

En la columna que sigue sobre las estrategias se debe detallar las acciones que se realizarán para el logro de lo proyectado a partir del desarrollo de las habilidades blandas y duras seleccionadas.

Posteriormente se anotan los apoyos requeridos determinando si estos son personales, curriculares, organizativos, ayudas técnicas, entre otros.

En la columna siguiente, llamada “quién lo hará” se definen los responsables que tendrán a su cargo el desarrollo de esas habilidades.

Los recursos se refieren a los aspectos administrativos y logísticos como el uso de áreas del CAIPAD o comunales, proyecciones presupuestarias, entre otros.

Por último, se establece un periodo aproximado para lograr la planificación definida. Se presenta a continuación en el cuadro N° 14 un ejemplo, de una planificación centrada en la persona.

**Cuadro N° 14 Ejemplo de una planificación centrada en la persona**

<b>Nombre: Julia Jara</b> <b>Edad: 23</b> <b>Año de ingreso: 2008</b> <b>Fecha de elaboración de la planificación: 23-2-14</b> <b>Personas que lo elaboran: Jaime Peña (T.O.), Teresita Badilla (docente EE), Flora Rojas (Docente de Educación para el Hogar)</b>							
Áreas del Plan de estudios	Imagen de futuro según áreas del plan de estudios	Habilidades blandas y duras por desarrollar	Estrategias (Cómo se va hacer)	Apoyos requeridos	Quien lo hará	Recursos	Periodo
<b>Vida Diaria</b>	Mantener su presentación personal	Realiza su aseo personal de forma correcta	Cada vez que entra al CAIPAD, frente al espejo	Supervisar que realice su peinado y aicalamiento diario	Docente de Educación para el hogar	Espejo completo e implementos de aseo personal	I Semestre
<b>Personal social</b>	Pueda vender jaleas	Comunica de forma clara sus ideas para la comercialización de alimentos	Espacios de interacción en diferentes ámbitos	Modelaje del docente	Docente de EE	Traslados en bus (pasajés)	Todo el año
<b>Ocupacional básica</b>	Comercializar jaleas	Comunica el costo y sabor de la jalea. Entrega la jalea Cobra el costo de la jalea	Establecer lugares de comercialización a nivel comunal	Búsqueda de clientes	T.O.	Posibles puntos de venta: feria del agricultor, pulperías, entre otros	II Semestre
<b>Académica funcional</b>	Uso de dinero en pequeñas denominaciones	Identifica billetes y monedas Usa la calculadora para sumar y restar cantidades Da el cambio según lo comprado	Por medio de diferentes actividades con material concreto y con uso de la calculadora	Calculadora y apoyo personal para supervisar el proceso	Docente de EE	Dinero de diferentes denominaciones	Todo el año
<b>Formación laboral</b>	Aún no se planificará en esta área.						

En el caso de la formación laboral se planificará de acuerdo al nivel de avance de la persona usuaria y respetando su ritmo de aprendizaje.

## Etapa complementaria

### a. Implementación de la planificación

La implementación debe realizarse en grupo, tomando en cuenta las proyecciones futuras de las personas usuarias, se pueden establecer talleres o proyectos productivos, en los cuales estas pueden desarrollar la habilidades duras y blandas que se propusieron en las planificaciones individuales.

Por ejemplo, por medio de un taller de cocina, se pueden desarrollar habilidades en diferentes áreas del plan de estudio y las personas con interés y fortalezas en esta pueden ir desarrollando sus habilidades.

Los proyectos productivos y talleres que se implementen deben tener una relación directa con el contexto y las posibles opciones laborales y ocupacionales que existen en la comunidad, con el fin de que el aprendizaje de habilidades blandas y duras responda a la realidad de aquellas personas usuaria que eventualmente podrán ser incluidas en un empleo; así como de aquellas que lograrán realizar una actividad ocupacional o parte de ella.

Por otra parte, la mediación pedagógica debe respetar la edad de la persona usuaria, estar contextualizada, respetar los ritmos y estilos de aprendizaje y promover la autonomía y autodeterminación de las personas.

Se deben utilizar técnicas innovadoras y adaptadas al nivel de funcionamiento de la persona, al respecto los mapas conceptuales son una muy buena opción para promover aprendizajes significativos.

Para desarrollar un mapa conceptual, se presentan algunos pasos que se pueden seguir cuando se elaboren:

1. Seleccionar el tema que se va a desarrollar. Por ejemplo: los reinos de la naturaleza
2. Agrupar por equipos los conceptos que tengan alguna relación.
3. Organizar por orden de importancia los conceptos.
4. Distribuir estos conceptos sobre el papel por orden de jerarquía.
5. Unir los términos con líneas y palabras conectoras.
6. Después de organizar los conceptos se debe comprobar que las relaciones establecidas sean reales.

Además, los apoyos que se brindan a la persona usuaria deben de facilitarse de la forma más natural posible, no solo en el servicio educativo, sino en los diferentes ámbitos en los que se desenvuelve, por lo que es fundamental detectar personas significativas que faciliten esos apoyos. El objetivo es establecer una red de apoyo para la persona usuaria, involucrando y comprometiendo a quienes se detectaron como personas significativas para facilitar el proceso de participación de esta en diferentes ámbitos.

**b. Evaluación de la planificación futura de la persona**

El proceso de evaluación formativa se realiza partiendo de las siguientes preguntas:

- ¿Cómo ha ayudado el plan a mejorar la vida de la persona?
- ¿Qué metas se han alcanzado?
- ¿Qué se debe mejorar?

El equipo base, en conjunto con la persona usuaria y su familia debe responderse estas preguntas respetando los periodos establecidos para lograr los aprendizajes y en caso de que no se esté logrando lo planificado, se debe retomar el plan y replantearlo.

El control de avance se puede llevar de forma individual o por grupo, rescatando los aprendizajes incluidos en los talleres o proyectos productivos en los que han participado las personas usuarias. Dentro de este mismo control se debe evidenciar las habilidades adquiridas por la persona.

Es necesario, en todo el proceso tener presente que cada persona es diferente, sus intereses, necesidades y capacidades, al igual que las oportunidades y amenazas que el entorno le impone, son muy particulares, por lo que este proceso debe realizarse para cada persona usuaria, aunque la dinámica de trabajo establecida sea grupal.

**Cuadro N° 15 Control de avance por persona**

<b>Control de Avance Individual</b>			
<b>Nombre:</b>			
<b>Edad:</b>			
<b>Año de ingreso</b>			
<b>Fecha de elaboración de la planificación:</b>			
Personas que lo elaboran:			
Áreas del Plan de estudio	Habilidades por desarrollar	I Periodo	II Periodo
<b>Observaciones</b>			

Fuente: Elaboración propia con base en documento de FEAPS (2007)

## Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD)

En las columnas del I y II Periodo se anota si en caso de que la persona haya adquirido la habilidad propuesta y no si no la ha adquirido. Si la persona adquirió la habilidad con apoyos, en el espacio de observaciones deben anotarse.

Cuando en el CAIPAD se trabaja por taller o proyecto productivo cada uno de estos espacios de aprendizaje, debe contar con un control de avance que evalúe el aprendizaje de las personas participantes y que a su vez sirva de referente para hacer ajustes a la programación o brindar apoyos educativos.

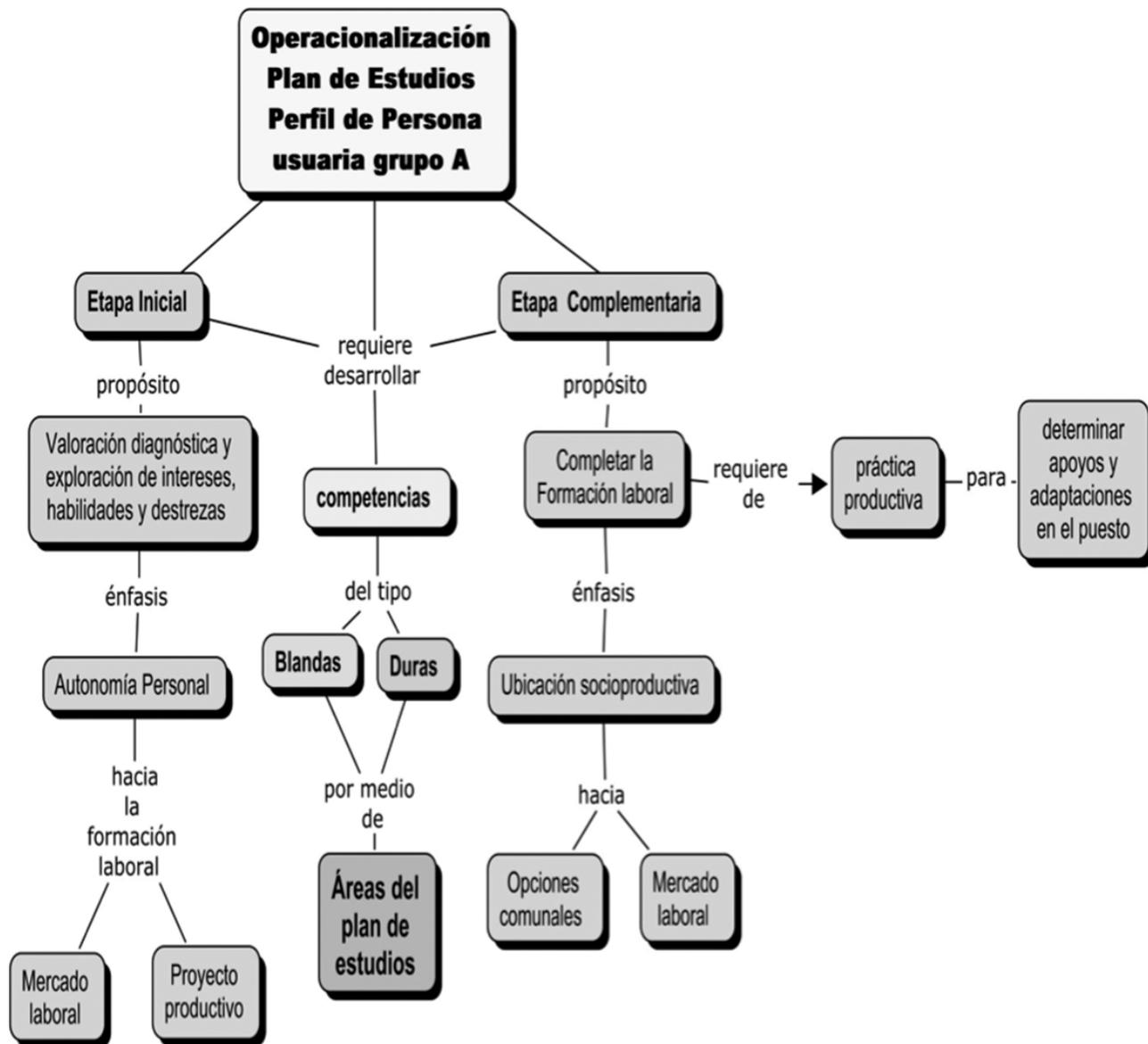
**Cuadro N° 16 Control de avance de un proyecto productivo**

<b>Nombre del taller: Elaboración de jaleas</b>						
<b>Profeso a cargo: Docente de Educación para el Hogar</b>						
<b>Cantidad de participantes:</b>						
<b>fecha de inicio del taller:</b>						
<b>Fecha de evaluación:</b>						
<b>Fecha de conclusión del taller:</b>						
Personas usuarias	Habilidades por desarrollar					
	Lava la fruta	Pela la fruta	Pica fruta	Cocina la fruta	Envasa jalea	Vende la jalea
Carlos						
Juan						
María						

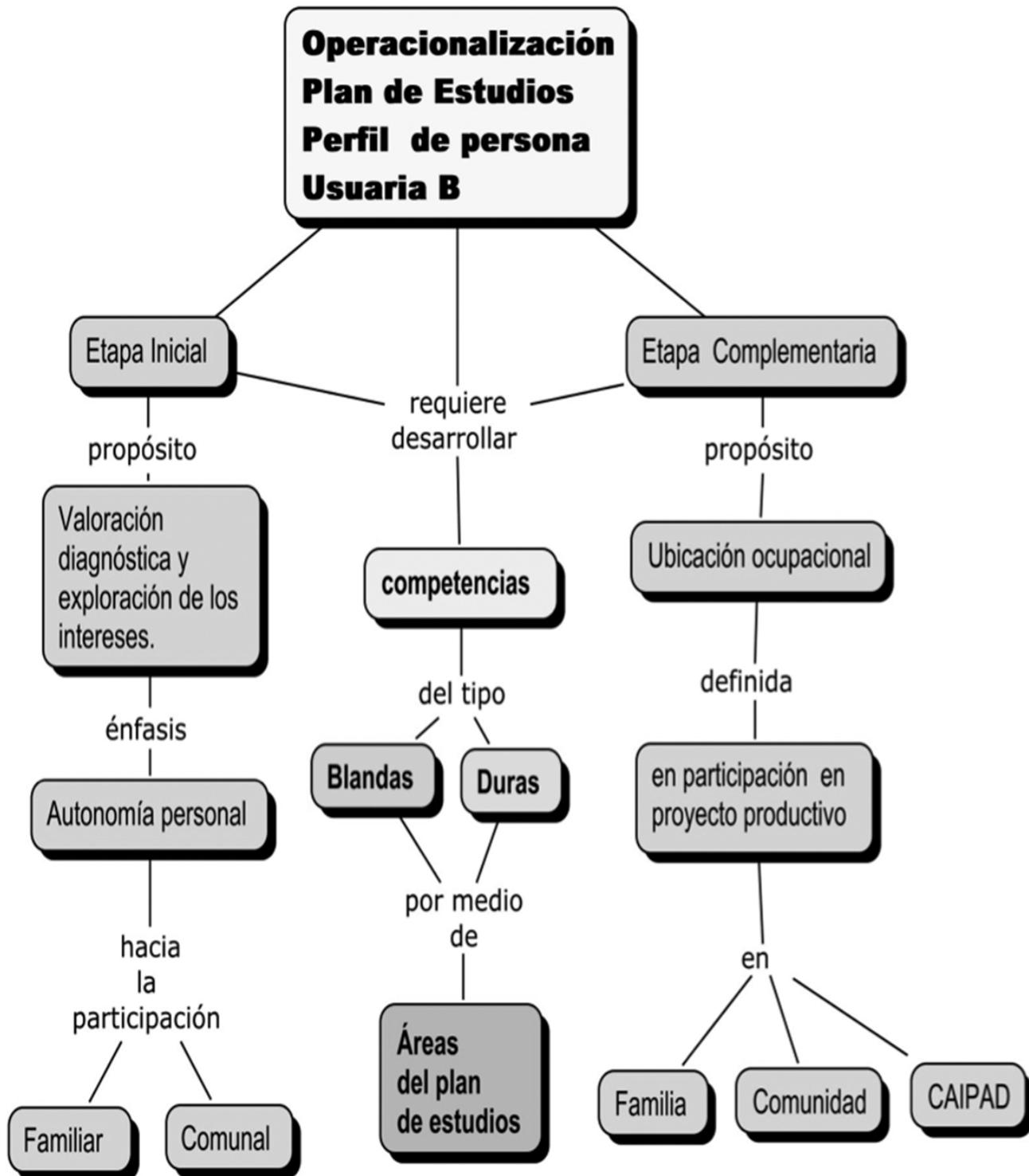
Fuente: Elaboración propia con base en documento de FEAPS (2007)

Todo este proceso de las etapas inicial y complementaria, se puede visualizar en los siguientes esquemas diferenciando el CAIPAD tipo A del B. La diferencia radica en que el CAIPAD tipo A, buscará que su población logre una ubicación socio productiva, mientras que en el tipo B se buscará la participación autónoma o apoyada en un proyecto productivo que puede ser familiar, comunal o en el mismo CAIPAD.

**Figura N° 5 Etapas inicial y complementaria en CAIPAD tipo A**



Fuente: Elaboración propia (2013)

**Figura N°6 : Etapas inicial y complementaria en CAIPAD tipo B**

Fuente: Elaboración propia (2013)

## Áreas de trabajo del Plan de Estudios

Tanto la etapa inicial como en la complementaria deben fundamentarse en las áreas del Plan de Estudios, las cuales son: Vida Diaria, Personal Social, Ocupacional Básica, Académica Funcional y Formación Laboral. A continuación se describirán algunos aspectos que contempla cada área.

### - Vida Diaria

Dentro del CAIPAD, Vida Diaria es el área donde se contempla el desarrollo del más alto nivel de independencia y autodeterminación que la persona pueda lograr, de acuerdo con su condición y sus potencialidades. Incluye el desarrollo de habilidades para el desempeño en actividades cotidianas, para la utilización de recursos de la comunidad y para el disfrute y la participación de la recreación y de las distintas expresiones culturales. Además, debe poner énfasis en el desarrollo de habilidades y diseño de apoyos para la comunicación efectiva y para el mantenimiento de la seguridad y la salud personales. (Plan de Estudios – CAIPAD. MEP, 2005)

Dentro de esta área se puede trabajar habilidades de la conducta adaptativa relacionadas con vida en el hogar, cuidado personal, ocio, utilización de la comunidad, comunicación y autodirección.

### - Personal Social

En el contexto de la sociedad actual, predomina un ambiente de relativismo, lo material, lo práctico y lo rápido. Sin embargo, aún en estas circunstancias, se observa que las personas mantienen el impulso de búsqueda de valores, que como sociedad se debe ofrecer a las nuevas generaciones. Por tanto, aunque el contexto presenta claras oposiciones, resulta legítimo hablar de los valores, y vivenciarlos.

En este contexto, en el área Personal Social resulta sumamente importante, pues busca la internalización de valores, normas de convivencia, actitudes y aptitudes, intereses y todo aquello que ayude a las personas usuarias lograr una formación integral, que les posibilite el desarrollo de una vida plena. (Plan de Estudios – CAIPAD. MEP, 2005)

Esta área incluye los aspectos de la formación de valores de la cultura costarricense y el dominio de reglas y normas para el autocontrol y el comportamiento social; incorpora habilidades adaptativas de salud y seguridad, cuidado personal, ocio, utilización de la comunidad, comunicación, habilidades sociales y autodirección.

### - Ocupacional Básica.

Se refiere al desarrollo de destrezas útiles para desempeñar distintas ocupaciones, de carácter productivo básico.

Existen dos aspectos fundamentales a tomar en cuenta dentro de esta área como parte inicial del proceso de inserción laboral que son:

- La ocupación es parte de la condición humana, los seres humanos poseen una naturaleza ocupacional.
- La ocupación es necesaria para la sociedad y la cultura, es un elemento crucial de integridad y salud humana.

Para la Asociación Profesional de Terapeutas Ocupacionales de Navarra (2004)

la ocupación es la actividad principal del ser humano a través de la cual la persona controla y equilibra su vida. La ocupación se define, valora, organiza y adquiere significado individualmente dependiendo de las aspiraciones, de las necesidades y entornos de dicha persona. En conclusión, la ocupación forma parte de la identidad social y personal de un individuo ya que aporta un sentido de vida, una identidad por la que luchar y trabajar. Incluso una identidad psicológica y una identidad espiritual. Además de proporcionar un papel, un sentimiento de pertenencia a un grupo o cultura, una identidad social. (p.3.)

“El CAIPAD, en esta área, desarrolla destrezas útiles para desempeñar distintas ocupaciones, de carácter productivo básico” (Plan de Estudios – CAIPAD. MEP, 2005). Incluye habilidades adaptativas como: vida en el hogar, ocio, utilización de la comunidad, comunicación y autodirección.

#### **- Académica Funcional**

Para el CAIPAD, esta área pretende desarrollar e integrar las habilidades básicas para la lecto-escritura y el cálculo, así como el dominio de conceptos básicos para la vida, interrelacionados con todas las otras áreas de los programas de estudio por asignatura de I y II Ciclo de la Educación General Básica. (Plan de Estudios – CAIPAD. MEP, 2005). Incluye habilidades adaptativas de comunicación, sociales y escolares funcionales.

Esta área pretende desarrollar e integrar las habilidades básicas para la lectoescritura y el cálculo, así como el dominio de conceptos básicos para la vida, interrelacionados con todas las otras áreas.

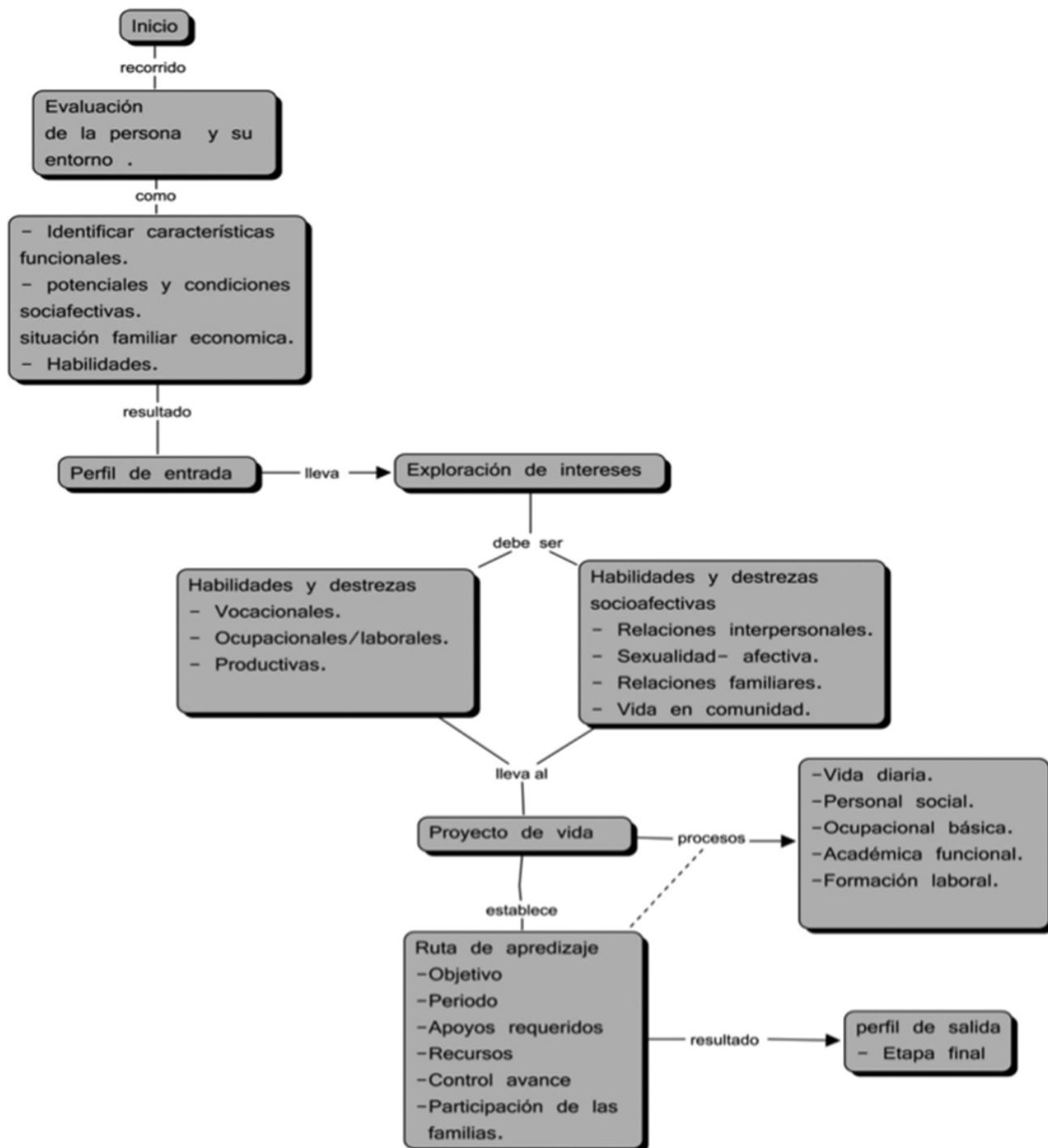
#### **- Formación Laboral**

Se trata del proceso de capacitación que le permitirá a la persona adquirir conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñarse en un puesto real de trabajo. Dicha capacitación podrá llevarse a cabo dentro del centro, en el lugar directo de trabajo empresarial, en la comunidad o en la familia por medio de un proyecto productivo, según se haya definido para cada persona en particular. De igual manera, el centro puede tener proyectos productivos que les permitan a las personas usuarias, participar de alguna forma transitoria o permanentemente.

Las opciones laborales y productivas que sean contempladas para cada persona, responderán a lo que haya quedado establecido en la valoración inicial y serán modificadas con base en los resultados de las valoraciones del proceso. Por razón, de las condiciones tan diversas que presentan las personas adultas con discapacidad, es que deben ser atendidas de acuerdo con su situación individual, que algunas veces puede coincidir con la de otros compañeros/as, lo que permitirá al facilitador trabajar con la población en pequeños grupos de trabajo. No obstante, las opciones que se van a contemplar, el nivel de las mismas, así como las adaptaciones necesarias, sólo podrán ser establecidas para cada persona usuaria individualmente, según se determine mediante un trabajo conjunto en el que intervengan este, sus familiares y el Equipo Base. Incluye Habilidades Adaptativas como: utilización de la comunidad, comunicación, habilidades sociales, autodirección, trabajo y ocio.

En el Anexo N°3, se presenta como ejemplo un cuadro en el cual se correlacionan las áreas del plan de estudios con las habilidades adaptativas y ejemplos de competencias blandas y duras que pueden promoverse con las personas usuarias del CAIPAD.

En el siguiente esquema, se presenta la ruta que se debe seguir para lograr que la planificación futura, parta de un análisis de las características de la persona usuaria y su entorno.

**Figura No.7 Ruta a seguir para la elaboración de la planificación futura centrada en la persona.**

Fuente: Elaboración propia ( 2013)

## La Familia

El entorno más inmediato de los y las usuarias, es el grupo familiar, de allí la importancia de colaborar de forma conjunta para lograr la participación de las personas con discapacidad.

“De todas maneras sí es importante reconocer que esta relación no ha sido fácil y ha estado sujeta a cambios en su orientación y prioridades en función de los aciertos y de los obstáculos aparecidos en el camino, como demuestran las tensiones y los debates habidos en este campo. Hornby (1995) afirma que uno de los temas que causa mayor estrés a los profesores y a los padres es justamente la relación profesional que pueden mantener entre ellos” (Gine, 2000, p.14)

De acuerdo a las experiencias, mitos, creencias que tenemos, así será como se plantea las intervenciones con los grupos familiares y muchas de ellas, han estado impregnadas por nuestra propia visión de mundo.

No se debe perder de vista, que cuando se señala el término grupo familiar, al ofrecer un servicio para adultos, esos grupos familiares pueden estar constituidos por la familia de origen como padres, hermanos o abuelos; pero también la persona con discapacidad ha constituido su propia familia, con su compañero (a), esposo (a) e hijos.

También existen otros grupos familiares constituidos por ligámenes afectivos y no por lazos consanguíneos.

Con base en lo anterior, actualmente se aboga por “La superación de una visión de la relación centrada en la “formación de padres” ya que ese enfoque se desliza un cierto mensaje sobre la dirección y el tipo de interacción, entre las familias y los profesionales”. Esas mismas autoras afirman que el término “formación” de padres expresa que la información fluye de una única dirección, desde el que sabe (el profesional) al que no sabe (los padres)” ( Gine, 2000, p.14-15 )

Lo anterior, con lleva a replantear la concepción e innovar con prácticas de intervención para colaborar entre los grupos familiares, la organización y los profesionales.

### **Primer Nivel de Cooperación: Información**

Se debe establecer un sistema de información que fluya en ambos sentidos. “La escucha” es un factor esencial para establecer relaciones asertivas, y para reconocer las necesidades singulares de los grupos familiares.

Un eje de la información debe ir direccionada, sobre los derechos que tienen los familiares frente a las políticas sociales del Estado y los servicios que se ofertan para el desarrollo de las personas como: pensiones, subsidios o créditos

Pero también los deberes de los familiares en relación a la participación, protección y promoción de las personas con discapacidad, así como en el desarrollo del servicio.

### **Segundo Nivel de Cooperación: Orientación**

“Sentirse aceptadas, escuchadas y no juzgadas” muchas veces se juzgan las necesidades de los familiares

desde nuestra realidad, sin analizar las costumbres, historias de vida, reglas, miedos y dinámicas propias. Una estrategia importante de propiciar es generar espacios para que los familiares compartan y se ayuden mutuamente.

Varios autores plantean la necesidad de establecer redes de apoyo “las redes de apoyo juegan un rol primordial en los esfuerzos de la familia por adaptarse a la discapacidad y por responder a las necesidades psicosociales de sus miembros” (Tsibidaki-Tsamparli, 2001, p.285).

De allí la importancia de promover grupos o actividades socio-recreativas que les permita a los diferentes grupos familiares establecer relaciones con otros y encontrar mecanismos protectores como familias.

### **Tercer Nivel de Intervención: Terapéutico y organizativo**

#### **a. Trabajo en área Terapéutico**

Al igual que el resto de los grupos familiares donde no hay miembros con discapacidad, se presentan situaciones como: divorcio, dificultades en la comunicación, la pobreza o situaciones económicas difíciles

“Las familias asimismo necesitan aprender a “separarse” emocionalmente de su hijo e hija; a educarle para ser un adulto que no puede estar constantemente pendiente de ellos: a que tome sus propias decisiones, aunque en ocasiones no puedan ser coincidentes; a que un día puedan vivir solo”.

En ocasiones es necesaria la cooperación con un servicio de terapia de familia, terapia de pareja o con grupos de hermanos, pero no es sinónimo, familia con un miembro con discapacidad y terapia. De allí que este trabajo lo ubicamos en el nivel III porque “no deja de resultar chocante la existencia de abundante bibliografía que parece partir de la base de que todos o casi todos los familiares de personas con discapacidad ya sea padres, madres, esposos, hijos o hermanos necesitan terapia. Dicha afirmación carece de fundamento”(http://.hijos esepciales.com/ trabajando con las familias.htm)

#### **b. Organizativo**

Debe facilitarse y promover la organización de los familiares para la defensa de sus derechos en relación a la exigibilidad de los mismos.

Es importante promover y facilitar los espacios para que los familiares se organicen así como la asesoría técnica y lega.

Algunas consideraciones para cooperar con los familiares

Retomado a Fontova, Fernando (2004)

- No tema decir “no sé”
- No pretenda saber más que los familiares
- Utilice un lenguaje sencillo
- Diríjase a las personas con el trato que cabe darles por su edad
- Huya, hasta donde sea posible de las recetas
- Facilite a los familiares que marquen compromisos, reglas de juego, obligaciones más que marcárselas usted.



Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD)



# Capítulo III

---

## Lineamientos para la gestión

## ¿Qué Tipo de organización se necesita para operar el Programa CAIPAD?

Las Organizaciones No Gubernamentales integradas muchas veces, por madres y padres de personas con discapacidad, al lado de líderes y lideresas comunales o personas con un gran compromiso social, son las que han asumido la tarea de gestionar el servicio CAIPAD, con la finalidad de dar una respuesta a este sector de la población.

Esta tarea la han emprendido en algunas ocasiones, con dificultades, por la poca articulación con las instituciones del Estado, que tiene la competencia de ofrecer estos bienes y servicios a las personas con discapacidad.

Ahora bien, para ofrecer servicios de calidad a las personas con discapacidad, se requiere una organización que articule y desarrolle de una forma eficiente y eficaz la **Gestión organizativa** que está compuesto por los siguientes procesos:

**Planificación**

**Dirección**

**Coordinación**

**Comunicación**

**Gestión de recursos**



### Planificación

Se debe tener en cuenta que la primera tarea, que debe unir a los diferentes integrantes del Servicio CAIPAD es trabajar en equipo y sentarse a conversar, sobre ¿cómo hacer el trabajo actual? pero mirando hacia el futuro, es decir, ¿cómo nos vemos dentro de 5 años? Es una tarea que implica tiempo, no es algo que pueda hacer de un día para otro, requiere organización.

Planificar implica pensar antes de actuar, es decir, tomar las previsiones necesarias para alcanzar los objetivos. Una tarea que debe ser constante es la evaluación, para que retroalimente las acciones siguientes.



## PRIMER PASO

Es importante y necesario reunirse Junta Directiva, docentes, representantes de las personas con discapacidad para elaborar un Plan Estratégico.

### ¿Qué es un Plan Estratégico?

¿Es diferente de los planes anuales?

Si, es diferente, un Plan Estratégico conduce a pensar antes de actuar, es un proceso que tiene una visión de mediano plazo. Donde se plantea la razón de ser de la organización, mediante una serie de actividades interrelacionadas para lograr los objetivos. Se propone que éste proceso se haga cada 5 años.

Dentro del Plan estratégico, uno de los objetivos, puede ser el desarrollo del Servicio CAIPAD, porque la organización puede desarrollar otros programas o proyectos. Por ejemplo: ofrecer un servicio de terapia física, gestionar alguna alternativa residencial para personas con discapacidad en condición de abandono etc.

Mientras que hay otras organizaciones, que solamente desarrollan el Servicio CAIPAD, es decir, esa es su razón de ser. Entonces, los objetivos deben girar únicamente en relación con ese servicio.

Los planes anuales son la herramienta operativa, a corto plazo, que favorece el cumplimiento del Plan Estratégico.

### ¿Porque es importante un Plan estratégico?

Porque si no sabemos para dónde vamos,  
cualquier camino es bueno,  
o en forma similar,  
si no sabemos para dónde vamos,  
¿Cómo sabremos que hemos llegado?  
(proverbio árabe)

El Plan nos ayudará alcanzar ese sueño de tener un Servicio CAIPAD que responda las necesidades de las personas con discapacidad y sus familias.

Un Plan Estratégico tiene diferentes componentes: misión, visión, valores, diagnóstico, objetivos, estrategias, acciones y recursos.

A continuación vamos a tratar de ir desagregando cada uno de los componentes de la Etapa de Planificación. En algunos libros se encuentran, algunos nombres que se la dan a esos componentes y facilitan su comprensión.

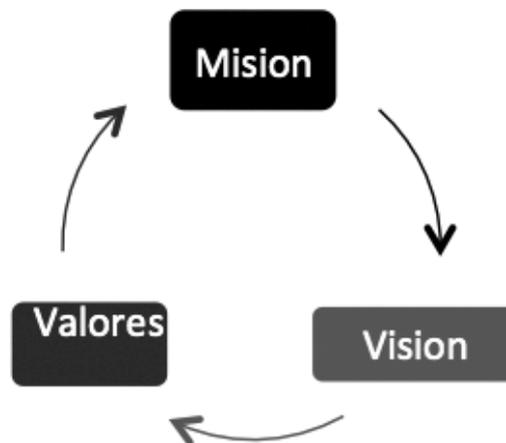


### a. Componente Filosófico

Aquí la organización, el programa o el servicio plantean su razón de ser: la **misión** y conversan sobre cómo le gustaría llegar hacer o verse dentro de 5 años la **visión**.

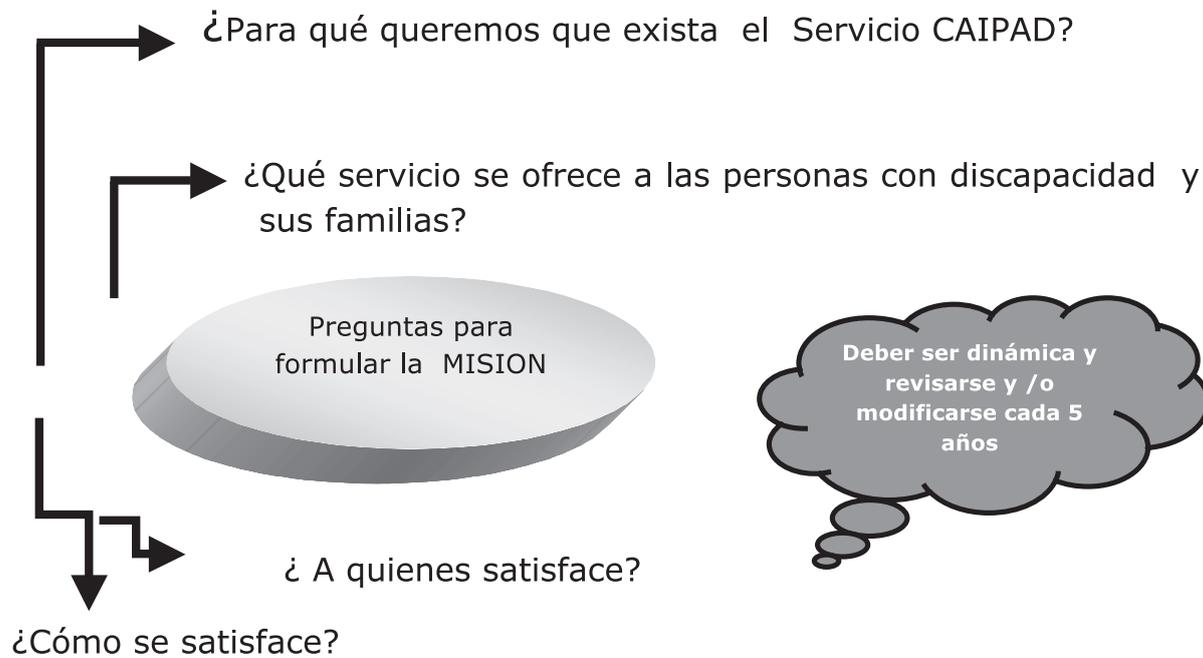
Cuando han llegado a un acuerdo sobre la misión y la visión, formulan los valores que deben estar presentes en la organización. No se debe olvidar que los **valores** van hacer la referencia al comportamiento de todas y todos los integrantes de la organización.

Los tres elementos del componente **Filosófico**:

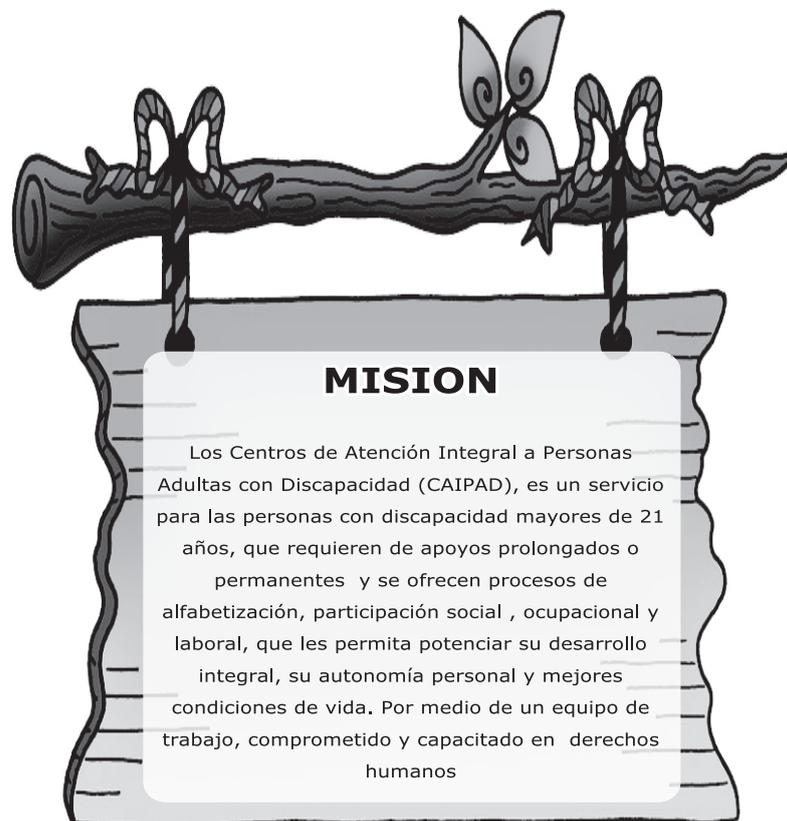


Para hacer la misión se deben formular las siguientes preguntas:

**Figura N° 8**



Durante el año 2013 de forma colectiva algunas Organizaciones que gestionan el Servicio CAIPAD definieron la parte filosófica del Plan Estratégico, se inicio por la misión.

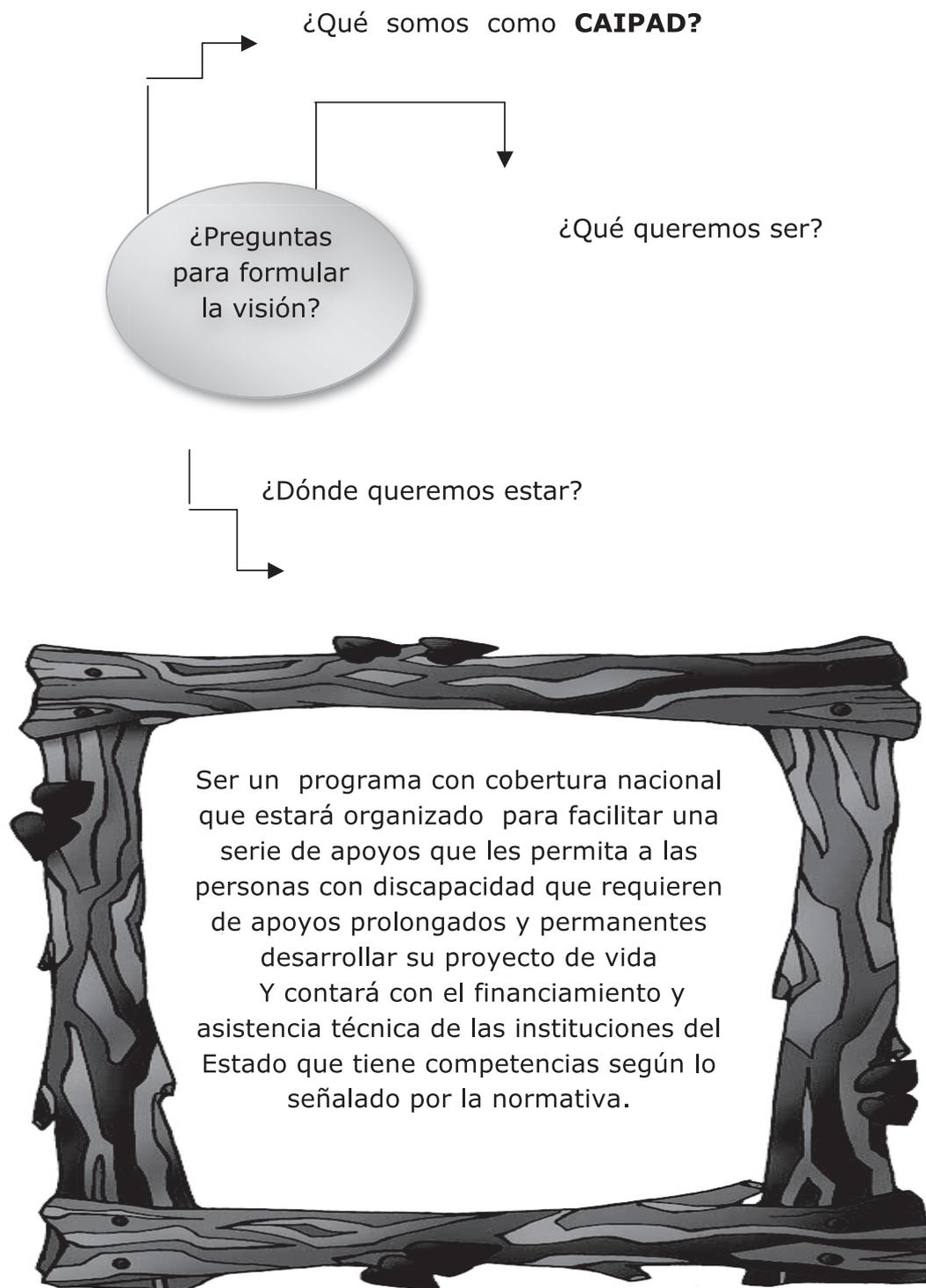


Después de tener claro, cuál es la razón de ser del Servicio CAIPAD, es necesario pensar a mediano plazo ¿Cómo soñamos ver dentro de cinco años el CAIPAD?

Para formular la visión es necesario hacer las siguientes preguntas:

Para hacer la misión se deben formular las siguientes preguntas:

### Figura N°9



## Valores

**Liderazgo:** Trabajar de manera eficaz y eficiente en el logro de las metas y objetivos.

**Trabajo en Equipo:** Unir esfuerzos y cosechar logros.

**Respeto:** Valorar los intereses y necesidades de las demás personas.

**Calidad:** Fomentar una actitud positiva de servicio para dar excelencia.

**Inclusión:** Ofrecer respuesta oportuna a la diversidad de la población que se atiende, comprendiendo, escuchando y reconociendo a sus necesidades, intereses, características y potencialidades.



### b. Componente Analítico

Después de que se tiene claro, que somos y que aspiramos llegar hacer y los valores que orientan el trabajo cotidiano. Llego la hora, de analizar ¿cuál es nuestra realidad?

Para elaborar lo anterior, se realizaron dos técnicas: un árbol de problema y un FODA. A continuación se presenta el FODA que reúne la información suministrada y sintetiza los elementos estratégicos señalados.

**Cuadro N°17 FODA**

<b>Fortalezas</b>	<b>Oportunidades</b>
<p>Un grupo organizaciones no gubernamentales con disposición de gestionar los servicios CAIPAD.</p> <p>Las personas que integran las Organizaciones en la mayoría de los casos evidencian compromiso y solidaridad.</p> <p>Personal calificado y en la mayoría de los casos con compromiso para la función que desempeña.</p> <p>Los y las usuarias se sienten satisfechas y manifiestan la necesidad del servicio.</p> <p>La participación de las comunidades en el desarrollo del servicio</p>	<p>Contar con recurso humano profesional destacado por el MEP.</p> <p>El financiamiento que otorga la Junta de Protección Social y del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial</p> <p>El cumplimiento que debe hacer el país del artículo 24 de la Convención de los Derechos Humanos de las personas con discapacidad</p> <p>La oferta de capacitación que ofrece el CENAREC y el INA para el personal</p>
<b>Debilidades</b>	<b>Amenazas</b>
<p>La infraestructura de los CAIPADS en un alto porcentaje no reúne los requisitos de accesibilidad y seguridad.</p> <p>Cada CAIPAD desarrolla desde su perspectiva el Plan de Estudios aprobado por el Consejo Superior de Educación y muchos casos no lo siguen.</p> <p>En la mayoría de los CAIPAD no existen procedimiento, perfiles de entrada, perfiles salida y seguimiento de los logros de los y las usuarias.</p> <p>Dificultades de comunicación y articulación entre los miembros de las Juntas Directivas y el personal docente.</p>	<p>La inequidad para que algunas Regiones de país puedan abrir el servicio CAIPAD.</p> <p>Las desigualdades con las que se destaca el recurso humano por parte del MEP</p> <p>Las condiciones de pobreza que viven las y los usuarios del servicio CAIPAD y sus familias.</p> <p>La poca coordinación y articulación con las instituciones del Estado para ofrecer un servicio de calidad</p> <p>La proporcionalidad de los recursos asignados por la Ley a los centros privados de educación no puede ser igualitaria, cuando la realidad de los CAIPAD es diferente a los colegios privados con subvención estatal</p>
<p>Poca claridad en las funciones y responsabilidades del personal docente y las Juntas Directivas.</p>	<p>En la mayoría de los planes de estudios de las carreras universitarias no se incluye el tema de educación para adultos con discapacidad</p> <p>Poca supervisión y asistencia técnica de las instituciones del Estado que tienen responsabilidades</p> <p>La discriminación que enfrentan las personas con discapacidad en la sociedad</p>

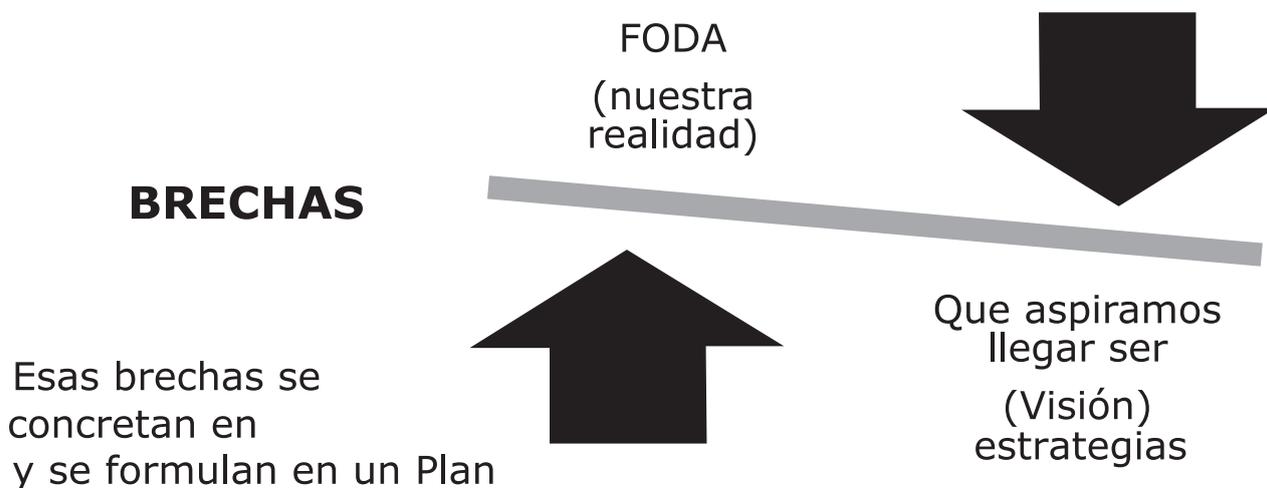
Fuente: Elaboración propia con base en el Encuentro de CAIPAD (2012)



## c. Componente Operativo

Este es el último componente de la Plan estratégico, y consiste en hacer un balance entre lo que se señaló en el componente filosófico y el componente analítico, para determinar las brechas entre lo que aspiramos llegar a ser y la realidad.

**Figura N° 10 Componente Operativo**



Para orientar el rumbo de los CAIPADS es necesario plantear los objetivos, que serán el timón que oriente el accionar de las y los diferentes actores.

### Objetivos Estratégicos

1. Brindar a las personas adultas con discapacidad que requieren de apoyos prolongados o permanentes y a sus familias, una atención integral que les permita gozar de una mejor calidad de vida.
2. Promover la construcción del plan de vida de las personas usuarias acorde a sus necesidades y expectativas.
3. Facilitar los apoyos naturales y comunitarios que les permita a las personas usuarias ejercer roles valorados y reconocidos socialmente.
4. Promover que la organización cuente una estructura técnico administrativa que permita articular esfuerzos a nivel interno y externo que responda a los requerimientos para el desarrollo del servicio CAIPAD.
5. Fortalecer un clima y una cultura organizacional, donde cada colaborador y colaboradora del servicio CAIPAD sea valorado por sus aportes.

**Cuadro N° 18 Plan de Operativo****Plan de trabajo****OBJETIVO N° 1:**

Brecha <b>FODA +Visión</b>	¿Qué vamos hacer? <b>Objetivo</b>	¿Cuándo lo vamos hacer? <b>Tiempo</b>	¿Quién lo va hacer? <b>Responsable</b>	¿Cuánto dinero se necesita y de dónde lo sacaremos? <b>Presupuesto</b>	 ojo pongamos atención! No estamos cumpliendo	 Lo estamos haciendo bien	 Lo logramos

Fuente: Elaboración propia con base en documento de FEAPS (2007)

Las Juntas Directivas de las Organizaciones tienen la responsabilidad de direccionar el servicio, no implica, que la Junta Directiva deba hacerlo todo o que solamente ellos decidan. Direccionar significa, saber delegar, fomentar el trabajo en equipo, establecer sistemas de comunicación funcionales, establecer funciones y tareas para cada miembro.

Se requiere una dirección que sea flexible, transparente, comprometida y no que se convierta en « una camisa de fuerza » Una buena dirección logra establecer relaciones de cooperación entre el equipo docente, junta directiva, madres, padres, los y las usuarias.

### • Fomentar el Trabajo en Equipo

La Junta Directiva y los docentes deben trabajar en equipo, para lo cual, es necesario crear condiciones. **Porque si cada uno, rema de forma individual, no podrán llegar a buen puerto, es decir, no alcanzarán los objetivos:**



Algunas buenas prácticas para fomentar el trabajo en equipo en los CAIPAD son:

1. Formular un plan estratégico en cada CAIPAD de forma colectiva y participativa.
2. Es importante que la directora o director del CAIPAD asista a las reuniones de Junta Directiva, cuando en la agenda se van abordar algún tema relacionado con CAIPAD.
3. El equipo base podrá formular el plan de trabajo de cada año el cual será analizado y complementando con las acciones de Junta Directiva.
4. El equipo base deberá negociar con la Junta Directiva el Plan de Trabajo
5. Es importante seguir las responsabilidades asignadas a la Junta Directiva, Directora o Director del CAIPAD y al equipo base en el convenio de cooperación entre el MEP y la Organización
6. Es necesario controlar el cumplimiento de las actividades y reconocer el acertado cumplimiento.
7. Establecer sistemas de comunicación entre los diferentes integrantes de la organización.

## Coordinación

El tercer paso de la Gestión Organizativa es la coordinación. Esta se debe direccionar en dos vías: Relaciones de coordinación interna y relaciones de coordinación externa. Ambas son fundamentales para el desarrollo del servicio CAIPAD.

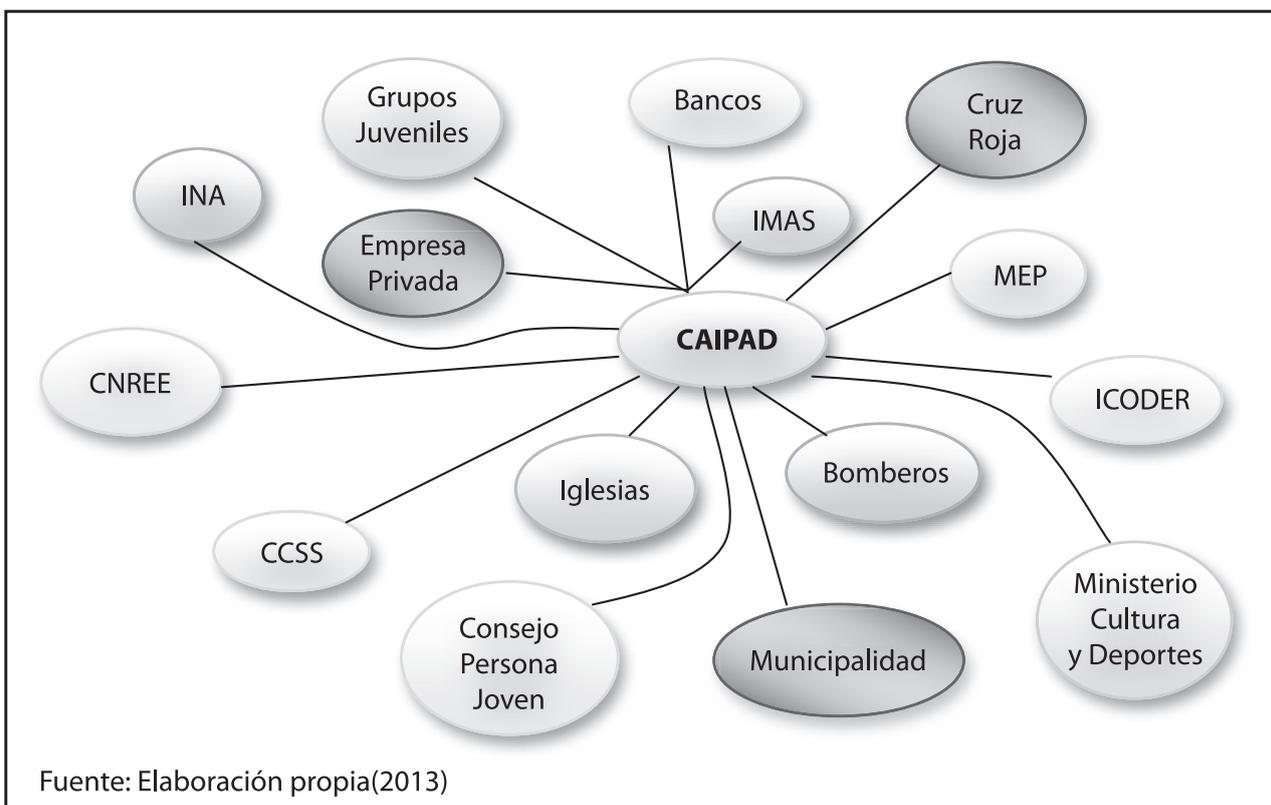
La **Coordinación Interna** está relacionada con el trabajo en equipo, donde la cooperación juega un papel importante para cumplir la misión del servicio. Además la cooperación, es un requisito, para dar cabida a la innovación, resolución de conflictos y mejorar el desempeño de todos los y las integrantes.

Si se logra una adecuada coordinación interna, se establecen las bases para la coordinación interorganizacional, es decir, la coordinación externa.

**La Coordinación Interorganizacional** implica el trabajo en red, las organizaciones deben establecer intercambio de recursos y saberes para lograr servicios de calidad. Actualmente, las instituciones del Estado, las Organizaciones No Gubernamentales y la empresa privada, mediante la responsabilidad social establecen relaciones para atender las necesidades y derechos de los grupos más excluidos, como las personas con discapacidad.

Las redes interorganizacionales buscan alcanzar tanto sus propios intereses como metas colectivas. Una forma especial de red interorganizacional es la alianza estratégica, mediante acuerdos formalizados un ejemplo es el convenio de cooperación con el MEP, pero no debe ser la única institución con la que se firmen convenios de cooperación.

**Figura N° 11 Entidades de coordinación externa**



Los CAIPAD no pueden estar aislados deben establecer alianzas estratégicas con algunas de las instituciones, organizaciones o empresas, como las que se anotaron en el esquema anterior. Es necesario hacer un mapeo en cada uno de los cantones donde está ubicado el CAIPAD y determinar cuáles empresas e instituciones u organizaciones están presentes y establecer alianzas para la integración de las personas con discapacidad.

## Comunicación

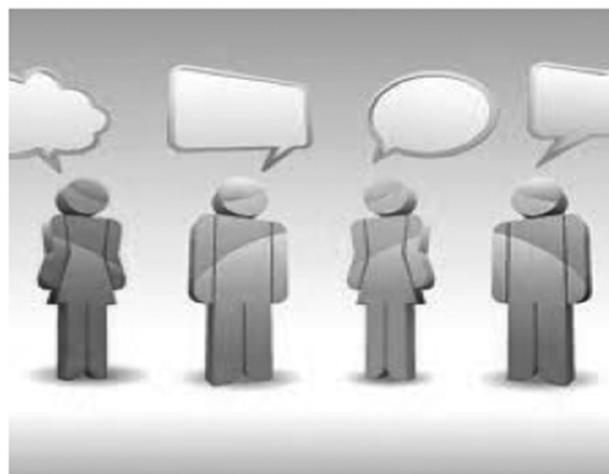
Las relaciones de un equipo de trabajo están relacionadas con los flujos de información que se establezcan. Las organizaciones de gran tamaño, establecen flujos de comunicación por medio de estructuras verticales y formales, las organizaciones más pequeñas, la comunicación debería ser más horizontal: como en el caso de los CAIPAD.

Es necesario tener claro, cuales son los medios para una comunicación eficiente y oportuna. Cada organización debe establecer su propio sistema de comunicación de acuerdo al acceso y facilidad a los medios electrónicos, manuales y de recurso humano.

Las reuniones son una forma eficiente de comunicación, siempre y cuando estén bien estructuradas, con una agenda, con formalización de acuerdos, donde se establezca responsables y tiempos y se lleve un control de ejecución.

Los correos electrónicos, cartas o memorándum son medios fáciles y ágiles de comunicación. Es importante el archivo de estos tipos de comunicación.

Es importante el elaborar boletines o circulares donde periódicamente se informe sobre el avance de las actividades, dirigido a todos los que conforman la organización.



## Gestión del personal

La gestión del personal es una acción fundamental dentro de los CAIPAD, hay una idea fuerza que debe ser considerada siempre. *Todos los profesionales, las personas que laboran en la cocina, en el aseo, el guarda, la secretaria, el personal administrativo son PERSONAS y no recursos o medios.* De allí la importancia de definir claramente las funciones y tareas, de tal manera que se establezcan las responsabilidades y bajo un marco de respeto y colaboración se trabaje de forma conjunta.

## Responsabilidades de la Organización

- 1.- Acogerse a las modalidades de atención al usuario que se estipulan dentro del CENTRO, según los estatutos y la población meta para la que fue creada, variando con ello el requerimiento de profesionales dentro del Equipo Base.
- 2.- Mantener la población que requiera de los servicios de atención especial que justifique el nombramiento del profesional o profesionales.
- 3.- Dotar de la infraestructura, de los recursos materiales, equipo y personal de apoyo si fuese necesario, a los miembros del Equipo Base así como a los usuarios, ajustándose a sus posibilidades y capacidad económica.
- 4.- Con base en el programa de Trabajo del Servicio de Atención Integral elaborado por el Equipo Base, elaborar el Programa de Trabajo Anual de la ONG, de manera tal que exista consenso y coordinación entre los objetivos y metas a seguir.
- 5.- Designar un representante de la Junta Administrativa o Directiva, o Director Ejecutivo de la ONG que coordine con la dirección del Equipo Base los aspectos Administrativos concernientes a la ejecución del programa.
- 6.- Promover y autorizar la capacitación, pasantías, seminarios, congresos, etc. de los Profesionales que conforman el Equipo Base en las áreas que correspondan con su labor profesional y de acuerdo con los objetivos, necesidades de la población.
- 7.- Respetar los derechos patronales propios del miembro del Equipo Base, según lo estipula la Ley de Carrera Docente y toda la legislación laboral del Estado costarricense, que le son otorgados por el MEP, incluyendo periodo de vacaciones, feriados de ley, semana santa, permisos personales, citas médicas, incapacidades, etc., de cuya gestión deberán ser debidamente informados los miembros de la Junta Administrativa o Directiva de la ONG.
- 8.- Respetar y velar por el cumplimiento de los lineamientos administrativos y técnicos estipulados dentro del MEP y sus diferentes instancias.

Orientaciones Técnicas para la Implementación de Plan de Estudios de  
Centros de Atención Integral de Personas Adultas con Discapacidad. CAIPAD.

- 9.- Participar en forma representativa y consultiva y en todos los niveles de acción en que se involucre esta modalidad de atención educativa.
- 10.- Establecer mecanismos ágiles de suministro y control de aquellos bienes de la Organización que permitan y faciliten el eficiente funcionamiento del CENTRO.
- 11.- Gestionar el apoyo de otras entidades involucradas, tanto públicas como privadas, con la pretensión de obtener el talento humano y los recursos financieros y materiales que complementen los servicios que brinda el CENTRO o que procuren su autosostenibilidad.
- 12.- Ejecutar, en tanto administradora del centro, el seguimiento de la calidad de los servicios que ofrece el CENTRO, evaluar el funcionamiento del establecimiento privado y rendir un informe anual o semestral a centros docentes privados sobre el logro de los objetivos contenidos en el Plan Anual.
- 13.- Comunicar oportuna y asertivamente a las instancias correspondientes aquellas situaciones de orden técnico, administrativo, legal o financiero que actuales o inminentes podrían afectar gravemente el adecuado funcionamiento de los servicios en general o los derechos fundamentales de un usuario en particular.
- 14.- Utilizar el recurso asignado por el Ministerio únicamente en las actividades comprendidas o derivadas inequívocamente del CAIPAD, por lo cual no podrán ceder, usar o comprometer de cualquier forma, total o parcialmente, temporal o permanentemente, el personal cuyos salarios son subvencionados en virtud de este convenio.
- 15.- Cumplir oportunamente con todas aquellas responsabilidades o deberes que le imponga el ordenamiento jurídico o que resulten inherentes o esenciales para garantizar el funcionamiento del servicio.
- 16.- Brindar todas las facilidades y los informes necesarios requeridos por las autoridades del Ministerio de Educación Pública, para el ejercicio de sus potestades de fiscalización con respecto a la observancia de las especificaciones del CENTRO y la vigilancia o control sobre los recursos de la Hacienda Pública comprometidos mediante este convenio.

## Responsabilidades de la o el Director

### Responsabilidades del Equipo Base

- 1.- Desarrollar el trabajo conforme con la “Propuesta para la atención de las personas adultas con discapacidad que requieren de apoyos prolongados o permanentes para el desempeño ocupacional o laboral”, aprobada por el CSE (2000) tomando en cuenta la modalidad de atención al usuario.
- 2.- Identificar como Patrono responsable de su condición laboral al MEP y como Administrador responsable del CENTRO de Trabajo a la ONG a la cual fueron asignados por el MEP.
- 3.- Cumplir con la ejecución de las labores propias de su cargo de manera integral y ética.
- 4.- Trabajar como miembro activo del equipo interdisciplinario conformado por los miembros del Equipo Base, los usuarios y la Junta Administrativa o Directiva de la ONG o su representante.
- 5.- Implementar estrategias de intervención acordes con la edad y necesidades de los usuarios y su familia.
- 6.- Corresponderá al Director del Equipo Base gestionar y coordinar actividades con la Junta directiva de la ONG o en su representante, para el buen funcionamiento del CENTRO, acorde con los estatutos constitutivos, reglamento interno de ONG, Ley de Carrera Docente, Estatuto del Servicio Civil y las disposiciones de este convenio.
- 7.- Cumplir con los lineamientos administrativos y técnicos estipulados por el MEP en sus diferentes instancias.
- 8.- Redactar y establecer en conjunto con la Junta Directiva de la ONG, un manual interno de trabajo con sus respectivos procedimientos, que incluya las disposiciones administrativas según convenga con los intereses y desarrollo del CENTRO, tales como presentar un PLAN de trabajo anual acorde con La población usuaria, definir un horario de atención a los usuarios y sus familias, controles de asistencia, asistir a las reuniones de equipo interdisciplinario, presentar informes periódicos sobre el avance en la ejecución de los CENTROS y/o proyectos, así como la labor realizada, entre otros.
- 9.- Respetar la integridad de los diferentes miembros de la Junta Administrativa y de la Organización así como de sus usuarios y familia.

## Bibliografía

- Arias, B, Clavero, Gómez E; Sánchez D. Santamaría, M; Tamarit J.; Verdugo, M. (2013). Escala INICO-FEAPS evaluación integral de la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Publicaciones del INICO. Instituto Universitario de Integración en la comunidad Universidad de Salamanca, Salamanca.
- Aprendizaje a lo largo de la Vida (sin autor)  
[http://uil.unesco.org/fileadmin/multimedia/uil/confintea/pdf/Format\\_of\\_the\\_structure\\_of\\_the\\_glossary.pdf](http://uil.unesco.org/fileadmin/multimedia/uil/confintea/pdf/Format_of_the_structure_of_the_glossary.pdf). Recuperado el 1-10-2013
- Brown, R.I. (2013). Educación para adultos y discapacidades intelectuales y del desarrollo y afines. In: JH Stone, M Blouin, editors. International Encyclopedia of Rehabilitation. Recuperado desde: <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/es/article/21/>
- CERMI (2002). Discapacidad severa y vida autónoma. CERMI Estatal. Recuperado desde: [http://www.imagina.org/archivos/Manual\\_disc\\_CERMI.pdf](http://www.imagina.org/archivos/Manual_disc_CERMI.pdf)
- Colectivo Ioé (2013). Diversidad funcional en España. Hacia la inclusión en igualdad de las personas con discapacidades. Revista Española de Discapacidad, I (1): 33-46. doi. Recuperado desde: <http://dx.doi.org/10.5569/2340-5104.01.01.02>
- De Asís Rafael (2013). Sobre el modelo social de la discapacidad: críticas y éxito Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas. Universidad Carlos III de Madrid. Número: I Año: 2013.  
[http://www.google.co.cr/webhp?source=search\\_app&gws\\_rd=cr#bav=on.2,or.r\\_qf.&fp=6094e97a11ed5be4&q=modelo+social+de+la+discapacidad](http://www.google.co.cr/webhp?source=search_app&gws_rd=cr#bav=on.2,or.r_qf.&fp=6094e97a11ed5be4&q=modelo+social+de+la+discapacidad)
- Escala INICO-FEAPS Evaluación Integral de la Calidad de Vida de personas con Discapacidad Fecha de recepción: Revista Española de Discapacidad, I (1): 33-46
- Fantova, F. (2000). Significado y aplicación de los apoyos en el nuevo enfoque sobre la discapacidad intelectual. Ponencia preparada para el X Congreso Internacional CONFIE 2000 celebrado en la Ciudad de México del 17 al 19 de noviembre de 2000. Recuperado desde: [http://www.fantova.net/restringido/documentos/mis/Discapacidad/Significado%20y%20aplicaci%C3%B3n%20de%20los%20apoyos%20en%20el%20nuevo%20enfoque%20sobre%20la%20discapacidad%20intelectual%20\(2000\).pdf](http://www.fantova.net/restringido/documentos/mis/Discapacidad/Significado%20y%20aplicaci%C3%B3n%20de%20los%20apoyos%20en%20el%20nuevo%20enfoque%20sobre%20la%20discapacidad%20intelectual%20(2000).pdf)
- FEAPS (2007). Planificación centrada en la persona: experiencia de la fundación San Francisco de Borja para personas con discapacidad intelectual. Madrid: EPEL
- Instituto Universitario de Integración en la Comunidad Universidad de Salamanca, Salamanca, 2013  
Edita y distribuye: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad
- MEP (2005). Plan de Estudios Centro de Atención Integral Para Personas Adultas Con Discapacidad (CAIPAD). MEP, Costa Rica.

Pallisera Díaz, María (2010). Apoyando proyectos de vida inclusivos. Claves para transformar las prácticas socioeducativas de personas adultas con discapacidad intelectual. Revista Educación Inclusiva. Vol. 3, N° 3.

REVISTA EDUCACIÓN Y PEDAGOGÍA VOL. XVII No. 41 91 Año 2005, Vol. 17, Número 41. Dedicado a: Necesidades Educativas Especiales

Salazar, Doris A. Ramírez. En busca de un estilo de vida más inclusivo para las personas adultas con discapacidad intelectual. Localización: Revista Educación y Pedagogía, ISSN 0121-7593, Vol. 17, N° 41, 2005 (Ejemplar dedicado a: Necesidades Educativas Especiales) , págs. 83-94

Schalock, R. L. y Verdugo, M. A. (2002/2003). Quality of life for humanservice practitioners. Washington, DC: American Association on Mental Retardation [Traducido al castellano por M. A. Verdugo y C. Jenaro. Calidad de vida. Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales. Madrid: Alianza].

Verdugo M. (2003). Análisis de la definición de Discapacidad Intelectual de la Asociación Americana sobre Retraso Mental 2002. SIGLO CERO. Revista española sobre discapacidad intelectual. Revista Española sobre Discapacidad Intelectual. Vol. 34 (1), Núm. 205.

Verdugo M. y Robert L. Schalock (2010). Últimos avances en el enfoque y concepción de las personas con discapacidad intelectual. SIGLO CERO. Revista española sobre discapacidad intelectual. Vol. 41 (4). Núm. 236, 2010. Pág. 7 a pág. 21.

## Anexos

### Anexo N°1

**MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA  
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN ESPECIAL  
SECCIÓN DESARROLLO VOCACIONAL**

**CENTROS DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA  
ADULTOS CON DISCAPACIDAD**

**(CAIPAD)**

**Costa Rica-2005**

### **Centros de Atención Integral a Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD)**

Aprobado por el Consejo Superior de Educación en sesión 61-2000 del 14 de diciembre y modificado en la sesión 37-2003 del 28 de agosto del 2003.

#### **Propósito**

Ofrecer a las personas con discapacidad mayor de 18 años que requieren de apoyos prolongados o permanentes, una alternativa de dedicación personal, social, ocupacional y/o productiva, que les permita potenciar su desarrollo integral, su autonomía personal y mejores condiciones de vida presente y futura para ellos y para sus familias.

#### **Objetivos**

1. Brindar a las personas adultas con discapacidad que requieren de apoyos prolongados o permanentes y a sus familias, una atención integral que les permita gozar de una mejor calidad de vida.
2. Apoyar la labor de las organizaciones no gubernamentales, en su empeño por conseguir servicios adecuados para las personas adultas con discapacidad.

3. Alcanzar el compromiso real del Estado para la oficialización, la dotación de recursos y el control de calidad de los servicios que ofrezcan.
4. Motivar la creación de nuevos servicios para adultos con discapacidad en todo el territorio nacional, como los que se plantean en esta propuesta.
5. Enriquecer los servicios para adultos con discapacidad ya existente con lineamientos orientadores, supervisión, compromisos de capacitación, y dotación de recursos humanos y materiales, acorde con las necesidades de los usuarios.

## Usuarios

**Grupo A:** Personas con discapacidad mayores de 18 años que tienen posibilidades de involucrarse al menos parcialmente en un proceso productivo, bajo supervisión y con el refuerzo de apoyos prolongados o permanentes en alguna áreas de la vida cotidiana.

**Grupo B:** Personas con discapacidad mayores de 18 años que no han gozado anteriormente de otros servicios

Cuando se trate de personas con posibilidades de ser clasificadas dentro del **Grupo A**, se hace necesario asignar un Equipo Base por un rango de matrícula de entre 60 y 90 usuarios como máximo. En el caso del **Grupo B**, se debe contar con un Equipo base para la atención de un rango de entre 30 y 42 usuarios, dado que la intensidad y diversidad de los apoyos requeridos por esta población demandan de mayor dedicación por parte de los miembros del Equipo. Cabe agregar que los usuarios serán atendidos en pequeños grupos y en forma rotativa por cada uno de los miembros del Equipo, según haya sido determinado en el análisis de cada situación particular.

## Áreas de trabajo

El propósito del trabajo es que las personas adultas con discapacidad puedan participar de un programa de atención que les permita desarrollar habilidades ocupacionales y sociales así como destrezas útiles para el desempeño cotidiano; además de formarse en los distintos aspectos de la vida, de recrearse y de compartir con otras personas de su edad. El programa también debe desarrollar la máxima capacidad productiva de las personas e involucrarles en actividades laborales cuando éstas tengan la oportunidad de lograrlo en forma total o parcial.

Para su buena marcha, el programa debe brindar una atención integral para la consecución de la autonomía personal, tomando en cuenta las siguientes áreas:

**a) Vida Diaria:** Esta área contempla el desarrollo del más alto nivel de independencia y autodeterminación que la persona pueda lograr, de acuerdo con su condición y sus potencialidades. Incluye el desarrollo de habilidades para el desempeño en actividades cotidianas, para la utilización de recursos de la comunidad y para el disfrute y la participación de la recreación y de las distintas

expresiones culturales. Además, debe poner énfasis en el desarrollo de habilidades y diseño de apoyos para la comunicación efectiva y para el mantenimiento de la seguridad y la salud personales.

**b) Personal Social:** Esta área incluye los aspectos de la formación de valores de nuestra cultura y el dominio de reglas y normas para el autocontrol y el comportamiento social.

**c) Ocupacional Básica:** Se refiere al desarrollo de destrezas útiles para desempeñar distintas ocupaciones, de carácter productivo básico

**d) Académica Funcional:** Esta área pretende desarrollar e integrar las habilidades básicas para la lectoescritura y el cálculo, así como el dominio de conceptos básicos para la vida, interrelacionados con todas las otras áreas.

**e) Formación Laboral:** Se trata del proceso de capacitación que le permitirá a la persona adquirir conocimientos y habilidades para desempeñarse en un puesto real de trabajo. Dicha capacitación podrá llevarse a cabo dentro del local en que se desarrolla el programa, en el lugar directo de trabajo empresarial o en la comunidad, según se haya definido para cada persona en particular. De igual manera deber ser contemplada la posibilidad de modalidad protegida, como un espacio para la formación hacia el trabajo en condiciones especiales, que puede tener carácter de permanente o transitorio.

Las áreas que sean contempladas en la atención a cada persona y la profundización en cada una de éstas, responderán a lo que haya quedado establecido en la valoración inicial y serán modificadas con base en los resultados de las valoraciones del proceso. Por razón de las condiciones tan diversas que presentan las personas adultas con discapacidad, es que deben ser atendidas de acuerdo con su situación individual, que algunas veces puede coincidir con la de otros compañeros, lo que permitirá al instructor de turno atender a la población en pequeños grupos de trabajo. No obstante, las áreas que se van a contemplar, el nivel de las mismas, así como las adaptaciones necesarias, sólo podrán ser establecidas para cada usuario individualmente, según se determine mediante un trabajo conjunto en el que intervengan el usuario, sus familiares y los miembros del Equipo Base.

Por otra parte, es necesario aclarar que también la frecuencia de atención a cada persona será determinada individualmente, entendiéndose como ideal el que la persona pueda asistir al programa el mayor tiempo posible, que constará de 8 horas diarias 5 días a la semana.

# Alternativas de atención

## Grupo A

### Etapa Inicial

La primera etapa o etapa de entrada está destinada a la valoración diagnóstica desde el punto de vista ecológico y a la exploración de intereses de los usuarios y de sus familiares, por lo que se promoverá desde el inicio su máxima participación como decidores dentro del Equipo Base. Esta fase servirá de insumo para la toma de decisiones en cuanto a la ubicación y definición de los detalles del programa para cada uno de los usuarios. Aunque se aclara que la evaluación que surge en esta etapa debe permanecer como una acción continuada a lo largo de todo el proceso de atención, en el que se espera que el usuario y su familia tengan un papel de participación y decisión sumamente activo.

Durante esta etapa también el adulto usuario compartirá la formación en las distintas áreas determinadas de acuerdo con su situación particular y se preparará para la etapa de colocación. El **Grupo A** debe interactuar en todas las áreas de capacitación, poniéndose énfasis en el área de formación laboral, a sea para un trabajo en empresa, en comunidad, o bien en una alternativa protegida cuando la persona tenga posibilidades de incorporarse laboralmente. Se espera que esta fase tenga una duración aproximada de 3 años, aunque este periodo puede ser acortado o extendido según las condiciones de cada usuario.

### Etapa Complementaria:

La segunda etapa se considera como la fase de salida y es ésta se espera completar la formación laboral, para que la persona se ubique dentro de una empresa externa al programa –dentro o fuera de su comunidad- o como parte de la modalidad protegida.

Cuando el adulto tenga posibilidades de ubicarse socio-productivamente dentro de una empresa, debe ofrecérsele la alternativa de adaptación mixta o de capacitación de comunidad y de formación y supervisión para la práctica productiva. En el caso de que la opción sea una modalidad protegida la persona debe recibir los apoyos y adecuaciones que requiera, recomendados fundamentalmente por el Equipo Base, además de la formación en destrezas para la producción y de la máxima satisfacción posible de sus necesidades e intereses.

Es necesario destacar, que si bien la formación laboral tiene más peso en esta fase, las áreas de autonomía personal, académica funcional y de formación personal social deben considerarse como de atención permanente.

La duración de esta fase para cada uno de los usuarios será definida por el Equipo Base, de acuerdo con los resultados de las evaluaciones que se apliquen y se analicen y siguiendo la decisión del usuario y la de sus familias.

## Grupo B

### Etapa Inicial

La primera fase o fase de entrada está destinada a la valoración diagnóstica desde el punto de vista ecológico y a la exploración de intereses de los usuarios y de sus familiares, por lo que se promoverá desde el inicio su máxima participación como decidores dentro del Equipo Base. Esta fase servirá de insumo para la toma de decisiones en cuanto a la ubicación y definición de los detalles del programa para cada uno de los usuarios. Aunque se aclara que la evaluación que surge en esta etapa debe permanecer como una acción continuada a lo largo de todo el proceso de atención; en el que se espera que el usuario y su familia tengan un papel de participación y decisión sumamente activo.

Durante esta etapa el adulto usuario compartirá la formación en las distintas áreas determinadas de acuerdo con su situación particular. El **Grupo B** debe recibir atención en todas las áreas, poniéndose énfasis en el área de autonomía personal, siguiendo muy de cerca los apoyos recomendados por el Equipo Base, principalmente aquellos prescritos por el terapeuta ocupacional, en acuerdo con la decisión del usuario y la de sus familiares.

Debe brindarse además, formación en el área ocupacional, para todos aquellos usuarios que tengan la oportunidad de realizar alguna actividad o variedad de actividades básicas de su interés.

Dicha atención debe darse en el lugar que el usuario lo requiera, que puede ser el local donde funciona el programa, la comunidad, el domicilio o en un centro residencial u hospitalario en algunos casos.

### Etapa Complementaria:

La estadía de estos usuarios dentro del programa tiene un carácter de mayor permanencia dadas sus condiciones, por lo que comúnmente se espera que su ubicación ocupacional quede definida dentro del mismo programa en una labor protegida por tiempo indefinido; hasta que su salida sea determinada por un egreso voluntario o bien por su incorporación a un programa para adultos mayores; en cuyo caso se estarán brindando los apoyos necesarios para su inclusión en ese nuevo programa.

### Servicios que se ofrecen

#### Valoración diagnóstica, Exploración de Intereses y Evaluación del Proceso

Las acciones realizadas en este servicio corresponden al Equipo Base y se refieren a actividades evaluativas que pretenden dar al usuario la atención que mejor se adecue a sus necesidades e intereses y a los de sus familiares.

**La Valoración diagnóstica:** se utiliza con el fin de identificar las características funcionales, habilidades, potencialidades y condiciones socioafectivas de las personas; así como para poder determinar su situación socioeconómica familiar y del entorno.

]

**Con la exploración de intereses:** Pretende señalar los intereses vocacionales, laborales u ocupacionales, así como habilidades y motivaciones orientadas hacia el trabajo en concordancia con las posibilidades de la persona según las oportunidades que le ofrezca el medio en que interactúa.

**La evaluación del proceso** se refiere al control y seguimiento que se sigue de la evolución que va presentando dentro del programa. Debe realizarse durante todo el proceso, tomando en cuenta todos los aspectos que se supone que conforman el plan de atención de cada uno de los usuarios y es útil para la toma de decisiones y para orientar los cambios necesarios durante la marcha.

### **Instrucción y promoción de la participación en comunidad**

Este servicio se refiere a la instrucción que recibirán los usuarios durante las distintas etapas del programa. En ésta estarán involucrados, en forma rotativa, todos los miembros del Equipo Base, quienes atenderán todas las áreas que el usuario requiera para su adecuada formación; según ellos mismos, el usuario y sus familiares lo hayan definido.

Este aspecto también incluye el programa de actividades de tipo recreativo y cultural, que integra una parte fundamental de la formación, de la convivencia y del enriquecimiento personal para la participación ciudadana en comunidad.

### **Colocación y supervisión de la práctica laboral**

Este servicio le ofrece el Equipo Base, principalmente para aquellas personas del Grupo A que, en forma posterior a la etapa de instrucción, cuenten con posibilidades de ser incorporadas total o parcialmente a alguna actividad laboral. En cuyo caso, recibirán la acción colocadora definitiva y el seguimiento en su puesto de trabajo por parte del miembro del Equipo Base encargado de esta función.

### **Apoyo a las familias**

Dada la importancia del aporte familiar en la calidad de vida de cada uno de los usuarios, todos los miembros de la familia deben recibir orientación y apoyo durante el proceso; además de tener la oportunidad de participar en la toma de decisiones con respecto al programa de atención de su miembro adulto con discapacidad.

Por esa razón, cada Equipo Base debe desarrollar un plan de trabajo para con las familias, que la capacite, las oriente y las haga partícipes -tanto individual como colectivamente- de la toma de decisiones relacionada con los distintos servicios que ofrece el programa.

Además, los familiares deben ser involucrados en las actividades recreativas y culturales que se organicen como parte del programa integral de atención, ya sea como personal de apoyo o para su disfrute personal.

### **Redes de Apoyo**

Cada Equipo Base se encargará de conformar redes de apoyo en las comunidades, que sirvan para sostener el programa desde distintas áreas de necesidades individuales o colectivas. Los miembros de estas redes de apoyo deben prepararse para estar cerca de la persona con discapacidad y deben introducirse amistosamente en las acciones de su vida cotidiana.

**Servicios complementarios**

Cada programa deberá procurar la existencia de servicios de salud o de cualquier otra índole, que sirvan para complementar el programa de atención a cada uno de los usuarios. Dentro de éstos, resulta relevante el complemento de un servicio de fisioterapia; ya que dentro de la población con discapacidad que requiere de apoyos permanentes o prolongados, es muy común encontrar afecciones de tipo motor y alteraciones de la postura. No obstante, cualquier otro servicio complementario resulta igualmente útil.

**El Equipo Base y sus Funciones**

Para el **Grupo A**, el Equipo Base estará conformado por un Director de equipo nombrado en la categoría de Director de Educación Especial 1, 2 profesores de Educación Especial, 2 profesores de la rama técnica profesional, y 1 Técnico en Producción, que a excepción del Director estarán nombrados para cumplir con una jornada diaria de 8 lecciones de sesenta minutos cada una y que se encargarán de atender en forma rotativa, a la totalidad de estudiantes para esta modalidad, es decir un grupo de 60 a 90 personas adultas con discapacidad, que requieren de apoyos prolongados o permanentes.

Para efectos de pago de los salarios de los miembros docentes regirá lo establecido en el decreto ejecutivo # 25754-MEP-MP.

El Equipo Base deberá ser incrementado, sobre todo con nuevos instructores técnicos o especiales según se requiera, cuando la matrícula aumente en al menos 10 nuevos usuarios. Además, deberá considerarse como una condición transitoria que el servicio se abra con el Equipo Base completo, aún cuando al inicio no se cuente con toda la matrícula que se estipula. Cada miembro del Equipo Base tendrá a cargo, rotativamente, grupos de 10 a 15 personas.

**Distribución del recurso humano (Equipo Base) para la alternativa de atención dirigida al Grupo A**

Rango de Matrícula	Cantidad de profesionales	Clase de Puesto	Jornada o No. de Lecciones de 1 hora reloj.	Observaciones
60 a 90	6	1 Director E.E.*	Jornada regular de 8 horas diarias.	En la distribución de los horarios de cada funcionario deberá cubrirse la atención para todos los usuarios en todas las áreas que requieren, liberando 3 horas semanales para las reuniones del Equipo Base
		2 Profesores de E.E.	40 lecciones de sesenta minutos cada una.	
		2 Profesores Técnico Profesional	40 lecciones de sesenta minutos cada una.	
		1 Terapeuta Ocupacional	Jornada regular de 8 horas diarias	

\* De acuerdo con la modificación aprobada por el Consejo Superior de Educación en sesión 37-2003, se sustituye el puesto de director de Educación Especial 1 por profesor de Educación Especial con recargo de dirección.

## Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD)

\* De acuerdo con la modificación aprobada por el Consejo Superior de Educación en sesión 37-2003, se sustituye el puesto de director de Educación Especial I por profesor de Educación Especial con recargo de dirección.

Para el Grupo B, el Equipo Base estará conformado por el Director de equipo nombrado en la categoría de Director de Educación Especial I, 1 profesor de Educación Especial, 1 profesor de la rama Técnico Profesional, 1 Trabajador Social, 1 Terapeuta Ocupacional y en caso de requerirlo 1 Fisioterapeuta. Los docentes estarán nombrados para cumplir con una jornada diaria de 8 lecciones de 60 minutos y junto con el resto de los miembros del Equipo se encargarán de atender en forma rotativa al grupo de entre 30 y 42 personas adultas con discapacidad, que requieren de apoyos prolongados o permanentes para realizar la mayoría de actividades de la vida cotidiana. Para efectos de pagos de los salarios de los miembros docentes regirá lo establecido en el decreto ejecutivo # 25754-MEP-MP.

El Equipo Base deberá ser incrementado, sobre todo con nuevos instructores técnicos o especiales, según se requiera, cuando la matrícula aumente al menos en 5 usuarios. Además, deberá considerarse como una condición transitoria que el servicio se abra con el Equipo Base completo, aún cuando al inicio no se cuente con toda la matrícula que se estipula. Cada miembro del Equipo Base tendrá a cargo grupos rotativos de 5 a 7 personas.

Este Equipo Base se nombra para atender un grupo de 30 a 42 personas adultas con discapacidad que requieren de apoyos prolongados o permanentes para realizar la mayoría de actividades de la vida cotidiana. Cada miembro del Equipo tendrá a cargo grupos rotativos de 5 a 7 personas.

### Distribución del recurso humano (Equipo Base) para la alternativa de atención dirigida al Grupo B

Rango de Matrícula	Cantidad de profesionales	Clase de Puesto	Jornada o No. de Lecciones de 1 hora reloj.	Observaciones
30-42	6	1 Director E.E.*	Jornada regular de 8 horas diarias.	En la distribución de los horarios de cada funcionario deberá cubrirse la atención para todos los usuarios en todas las áreas que requieren, liberando 3 horas semanales para las reuniones del Equipo Base.
		1 Profesor de E.E.	40 lecciones de sesenta minutos	
		1 Profesor rama Técnico Profesional.	40 lecciones de sesenta minutos	
		1 Terapeuta Ocupacional.	Jornada regular de 8 horas diarias	
		1 Trabajador Social	Jornada regular de 8 horas diarias	
		1 Fisioterapeuta.	Jornada regular de 8 horas diarias	

\* \*De acuerdo con la modificación aprobada por el Consejo Superior de Educación en sesión 37-2003, se sustituye el puesto de director de Educación Especial I por profesor de Educación Especial con recargo de dirección.

Orientaciones Técnicas para la Implementación de Plan de Estudios de  
Centros de Atención Integral de Personas Adultas con Discapacidad. CAIPAD.

\* \*De acuerdo con la modificación aprobada por el Consejo Superior de Educación en sesión 37-2003, se sustituye el puesto de director de Educación Especial I por profesor de Educación Especial con recargo de dirección.

Serán funciones del Equipo Base las siguientes:

**Funciones del director**

- a) El Director asumirá la dirección del programa en forma similar al Director de Educación Especial I de una institución educativa, para lo cual se contemplarán las funciones establecidas en el Manual Descriptivo de Puestos para esta figura.
- b) Se encargará además de coordinar a los miembros del Equipo Base o bien, designará al miembro que lo sustituya en esta función.
- c) Atenderá en forma rotativa a grupos de usuarios

**Funciones de los otros miembros del Equipo.**

Los otros miembros del Equipo cumplirán con las funciones propias de su cargo, además de las siguientes:

- a) Participar en todos los servicios que se ofrecen a los usuarios
- b) hacer valoraciones individuales y discusiones de caso en equipo, durante las etapas, inicial, en proceso y de salida o reubicación de los usuarios
- c) participar en programas de orientación a las familias
- d) diseñar en equipo los programas de atención individuales y de grupo
- e) compartir las funciones de instrucción con sus compañeros
- f) brindar la atención en el lugar en que el usuario la requiera, ya sea en la sede del programa, en la empresa, un lugar de la comunidad, el domicilio, o el hospital inclusive
- g) rendir informes de su labor cada vez que estos sean solicitados por el director o por cualquier otra autoridad asesora o supervisora
- h) participar en actividades recreativas o culturales, que sean organizadas como parte de los programas de atención a la población usuaria

También serán considerados como miembros del equipo a los padres de familia directamente involucrados o cualquier otro profesional o personal voluntario, que se integre al trabajo como aporte de la comunidad o de la organización no gubernamental que auspicia el programa en cada lugar.

Es necesario agregar que cada organización debe encargarse de promover en sus comunidades la existencia del servicio, con el fin de crear una red de apoyo estable y eficaz, que realmente refuerce la labor de los profesionales dentro del programa y apoyo a los usuarios en su inclusión en otros ambientes de la comunidad.

## Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD)

El Equipo Base deberá de organizar su trabajo de tal manera que pueda dedicar 3 horas semanales para las reuniones de Equipo y la coordinación entre compañeros u otros profesionales de los servicios complementarios o externos del programa

La propuesta de **“ATENCIÓN A PERSONAS ADULTAS CON DISCAPACIDAD QUE REQUIEREN DE APOYOS PROLONGADOS O PERMANENTES PARA EL DESEMPEÑO OCUPACIONAL O LABORAL”** que da origen a los CAIPAD, fue elaborada por la Comisión Creando Alternativas para Adultos con Discapacidad, en la que participaron el Departamento de Educación Especial del Ministerio de Educación Pública, el Consejo Superior de Educación, el Instituto Mixto de Ayuda Social, personal docente del Proyecto para Adultos de la Escuela del Hogar de Rehabilitación Santa Ana y una representación de Organizaciones No Gubernamentales que ofrecen distintas alternativas de atención para personas adultas con discapacidad que requieren de apoyos prolongados o permanentes, entre las que se encuentran a ASCOPA, ACOPANE y a la Asociación de Padres del CAI-PCI de Goicoechea.

## Anexo N°2.

### Formato de entrevista

ENTREVISTA CON PERSONA USUARIA O SUS FAMILIARES (En caso de que la persona no pueda comunicarse por sí misma)

Nombre del usuario: .....

Edad:.....

Fecha de aplicación: .....

Persona a la que se le aplica la entrevista:.....

Persona que brinda la información:.....

Dirección:.....

Teléfono:.....

I. Dígame el nombre de las personas con las que usted vive en su casa. (Preguntar el rol de cada uno y cómo se lleva con cada una de ellas).

Ejemplo de cómo registrar las respuestas:

<b>Nombre de la persona</b>	<b>Rol</b>	<b>Tipo de relación</b>
Martín	Hermano	Casi no le habla
Rosa	Mamá	Lo cuida mucho-da consejos
Juan	Padraastro	Le da plata

## 2. ¿Qué otras personas te apoyan o son tus amigos, cómo te apoyan?

Ejemplo de cómo registrar las respuestas

<b>Nombre de la persona</b>	<b>Rol</b>	<b>Tipo de apoyo</b>
Carlos	Profesor	Me enseña maderas
Carmen	Pulpería	Me deja ayudarlo a sacudir estantes
Pedro	Chofer	Me ayuda a que no se pase la parada

## 3. ¿Cuáles de las siguientes actividades te gusta realizar? (Se pueden agregar las opciones comunes en el contexto que se desenvuelven)

Ir al cine \_\_\_\_\_ Salir a comer \_\_\_\_\_ Dormir \_\_\_\_\_ Salir con los amigos \_\_\_\_\_

Ver televisión \_\_\_\_\_ Ir al CAIPAD \_\_\_\_\_ Estar con mi novio (a) \_\_\_\_\_

Ejemplo de apoyo visual a utilizar en la entrevista:

Si la persona usuaria requiere un apoyo visual, puede hacerse de la siguiente forma:



Persona usuaria



Sembrar



Nadar



Comer

Orientaciones Técnicas para la Implementación de Plan de Estudios de  
Centros de Atención Integral de Personas Adultas con Discapacidad. CAIPAD.

4. ¿Qué le gustaría hacer en el CAIPAD?

---



---



---



---

5. ¿Cuáles de las siguientes actividades de tu casa y comunidad realiza por sí mismo y cuáles acompañados? (Se pueden agregar o eliminar de acuerdo al proceso exploratorio que se realice con la persona usuaria) Se anotan algunos ejemplos como guía.

<b>Actividad</b>	<b>La realiza solo (a)</b>	<b>Con ayuda</b>	<b>Tipo de apoyo que requiere</b>
Bañarse	x		
Ir al baño a realizar sus necesidades		x	Supervisar si se limpia bien
Vestirse			
Comer			
Trasladarse	x		Uso de silla de ruedas
Usar servicios de transporte			
Ir de compras		x	Supervisar uso de dinero
Salir con amigos			

6. ¿Cuándo tienes un problema con quien hablas de tus sentimientos o de lo que te pasa?

a) Sus papás   b) amigos   c) otros familiares que no son sus padres   d) otras personas

7. ¿Qué haces cuando te sientes con... (ira, alegría, enfado, tristeza)

Ejemplo de cómo registrar las respuestas

Lo que siento...	Lo que hago...
Feliz	Me río, lo comento con mi profesor....
Trizte	
Enojado	
Furioso	

8. ¿Qué clase de decisiones tiene que tomar o le gustaría tomar en su vida cotidiana?

Se adjunta ejemplo de imágenes a usar

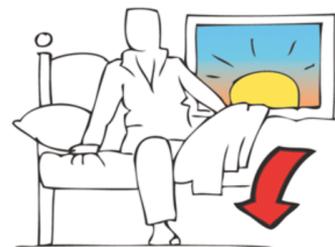
**Ropa a usar**



**Elegir qué quiere comer**



**A qué hora levantarse**



**NOTA:** Se deben agregar o adaptar preguntas de acuerdo con la condición y el contexto de la persona usuaria.

Observaciones:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....  
Firma del aplicador /a

.....  
Firma del entrevistado/a

## Anexo N° 3

		Ejemplos de Competencias		
		Blandas	Duras	
Valores diagnósticos (Perfil de entrada)	Habilidades Adaptativas	Realizadas de forma autónoma o con apoyos		
	Áreas de trabajo	Vida en el hogar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colabora en las actividades del hogar en forma diaria.</li> <li>• Elige la ropa apropiada para la ocasión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Barre distintos lugares en el hogar y el CAIPAD utilizando la técnica correcta.</li> <li>• Cuida la ropa para que esté limpia, y aplanchada.</li> </ul>
		Cuidado personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participa de una fiesta con respeto hacia las personas con las que comparte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliza normas de cortesía y etiqueta en diferentes actividades recreativas.</li> </ul>
	<b>Vida diaria</b>	Ocio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muestra un comportamiento correcto al trasladarse en bus.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discrimina cuál autobús y paga el pasaje.</li> </ul>
		Utilización de la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicita apoyo cuando lo requiere en diferentes actividades de la vida diaria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce las necesidades personales</li> </ul>
		Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muestra responsabilidad de las decisiones que toma.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce las consecuencias de las decisiones que se toman.</li> </ul>
		Autodirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuido de higiene bucodental diariamente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizo correctamente el cepillado de los dientes después de cada comida</li> </ul>
	<b>Personal social</b>	Cuidado personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desplazarse en una situación de emergencia a una zona segura.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ubica las zonas seguras en su hogar y en el CAIPAD</li> </ul>
		Salud y seguridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizó con responsabilidad el tiempo que tengo para la recreación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conozco las medidas de tiempo ( hora y minuto) y las aplico en las actividades diarias.</li> </ul>

## Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD)

	Utilización de la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asisto a consulta médica periódicamente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Traslado a la clínica con los documentos necesarios para la atención médica.</li> </ul>
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saluda respetuosamente a las personas con las que se relaciona.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresa sentimientos de forma asertiva, utilizando diferentes formas de comunicación ( oral, gestos, pictogramas)</li> </ul>
	Habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expreso mis necesidades e intereses afectivas para compartir con los demás.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconoce las relaciones afectivas con diferentes personas que se interactúa en la vida familiar y comunal.</li> </ul>
	Autodirección.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muestra puntualidad para llegar a diferentes lugares.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce el uso del reloj en diferentes actividades de vida diaria</li> </ul>
	Vida en el hogar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecuta actividades asignadas por su familia de forma correcta y con responsabilidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participa en el acomodo de las compras que realiza, en el lugar determinado por la familia.</li> </ul>
	Ocio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeta los tiempos de los descansos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce la agenda diaria y los espacios de receso.</li> </ul>
	Utilización de la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilice las transferencias monetarias de forma responsable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce como utilizar los cajeros automáticos que están en la comunidad.</li> </ul>
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecuta las instrucciones que se le solicitan en orden y de forma correcta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sigue al menos dos instrucciones que se le brindan en forma oral o escrita</li> </ul>
	Autodirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumple con las reglas establecidas en el centro y la comunidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce las reglas que debe de seguir para un buena comportamiento.</li> </ul>
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliza un medio de comunicación oral, alternativa o escrito para expresar sus pensamientos y necesidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce al menos una forma de comunicar sus necesidades.</li> </ul>
	<b>Ocupacional básica</b>		
	<b>Académica funcional</b>		

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participa en conversaciones donde se refleje los acontecimientos comunales y nacionales de actualidad.</li> <li>• Utiliza información sobre sus datos personales en situaciones que lo requieran.</li> <li>• Utiliza los tiempos establecidos dentro de la jornada de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce los acontecimientos comunales y nacionales más significativos.</li> <li>• Conoce los datos personales y la importancia de documentos de identificación en el uso diario.</li> <li>• Conoce los derechos y deberes del trabajador/a con respecto a tiempo de alimentación y vacaciones.</li> </ul>
	Habilidades sociales		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consigue trasladarse al lugar de trabajo de forma autónoma o con apoyo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce el recorrido desde su casa hasta el puesto laboral</li> </ul>
	Habilidades escolares funcionales		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecuta las diferentes tareas que se le asignan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplica los diferentes procesos para realizar la tarea asignada</li> </ul>
	Ocio		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resuelve conflictos que se presenten con sus compañeros/as o profesores(as) por medio de una comunicación asertiva.</li> <li>• Respeta el horario establecido en las diferentes actividades que realiza.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce los pasos básicos para resolver un conflicto.</li> <li>• Identifica las actividades que puede realizar según el horario establecido para la persona</li> </ul>
	Utilización de la comunidad.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muestra actitud positiva hacia las actividades ocupacionales que realiza.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplica las destrezas para realizar la actividad que se debe de hacer.</li> </ul>
	Comunicación			
	Habilidades sociales			
	Autodirección			
	Trabajo y/o atención de día			
	<b>Formación laboral</b>			

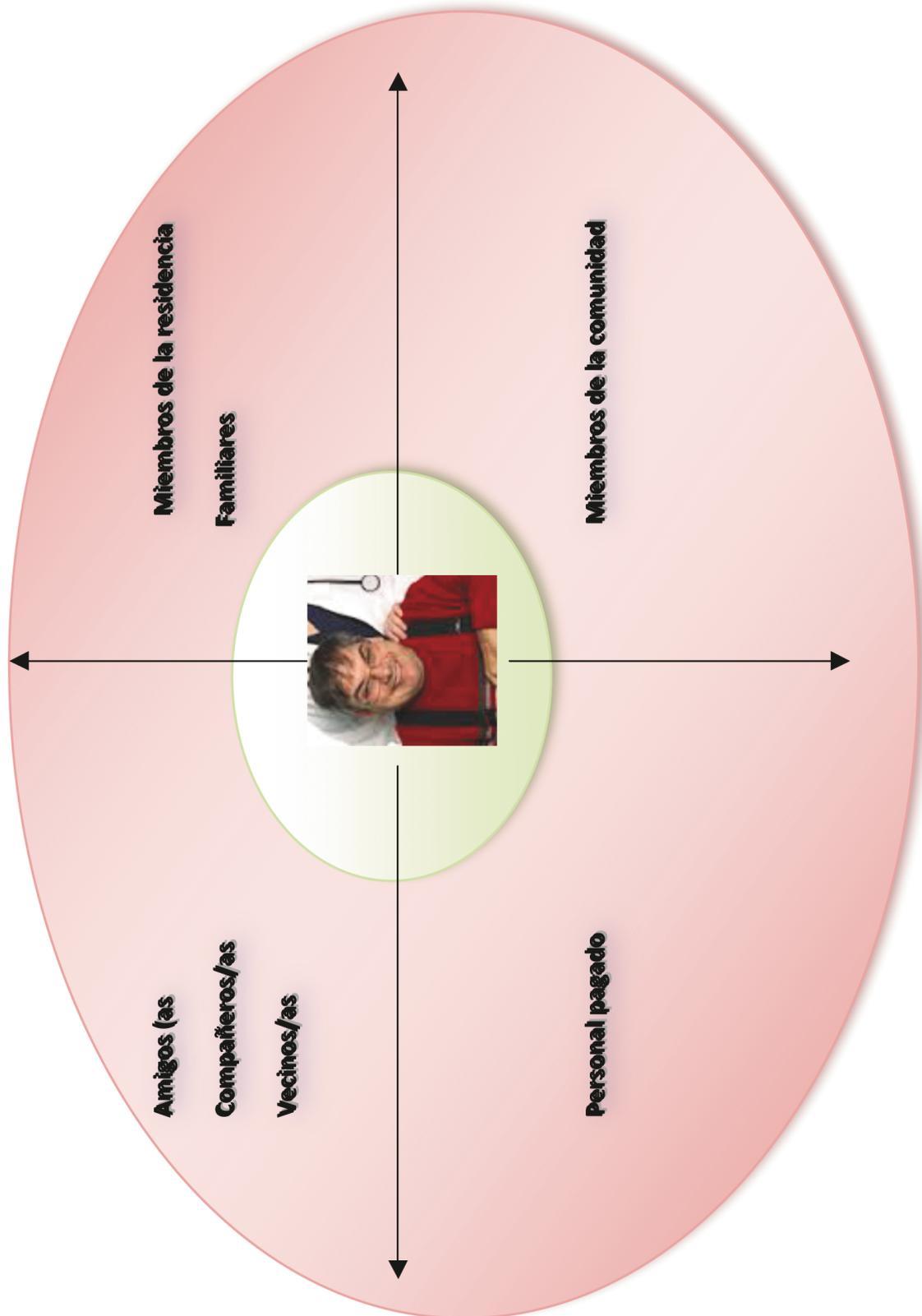
## Anexo D

Antecedentes		Preferencias			
Historia Familiar		+		-	
Foto		Que no le gusta? Que no funciona			
Intereses Gustos Que funciona? (Reforzadores) La parte espiritual					
+		Efecto que causa		-	
Negociar (por ejemplo con los gustos)		Aglomeración (en la calle) (el sonido de una moto)		Efecto que causa	
Historia Escolar		Respeto		Experiencias (que hace)	
+		+		+	
auto protección Autocontrol		-		-	
Características personales que pueden crear barrera. (al alzarle la voz) Conductas de agresión		Problemáticas barreras			
Salud					
+ Promueve		-			
emocional animo Sueño Sonda		Amenaza			
padecimientos tratamientos peso nutrición talla					

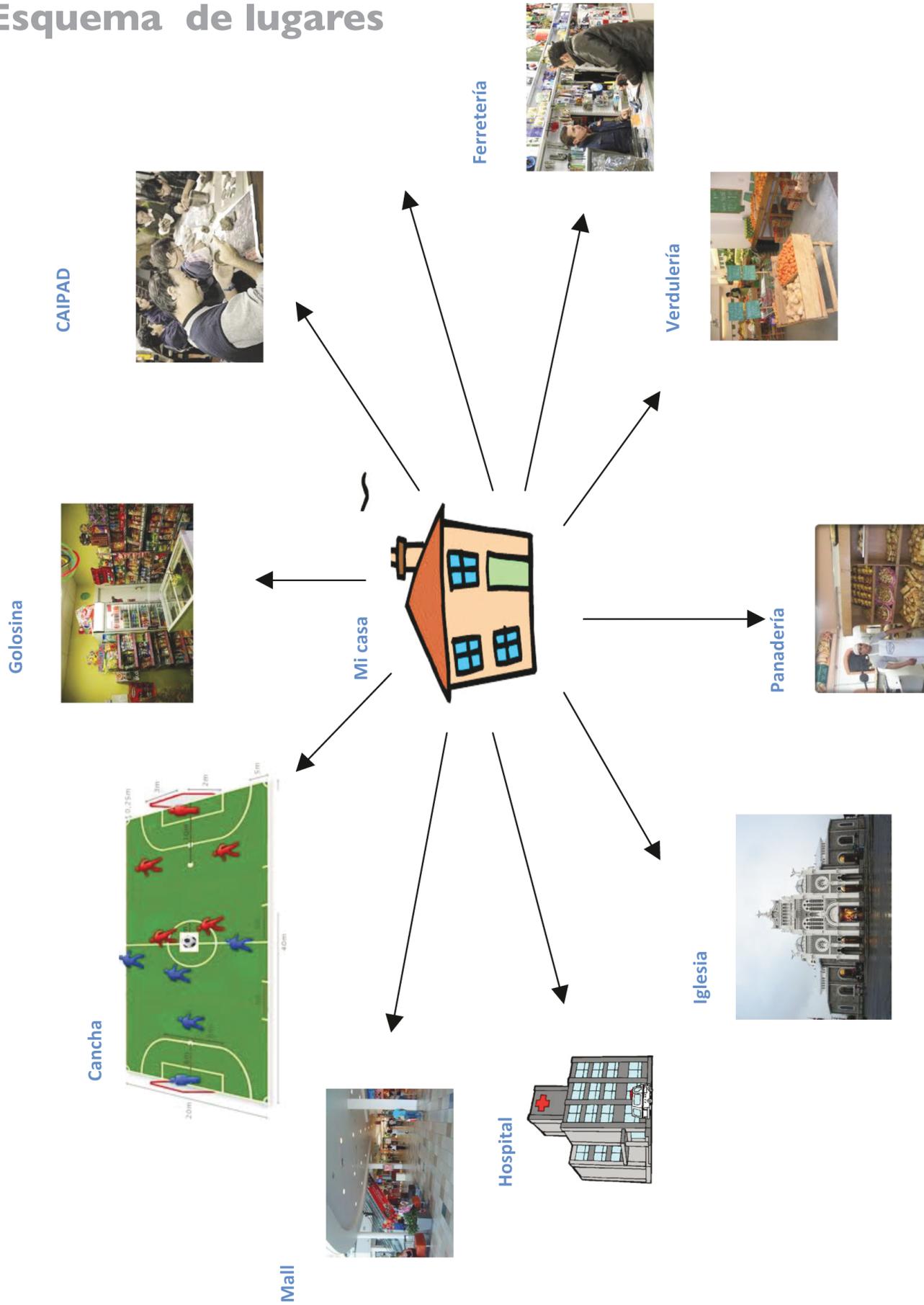
Orientaciones Técnicas para la Implementación de Plan de Estudios de Centros de Atención Integral de Personas Adultas con Discapacidad. CAIPAD.

Lugares	Comunicación	Elecciones	Espacio	Acciones (eliminar toda la columna)
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyos</li> <li>- Que hace por sí salió</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vida actual diaria</li> <li>- Donde vive</li> <li>- higiene</li> <li>- firma</li> <li>- baño</li> <li>- vida diaria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ayudas</li> <li>- apoyos</li> <li>- manejo de dinero</li> <li>- lectura</li> <li>- escritura</li> <li>- conceptos básicos en matemática</li> <li>- uso de la calculadora</li> <li>- Actividades en las que participa</li> </ul>

## Esquema de relaciones



# Esquema de lugares





# Sueños

**Foto:**

