



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN

**PROCESO DE FORMACIÓN INTEGRAL DE LA PERSONA CON
DISCAPACIDAD COGNITIVA PARA INSERTARSE AL CAMPO LABORAL
CASO AVEPANE**

TUTOR:
Gustavo M. González

AUTORA:
García, Lisnay, C.I. V- 18.809.275

Caracas, Julio de 2015



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN



**PROCESO DE FORMACIÓN INTEGRAL DE LA PERSONA CON
DISCAPACIDAD COGNITIVA PARA INSERTARSE AL CAMPO LABORAL
CASO AVEPANE**

Trabajo de Grado presentando ante la Universidad Central de Venezuela como requisito parcial para optar al grado de Licenciada en Educación. Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Caracas, Julio de 2015



VEREDICTO

Quienes suscriben, miembros del jurado designado por el Consejo de la Escuela de Educación en su sesión 1573 de fecha 01-07-2015 para evaluar el Trabajo de Licenciatura presentado por LISNAY GARCIA, C.I. 18.809.275, bajo el Título: PROCESO DE FORMACION INTEGRAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD COGNITIVA PARA INSERTARSE EN EL CAMPO LABORAL. CASO: AVEPANE, para optar el Título de LICENCIADO EN EDUCACIÓN, mención DRRHH dejan constancia de lo siguiente:

1. Hoy 27.07.2015 nos reunimos en la sede de la Escuela de Educación para que su(s) autor(es) lo defendiera(n) en forma pública.
2. Culminada la Defensa Pública del referido Trabajo de Licenciatura, conforme a lo dispuesto en el Art. 14 del "Reglamento de Trabajos de Licenciatura de las escuelas de la Facultad de Humanidades y Educación" adoptando como criterios para otorgar la calificación: rigurosidad en el razonamiento, coherencia en la exposición, claridad y pertinencia en los procesos metodológicos empleados, ejecución del sustento teórico, así como la calidad de la exposición oral y de las respuestas dadas a las preguntas formuladas por el jurado, **acordamos calificarlo como:**

APLAZADO APROBADO otorgándole la mención:
 SUFICIENTE DISTINGUIDO SOBRESALIENTE

3. Las razones que justifican la calificación otorgada son las siguientes: Se considera un trabajo innovador pues es pertinente la confluencia entre la mención DRRHH y la discapacidad. El enfoque cualitativo ofrece mayor riqueza al proceso analizado. Se valora la recomendación de la investigadora acompañada por el jurado de que incorpore en el plan de Estudios de la Escuela el tratamiento del tema de la discapacidad como eje transversal y asignatura obligatoria.

Profa. Immacolata Pompeo

Profa. Rosalba Maingon

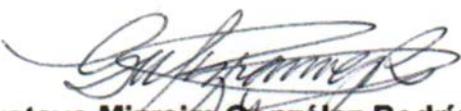
Tutor. Gustavo González



Aprobación del Tutor

Quien suscribe, Profesor **Gustavo Mizraim González Rodríguez**, de la Universidad Central de Venezuela, adscrito a la Escuela de Educación, en mi carácter de tutor del Trabajo de Grado titulado **PROCESO DE FORMACIÓN INTEGRAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD COGNITIVA PARA INSERTARSE AL CAMPO LABORAL CASO AVEPANE**, realizado por la ciudadana **Lisnay Elena García Díaz**, C.I. V- 18.809.275, manifiesto que he revisado en su totalidad la versión definitiva de los ejemplares de este trabajo y certifico que se le incorporaron las observaciones y modificaciones indicadas por el jurado evaluador durante la evaluación del mismo.

En Caracas a los 27 días del mes de Julio del año 2015


Gustavo Mizraim González Rodríguez
C.I. V- 13846147

Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Educación

RESUMEN

**Proceso de Formación Integral de la Persona con Discapacidad Cognitiva para
Insertarse al Campo Laboral Caso AVEPANE**

Trabajo de grado, para optar por el título de Licenciado en Educación Mención
Desarrollo de Recursos Humanos

Tutor:
Gustavo M. González

Autora:
García Lisnay

La presente investigación se centró en el **Proceso de Formación Integral de la Persona con Discapacidad Cognitiva para Insertarse al Campo Laboral Caso AVEPANE**. La misma tuvo como objetivos discernir sobre el proceso de acompañamiento que se lleva a cabo en AVEPANE para formar a las personas con discapacidad, así como de cuáles serían las habilidades desarrolladas en los cursos de formación que se ofrecen en AVEPANE para las personas con discapacidad y las condiciones formativas que permiten la inserción laboral de personas con discapacidad. Se toman en cuenta dichos aspectos, pues se considera que actualmente la temática, no recibe una respuesta idónea que busque cubrir las necesidades de tipo laboral que pueda presentar una persona que posea algún tipo de discapacidad. Así pues, para dar respuesta a ello se ha podido tener contacto con el **Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA)** el cual ofrece entrenamiento y atención a personas con discapacidad en distintas modalidades: Empleo Protegido, Centro de Reclutamiento y Colocación de personas con discapacidad y Centro de Inserción Laboral. Para recolectar información, se llevó a cabo la implementación de distintas técnicas: la observación no participante, entrevistas semiestructuradas dirigidas al personal docente y administrativo del centro y el análisis documental, consideradas éstas como las más idóneas para obtener la información necesaria que diera respuestas a las preguntas y objetivos de investigación establecidos. Al finalizar con el proceso de recolección de información, se pudo concluir que el proceso de formación que se sigue para insertar a la persona con discapacidad al campo laboral se centra principalmente en desarrollar, formar y reforzar a estos en las habilidades pertinentes y valores necesarios de índole social con la intencionalidad de que estos logren cierto grado de autonomía que les permita interactuar y manejarse de manera idónea en los distintos ámbitos de la vida.

Palabras Claves: Discapacidad, Persona con Discapacidad, Proceso de Formación, Inserción Laboral.

**Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Educación**

ABSTRACT

**Process Of Formation Of The Person With Cognitive Disabilities To Enter The
Labor Field AVEPANE Case**

Degree work , to qualify for the Bachelor of Education
Mention Human Resource Development

Tutor:
Gustavo M. González

Autora:
García Lisnay

The present investigation focused on the process of integral formation of the person with cognitive disabilities to enter the labor field AVEPANE case. It aimed to discern accompanying the process takes place in AVEPANE to train people with disabilities, as well as what would be the skills developed in the training courses offered in AVEPANE for people with disabilities the training conditions which allow employment of persons with disabilities. These aspects are taken into account, it is considered that currently the subject, does not receive an appropriate response that seeks to meet the needs of working guy who can present a person with a disability. So, to answer this we have been able to have contact with the Occupational Training Centre AVEPANE (CFOA) which provides training and assistance to persons with disabilities in different ways: Sheltered Employment Center, recruitment and placement of persons with disabilities and Job Placement Center. To collect data, it conducted the implementation of different techniques: non-participant observation, semi-structured interviews addressed to faculty and staff of the center and document analysis, they considered as the most suitable to obtain the necessary information to give answers to the questions and research objectives set. At the end of the process of gathering information, it was concluded that the formation process followed to insert a person with disabilities in the labor field focuses mainly on developing, train and strengthen these in the relevant skills and values needed to social nature with the intention that they achieve a degree of autonomy that allows them to interact and handled in an appropriate way in the various areas of life.

Key words: Disability, Person with Disability, Training process, Job Placement.

DEDICATORIA

A DIOS, por bendecirme siempre y llenarme de la fortaleza para seguir adelante en cada momento difícil de mi vida; Gracias a Él este logro es posible.

A mi Abuela, quien siempre creyó en mí y en mi capacidad de lograr todo aquello que me proponga, gracias por haberme brindado el abrazo y la palabra precisa en el momento indicado. Te Amo Infinitamente y aunque no te encuentres en presencia conmigo, este logro sin duda te lo dedico a ti.

AGRADECIMIENTOS

Primeramente a Dios, ¡Gracias! por permitirme vivir este momento de total satisfacción en mi vida, la primera de muchas metas por cumplir.

Gracias a mi Madre, por darme los valores necesarios que me mantuvieron firme y constante para poder alcanzar esta meta; y a Neydis, Diogénesis y Gabriela, por el simple hecho de ser mis hermanas ¡Gracias, las Amo!. A Diógenes Aragón, ese padre que la vida me permitió tener al cual le agradezco tanto y del que solo pude tomar los mejores ejemplos.

A mis Cómplices, Colegas y Amigos, que más que Amigos son parte de esa familia que la vida me ha permitido escoger; Argenis Correa, Ana Castellano, Aurimar Hernández y Getsemaly Lamas, gracias por permitirme hacerlos parte de mi vida y compartir conmigo los momentos de sonrisas y tristezas que forman parte, sin duda, de la experiencia de ir creciendo como personas y profesionales.

José G. Lamas y Ana T. Ontiveros ¡Gracias! por abrirme las puertas de su hogar y apoyarme sin pedírselo en esta etapa de mi vida, no sobran las palabras para agradecerles su apoyo incondicional.

A los profesores de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela quienes en todo momento supieron guiarme y convertirse en un ejemplo a seguir a través del empeño, dedicación y compromiso demostrado en el ejercicio de la labor docente, y en especial a Gustavo M. González, profesor, tutor y amigo. ¡Gracias por todo! son sencillamente inolvidables.

Gracias a la Universidad Central de Venezuela “La Casa que Vence las Sombras” por darme la oportunidad de formarme profesionalmente en esta gran institución.

A esa persona que compartiera conmigo la que fue, sin dudarlo, la etapa más importante y dura de mi vida y quien me transmitiera un poco de la gran fortaleza que posee para enfrentar la vida. Gracias por ser la persona que, en su momento, me hiciera poner los pies en la tierra y me enseñara que “Todo pasa, algo queda” y “No importa lo que suceda, sigue Adelante y Vencerás”, a ti también Gracias.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	i
Agradecimientos	ii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	8
JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	8
CAPITULO II	12
MARCO REFERENCIAL	12
Antecedentes de la Investigación	12
Bases Teóricas	16
Discapacidad	16
Persona con Discapacidad	18
Inserción Laboral	19
Formación	20
Formación Profesional	21
Proceso de Formación que brinda AVEPANE	24
Bases Legales	25
CAPITULO III	29
MARCO METODOLÓGICO	29
Enfoque de la Investigación	29
Diseño de la Investigación	30
Tipo de Investigación	31
Nivel de la Investigación	32
Categorías de Investigación	32
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	36
Sujetos Informantes	38
Técnica de Análisis de Información	40
PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	41
CAPITULO IV	44
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	44

Registro Anecdótico	44
Entrevistas	46
Guión de Entrevista	47
Análisis Documental	74
Análisis Categorical	79
Cuadro 5. Categorías Analizadas	80
Proceso de Acompañamiento de la Persona con Discapacidad Cognitiva	80
Habilidades Desarrolladas por los Participantes en los Cursos de Formación	84
Condiciones Formativas	86
Inserción Laboral de Personas con Discapacidad	88
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	97
RECOMENDACIONES	103
BIBLIOGRAFIA	105
ANEXOS	112
Espacios del Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA)	113
Material de Apoyo Didáctico y de Trabajo Utilizado en los Cursos de Formación del Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA)	116
Actividades Formativas del Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA)	118

INTRODUCCIÓN

En el afán de desarrollar una mayor capacidad para dar resolución a una o más situaciones inherentes a la cotidianidad y a la realidad social, el ser humano se sirve del sistema educativo para formarse en distintas áreas de conocimiento y lograr tal fin; dicha formación se ve complementada por las distintas investigaciones que se lleven a cabo a lo largo de tal proceso, y que tienen como fin último dar respuesta a tales situaciones. En el caso particular, la presente investigación se ha llevado a cabo en la oportunidad de alcanzar un mayor discernimiento sobre la temática de la discapacidad y de cómo se genera, específicamente, el proceso de formación integral de la persona con discapacidad cognitiva para insertarse al campo laboral que se lleva a cabo en el Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA).

Así pues, por medio de la presente investigación se podrá conocer el problema entorno al cual gira la investigación así como sus causas y consecuencias, considerándose importante debido a que a través de ello se podrá comprender con mayor precisión el por qué del problema planteado.

Igualmente, en el desarrollo de la misma se podrán encontrar expuestos los objetivos que han sido trazados a raíz de la selección de la problemática que será base de la investigación, dichos objetivos se buscan responder y resolver en el transcurso y desarrollo de la misma. Así mismo, en la presentación del proyecto a llevar a cabo se exponen algunas de las investigaciones previas que sustentan en gran medida a la presente, así como los conceptos claves y bases legales que soportan y garantizan coherencia a la investigación y, del mismo modo, en la presente se detalla la metodología a utilizar considerada como la más pertinente para llevarla a cabo.

Los aspectos mencionados se presentan en primera instancia, pues con ello se busca demostrar la idoneidad e importancia que representa la problemática a investigar en diversos ámbitos, tanto individual, educativo, social y por tanto la necesidad de dar respuesta a ésta, lo cual es el fin último de la investigación.

De igual modo, en el trascurso de la presente se podrá tener acceso a la información recabada a través del desarrollo de la investigación. Se hace valido mencionar al respecto que para lograr tal fin se pudo poner en práctica diversas técnicas e instrumentos de recolección de información. Dicha información dio respuestas a los objetivos y preguntas de investigación planteadas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Actualmente, la sociedad ha experimentado cambios drásticos e importantes debido a “la globalización” que no es otra cosa que “cambios y transformaciones en la economía internacional a través de procesos de creciente integración de las economías de los distintos países y la tendencia hacia la constitución de un único mercado mundial.” (Pedreño, 2007, p. 315).

Así mismo, toda esta interacción social, cultural y de mercados ha producido un cambio tecnológico o revolución tecnológica y de conocimiento importante que va abriendo paso a una conversión de paradigmas dentro de las sociedades. Esto trae consigo la transformación del pensamiento, del actuar y el hacer de los individuos que la integran, por la misma necesidad inherente del ser humano de adaptarse a dichos cambios. Sin embargo, éstos no sólo afectan la manera de conducirse del individuo sino de todos los sectores que conforman la sociedad, en el caso específico de los sectores productivos y organizaciones deben ir, igualmente, ajustando todos sus procesos a dichos cambios.

Así pues, en este sentido, en la actualidad se está aprendiendo a vivir en una nueva era de tecnología y conocimiento por lo que con tal adaptación y adopción de nuevas maneras, los sectores productivos y organizaciones están sufriendo, principalmente, cambios culturales y conductuales que afectan de manera considerable el papel de las personas que las integran. Estos cambios no pueden pasar inadvertidos por lo que las organizaciones deben exigir y procurar al talento humano competencias que se adapten a los cambios generados en la sociedad con el fin de dinamizar intensamente sus potencialidades y contribuir al éxito de la empresa.

Ahora bien, en este punto es importante destacar qué se entiende por talento humano y competencias.

Según Balza (citado por Orellán, 2012), se puede definir Talento Humano como “el conjunto de saberes y haceres de los individuos y grupos de trabajo en las organizaciones, pero también a sus actitudes, habilidades, convicciones, aptitudes, valores, motivaciones y expectativas respecto al sistema individuo, organización, trabajo y sociedad” (s.n./p). Es por esto que se puede aseverar que el talento es inherente al ser humano y se desarrolla o potencia a través de la interacción social, puesto que es en este escenario donde el individuo tiene la posibilidad de explotar sus capacidades.

Por tanto, las competencias, para Ramírez (s.f.), “representan un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas” (s.n./p).

Así pues, se puede ver que el trabajador o empleado organizacional debe reunir una serie de características tanto personales como profesionales que lo llevarán a desempeñarse eficientemente en la o las actividades que debe ejecutar el mismo y que respondan a los cambios que se han generado en la sociedad, pues la adecuada práctica de las mismas logrará acercar a la organización a los objetivos planteados.

Sin embargo, en los conceptos citados, no se hace referencia a la condición o capacidad física de la persona, pues el talento y competencia se relaciona mucho más y se evidencia con la puesta en práctica de los conocimientos necesarios, es por ello que en relación a esto es importante preguntarse qué sucede cuando el trabajador o empleado presenta alguna discapacidad, bien sea a nivel motriz, sensorial o intelectual, ¿se le debería incluir o excluir del área laboral?.

Para ampliar un poco más, es importante definir el término de Discapacidad. Según como se indica en la Guía Práctica para Empresas Integración Laboral de Personas con Discapacidad, ésta “es cualquier restricción o ausencia, debido a la deficiencia de una función o estructura física o anatómica, que impide llevar a cabo una actividad, dentro del margen que se considera normal para un ser humano” (2005, p. 16).

Así pues, la condición física o limitación de alguna función en una persona no necesariamente hace alusión a su capacidad para responder de manera efectiva en determinadas tareas. Por tanto, una persona con discapacidad tiene derecho al trabajo puesto que el acceso a este le permite cubrir necesidades básicas, así mismo a través de ello le proporciona la oportunidad de participar en comunidad, integrarse como seres productivos y sentirse bien consigo misma.

Actualmente, han surgido diversas leyes que regulan la inserción en el área laboral a las personas que posean alguna discapacidad. Este, precisamente, sería uno de los paradigmas que se rompió y una de las brechas que se cerró a nivel organizacional con la llegada de la era de la globalización y la revolución tecnológica y de comunicación, pues en épocas anteriores, e incluso hace algunos pocos años atrás se consideraban a la personas con discapacidad como individuos que no serían capaces de cumplir tareas específicas. Al respecto, se haría una constante escuchar de parte de los empleadores u organizaciones argumentos como:

- “No son capaces de utilizar ciertas herramientas o maquinaria normales, por lo que necesito invertir en dispositivos especiales que son muy caros”.
- “El entorno del trabajo en mi empresa es demasiado peligroso, lo que puede agravar la condición de la persona”.
- “Mis trabajadores pueden tener problemas de comunicación con ellos”.

“Todos estos conceptos, están asociados a su condición física, mental o sensorial y no a sus posibilidades reales de ejercer alguna actividad, reforzando así una cultura de discriminación” (Guía Práctica para Empresas Integración Laboral de Personas con Discapacidad, 2005, p.13).

Los citados conceptos o argumentos son el reflejo de las ideas que se sostenían hacia las personas con discapacidad y que permanecieron en el imaginario de los individuos hasta hace unos pocos años atrás, a pesar de que se han estado tomando medidas para rescatar los derechos y así mismo los deberes de las personas con

discapacidad. En tal sentido, en el año de 1982 la Organización de Naciones Unidas promulgó El plan de acción mundial para los impedidos y, posteriormente, en 1993 se promulgaron Las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, por la misma organización.

Así mismo, en el caso de Venezuela existen leyes que regulan y garantizan la inserción de las personas con discapacidad, al mismo tiempo que logran minimizar significativamente el grado de discriminación manifestado hacia estas personas y consiguiendo así mismo acentuar los derechos que las mismas poseen a ser vistas y tratadas como iguales. Algunas de estas leyes son: La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Título III, Capítulo I), Ley para las personas con Discapacidad (Artículos 26, 27, 28, 29, 30).

Es importante tener en cuenta al momento de insertar a la persona con discapacidad al campo laboral, la dificultad o discapacidad que presenta y el grado de la misma, así como las competencias genéricas y específicas que este individuo debe poseer para ocupar un puesto de trabajo específico y de esta manera aplicar las estrategias y técnicas adecuadas para llevar a cabo el proceso de formación o capacitación. Es precisamente en este punto donde se destaca la importancia de la capacitación o formación de la persona con discapacidad, pues dicho proceso busca potenciar las capacidades de la persona para que ésta consiga ejercer sus futuras funciones laborales de manera eficiente y esté preparada para dar respuesta a situaciones que se pudieran presentar como resultado de la interacción laboral.

En tal sentido, se desea conocer cómo se da el proceso de formación de las persona con discapacidad para insertarse en el campo laboral en la actualidad, y más específicamente, cómo se da este proceso en la Asociación Venezolana de Padres y Amigos de Niños Excepcionales (AVEPANE). Esta, es una institución dedicada a la capacitación ocupacional para jóvenes y adultos con discapacidad intelectual orientado a desarrollar sus destrezas laborales y sociales con el fin de facilitar su incorporación a la vida de la comunidad, que implica la inserción socio-laboral, el

desarrollo físico- motor, el crecimiento emocional y la independencia y autonomía de vida.

Así pues, con el estudio del proceso de formación que se ofrece en AVEPANE se desea conocer Cómo se da el proceso de formación integral de la persona con discapacidad para insertarse en el campo laboral.

En torno a la problemática planteada se hacen las siguientes preguntas:

Preguntas de Investigación

1. ¿Cuál es el proceso de acompañamiento que se lleva a cabo en AVEPANE para formar a las personas con discapacidad?
2. ¿Cuáles serían las habilidades desarrolladas en los cursos de formación que se ofrecen en AVEPANE para las personas con discapacidad?
3. ¿Qué condiciones formativas permiten la inserción laboral de personas con discapacidad en AVEPANE?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Analizar el proceso de formación integral que ofrece AVEPANE para que se fortalezca el acceso al campo laboral de personas con discapacidad.

Objetivos Específicos

- a) Describir el proceso de acompañamiento que se lleva a cabo en AVEPANE para formar a las personas con discapacidad cognitiva.
- b) Identificar las habilidades desarrolladas por los participantes en los cursos de formación que se ofrecen en AVEPANE para las personas con discapacidad.
- c) Establecer las condiciones formativas que permiten la inserción laboral de personas con discapacidad cognitiva, de acuerdo al acompañamiento de AVEPANE.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La discapacidad es un hecho que no sólo involucra y afecta a las personas que presentan alguna de ellas (discapacidad visual, auditiva, motora o cognitiva), sino que de igual manera involucra y afecta al entorno inmediato de la persona con discapacidad, pues estas no se encuentran aisladas de la realidad social. A pesar de ello, las sociedades se muestran excluyentes frente a la posibilidad de incluir a las personas con discapacidad como participantes activos de una sociedad, entendiéndose que la sociedad comprende a su vez distintos aspectos o entornos, encontrándose en principio, el entorno familiar, y en lo sucesivo el educativo y laboral. Vale destacar que dicha exclusión está dada por los estereotipos culturales.

Por tanto, se puede entender que debido a tal exclusión las personas con discapacidad se encuentran limitadas más allá de su propia condición encontrándose, por ello, una deficiencia considerable en los mencionados entornos que impactan significativamente en la calidad de vida de estas personas. Se deben pues, promover

acciones que cambien dicha realidad y así garantizar una mejor calidad de vida para estas personas y por consiguiente, lograr la inclusión de las mismas.

En este sentido, la investigación posee en sí misma la intencionalidad de esclarecer los “mitos” que existen en torno a las capacidades y habilidades que poseen las personas con discapacidad para integrarse e involucrarse socialmente de manera efectiva y específicamente en el campo laboral, considerando que este aspecto de la vida es de gran importancia para toda persona bien con discapacidad o sin esta, pues insertarse en este campo brinda la oportunidad de desarrollar múltiples habilidades tanto personales como interpersonales y al mismo tiempo permite aumentar la autoestima y valía personal de los individuos al tener la posibilidad de desenvolverse en este campo y considerarse a sí misma como una persona productiva.

Igualmente, se hace importante entender que para lograr la integración socio-laboral de la persona con discapacidad es primordial comprender las necesidades de las mismas. Para ello, es necesario considerar la formación como opción para lograr su integración, puesto que es a partir de esta que las personas que presentan alguna discapacidad logran potenciar sus capacidades y desarrollar nuevas.

Al respecto, Callado (2008) expresa que la formación “es una de las mejores herramientas que puede aplicarse como mecanismo corrector de las desigualdades padecidas por las personas con discapacidad, en especial como corrector de las tasas de actividad y empleo de este grupo social” (s.n./p).

Así mismo, el autor afirma que “incrementando el nivel de formación de las personas con discapacidad, aparte de facilitar su capacitación para el trabajo, pueden vencerse las resistencias de los empresarios respecto de este grupo” (s.n./p).

En tal sentido, la investigación destaca el papel preponderante de la formación previa que reciben las personas con discapacidad para ser insertadas laboralmente y cómo esto contribuye en el buen desempeño de éstas en el área laboral, logrando

promover su participación en el campo productivo y que puedan ser consideradas como un factor importante para la o las organizaciones.

Así mismo, la investigación es vista como un aporte de gran valía para posteriores investigaciones al respecto, debido a que en la actualidad la problemática de la discapacidad, y particularmente la discapacidad en el campo laboral, ha sido poco tratada y considerada a pesar de la importancia que esto representa para garantizar de manera exitosa la igualdad de derechos y deberes de los individuos. Por otro lado, la investigación sirve de sustento importante para el área de Desarrollo de los Recursos Humanos (RRHH) específicamente en el área de Formación y Capacitación en el ámbito organizacional puesto que, ciertamente, destaca y evidencia la importancia de la formación previa, proceso que potencia, no sólo las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad, sino también a cualquier individuo que considere formar parte de las actividades organizacionales. La formación pues, es un componente primordial del área de RRHH y por tanto importante de manejar para los profesionales de esta área, pues las organizaciones son movidas principalmente por el recurso humano del cual estas disponen.

Limitaciones de la Investigación

Todo proceso de investigación tiene factores positivos, refiriéndose estos específicamente a que éste en sí mismo posee la intencionalidad de dar respuesta a diversas interrogantes que contribuirán a mejorar o aportar soluciones a problemáticas reales. Por otro lado, así como factores positivos, de la investigación también se desprenden factores que se pueden considerar como negativos o limitantes que se presentan en torno a la misma. En tal sentido, se podrían destacar como tales los siguientes:

1. El poco conocimiento teórico-práctico del investigador en relación al tema de la discapacidad, y específicamente la inserción laboral de las personas con discapacidad.

2. Dificil acceso a información documental sobre el tema de la discapacidad debido a las pocas investigaciones que han sido realizadas sobre la temática.

3. Disponibilidad de tiempo del que pudiese disponer el ente de la investigación y las personas involucradas en el proceso de formación que se lleva a cabo en el mismo hacia el investigador.

Estos, son factores a considerar como limitantes que se pudieran presentar en el transcurso de la investigación.

CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL

En este apartado se podrá delimitar lo relativo a los antecedentes que preceden a la presente investigación así como las bases teóricas que se consideran de relevancia en cuanto a su conocimiento pues le imprimen coherencia a la misma y abren paso a la posibilidad de dar continuidad a ésta.

Antecedentes de la Investigación

En el transcurso de la investigación, se logró recopilar información de diversos trabajos y estudios realizados referente al tema de Formación e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad (auditiva, visual, motora o cognitiva), estos buscan demostrar la importancia de integrar a personas con discapacidad al campo laboral y el o los aportes que se generan a nivel personal y colectivo. Entre ellos se destacan los siguientes:

En primer lugar encontramos la investigación realizada por los autores Hernández, Cerrillo e Izuzquiza (2008), el cual lleva por título La Inclusión de Discapitados Intelectuales en el Mundo Laboral: Análisis Cualitativo. Estudio de un caso, presentado en la Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva.

El estudio realizado revela de manera muy expresiva, mediante una investigación cualitativa, cómo se llevó a cabo la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual que han seguido un proceso de formación laboral en la Universidad Autónoma de Madrid. Para llevar a cabo dicho estudio se contó con la participación de 15 jóvenes de los que se seleccionó un caso.

Dicho estudio realizado por Hernández, Cerrillo e Izuzquiza, llevó a las conclusiones siguientes:

- La integración en la sociedad es un proceso que culmina, en gran medida, con la incorporación al mundo laboral. A través de ella, pasamos a ser un miembro útil de la sociedad a la que pertenecemos, y donde se concreta el proceso de normalización e inclusión de las personas con discapacidad. Sin embargo, éste no concluye con la firma del contrato; el éxito de la inserción laboral y la garantía de permanencia en el puesto de trabajo, requiere un proceso de formación inicial específica (**ob. cit., s.n./p**).

- El éxito de la inclusión de los jóvenes con discapacidad en un entorno laboral no depende de un factor único sino que se han de dar una serie de elementos que, de modo sinérgico, permitan una buena adaptación al puesto de trabajo y a un grupo social concreto. La formación laboral es una pieza clave (**ob. cit.**).

Otro de los estudios encontrados fue el de Malán (2011), titulado Inserción Laboral de Personas con Síndrome de Down en Hoteles de Cuatro y Cinco estrellas Del Distrito Metropolitano de Quito, el cual describe como objetivo general integrar a las personas con Síndrome de Down en el ámbito laboral hotelero, dando así la oportunidad de conocer a la sociedad sus habilidades, destrezas, y capacidad de solvencia, para que estas personas sean partícipes del progreso y desarrollo del país, demostrando que la discapacidad no es un impedimento de superación, y como objetivos específicos: investigar las actitudes y niveles de discapacidad del Síndrome de Down para analizar sus capacidades, indagar estudios del Síndrome de Down para analizar qué tan autónomos pueden llegar a ser, conocer cuál será el trato apropiado de las personas con Síndrome de Down dentro del ámbito laboral, estudiar cual es la edad apropiada para que estas personas puedan iniciar con su desempeño laboral. Esto, se llevó a cabo con base en investigación y análisis acerca de la discapacidad del Síndrome de Down.

De las conclusiones a las que llegó la autora **Malán**, a través de la investigación destacan las siguientes:

- Las encuestas que realizadas tanto a estudiantes del ámbito hotelero como a profesionales del mismo interés, demostraron que existen dudas en relación a la discapacidad del Síndrome de Down y a sus habilidades y destrezas, pese a ello ambas partes estarían dispuestas a brindarles la apertura laboral que ellos requieran **(ob. cit., s.n./p)**.

- La incorporación de personas con este tipo de discapacidad u otras discapacidades en las empresas no debe considerarse sólo como un cumplimiento de las exigencias legales se trata, más bien, de convertir una exigencia legal en una oportunidad. La diversidad en sentido amplio, diversidad de capacidades, razas o sexos, enriquece a la empresa y la hace capaz de afrontar los retos que plantea el futuro **(ob. cit.)**.

Así mismo, se puede destacar la investigación llevada a cabo por Sepúlveda (2011), la cual se titula Expectativas de Inclusión Laboral y Discapacidad Intelectual: Un estudio de caso de estudiantes del diploma de habilidades laborales de la Universidad Andrés Bello. La investigación intenta identificar las expectativas de inclusión laboral de los y las estudiantes que egresaron el año 2011 del Diploma de Habilidades Laborales (DHL) de la Universidad Andrés Bello en su sede de Santiago, Chile.

La investigación se llevó a cabo durante el segundo semestre del año 2011, a fin de no entorpecer con las actividades académicas de los y las estudiantes señalados. Se siguió la tendencia del Paradigma Constructivista y de la Teoría de Sistemas Sociales de Niklas Luhmann. Así mismo, se rescataron los planteamientos de la Teoría de Desarrollo a Escala Humana propuesta por Manfred Max Neef, y por otra parte, se consideraron las premisas de empleo decente planteadas por la Organización Internacional del Trabajo, a las que se suscribe el Estado de Chile. A su vez, se desarrolló una observación de segundo orden que permitiera comprender un ámbito de la sociedad compleja, rescatando las observaciones y expectativas de los miembros de este programa.

Los resultados obtenidos arrojan que “existen autorreferencias y heterorreferencias que permiten comprender las expectativas de inclusión laboral de los estudiantes con discapacidad intelectual, y que a su vez, se refuerza un tipo de inclusión secundaria y heterorreferida por sobre una inclusión primaria” (**ob. cit.**).

Finalmente, la autora menciona que a través de la investigación “se deja planteado el desafío de considerar como sujetos de estudio válidos a las personas con discapacidad intelectual, pues sólo es posible comprender sus necesidades y generar políticas públicas a Escala Humana atendiendo a sus propias observaciones y referencias” (**ob. cit.**).

De igual modo, en la búsqueda de información para la investigación, se pudo encontrar el trabajo realizado por Hernández (2013) titulado “El recorrido para llegar al campo laboral. Reportaje interpretativo sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad sensorial (visual y auditiva) y motora de acuerdo a factores, sociales, tecnológicos y arquitectónicos en el estado Miranda”. El trabajo podría representar una oportunidad para evaluar los aspectos en los cuales debe trabajarse para eliminar las barreras que impiden la plena participación de quienes tienen una discapacidad. La investigación cuenta con el testimonio de un grupo de personas con discapacidad sensorial (visual y auditiva) y motora, la mitad de ellas cuenta con estudios universitarios y la otra mitad no posee, para conocer de la mano de los protagonistas las vicisitudes para obtener un trabajo cuando se tiene una discapacidad. Además, se cuenta con la opinión de expertos en el tema tales como psicólogos, sociólogos, profesores universitarios. Así como los representantes gubernamentales que tienen bajo su responsabilidad la ejecución de medidas para garantizar la inclusión.

Bases Teóricas

En el transcurso de la investigación se hace necesario destacar la importancia de términos relevantes en el desarrollo de la misma. La definición y conceptualización de dichos términos se podrán ubicar a continuación:

Discapacidad

La discapacidad puede ser entendida como una condición que limita al individuo en sus funciones tanto motoras, cognitivas y sensoriales pudiéndose generar de manera parcial o permanente, dificultando la capacidad de éste de desenvolverse con facilidad en actividades cotidianas de manera idónea. Sin embargo, la discapacidad lleva consigo igualmente otros factores a considerar. Al respecto, y para tener una definición más clara, se hace válido mencionar que la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud CIF y su aprobación en la 54^a Asamblea Mundial de la Salud del año 2001 citado por Leyva M. (s/a) establece que:

actualmente se ve a la discapacidad como resultante de la interacción entre la persona y el ambiente en que vive, con una visión positiva acerca de las posibilidades de vida de las personas con discapacidades, enfatizando en la igualdad, las capacidades, la autonomía y la integración. Donde lo que se subraya como importante es la prestación de los servicios a las personas con discapacidades y se centra en la vida con apoyo, el empleo y la educación integrada.

Esto se encuentra dado ya que se ha cambiado la manera de pensar sobre las personas con discapacidad y los aportes que éstas pueden ofrecer desde un punto de vista social.

De igual modo, la Ley para Personas con Discapacidad (2007) en su Título I, Artículo 5, expresa:

Se entiende por discapacidad la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros, o integrarse a las actividades de educación o trabajo, en la familia con la comunidad, que limitan el ejercicio de derechos, la participación social y el disfrute de una buena calidad de vida, o impiden la participación activa de las personas en las actividades de la vida familiar y social, sin que ello implique necesariamente incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente.

Por otra parte, **Rada citado por Flores R. (2010)** señala que “la discapacidad es un fenómeno multifactorial y complejo, en el cual Intervienen factores de tipo socio económico, biológico, psíquico y social” (p. 60)

Así pues, como se evidencia, se coincide en que la discapacidad es toda aquella condición que afecta de manera significativa las funciones básicas del individuo. Sin embargo, se hace válido destacar que dicha condición puede ser atendida de manera pertinente para que las personas con discapacidad logren alcanzar cierto de grado de autonomía y un nivel de vida óptimo, para ello existen centros dedicados a prestar la atención necesaria. Tal es el caso del Centro de Formación Ocupacional (CFOA), este ofrece capacitación ocupacional para jóvenes y adultos con discapacidad intelectual con el fin de facilitar la incorporación de éstos en el ámbito socio-laboral lo cual, a su vez, busca garantizar el crecimiento emocional y la independencia y autonomía de vida.

Por otra parte, es pertinente recordar que la discapacidad no se convierte en el único factor con el que debe lidiar la persona que la presenta, sino que también debe encarar un elemento importante que es el de la discriminación social, la desigualdad de oportunidades a nivel personal y la dificultad en el acceso a los bienes y servicios. Esto como consecuencia de la carencia de información sobre el tema, por lo que no se

han tomado las medidas que busquen responder de manera idónea en cuanto a las necesidades que pueda presentar una persona que posea algún tipo de discapacidad.

Persona con Discapacidad

Se entiende el término “Persona con Discapacidad” a todo aquel individuo que presente algún impedimento de manera parcial o permanente en sus funciones básicas, tanto a nivel motriz como a nivel cognitivo y sensorial, que le restrinja su capacidad de desenvolverse y manejarse de manera independiente y con eficiencia desde la tarea más simple hasta la más compleja. Dicha condición puede estar dada por varias causas; bien puede ser una condición adquirida o como consecuencia de una distorsión genética.

Para lograr un mayor entendimiento al respecto, se hace pertinente decir que la Ley para Personas con Discapacidad (2007) en su Título I, Artículo 6, al respecto expresa que:

Son todas aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás.

Así mismo, dicha ley indica que:

Se reconocen como personas con discapacidad: Las sordas, las ciegas, las sordociegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno discapacitante; científica, técnica y profesionalmente calificadas, de acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud.

Como bien se indica, la persona con discapacidad es aquella que presenta deficiencia en una o más de sus funciones lo cual condiciona significativamente el estilo de vida de ésta y su grado de independencia y autonomía. Sin embargo, es válido insistir en que con la atención adecuada el individuo que presente discapacidad puede llegar a alcanzar un estilo de vida satisfactorio.

Inserción Laboral

Pérez citado por Larrazábal y Morales, 2010, hace referencia “al hecho de conseguir un empleo en un momento determinado, es decir, un contrato laboral. La inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo” (p. 23).

Urríes y Verdugo (2001), al respecto mencionan que “la integración laboral es un proceso que se produce en función de las posibilidades y capacidades del trabajador y del medio o la comunidad que lo rodea” (**ob. cit., p. 23**).

Tomando en cuenta lo antes expuesto, es importante destacar que la inserción laboral no sólo se limita a la acción de lograr establecer a un individuo en un puesto de trabajo para que cumpla con las diversas tareas y actividades necesarias inherentes al mismo, sino que también se considera relevante que este se mantenga el transcurso del tiempo y se desarrolle tanto a nivel profesional como personal a raíz del mismo. Sin embargo, vale destacar que para lograr tal fin se deben considerar las condiciones y características individuales del aspirante al puesto, por lo que al insertar a una persona con discapacidad al campo laboral es necesario tener en cuenta las limitaciones que, a causa de su condición, presente la misma para llevar a cabo las tareas propias del puesto a ocupar. Es por ello que es necesario y recomendable seguir un proceso de formación previo a la inserción de la persona con discapacidad al trabajo de manera que la misma desarrolle las habilidades y condiciones idóneas que le permitan dirigirse de manera eficiente en el ámbito laboral.

Formación

Se puede entender que la formación es el medio a través del cual el individuo logra evolucionar en conocimiento y con ello como persona, consiguiendo así mismo complementar y potenciar sus capacidades y habilidades individuales. Así pues, la formación viene dada de la necesidad del ser humano de generar conocimientos, sin embargo, esto a su vez responde a la necesidad del ser humano de sumar aportes significativos de carácter social con el propósito de impulsar la evolución y trascendencia de la misma, pues se ha de suponer que mientras más formación posea el individuo más preparado se encuentra éste para responder a diversas situaciones en los distintos ámbitos de la vida.

Para Hegel (citado por Villegas, 2008)

La formación es la transformación de la esencia humana, previo reconocimiento de que el ser, en términos de lo que debe ser, resulta indefinible en razón de que éste no es, sino que en su devenir va siendo; es una tarea que le resulta interminable. Por ello necesita de la formación para llegar a ser lo que en su devenir logra ser (p. 3).

Así pues, se entiende que la formación de una persona se encuentra relacionada a los estudios que cursó, al grado académico alcanzado y al aprendizaje que completó. Sin embargo, vale destacar que la formación no sólo alude al hecho de ir a la escuela, estudiar o tener una profesión, en esta también se involucra la interacción social, pues es este el primer escenario de donde el individuo toma la información necesaria respecto a su entorno lo cual se convierte en conocimientos que, posteriormente, serán estructurados y formalizados a través del proceso de formación.

Es importante destacar que a través de la formación no sólo busca atender las necesidades formativas del individuo en pro de que éste logre la adquisición de conocimientos y saberes que se desea transmitir, sino que dicho proceso debe respetar las características individuales así como de reconocer las necesidades de formación del individuo participante. Se hace hincapié en ello pues es esto, precisamente, lo que

busca cubrir la educación dirigida a personas con discapacidad específicamente a las que aspiran ingresar al campo laboral.

A través de la formación que se les ofrezca a las personas con discapacidad, se entiende que, éstas pueden llegar a alcanzar ciertas habilidades consideradas como necesarias para insertarse laboralmente de manera satisfactoria. En relación a esto, y tomando en consideración la investigación que nos atañe, el Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA) busca cumplir con ello, para lo cual se ha establecido un proyecto aprendizaje denominado “Adiestramiento para la Vida y su Independencia”, el cual tiene como fin último proveer los apoyos y conocimientos necesarios para facilitar el desarrollo de las habilidades sociales y el auto-cuidado a objeto de lograr la independencia personal de los alumnos y una exitosa inserción laboral.

Al respecto se hace válido destacar que existen diversos tipos de formación, dentro de la cual se hace relevante resaltar la formación profesional, pues es esta la que, precisamente, nos acerca a visualizar la posibilidad de que el individuo se desarrolle en el campo laboral.

Formación Profesional

De manera general, se puede decir que, la formación profesional busca desarrollar habilidades que permitan a los individuos participantes del proceso formativo desempeñarse con efectividad y eficiencia en un área determinada de trabajo dentro del campo laboral. En cuanto a esto, **Cirelli (2009)**, indica que:

La formación profesional es el proceso por el cual una persona debe llegar a una síntesis entre lo que puede hacer: capacidades y competencias, lo que quiere hacer: intereses y deseo, y lo que debe hacer: exigencias del trabajo acordes a las posibilidades actuales y reales del mundo del mercado laboral de su comunidad (s.n./p).

En tal sentido, se hace necesario señalar e insistir que la formación profesional, así como todos los niveles formativos, es un proceso que debe considerar en sí mismo las

condiciones y características individuales de las personas participantes del mismo, de manera que se puedan ejercer las técnicas de formación más idóneas que permitan que el proceso cumpla con su objetivo.

En cuanto a la formación profesional dirigida a la persona con discapacidad, dicho proceso formativo debe respetar y considerar en todo momento la dificultad que pueda presentar el individuo participante, por lo que las técnicas y estrategias de formación son adaptables a éste. Del mismo modo, es relevante respetar el nivel que la persona con discapacidad pueda llegar a alcanzar en la realización o puesta en práctica de una tarea determinada, que por lo general se encuentra íntimamente relacionada al cargo en el cual ésta se desempeñaría una vez insertado al campo laboral.

Información Institucional

La Asociación Venezolana de Padres y Amigos de Niños Excepcionales (AVEPANE), es una institución sin fines de lucro fundada el 1º de Agosto de 1963, que se dedica a la prevención, diagnóstico y educación de personas con discapacidad intelectual y al desarrollo del conocimiento en el mismo campo, incluyendo la formación de docentes a nivel universitario. La asociación comienza en el área ocupacional como el Taller de Educación Laboral AVEPANE adscrito a la modalidad de Educación Especial y dependiendo del Ministerio del Poder Popular para la Educación en 1986.

A partir de la promulgación de la Ley para las Personas con Discapacidad (LPPCD) del 05 de Enero del 2007, abre sus puertas en Septiembre del 2012 el Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA). El centro se dedica a la capacitación ocupacional para jóvenes y adultos con discapacidad intelectual orientado a desarrollar sus destrezas laborales y sociales con el fin de facilitar su incorporación a la vida de la comunidad, que incorpora la inserción socio-laboral, el desarrollo físico- motor, el crecimiento emocional y la independencia y autonomía de vida.

Misión

Potenciar el desarrollo integral de niños, jóvenes y adultos con discapacidad intelectual mediante un equipo humano altamente motivado y capacitado; desarrollar acciones en las áreas de Prevención, Diagnóstico e Investigación de los factores de alto riesgo que inciden en la discapacidad intelectual; y promover la formación y actualización de recursos humanos a nivel universitario en Educación Especial y carreras afines.

Visión

Ser la asociación líder en servicios de educación especial en Venezuela que permita formar a niños y jóvenes con discapacidad intelectual en un ambiente de aprendizaje eficaz con miras a su incorporación al mercado de trabajo y a la vida adulta con el fin de mejorarle su calidad de vida y la de sus familias sin distinción de raza, credo y status económico contribuyendo al desarrollo social y económico del país.

Objetivos

- Integrar al campo laboral a las personas con discapacidad cognitiva en igualdad de oportunidades y condiciones para mejorar su calidad de vida y que contribuyan con el desarrollo productivo del país.
- Facilitar las instalaciones a las empresas, para la contratación de personas con discapacidad cognitiva que puedan elaborar los productos requeridos por las mismas dentro de las instalaciones del CENTRO DE FORMACION OCUPACIONAL bajo la modalidad de empleo asistido (o protegido), cumpliendo con la LPPCD.
- Apoyar a las empresas, que deben cumplir con la LPPCD, ofreciéndoles profesionales competentes que dictan talleres y diplomados en el área de Educación Especial.

- Proporcionar a las empresas el talento humano necesario para el cumplimiento de la LPPCD, con la asesoría del preparador laboral (personal especializado) para la integración socio-laboral de las personas con otras discapacidades.

Proceso de Formación que brinda AVEPANE

La Asociación Venezolana de Padres y Amigos de Niños Excepcionales (AVEPANE), tiene como propósito fundamental, orientar el proyecto de vida adulta de las personas con diversidad funcional, lo que le permite crecer y ser feliz en un mundo social, donde la inclusión debe ser la forma en que los seres humanos se relacionen.

Para el entrenamiento organizacional de los participantes, la institución cuenta con el Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA), este centro trabaja con un horario convencional de empresas y busca potenciar de modo asistido el aprendizaje del lenguaje funcional de la población con mayor compromiso que los prepare a la inserción.

Es así, como el CFOA ofrece el entrenamiento y la atención para personas con discapacidad en la modalidad de Empleo Protegido, Centro de Reclutamiento y Colocación de Personas con Discapacidad y Centro de Inserción Laboral, siempre en la línea del desarrollo humano y el cumplimiento de la Ley Para las Personas con Discapacidad, a través de un equipo interdisciplinario integrado por Docentes, Docentes Especialistas, Psicólogo, Terapeuta del Lenguaje, Docentes de Educación Física Especial, Instructores Ocupacionales, Entrenador Físico y Amigos Voluntarios, que día a día busca la inclusión social.

El CFOA también ofrece atención a la tercera edad a través del Programa de Atención de Adultos Mayores con Discapacidad, garantizando de esta forma la actividad física, el desarrollo mental, aprovechamiento del tiempo libre y el ocio, así como desarrollo socio-emocional.

Bases Legales

La investigación presentada se fundamenta en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999), los tratados internacionales y en las leyes pertinentes que en Venezuela garantizan el cumplimiento de los derechos y deberes de las personas con discapacidad. Tales leyes son: Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012), Ley Para las Personas con Discapacidad (LPD, 2007).

A continuación se presentan los Artículos de las mismas que fundamentan la investigación a nivel legal.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV). 1999

Capítulo VI: De los Derechos Culturales y Educativos

Artículo 103

Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades... La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo.

El citado artículo 103 se considera pertinente a la investigación pues en él se puede evidenciar que la educación es un derecho de todo individuo, inclusive para las personas con discapacidad. Así mismo, la educación prestada debe ser integral y en igualdad de condiciones y oportunidades, es decir, que esta pueda ser provechosa para el participante de la misma y pueda servirse de ella para lograr ser productivo específicamente en el campo laboral.

Ley Aprobatoria de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo (2009)

Artículo 1

Propósito

El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. 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.

La mencionada ley fue aprobada en el Palacio de Miraflores, en Caracas, a los cinco (5) días del mes de agosto de dos mil nueve (2009). Tomando rango constitucional por ser un tratado internacional firmado y ratificado por Venezuela que busca promover, proteger y asegurar las condiciones de igualdad a las personas con discapacidad. Dicha ley se aplica con prevalencia a la constitución con el fin de garantizar y ampliar todo lo inherente al cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

Ley Para las Personas con Discapacidad (LPD). 2007

Capítulo II: De la Educación, Cultura y Deportes.

Artículo 16

Toda persona con discapacidad tiene derecho a asistir a una institución o centro educativo para obtener educación, formación o capacitación. No deben exponerse razones de discapacidad para impedir el ingreso a institutos de educación regular básica, media, diversificada, técnica o superior, formación preprofesional o en disciplinas o técnicas que capaciten para el trabajo. No deben exponerse razones de edad para el ingreso o permanencia de personas con discapacidad en centros o instituciones educativas de cualquier nivel o tipo.

El citado artículo se considera, pertinente a la investigación ya que certifica el derecho de las personas con discapacidad a la educación y al ingreso y permanencia

en las instituciones educativas. Así mismo, establece el deber del estado de velar y garantizar el cumplimiento de ese derecho.

Artículo 26; El ministerio con competencia en materia de trabajo, con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social, formulará políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y lo que correspondan a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad. **Artículo 27;** El Estado, a través de los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes, economía popular y cultura, además de otras organizaciones sociales creadas para promover la educación, capacitación y formación para el trabajo, establecerán programas permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad, previa adecuación de sus métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda.

Los citados artículos 26 y 27 se consideran, pertinentes a la investigación ya que garantizan el derecho de las personas con discapacidad y establece el deber de los entes pertinente a dar cumplimiento al derecho de formación profesional y la inserción en el área laboral. Así como la realización de las diversas actividades para dicho desarrollo.

Artículo 28; Los órganos y entes de la Administración Pública y privada, así como las empresas públicas privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad. Los cargos que se asignen a personas con discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo. Los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad no están obligados u obligadas a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan. **Artículo 29;** Las personas con

discapacidad intelectual deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia. A tal efecto, el ministerio con competencia en materia del trabajo formulará y desarrollará políticas, planes y estrategias para garantizar este derecho.

Los citados artículos 28 y 29 se consideran, pertinentes a la investigación ya que garantizan el derecho a la inserción laboral de las personas con discapacidad sin que esté condicionada su participación dentro de la organización, siempre respetando el tipo de discapacidad que este pueda tener.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT). 2012

Capítulo III: Del Derecho al Trabajo y del Deber de Trabajar

Artículo 26

Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa. Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la ley que rige la materia. El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador.

En el presente artículo 26 se hace mención al trabajo como un derecho y deber de todo individuo, respetando siempre las capacidades y condiciones de estos para ejercerlo, lo cual no excluye a las personas con discapacidad, y el citado artículo hace referencia a ello. Por tanto se le considera pertinente como sustentación legal de la investigación, no solo por la mención que se hace respecto a personas con discapacidad sino que se fundamenta principalmente en el respeto a los deberes y derechos de los individuos al acceso al trabajo sin distingo de capacidades y condiciones particulares.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Enfoque de la Investigación

En este punto, se desea destacar la línea investigativa que se seguirá y que marcará el camino para dar respuesta a las preguntas iniciales, así como para lograr los objetivos planteados, lo cual resulta ser el fin de toda investigación. En tal sentido, el enfoque que seguirá la presente investigación será Cualitativo.

Pita y Pértegas (2002) mencionan que “la investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica” (s.n./p). Así mismo los autores caracterizan a los investigadores que adoptan dicho enfoque indicando que estos “hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas” (**ob. cit., s.n./p**).

De acuerdo a **Salgado (2007)**, quien cita a **Jiménez - Domínguez (2000)** “los métodos cualitativos parten del supuesto básico de que el mundo social está construido de significados y símbolos” (s.n./p), por tanto se podría entender que queda del investigador analizar dichos significados y símbolos para conseguir dar respuestas a las preguntas previas realizadas en torno a tal mundo social.

Por otro lado, el autor menciona que “la investigación cualitativa puede ser vista como el intento de obtener una comprensión profunda de los significados y definiciones de la situación tal como nos la presentan las personas” (**ob. cit., s.n./p**)

Así pues, dicho enfoque se adapta adecuadamente a la investigación pues la intencionalidad de la misma es conocer, describir y sistematizar el proceso de formación dirigido a las personas con discapacidad que se lleva a cabo en AVEPANE, a través de lo cual se espera destacar cuáles son las condiciones de

entrada que poseen las personas participantes, las condiciones que las mismas desarrollan en el proceso formativo y las condiciones finales que les permiten a éstas insertarse activa y eficientemente en el campo laboral, teniendo para ello como fuente primaria de información las acciones practicadas por las personas involucradas directamente en dicho proceso; éstas serán analizadas y captadas principalmente por el investigador y es por ello que se considera el enfoque cualitativo como el más adecuado para desarrollar la presente investigación.

Diseño de la Investigación

Se considera de gran importancia para el desarrollo de la investigación plasmar de manera explícita los elementos que conformarán la metodología a ser aplicada por el investigador para lograr responder a las preguntas de investigación así como a los objetivos planteados.

En tal sentido, en el presente apartado, se desea esclarecer el significado y la importancia del diseño de investigación, al respecto, Alvira citado por Rossel, 2005 indica que “diseño de investigación se define como el plan global de investigación que (...) intenta dar de una manera clara y no ambigua respuestas a las preguntas planteadas en la misma” (s.n./p).

Como bien se explica en el Manual de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2006), el diseño de investigación “se refiere a la explicación del modelo metodológico asumido” (p. 34), con el propósito de recolectar la información necesaria para dar respuestas a las preguntas de investigación. En el mismo se delimita: variables e indicadores, población y muestra, instrumentos de recolección de datos e información, procedimiento para la ejecución de la investigación y el análisis de la información.

La investigación que se presenta se considera no experimental, entendiéndose a aquella en la que el investigador no interviene sobre los procesos de acompañamiento, éste sólo se limita a observar los acontecimientos o sucesos que se generan en el entorno, sin intervenir directamente en ellos.

Por tanto, se considera beneficiosa y pertinente para la investigación la selección de este enfoque puesto que el investigador no busca intervenir en las actividades que se realizan en AVEPANE, la intencionalidad del mismo se centra en sistematizar, a través de los datos obtenidos mediante la descripción de lo observado, el proceso de acompañamiento que se lleva a cabo en la institución objeto de estudio, la cual se encarga de formar e incluir de manera socio-laboral a las personas con discapacidad cognitiva.

Tipo de Investigación

La selección del tipo de investigación es lo que orienta el proceso de la misma. Por ello, cuando se habla del tipo de investigación se está haciendo alusión a la metodología que ha sido seleccionada por el investigador para desarrollar la misma. Esto determinará los pasos a seguir, las técnicas y métodos a implementar en el estudio los cuales resultan ser los más idóneos y que cumplen con el propósito de responder los objetivos planeados en torno a ésta. En tal sentido, la presente investigación es de campo.

Según la UPEL (2006):

Se entiende por Investigación de Campo, el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. (p. 18)

Así pues, el tipo de investigación de campo se adapta adecuadamente a la que se presenta debido a que para sistematizar el proceso de formación integral que se lleva a cabo en AVEPANE, se hace necesario que el investigador pueda encontrarse en el escenario inmediato de la aplicación y desarrollo de dicho proceso, pues esto le permitirá obtener información y datos reales.

Nivel de la Investigación

El nivel de investigación, según el Manual de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) citado por Contreras (2011) “se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio” (s.n./p). En tal sentido, Lausis citado por Contreras (2011) indica que el nivel de la investigación puede ser: Clasificatorio, Explicativo, Predictivo y Descriptivo (s.n./p).

Así pues, la presente asume un nivel de investigación de carácter descriptivo, entendiéndose como tal, según Lausis la investigación que “caracteriza un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciales.” **(ob. cit., s.n./p)**. De modo más explícito, se puede entender que la misma busca describir los componentes de una realidad en el momento específico de la ocurrencia de los hechos o fenómeno.

El nivel de investigación descriptivo se hace cónsono con la presente debido a que la misma busca conocer, describir y sistematizar el proceso de formación que ofrece AVEPANE a las personas con discapacidad. Para lo cual, el nivel de investigación descriptivo permite al investigador reconocer los elementos que se rescatan de los hechos o fenómenos que ocurren en dicho proceso en el momento inmediato en que suceden y en el mismo escenario de ocurrencia.

Categorías de Investigación

De manera muy general, las categorías de investigación se pueden considerar como la selección de los factores relevantes a considerar para llevar a cabo la investigación.

Una categoría, según la Enciclopedia Microsoft Encarta (2002), se entiende como “cada una de las nociones más generales, cada una de las formas de entendimiento” (p. 1)

Para Gomes citado por Romero (2005):

La palabra categoría, se refiere en general a un concepto que abarca elementos o aspectos con características comunes o que se relacionan entre sí. Esa palabra está relacionada a la idea de clase o serie. Las categorías son empleadas para establecer clasificaciones. En este sentido trabajar con ellas implica agrupar elementos, ideas y expresiones en torno a un concepto capaz de abarcar todo. (p. 1)

En investigación cualitativa la categorización se constituye en una parte fundamental para el análisis e interpretación de los resultados (Romero, 2005, p. 1).

Torres citado por Romero (2005) indica que el proceso de categorización “consiste en la identificación de regularidades, de temas sobresalientes, de eventos recurrentes y de patrones de ideas en los datos provenientes de los lugares, los eventos o las personas seleccionadas para un estudio”. (p. 1)

Así pues, al categorizar se busca según Carrasquilla citado por González y Lugo (2011) “sistematizar la información en conceptos que se denominan categorías o unidades de observación previamente especificadas y determinadas” (p. 4).

En tal sentido, la categorización permitirá destacar y seleccionar los elementos que permiten identificar con claridad los factores relevantes a investigar. Así mismo, ésta será beneficiosa a la misma en cuanto que facilita al investigador la descripción y sistematización del proceso en cada una de sus fases o pasos y le imprime a la investigación un carácter más objetivo en tanto que se analizará la eficiencia y eficacia de dicho proceso teniendo en consideración los factores inherentes a éste y clasificaciones propias, o las que surjan de la propia investigación.

Así pues, vale resaltar que algunas de las categorías a utilizar en la presente investigación se establecen con base en los objetivos propuestos en la misma y a las áreas a considerar en el proceso teórico de formación de la persona con necesidades especiales. Las mismas son:

SISTEMA CATEGORIAL DE VARIABLES				
Objetivos	Categorías	Sub-Categorías	Técnica	Instrumento
Describir el proceso de acompañamiento que se lleva a cabo en AVEPANE para formar a las personas con discapacidad cognitiva.	Personas con Discapacidad Cognitiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Edad • Sexo • Grado de Compromiso Cognitivo 	Observación No Participante	Registro Anecdótico
	Proceso de Acompañamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo del proceso • Herramientas y estrategias pedagógicas • Contenidos • Seguimiento del acompañamiento fuera de la institución 	Observación No Participante	Registro Anecdótico
Reconocer las habilidades desarrolladas por los participantes en los cursos de formación que se ofrecen en AVEPANE para las personas con discapacidad.	Habilidades desarrolladas por los participantes en los cursos de formación	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo efectivo de las habilidades • Desenvolvimiento efectivo por parte de los participantes en las relaciones sociales • Reconocimiento de los participantes de las características del área laboral • Expresión de parte de los participantes de sus habilidades desarrolladas en los cursos. 	Entrevista Semiestructurada	Guión de Entrevista

Establecer las condiciones formativas que permiten la inserción laboral de personas con discapacidad, de acuerdo al acompañamiento de AVEPANE.	Condiciones formativas	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de los ítems establecidos previo al proceso, por parte de los participantes • Adquisición de las características individuales idóneas, necesarias para la posterior inserción laboral 	Análisis Documental	Análisis de la Información
	Inserción laboral de personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> • Respuesta satisfactoria del participante en el campo laboral • Comprensión del ambiente laboral • Adecuado desenvolvimiento en el puesto de trabajo • Cumplimiento efectivo de la tarea asignada 		

Cuadro 1. Sistema Categorical de Variable

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

La técnica de investigación alude a los pasos o procesos a seguir, que conllevan a dar respuesta a las preguntas de investigación y a cumplir satisfactoriamente los objetivos planteados en torno a la misma.

De modo más general se puede encontrar que, “la palabra técnica proviene de *téchne*, un vocablo de raíz griega que se ha traducido al español como “arte” o “ciencia”. Esta noción sirve para describir a un tipo de acciones regidas por normas o un cierto protocolo que tiene el propósito de arribar a un resultado específico”. (Tomado de: [<http://definicion.de/tecnica/>]).

En este sentido la presente investigación se propone como técnicas las siguientes:

Observación No participante: Según Hurtado (2000) citado por Red Escolar Nacional (RENA) “la observación es la primera forma de contacto o de relación con los objetos que van a ser estudiados” (s.n./p). La observación no participante “permite observar los hechos tal cual como ocurren, y sobre todo aquellos que le interesa y considera significativos el investigador” (**ob. cit.**). Se entiende pues como observación no participante a aquella en la cual la información se recoge sin que ésta sea manipulada de ningún modo y se enfoca en recolectar los datos de interés al investigador y relevantes para dar respuesta a la investigación.

Entrevista Semiestructurada: Se pueden “distinguir las entrevistas de acuerdo a su grado de estandarización, es decir por el diferente grado de libertad/constricción que se concede a los actores, al entrevistador y al entrevistado” (Corbetta, 2004, p. 374).

En el caso de la entrevista semiestructurada:

El entrevistador dispone de un “guión”, que recoge los temas que debe tratar a lo largo de la entrevista. Sin embargo, el orden en el que se abordan los diversos temas y el modo de

formular las preguntas se dejan a la libre decisión y valoración del entrevistador. **(ob. cit., p. 376)**

En este tipo de entrevista el investigador busca obtener información sobre determinado problema sin que esto signifique seguir una estructura formalizada de antemano, pues este tipo de entrevista suele adoptar la forma de un diálogo coloquial.

Análisis Documental: Según García G. (citado por Dulzaides y Molina, 2004) “el análisis documental es una forma de investigación técnica” (s.n./p). Así mismo, Dulzaides y Molina (2004) indican que “el tratamiento documental significa extracción científico-informativa, una extracción que se propone ser un reflejo objetivo de la fuente original” (s.n./p), pudiéndose decir que el análisis documental es el resultado de la necesidad del investigador de obtener información relacionada con la problemática a investigar desde la propia fuente de información.

Esto permite determinar que, para la presente, se tomaron como instrumentos de recolección de información:

Por otro lado, en cuanto a los instrumentos de recolección de información, se considera como tales a aquellos medios, recursos y herramientas que se aplican por el investigador para conseguir la información que conlleve a dar respuesta a la investigación.

La presente investigación se propone como instrumentos de recolección de información los siguientes: el Registro Anecdótico, el Guión de Entrevistas y el Análisis de Información a partir de los informes psicopedagógico y ocupacionales de los individuos participantes en el proceso de formación que serán proporcionados por la institución objeto de estudio. Los mismos se comprenden como:

Registro Anecdótico: “Es una breve descripción de un hecho, incidente, acontecimiento significativo o comportamiento del sujeto observado” (Ramírez, 2012, s.n./p). Así mismo, la autora menciona que el registro anecdótico “no es previamente preparado, sino eventual”. De igual modo Ramírez indica que “los

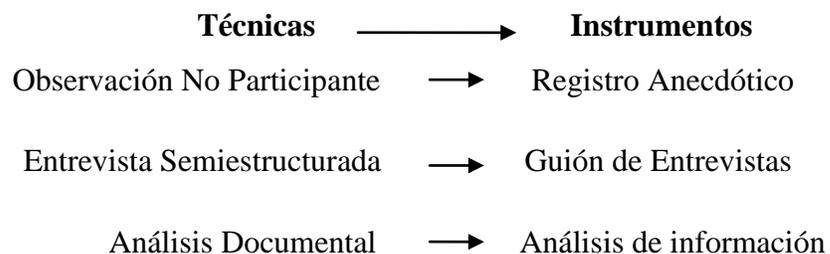
componentes básicos del registro anecdótico son: la fecha y la hora, datos del entrevistado, contexto de la observación, actividad evaluada, descripción de lo observado, interpretación de lo observado” (**ob. cit.**).

Guion de Entrevistas: Éste no responde a un protocolo estructurado. “Es un instrumento que sirve para recordar los temas claves a preguntar. Esta guía puede ser ampliada o revisada a medida que se van realizando las entrevistas”. (Hernández y Otero, 2008, s.n./p)

Análisis de Información: “El análisis de la información en el proceso investigativo, depende del enfoque y del tipo de investigación que se haya seleccionado, como también de los objetivos que se hayan planteado” (Gallardo y Moreno, 1999, p. 25)

Las mencionadas técnicas e instrumentos de recolección de información se consideran adecuadas al tipo de investigación debido a que a través de la puesta en práctica de éstas, el investigador logra obtener información sin involucrarse activamente en el proceso de formación.

En tal sentido, vale destacar que las técnicas e instrumentos a poner en práctica se corresponden de la siguiente manera:



Sujetos Informantes

Toda investigación debe responder a un diseño que dé forma a la misma y que obligue a plantearse los factores a considerar para lograr el fin último de ésta. De tal

modo que, en el diseño de la presente investigación se consideró como factor importante a los sujetos informantes.

Cabe destacar que los sujetos informantes responden a ser personas que se encuentran involucradas directamente en el proceso a investigar y asumen una participación activa en el mismo. Debido a ello manejan información importante que debe hacerse del conocimiento del investigador por medio de éstos.

Sin embargo, establecer la cantidad de personas a considerar como sujetos informantes resulta difícil “ya que no se busca una representación estadística sino comprender el discurso acerca del objeto de estudio. Lo realmente importante es el contenido y la calidad de la información” (Hernández y Otero, 2008, s.n./p)

En relación a ello, los sujetos informantes responden a la población administrativa que interviene directamente en el proceso de formación que se lleva a cabo en AVEPANE dirigido a personas con discapacidad cognitiva. Así pues, se ha delimitado como sujetos informantes a los siguientes:

Sujetos Informantes	Número de Sujetos
Director del Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (C.F.O.A)	1
Coordinadora	1
Instructores	3
Pasantes	4
Psicólogo	1
Terapista Ocupacional	1
Docente Especialista en Educación Especial	3
Docente de Educación Física	1

Cuadro 2. Sujetos Informantes.

Técnica de Análisis de Información

Habiendo destacado las técnicas e instrumentos de recolección de información a utilizar, los cuales están compuestos por tres (03) respectivamente, se hace válido mencionar que para la presente investigación la técnica de análisis de información que se ha considerado es la técnica de la triangulación, que es un proceso de validación de la investigación que según Consuegra citado por González y Lugo (2011) “formalmente se da cuando existen tres puntos diferentes” y “su propósito es la generalización de datos” (p. 5).

Dicha técnica se puede entender como “una estrategia metodológica que permite validar internamente la investigación y enriquecer los resultados”. (Stasiejko, Tristany y otros, 2006, s.n./p)

La aplicación de la triangulación según Ruiz (citado por Stasiejko, Tristany y otros, 2006), “no busca el contraste o el cotejo de resultados obtenidos por diferentes acercamientos metodológicos a la realidad social, sino el enriquecimiento de una comprensión única que resulta de la alimentación mutua de ambos acercamientos” (s.n./p).

Así mismo cabe destacar que dicha técnica de triangulación:

No solamente garantiza la validez de un estudio mostrando que sus conclusiones no dependen del modo utilizado para recolectar y analizar los datos, sino también permite enriquecer las conclusiones, otorgar mayor confiabilidad, mayor nivel de precisión y contrastar la consistencia interna del estudio (**ob. cit.**).

En el caso particular de la actual investigación, la triangulación se encuentra compuesta por los distintos instrumentos de recolección de datos propuestos para la misma, los cuales son el Registro Anecdótico, el Guión de Entrevistas y el Análisis de Información, que busca atender en primera instancia los objetivos propuestos, y así mismo a las categorías de investigación.

PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

Toda investigación lleva en sí misma un proceso, éste se inicia desde el momento en que una temática es concebida o considerada como problemática de interés hasta que ésta se puede concretar en resultados a través de la investigación que se realice para tal fin.

La necesidad de indagar más respecto a la inserción de la persona con discapacidad a nivel laboral, llevó al investigador a considerarlo como tema de interés pues como cursante de la carrera de Educación en Desarrollo de los Recursos Humanos se hace pertinente tener un mayor conocimiento sobre el tema, pues se debe tener en cuenta que esta problemática no escapa de la realidad laboral a la cual se enfrentara como profesional en el área.

Cabe destacar que fue en la asignatura que lleva por nombre “Seminario de Tesis”, donde se pudo plantear con más claridad y discernimiento todo lo concerniente a la problemática a investigar.

En tal sentido, y para hacer de mayor comprensión el procedimiento que se siguió a lo largo de la investigación, se presentarán los pasos de la misma.

Paso 1

Con la temática establecida se logró obtener acceso al Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA). Previamente, el director del centro habría sostenido una reunión de carácter informativo con el personal administrativo, docente e instructor que labora en el mismo, referente a la visita del investigador al centro. De igual manera, se le informó al personal que labora en el CFOA que en varias de las visitas del investigador se les estaría realizando entrevistas inherentes tanto al trabajo que realiza el centro como al trabajo que éstos desarrollan en él para lo cual se necesitaría tener acceso a su nombre y cargo ejercido. El personal manifestó su aceptación y disposición a las entrevistas.

El acceso al Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA) serviría como fuente de información debido a que este ofrece el entrenamiento y la atención para personas con discapacidad en la modalidad de empleo protegido, centro de reclutamiento y colocación de personas con discapacidad y centro de inserción laboral, por tanto se considera que la información obtenida en el mismo es pertinente para dar respuesta a los objetivos y preguntas de investigación dado que en este se presentan las condiciones y escenarios idóneos en pro de lograr la inserción laboral de la persona con discapacidad cognitiva. Tomando como referencia el CFOA, la presente investigación busca conocer cómo es el “Proceso de Formación Integral de la Persona con Discapacidad Cognitiva para Insertarse al Campo Laboral Caso AVEPANE”.

Paso 2

Se estableció la categorización pertinente, tomando los aspectos más relevantes a indagar referente al tema de investigación. Esto serviría de base para llevar a cabo la elaboración de las entrevistas al personal administrativo, docente e instructor del Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA), lo cual forma parte de las técnicas de recolección de información.

Paso 3

Para recolectar la información necesaria se establecieron distintas técnicas como la observación, la entrevista semiestructurada y el análisis documental, pudiéndose cumplir con todas las técnicas de investigación de manera satisfactoria. En la etapa de la observación así como de las entrevistas hubo gran receptividad al investigador por parte del personal docente y administrativo del Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA) aún y cuando manifestaron sentir cierta incertidumbre y escepticismo respecto al proceso que se estaba llevando a cabo. Del mismo modo, se obtuvo gran receptividad por parte de los participantes del centro, se mostraban considerablemente agradados de la presencia del investigador en los momentos en los

que realizaban sus actividades cotidianas dentro del CFOA, cabe destacar que en este punto se abarcaba la fase de observación.

Paso 4

Se establece la triangulación que enriqueciera a las categorías de investigación que surgieron de las bases teóricas y que aportaron a la realización de las entrevistas pertinentes al personal administrativo, docente e instructor que labora en el Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA) así como a precisar la observación.

Paso 5

Luego de llevar a cabo el proceso de observación y entrevistas pertinentes, se inició con el análisis documental. Cabe destacar que se pudo obtener la documentación correspondiente sin dificultad alguna, así como el acceso a tomar registro fotográfico tanto de las instalaciones del centro como de los participantes en la elaboración de las distintas actividades que llevan a cabo como parte del proceso formativo.

Paso 6

Luego de cumplir con la recolección de información se inició el análisis de la misma considerando los objetivos y preguntas de investigación. En toda la fase del proceso se contó con la guía y supervisión del profesor Gustavo M. González, tutor de la presente investigación. Los resultados obtenidos se verán reflejados en el desarrollo de la investigación.

Paso 7

Se establecieron las conclusiones y recomendaciones pertinentes, que surgieron del proceso de investigación llevado a cabo en el Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA) con el propósito de indagar respecto al Proceso de Formación Integral de la Persona con Discapacidad Cognitiva para Insertarse al Campo Laboral.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

En el presente apartado se definen los términos básicos que surgieron como consecuencia de la interacción investigativa durante la cual se implementaron las distintas técnicas e instrumentos propuestos para llevar a cabo la investigación, y con los cuales se busca dar coherencia y sustentación a la misma.

Registro Anecdótico

La investigación de campo se caracteriza por valerse de distintas técnicas para recolectar información de interés con el fin de cumplir con los objetivos establecidos y responder las preguntas propias de la investigación. Como se estableció anteriormente, la técnica de recolección de información a aplicar es la observación, así pues lo observado sería asentado en un diario o registro anecdótico.

En el registro anecdótico se podrán encontrar las situaciones y momentos suscitados en el Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA) durante el desarrollo de las actividades académicas diarias, se busca a través de ello discernir cómo se da el proceso de formación de las personas con discapacidad para insertarse al campo laboral. Dichas situaciones serán plasmadas en orden cronológico, desde el primer momento de participación del investigador en la institución hasta el último.

Fecha de Observación	Actividad Registrada
23 de julio 2013	El día de hoy los participantes están en una actividad especial por lo que no se encuentran en actividades académicas en el centro. Se procederá a hacer un acercamiento con el personal que labora en el mismo.
23 de julio de 2013	Se pudo obtener una entrevista de inicio ofrecida por Bernardos Karina, Directora Institucional, quien aporó información referente a las características generales de los participantes del instituto (edad, sexo, tipo de discapacidad), los cursos de formación que se les ofrece a los participantes y los horarios de los mismos. Entre los cursos que ofrecen se encuentran: Corte y

	Costura (dirigido sólo a mujeres), Serigrafía (dirigido sólo a hombres), Capacitación Social (2 mujeres y 1 hombre) y Manualidades (2 hombres y 3 mujeres).
23 de julio de 2013	Se tuvo la oportunidad de conversar con la Docente Especialista del curso de Serigrafía, Rojas Rosangel, pudiendo conocer que esta área cuenta con un espacio de Reforzamiento Académico donde se estimula el asentamiento de conocimientos relacionados con datos personales, números, formas geométricas y reconocimiento de normas de seguridad industrial. Las actividades particulares de Serigrafía están a cargo de Martínez Enrique.
23 de julio de 2013	Se logró un acercamiento al curso de Capacitación Social donde se pudo conocer que atienden a los participantes más comprometidos. Se enfocan en reforzar los hábitos personales y las capacidades en el área sensorial. Se elabora una rutina diaria con los participantes la cual no debe ser alterada, pues se presentaría dificultad en el cumplimiento de las actividades.
25 de julio de 2013	<p>En esta oportunidad se pudo observar la actividad académica en el curso de Serigrafía donde se imparten todos los conocimientos a los participantes respecto a esta labor, la misma contribuye al desarrollo de la motricidad gruesa; en este mismo curso se cuenta con un espacio de Reforzamiento Académico en el cual se orienta en valores y hábitos, se pudo observar el desarrollo de dicha orientación. Ésta se ofrece a los participantes de manera respetuosa, con un lenguaje común de manera que se puedan sentir integrados y parte de un grupo. Se les brinda también orientación o guía respecto a su sexualidad, higiene, símbolos patrios, organización del espacio, ubicación de lugares, entre otra información de uso cotidiano.</p> <p>Para impartir las actividades de Serigrafía y Reforzamiento Académico, lo ideal es que los grupos se atiendan de manera dividida para conseguir la plena concentración de los participantes, pues en grupos grandes la atención se dispersa.</p>

26 de julio de 2013	El día de hoy se llevó a cabo en el centro una jornada médica destinada a brindar atención en las áreas de Odontología, Cardiología y Medicina General a los participantes del CFOA, dándosele prioridad a los que presentan mayor compromiso cognitivo, por tal motivo las actividades académicas no se llevaron a cabo con fluidez. La jornada de hoy busca asegurar la atención integral de los participantes, en la misma se contó con la presencia de padres y representantes. La actividad fue patrocinada por el Fondo de Protección Social de los Depósitos Bancarios (FOGADE).
16 de septiembre de 2013	Se pudo observar la bienvenida a los participantes que realizó el centro en el inicio del nuevo año escolar.
27 de junio de 2014	Se dio inicio al ciclo de entrevistas al personal administrativo, docentes e instructor de la institución.
01 de julio de 2014	Se presenció la preparación de los participantes en una obra de teatro tipo mímica, la cual buscaba resaltar los valores de la solidaridad y honestidad. Así mismo, se realizó registro fotográfico de las instalaciones y espacios del CFOA y de las actividades que se llevan a cabo en él.

Cuadro 3. Registro Anecdótico

Entrevistas

Con el propósito de dar continuidad al proceso de investigación, la cual busca establecer cómo se da el proceso de formación integral de la persona con discapacidad cognitiva para insertarse al campo laboral, se llevó a cabo la implementación de una entrevista al personal administrativo, docente e instructor del Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA) con el fin de obtener información relevante a la investigación referente a la puesta en práctica de dicho proceso.

Es por ello que se hace preciso presentar lo que fue el guión a seguir para realizar la entrevista semiestructurada. Así mismo, posterior a ello se podrá evidenciar las respuestas obtenidas por los entrevistados, las cuales servirán como fuente de

información para dar respuestas a las interrogantes y objetivos planteados en la investigación.

Guión de Entrevista

La presente se lleva a cabo con la finalidad de obtener información referente al proceso de formación que ofrece el Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA). La misma va dirigida al personal administrativo, docente e instructor que hacen vida en esta.

1. ¿Cuáles son las características individuales o específicas que deben poseer los aspirantes que ingresan o desean ingresar al Centro?
2. ¿Cómo se desarrolla normalmente el proceso para llevar a cabo las actividades formativas tanto fuera como dentro del aula?
3. ¿Cuáles son las herramientas y estrategias pedagógicas que se plantean en el proceso de formación y que contribuyen a generar las condiciones necesarias en los participantes para ser promovidos al campo laboral?
4. Además de las herramientas y estrategias pedagógicas, ¿Cuáles son los contenidos propuestos en el programa y por qué establecer éstos como los más idóneos?
5. De lograr el empleo con apoyo de uno o más participantes, ¿Se establece un seguimiento a éste dentro del área de trabajo? ¿Cómo se da ese proceso?
6. ¿Qué criterios de evaluación se utilizan para establecer que el participante ha desarrollado de manera efectiva habilidades sociales?
7. ¿Cuáles condiciones se toman en cuenta para identificar el desenvolvimiento efectivo por parte de los participantes en las relaciones sociales?
8. ¿Qué factores permiten identificar que el participante logra reconocer positivamente las características propias del área laboral?

9. ¿Se hace necesaria la culminación del periodo académico para asegurar que el participante cumple con las características necesarias para insertarse laboralmente? ¿En qué momento del proceso formativo se puede decir que el participante cumplió con los ítems establecidos previos al proceso?
10. ¿Qué características individuales y específicas deben poseer los participantes que egresan de la institución al campo laboral?
11. Luego de la inserción en el campo laboral, ¿Cuál es la respuesta que se espera por parte de los participantes?
12. ¿Cómo enfrenta el participante el campo laboral?
13. ¿Cómo se evalúa el desempeño del participante en el campo laboral? ¿Existen instrumentos para ello?
14. ¿Con qué grado de efectividad lleva acabo el participante las tareas asignadas luego de su iniciación en el empleo con apoyo?

Como se indicó anteriormente, la entrevista fue aplicada al personal administrativo, docente e instructores de la institución consiguiendo a través de la misma la siguiente información.

Primera Entrevista

Nombre: Vázquez Luisangela

Cargo: Docente de Serigrafía

Fecha: 27 de junio de 2014

¿Cuáles son las características individuales o específicas que deben poseer lo aspirantes que ingresan o desean ingresar a la institución?

“En el centro estamos tratando personas con discapacidad cognitiva, puede ser compromiso mayor o menor, también personas con autismo, síndrome de down, con parálisis. La evaluaciones para el ingreso las hace la coordinadora o el personal directivo... No discriminamos a ninguna persona con discapacidad, el centro está abierto a todas las personas, exceptuando que deben tener un rango de entre 15 años de edad en adelante ya que no se trabaja con niños solo adolescentes y adultos”.

¿Cómo se desarrolla normalmente el proceso para llevar a cabo las actividades formativas tanto fuera como dentro del aula?

“En el aula siempre hay un área de trabajo, por ejemplo tenemos manualidades, costura y serigrafía, la cual es un área ocupacional, tienen un instructor que les enseña los pasos, las herramientas de trabajo, como comportarse, como se come adecuadamente, todo para que él (el participante) pueda estar en un trabajo, notablemente va a ser un trabajo sencillo que va a tener un seguimiento pero hay normas que uno como individuo tiene que catar y de eso nos encargamos nosotros”

En el área de la serigrafía, ¿Qué le aporta esta actividad a los participantes?

“Les enseña responsabilidad porque tal cual es un trabajo, cuando entran en el área de serigrafía tienen que acatar normas como por ejemplo colocarse la bata, estar atentos porque tienen materiales que son peligrosos, que tienen electricidad, hornos calientes, todo ese proceso... es tal cual un trabajo. Cuando entran a esa área representa la responsabilidad que implica un trabajo”.

¿Cuáles son las herramientas y estrategias pedagógicas que se plantean en el proceso de formación y que contribuyen a generar las condiciones necesarias en los participantes para ser promovido al campo laboral?

“Se utilizan todas las herramientas necesarias, en la clase a veces tenemos videos, carteleras, exposiciones, todas las herramientas que se conocen en las universidades, colegios se trabajan pero adaptadas con ellos (los participantes), por ejemplo se hizo una actividad de la higiene personal... ellos (los participantes) hicieron exposición de

productos que se utilizan para la higiene personal, ¿para qué sirve? ¿cuánto cuesta? ¿cómo lo utilizamos?, de manera que se puedan utilizar todos los recursos y todas las herramientas”.

La docente también menciona que los aportes educativos que hace la institución van enfocados a lograr la independencia de los participantes, pues “la idea de la institución es que a futuro ellos tengan como sobrevivir solos porque la mayoría son adultos y se desconoce si toda su vida podrán depender de sus padres, y se busca también que ellos puedan tener una vida adecuada” para ello “la institución ofrece dos modalidades: empleos protegidos y los empleos que van en la calle con su seguimiento pero hay muchos que tiene empleo protegido porque no presentan las condiciones adecuadas para estar en otra área en el campo laboral, pero igual necesitan su trabajo y hacen sus actividades dentro de la institución con supervisión del docente e instructores”

Además de las herramientas y estrategias pedagógicas, ¿Cuáles son los contenidos propuestos en el programa y por qué establecer estos como los más idóneos?

“Se trabaja con Proyectos de actualidad. Actualmente estamos trabajando con el proyecto de “¿Qué hacer en caso de una emergencia?” por las circunstancias actuales que estamos viviendo y es un tema mundial importante... A raíz de este proyecto, que es la base, sacamos otros temas que no podemos olvidar por ejemplo puede ser hábitos de higiene, cortesía, nuestro trabajo como tal en el área de serigrafía, muchos que van a la mano con este proyecto, si yo estoy hablando de normas de cortesía puedo enfocar algo que tenga que ver con la situación que estamos ahorita. Por ejemplo, si nos encontramos en un enfrentamiento en la calle qué podemos decir, qué podemos hacer. Se les inculca también el hábito de responsabilidad, de obedecer, se les realiza señalizaciones propias del área laboral para que ellos sepan identificar y conozcan su significado”.

La docente hace hincapié en relacionar los proyectos de aula con temáticas actuales ya que éstas no son ajenas a la realidad y cotidianidad del participante y tiene

que ser entendidas por los mismos para tener conocimiento de cómo desenvolverse, cómo actuar en determinadas situaciones. Esto también forma parte importante del proceso de enseñanza que se sigue en el instituto, pues su fin último es poder lograr la independencia dentro de la sociedad de los participantes.

De lograr el empleo con apoyo de uno o más participantes, ¿Se establece un seguimiento a este dentro del área de trabajo? ¿Cómo se da ese proceso?

“Se selecciona el muchacho (el participante) para un determinado trabajo... tiene que ser mayor de edad, se evalúan las características del muchacho y le ubicas el trabajo... Al contactar a la empresa empleadora primero se habla con el personal para que esté sensibilizado con esta persona, no es que lo van a tratar diferente pero si tienen que saber que es una persona que presenta una discapacidad... no hay que tratarlo distinto a su edad. El trabajo (la empresa) le da un mes de prueba para saber cómo se relaciona, cómo realiza el trabajo, si para ellos es factible. Normalmente, (la empresa), tienen un contacto con el personal directivo de la institución; cualquier eventualidad se comunican con la institución. El directivo supervisa directamente el proceso, ve donde está trabajando, si también tiene unas condiciones aptas para que el participante este allí (lugar de trabajo). Previamente, se les enseña precisamente lo qué tiene que hacer y cómo lo tiene que hacer para dejarlo listo con todo claro para que pueda realizar el trabajo”... También se le hace un seguimiento al participante con la psicóloga para saber cómo se siente el muchacho con el trabajo porque algo muy importante es que esa persona se sienta bien en donde está, y se hace también un seguimiento con la familia de él... A la familia le presentan el sitio de trabajo, las condiciones y si está de acuerdo con que esa persona (el participante) este allí... Sin autorización de la familia el participante no puede ser incluido en el campo laboral así sea mayor de edad, porque como es una persona con discapacidad tiene que estar a cargo de un responsable”.

¿Qué criterios de evaluación se utilizan para establecer que el participante ha desarrollado de manera efectiva habilidades sociales?

“Por medio de la observación, utilizamos lista de cotejo... sin embargo, a medida de que se comparte con el muchacho (participante) todos los días ya vas sacando el resultado de si puede estar en el campo laboral o no. También se hace un seguimiento con el psicológico del instituto”.

¿Cuáles condiciones se toman en cuenta para identificar el desenvolvimiento efectivo por parte de los participantes en las relaciones sociales?

“Identificar que el muchacho ha logrado cierta independencia, básicamente eso... No es necesario que logre un conocimiento específico”

¿Qué factores permiten identificar que el participante logra reconocer positivamente las características propias del área laboral?

“Se sepa manejar en hábitos, que tenga un reconocimiento de las normas sociales. Por ejemplo tienen que saber que a las persona se les saluda solo una vez, es decir que no sean tan afectuosos porque en muchos casos lo son y hay personas que no saben cómo manejar ese tipo de cosas y entonces a los muchachos (los participantes) se les recalca eso”.

¿Se hace necesaria la culminación del periodo académico para asegurar que el participante cumple con las características necesarias para insertarse laboralmente?

¿En qué momento del proceso formativo se puede decir que el participante cumplió con lo ítem establecidos previos al proceso?

“No, no se hace necesario eso. Las personas que están insertadas laboralmente, igualmente, en algunos casos, son remitidas nuevamente por un mes a la institución donde se les refuerza en todas las actividades académicas y luego de ese tiempo vuelven al trabajo. Así mismo, hay otros muchachos que cumplen su jornada laboral en la mañana y luego asisten a la institución en la tarde e igual se le refuerza la conducta, hábitos de higiene para que siga adecuadamente... El trabajo que se hace en la institución debe ser reforzada en casa”.

¿Qué características individuales y específicas deben poseer los participantes que egresan de la institución al campo laboral?

“Básicamente tienen que tener cierto grado de independencia en su trabajo... ese aspecto es más manejado por la directora que es la encargada de hacer el seguimiento a los muchachos en su trabajo”.

Luego de la inserción en el campo laboral, ¿Cuál es la respuesta que se espera por parte de los participantes?

“Se espera que los muchachos (el participante) se sientan útiles, valorados, cómodos con su trabajo, con lo que están haciendo... Que se sientan bien con ellos mismos”

¿Cómo enfrenta el participante el campo laboral?

“Por lo general lo aceptan porque se sienten útiles, sienten que están haciendo algo importante... El psicólogo de la institución junto con la directora hacen un seguimiento siempre al muchacho para saber cómo se siente en el trabajo... Se busca que cumpla todas las condiciones para que puedan aceptar el cambio”

¿Cómo se evalúa el desempeño del participante en el campo laboral? ¿Existen instrumentos para ello?

“El seguimiento es llevado por la directora... ella maneja más información sobre el tipo de instrumento que se utiliza pero siempre se hacen reuniones entre la institución y la empresa que contrata al muchacho (el participante) y se llena un formulario para evaluar su desempeño (del participante)”.

¿Con qué grado de efectividad lleva acabo el participante las tareas asignadas luego de su iniciación en el empleo con apoyo?

“El trabajo que se le asigna tiene que ser sencillo, práctico... Se le exige igual que a cualquier otro trabajador por eso tiene que realizar las actividades bien, adecuadamente más allá de la discapacidad que posea”.

Segunda Entrevista

Nombre: Villegas Isabel

Cargo: Docente de Reforzamiento Académico

Fecha: 27 de junio de 2014

¿Cuáles son las características individuales o específicas que deben poseer los aspirantes que ingresan o desean ingresar a la institución?

“No se cumple un perfil particular, se aceptan con todas las condiciones... Lo único que deben cumplir es tener a partir de 15 años de edad, no hay una edad límite para ingresar... AVEPANE atiende personas de hasta 65 años”.

¿Cómo se desarrolla normalmente el proceso para llevar a cabo las actividades formativas tanto fuera como dentro del aula?

“Aquí los muchachos (participantes) tiene varias actividades, ven serigrafía, manualidades, deporte y cada docente tiene su manera de llevar la clase según el área... Les refuerzo los hábitos, las normas del trabajo, en las ocasiones que me corresponde porque todos los días hacen actividades distintas”.

¿Cuáles son las herramientas y estrategias pedagógicas que se plantean en el proceso de formación y que contribuyen a generar las condiciones necesarias en los participantes para ser promovidos al campo laboral?

“Las estrategias pueden variar según los participantes, algunos por su condición captan la información más rápido que otros... uso estrategias de apoyo visual con participantes de mayor compromiso y estrategias más complejas para los de menor compromiso”.

Además de las herramientas y estrategias pedagógicas, ¿Cuáles son los contenidos propuestos en el programa y por qué establecer estos como los más idóneos?

“Se trabaja por proyectos y con planificación. Los proyectos pueden variar... Cada docente tiene su proyecto porque son áreas diferentes. Por ejemplo en el área de serigrafía están haciendo cartucheras que fueron encargadas por Kraf, la empresa las encargo para sus trabajadores... Mi área es el reforzamiento y trabajo más que todo los hábitos, el aseo, las normas, el comportamiento...Se trabaja también con el uso de la moneda para reconozcan el dinero y sepan utilizarlo, sepan su valor”.

De lograr el empleo con apoyo de uno o más participantes, ¿Se establece un seguimiento a este dentro del área de trabajo? ¿Cómo se da ese proceso?

“El seguimiento está a cargo del personal directivo, la directora visita los sitios de trabajo”.

La docente no posee mucha información al respecto por lo que no sabe exponer ampliamente cómo se da el seguimiento del participante en el área de trabajo que se le asigne.

¿Qué criterios de evaluación se utilizan para establecer que el participante ha desarrollado de manera efectiva habilidades sociales?

“Se evalúa de manera visual y luego según lo observado se llena un informe donde se especifique lo que se pudo observar en el participante... Si se observa una característica particular en alguno (participante) se le notifica al docente o a los directores o psicólogo”.

¿Cuáles condiciones se toman en cuenta para identificar el desenvolvimiento efectivo por parte de los participantes en las relaciones sociales?

“Lo que se busca es que sepan desenvolverse con sus compañeros, con las otras personas... es importante que reconozcan las normas de convivencia”.

¿Qué factores permiten identificar que el participante logra reconocer positivamente las características propias del área laboral?

“Ellos (los participantes) son entrenados por la directora ella es la que conoce la información del trabajo que van a hacer... eso puede variar... Puede ser que sepan manejar las herramientas de trabajo”.

La docente no posee mucha información al respecto por lo que no sabe exponer ampliamente dichos factores.

*¿Se hace necesaria la culminación del periodo académico para asegurar que el participante cumple con las características necesarias para insertarse laboralmente?
¿En qué momento del proceso formativo se puede decir que el participante cumplió con lo ítem establecidos previos al proceso?*

“No, no es necesario, a veces los participantes son seleccionados para trabajar y aún no termina el año escolar, como hay veces que termina el año y no han ido al campo laboral. Eso depende también de las empresas, aunque la mayor parte del trabajo los muchachos (participantes) lo hacen aquí... hay muchos que están aquí (AVEPANE) bajo empleo protegido y por eso no es necesario que vayan directamente a un sitio de trabajo”.

¿Qué características individuales y específicas deben poseer los participantes que egresan de la institución al campo laboral?

“Las evaluaciones para ello las realizan los docentes, la directora o la psicóloga... Depende del trabajo y si el participante logra cumplir con las características que necesita la empresa. Se busca adaptar el empleo según las capacidades individuales del chico (participante)... Las características mínimas son que tenga buenos hábitos, siga las normas de comportamiento...”

La docente desconoce información al respecto por lo que no expone ampliamente las características necesarias para la inserción laboral.

Luego de la inserción en el campo laboral, ¿Cuál es la respuesta que se espera por parte de los participantes?

“Se espera una aceptación de los participantes en el trabajo y que se sientan bien con ellos mismos... a veces algunos se sienten disminuidos por su condición, por su discapacidad y cuando les dicen que van a trabajar afuera se sienten bien, se alegran. Eso los hace sentirse valiosos, importantes. Lo importante es que hagan satisfactoriamente el trabajo que se les asigna y se sientan valiosos”.

¿Cómo enfrenta el participante el campo laboral?

“Por lo general lo enfrentan de buena manera, por lo que se sienten tomados en cuenta y que su trabajo tiene un valor... en pocas ocasiones no se han sentido bien y cuando eso pasa el personal directivo estudia el caso y si es necesario se saca al participante del trabajo, lo importante es que ellos estén bien”.

¿Cómo se evalúa el desempeño del participante en el campo laboral? ¿Existen instrumentos para ello?

“La directora es la encargada de evaluar, ella está en constante comunicación con la empresa y realiza las visitas a los participantes en el trabajo para saber sobre su desempeño... los formato de evaluación los maneja ella”.

La docente no maneja el tema por lo que no ofrece amplia información al respecto.

¿Con qué grado de efectividad lleva acabo el participante las tareas asignadas luego de su iniciación en el empleo con apoyo?

Por lo que no maneja mayor información respecto a la evaluación del participante en el campo laboral, la docente no puede ofrecer una amplia explicación del grado de efectividad del participante en las tareas asignadas luego de su iniciación en el empleo con apoyo.

Tercera Entrevista

Nombre: Vásquez Margarita

Cargo: Psicóloga Institucional

Fecha: 27 de junio de 2014

¿Cuáles son las características individuales o específicas que deben poseer lo aspirantes que ingresan o desean ingresar a la institución?

“Se atienden personas con necesidades especiales, principalmente con Retardo Mental: Leve, Moderado o Severo, a partir de los 15 años de edad y con cierto grado de independencia en hábitos personales”.

¿Cómo se desarrolla normalmente el proceso para llevar a cabo las actividades formativas tanto fuera como dentro del aula?

“A través de la planificación psicopedagógica enfocada en las áreas de desarrollo que son la académica y la deportiva... El área académica atiende los casos de retardo mental leve con actividades de lecto-escritura conceptos básicos, y el área deportiva va enfocada a reforzar la motricidad gruesa a través de la implementación de actividades recreativas”.

¿Cuáles son las herramientas y estrategias pedagógicas que se plantean en el proceso de formación y que contribuyen a generar las condiciones necesarias en los participantes para ser promovidos al campo laboral?

“En este sentido se trabaja el área psicológica como herramienta y estrategia pedagógica, se busca con ello que se logre el manejo de herramientas específicas relacionadas con el ámbito laboral... igualmente se procura fomentar en los participantes a través de esta herramienta la independencia en hábitos”.

Además de las herramientas y estrategias pedagógicas, ¿Cuáles son los contenidos propuestos en el programa y por qué establecer estos como los más idóneos?

“Los contenidos y su aplicación pueden ser variantes, se toma en cuenta para la consideración de ellos las necesidades de formación de los participantes y, principalmente, su nivel de compromiso”.

De lograr el empleo con apoyo de uno o más participantes, ¿Se establece un seguimiento a este dentro del área de trabajo? ¿Cómo se da ese proceso?

“Si, se establece un seguimiento al participante luego de que logre ingresar al campo laboral... el seguimiento se encuentra a cargo de la dirección conjuntamente con la coordinación del instituto... mantienen comunicación con la gerencia de la empresa donde el participante fue contratado de manera de obtener constante información del trabajo que realiza el participante y así poder realizar una evaluación objetiva de la elaboración de la tarea que le fue asignada”.

¿Qué criterios de evaluación se utilizan para establecer que el participante ha desarrollado de manera efectiva habilidades sociales?

“La evaluación que se realiza a los participantes se lleva a cabo través de la observación y supervisión continua de la directora del instituto, que es la que en la actualidad se hace cargo de ello... se encarga de observar y supervisar al participante directamente en el área de trabajo”.

¿Cuáles condiciones se toman en cuenta para identificar el desenvolvimiento efectivo por parte de los participantes en las relaciones sociales?

“Se toman en cuenta condiciones particulares como que el participante comparte con sus compañeros de manera adecuada, respeta las normas, comparte el material de trabajo sin dificultad con sus otros compañeros, es tolerante con los demás... y tiene sentido del humor, es un aspecto aunque poco mencionado importante para establecer y mantener buenas relaciones sociales”.

¿Qué factores permiten identificar que el participante logra reconocer positivamente las características propias del área laboral?

“Es importante que el participante se sienta motivado y demuestre interés al realizar la actividad que se le asignó como trabajo. De la misma manera es igualmente importante que realice con efectividad la tarea, que responda positivamente a lo que se espera de él”.

*¿Se hace necesaria la culminación del periodo académico para asegurar que el participante cumple con las características necesarias para insertarse laboralmente?
¿En qué momento del proceso formativo se puede decir que el participante cumplió con lo ítem establecidos previos al proceso?*

“No, esto se puede dar en cualquier periodo del año, depende de las ofertas laborales que reciba o ubique al instituto y en el caso del trabajo protegido, la iniciación en el trabajo dependerá del período en el cual comienza a funcionar el convenio entre el instituto y la empresa contratante”.

¿Qué características individuales y específicas deben poseer los participantes que egresan de la institución al campo laboral?

“Algunas de las características a considerar son conocimiento y el manejo adecuado de tareas específicas. Se considera también el grado de independencia del participante ante los hábitos y el desenvolvimiento adecuado en cuanto a las relaciones sociales”.

Luego de la inserción en el campo laboral, ¿Cuál es la respuesta que se espera por parte de los participantes?

“Se espera que pueda lograr la independencia en todos los sentidos y que pueda lograr su permanencia en el campo laboral”.

¿Cómo enfrenta el participante el campo laboral?

“La actitud del participante puede ser variada, en ello interfieren varios factores, la motivación, el interés por el trabajo. Sin embargo, esto va a depender principalmente

de las diferencias individuales... Generalmente enfrentan el trabajo de forma positiva”.

¿Cómo se evalúa el desempeño del participante en el campo laboral? ¿Existen instrumentos para ello?

“Esta evaluación se realiza a través la aplicación de un instrumento”.

¿Con qué grado de efectividad lleva acabo el participante las tareas asignadas luego de su iniciación en el empleo con apoyo?

“Es difícil medir el grado de efectividad pues esto puede variar según el nivel de compromiso del participante, sin embargo se puede considerar para ello los criterios establecidos por la empresa contratante para tal fin”.

Cuarta Entrevista

Nombre: Bernardos Karina

Cargo: Directora Institucional / Preparadora Laboral

Fecha: 03 de julio de 2014

¿Cuáles son las características individuales o específicas que deben poseer lo aspirantes que ingresan o desean ingresar a la institución?

“El centro atiende personas con todo tipo de discapacidad, sobretodo discapacidad intelectual. Las únicas condiciones a cumplir para su ingreso son el control de esfínteres, no sufrir enfermedades psicóticas, que no posea (el aspirante) conductas violentas, agresivas o alguna enfermedad mental grave”.

¿Cómo se desarrolla normalmente el proceso para llevar a cabo las actividades formativas tanto fuera como dentro del aula?

“Las actividades diarias inician para todos los participantes por igual en el patio de la institución con diferentes actividades donde se aplican las denominadas tres R: Repetir-Reforzar-Recordar, esto tiene como propósito afianzar los conocimientos en los participantes. Luego de esto se realiza una camina de 30 minutos de duración, con el propósito de fortalecer la motricidad de los participantes. Por último se realiza un rezo y conversatorio donde los participantes pueden manifestar sus ideas y compartir sus vivencias, esto los hace saberse integrados y desarrolla y fortalece sus habilidades sociales. Ya dentro del aula se dedican a desarrollar las actividades formativas formales”.

¿Cuáles son las herramientas y estrategias pedagógicas que se plantean en el proceso de formación y que contribuyen a generar las condiciones necesarias en los participantes para ser promovidos al campo laboral?

“Las herramientas y estrategias pedagógicas utilizadas en el centro tienden a ser de tipo prácticas”.

Además de las herramientas y estrategias pedagógicas, ¿Cuáles son los contenidos propuestos en el programa y por qué establecer estos como los más idóneos?

“El centro procura hacer hincapié en el desarrollo de habilidades sociales y hábitos como la higiene, valores, alimentación, manejo del dinero, hora... Se consideran estos como los más idóneos pues aportan la información básica necesaria que debe conocer una persona para desenvolverse adecuadamente en sociedad y en cualquier ámbito, como el laboral”.

De lograr el empleo con apoyo de uno o más participantes, ¿Se establece un seguimiento a este dentro del área de trabajo? ¿Cómo se da ese proceso?

“Si, siempre se le hace seguimiento al participante para medir la efectividad de su trabajo... Se mantiene comunicación con los supervisores y jefes inmediatos del muchacho (participante) para conocer cómo se desenvuelve en su trabajo.

Igualmente, se visita el lugar de trabajo en horarios laborales y así observar también el desempeño”.

¿Se hace una sensibilización a los compañeros de trabajo del participante antes de que éste ingrese al trabajo?

“Si, se procura que antes de la inserción del participante los trabajadores conozcan sus condiciones (del participante), sus características y que sepan que no tienen que tratarlo de manera diferente, él es un trabajador más con los mismos deberes y derechos que cualquier otro... En ocasiones se dan charlas explicativas un poco para, pues, sensibilizar a las personas, otras veces no se hace necesario porque ya han tenido experiencia trabajando con personas con algún tipo de discapacidad, eso puede variar”.

¿Qué criterios de evaluación se utilizan para establecer que el participante ha desarrollado de manera efectiva habilidades sociales?

“Las evaluaciones se hacen de manera visual pero existen varios formatos para ello, por ejemplo los docentes de aula y los instructores tienen sus formatos de evaluación donde asientan lo observado. Los formatos poseen una escala de estimación, esta escala detalla las características a evaluar en los participantes... también esto es sustentado por un informe”.

¿Cuáles condiciones se toman en cuenta para identificar el desenvolvimiento efectivo por parte de los participantes en las relaciones sociales?

“Es importante que el participante demuestre independencia, que reconozca las normas, que sepa, reconozca el valor del respeto al otro, a sus compañeros a sus docentes... para identificar esto la observación es muy importante”.

¿Qué factores permiten identificar que el participante logra reconocer positivamente las características propias del área laboral?

“Esta evaluación se hace a través de los programas de habilidades... Siempre se hace un seguimiento al participante luego de que se inserta en un trabajo. Se les visita en el área de trabajo, y bueno, también se hacen reuniones con los supervisores de ellos (participantes) y según lo que se vea, lo que se observe, lo que se nos comunique se puede saber si el muchacho está cumpliendo efectivamente con su trabajo...

“Lo idóneo es que haga las tareas propias del trabajo que se le asigno adecuadamente, que maneje las herramientas de trabajo, que mantenga una buena actitud porque en ocasiones sino se sienten muy cómodos tienden a tener actitudes negativas, por eso es importante también la satisfacción del participante con su trabajo, con lo que hace”.

¿Se hace necesaria la culminación del periodo académico para asegurar que el participante cumple con las características necesarias para insertarse laboralmente?

¿En qué momento del proceso formativo se puede decir que el participante cumplió con lo ítem establecidos previos al proceso?

“No, no es necesario... si se presenta la oportunidad de que un chico (participante) salga a un trabajo no importa la fecha del año siempre que él cumpla con las características para hacer ese trabajo... La limitante más fuerte para que un chico salga a un trabajo es la familia”.

¿Cómo se maneja la situación familiar?

“Siempre que se presente una oportunidad para alguno (participante) se habla con la familia, los representantes, se les explica el trabajo que se va a realizar, se les lleva incluso al lugar de trabajo para que vean y conozcan las condiciones de trabajo... En el caso de la familia el tema es muy complicado, para ellos es, a veces, más difícil saber que “su hijo” va a trabajar pues temen que de repente se les maltrate en el lugar bien sea físicamente o verbalmente. Si el familiar no está de acuerdo con que el chico (participante) salga a hacer el trabajo entonces no se puede insertar al chico y en

muchos casos realizan el trabajo pero desde el mismo centro (AVEPANE), entonces el chico sería contratado bajo la figura de empleo con apoyo... A veces prefieren (la familia) que sea así porque sienten más confianza, ya conocen y están familiarizados con los docentes, los instructores... Se hace lo posible para que la familia sepa que la inserción laboral es bueno para el desarrollo del chico, para su independencia, en este caso se trata la familia con el psicólogo del centro”.

¿Se logra romper el vínculo con el participante un vez que ingresa al campo laboral?

“Es difícil romper ese vínculo porque aunque el participante logre realizar las actividades con eficiencia, si no se logra integrar del todo al ambiente de trabajo, a los compañeros entonces, de ser posible, el trabajo lo continua en el mismo centro (AVEPANE)... Es difícil para ellos desprenderse del todo porque antes de salir al trabajo han pasado mucho tiempo aquí y siempre extrañan a sus compañeros, sus docentes, el trato que se les da... Pero si hay ocasiones en que se desprenden del centro, aunque siempre si esto se logra suelen venir a visitar... Siempre de una u otra manera va a existir un vínculo”.

¿Qué características individuales y específicas deben poseer los participantes que egresan de la institución al campo laboral?

“Lo que se desea es que los chicos (participantes) logren cumplir con las habilidades sociales que les permita integrarse socialmente de manera adecuada, ser aceptados por los otros... Que logren ser independientes”.

Luego de la inserción en el campo laboral, ¿Cuál es la respuesta que se espera por parte de los participantes?

“Que cumplan adecuadamente sus tareas, esto es importante para que logren mantenerse en el trabajo mucho tiempo que es lo que se quiere”.

¿Cómo enfrenta el participante el campo laboral?

“Tienen una respuesta bastante positiva ante el trabajo porque se sienten incluidos, valiosos. Al contrario de lo que se puede pensar son muy buenos trabajadores... Podría decir que son más felices haciendo su trabajo que una persona con sus capacidades en óptimas condiciones”.

¿Cómo se evalúa el desempeño del participante en el campo laboral? ¿Existen instrumentos para ello?

“A través de informes... Luego que están en el área de trabajo se les hacen visitas (a los participantes) tres veces a la semana para hacerles seguimiento en su desempeño”.

¿Con qué grado de efectividad lleva acabo el participante las tareas asignadas luego de su iniciación en el empleo con apoyo?

“Cuando están trabajando eso es algo que lo hace muy felices, les gusta trabajar. En realidad tienen muy buen desempeño, son muy comprometidos y exigentes con ellos mismos en su trabajo”.

Quinta Entrevista

Nombre: Rojas Rosangel

Cargo: Coordinadora Académica / Coordinador (a) Técnico

Fecha: 04 de Julio de 2014

¿Cuáles son las características individuales o específicas que deben poseer lo aspirantes que ingresan o desean ingresar a la institución?

“Principalmente la persona tiene que tener algún tipo de discapacidad, porque se atienden personas con todo tipo de discapacidad, sobretodo retardo mental y autismo,

debe tener 15 años de edad en adelante... aparte de esto tiene que reunir ciertos requisitos como: informe psicológico, psiquiátrico, un perfil 20. También se le hace una especie de entrevista con el psicólogo del centro, y por último, luego de pasar por todo ese proceso se realiza una impresión diagnóstica para saber si cumple con un perfil y pudiera ser formado”.

¿Cómo se desarrolla normalmente el proceso para llevar a cabo las actividades formativas tanto fuera como dentro del aula?

“Se trabajan habilidades y destrezas sociales, de independencia, para ser integrados laboralmente... Es necesario esto para que puedan desenvolverse en la cotidianidad de llegar a insertarse al trabajo, aun si tienen el perfil para salir a trabajar a la calle. Por eso se hace hincapié en tratar de desarrollar habilidades que puedan ser útiles a su independencia y puedan ser integrados sociolaboralmente... para ello se trabaja en 2 áreas: Laboral; a cargo de los instructores, y Refuerzo Pedagógico; a cargo de los docentes. El área pedagógica va dirigida a ofrecerle las herramientas para lograr su independencia como el reconocimiento de las señales de tránsito, de advertencia, higiene, hábitos alimenticios. El Refuerzo Pedagógica busca trabajar más la habilidad motriz y reforzar lo que se les brinda en el área pedagógica”.

¿Cuáles son las herramientas y estrategias pedagógicas que se plantean en el proceso de formación y que contribuyen a generar las condiciones necesarias en los participantes para ser promovidos al campo laboral?

“Se usan muchas herramientas visuales, siempre con el uso de carteles, figuras... Al momento de ejemplificar se busca que las situaciones que se planteen sean vivenciales, cotidianas para que ellos (participantes) puedan lograr una mayor comprensión sobre lo que se le quiere dar a conocer, aunque constantemente se les está reforzando la información, el refuerzo es una constante en el proceso de formación porque tienden a ser muy olvidadizos”, es por eso que se busca trabajar con apoyo visual”.

Además de las herramientas y estrategias pedagógicas, ¿Cuáles son los contenidos propuestos en el programa y porqué establecer estos como los más idóneos?

“Se trabaja con Proyectos de Aprendizaje, los proyectos son anuales... De este proyecto se desprenden los contenidos, siempre enfocándose en lo que son las habilidades sociales y laborales, se proponen contenidos que logren desarrollar la independencia... el área de las manualidades y la serigrafía tiene un programa aparte del proyecto, trabajan con un programa donde ellos describen todo lo que se hace en el área”

De lograr el empleo con apoyo de uno o más participantes, ¿Se establece un seguimiento a este dentro del área de trabajo? ¿Cómo se da ese proceso?

“El área de la inserción y seguimiento del participante en el trabajo está a cargo de la Directora... Sin embargo, al momento de hacer contacto con alguna empresa, ésta contacta directamente con la parte administrativa del instituto para conocer las posibilidades que existen de insertar al participante al trabajo y todo lo relacionado sobre cómo se da ese proceso de inserción. En caso de lograr la conexión empresa-instituto, y de la empresa solicitarlo, se selecciona a él o los participantes que pueden cumplir con el perfil que solicita la empresa contratante y se le brinda el reforzamiento necesario para que pueda hacer las tareas del trabajo, esto con apoyo de la preparadora laboral. Previamente a eso, antes de que los muchachos ingresen se trabaja un proceso de sensibilización con los empleados de la empresa para que sepa cómo tratar con el participante, para que no exista discriminación, esto también está a cargo de la preparadora laboral”.

¿Qué criterios de evaluación se utilizan para establecer que el participante ha desarrollado de manera efectiva habilidades sociales?

“Se va viendo poco a poco, a medida que pasa el tiempo se puede dar cuenta de que puede manejar o no puede manejar el participante... A través de la observación

del día a día se va elaborando el perfil del participante y se van conociendo las habilidades que posee para saber qué tipo de trabajo puede realizar”.

¿Cuáles condiciones se toman en cuenta para identificar el desenvolvimiento efectivo por parte de los participantes en las relaciones sociales?

“Las condiciones a considerar pueden variar dependiendo del trabajo al que se vaya insertar...sea organizado, cortes con los demás, que tenga adecuada comunicación”.

¿Qué factores permiten identificar que el participante logra reconocer positivamente las características propias del área laboral?

“Que cumpla con las condiciones socio-laboral; que maneje las herramientas de trabajo por sí solo, es decir, que no necesite reforzamiento constante, que acate las normas de convivencia... esas características por lo general las indica el supervisor inmediato a través de un informe, es una manera de saber si cumple con sus funciones”.

¿Se hace necesaria la culminación del periodo académico para asegurar que el participante cumple con las características necesarias para insertarse laboralmente?

¿En qué momento del proceso formativo se puede decir que el participante cumplió con lo ítem establecidos previos al proceso?

“No, los participantes siempre están en el centro formándose permanentemente... El centro no debería cumplir con un periodo académico como tal, deberían trabajar corrido porque es un centro laboral”.

¿Qué características individuales y específicas deben poseer los participantes que egresan de la institución al campo laboral?

“Que logren cumplir con las habilidades sociales y laborales de manera efectiva, que puedan depender de sí mismos”.

Luego de la inserción en el campo laboral, ¿Cuál es la respuesta que se espera por parte de los participantes?

“Que realmente se hayan adaptado al mundo laboral, que hayan sido una buena inserción laboral para que ellos estén a gusto y estén a gusto el resto de los empleados”.

¿Cómo enfrenta el participante el campo laboral?

“Una vez que se insertan al trabajo solo comentan situaciones de su trabajo, el trabajo para ellos (participantes) es muy importante... Le dan un valor al trabajo”.

¿Cómo se evalúa el desempeño del participante en el campo laboral? ¿Existen instrumentos para ello?

La docente no maneja el tema por lo que no ofrece amplia información al respecto.

¿Con qué grado de efectividad lleva acabo el participante las tareas asignadas luego de su iniciación en el empleo con apoyo?

La docente no maneja el tema por lo que no ofrece amplia información al respecto.

Sexta Entrevista

Nombre: Martínez Enrique

Cargo: Instructor de Serigrafía

Fecha: 04 de julio de 2014

¿Cuáles son las características individuales o específicas que deben poseer lo aspirantes que ingresan o desean ingresar a la institución?

“Lo primero es que tengan edad a partir de los 15 años, que no tengan problemas psiquiátricos y que mantengan buenas relaciones sociales, que no sean ariscos con los demás”.

¿Cómo se desarrolla normalmente el proceso para llevar a cabo las actividades formativas tanto fuera como dentro del aula?

“En el área de serigrafía, deben poder cumplir las normas del trabajador porque se manejan distintas herramientas de trabajo... en serigrafía tiene que usar herramientas como guantes, tapaboca, deben reconocer para que se usa, porque es importante su uso en el trabajo...”.

¿Cuáles son las herramientas y estrategias pedagógicas que se plantean en el proceso de formación y que contribuyen a generar las condiciones necesarias en los participantes para ser promovidos al campo laboral?

“Se procura utilizar el apoyo visual para que identifiquen el trabajo, sus áreas, las normas, la identificación de las herramientas... Los muchachos (participantes) colaboran también en la elaboración del trabajo con serigrafía, aportando ideas de cómo puede ser un tipo de logo, por ejemplo, para eso se les asigna que plasmen la idea por medio de un dibujo, en ese momento también se evalúa, es decir, se puede saber quién es buen dibujante, por ejemplo... todas las cualidades que se observen tienen que ir asentados en un informe”.

Además de las herramientas y estrategias pedagógicas, ¿Cuáles son los contenidos propuestos en el programa y por qué establecer estos como los más idóneos?

“A través de la planificación se establecen los contenidos. Se toma en cuenta para ello las inquietudes de los participantes, se busca también que se sientan motivados por el trabajo que se va a hacer, por lo general esta es un área que les gusta mucho, se busca trabajar con temas del día a día... También se considera si se cuenta con los materiales necesarios para hacer el trabajo”.

De lograr el empleo con apoyo de uno o más participantes, ¿Se establece un seguimiento a este dentro del área de trabajo? ¿Cómo se da ese proceso?

“Si se lleva a cabo un seguimiento. Se mide la adaptación al trabajo de manera visual, a través de lo que se observe del desempeño del participante en el trabajo, dependiendo de eso se van haciendo adaptaciones para lograr una mejor autonomía en el trabajo... Cada tres meses se miden las destrezas de los participantes para ser insertados, a través de una lista de cotejo”.

¿Qué criterios de evaluación se utilizan para establecer que el participante ha desarrollado de manera efectiva habilidades sociales?

“A través de lo que se observe en el participante... El cumplimiento de las características, del desarrollo de las habilidades sociales se llevan a través de una lista de cotejo”

¿Cuáles condiciones se toman en cuenta para identificar el desenvolvimiento efectivo por parte de los participantes en las relaciones sociales?

“Depende de las condiciones particulares de cada participante, hay unos que tienen más habilidad para unas cosas que para otras, eso también hay que tenerlo en cuenta. Es importante, de manera general, que se lleven bien con los demás, que manifiesten respeto hacia los otros, la higiene, que estén aseados porque los trabajadores tienen que ir limpios a su lugar de trabajo, se les dice (a los participantes), y tienen que mantener limpio, ordenado el lugar de trabajo. Es importante que ellos vayan concientizando las tareas y responsabilidades de un sitio de trabajo”.

¿Qué factores permiten identificar que el participante logra reconocer positivamente las características propias del área laboral?

“A través de la observación en la parte práctica, en el trabajo. Si diariamente cumple con lo que se le indica, con lo que tiene que hacer en su trabajo, si sigue las normas del trabajo que se le asigna”.

*¿Se hace necesaria la culminación del periodo académico para asegurar que el participante cumple con las características necesarias para insertarse laboralmente?
¿En qué momento del proceso formativo se puede decir que el participante cumplió con lo ítem establecidos previos al proceso?*

“No necesariamente, puede variar según las condiciones manifestadas por los participantes. En ocasiones, los participantes, aún finalizado el año puede que no hayan sido insertados en ningún empleo porque no han desarrollado las habilidades necesarias para ingresar a alguno, o por el contrario, puede que hayan ingresado a un empleo a mediados de año porque han manifestado las características para cumplir en un trabajo... Eso puede variar pero no se hace necesario que cumpla con el año académico va a depender más de las condiciones de los muchachos (participantes)”.

¿Qué características individuales y específicas deben poseer los participantes que egresan de la institución al campo laboral?

“Deben tener autonomía, sociabilidad, respeto por las normas de trabajo... Debe cumplir con el perfil del trabajo que se le ha asignado... No debe tener un compromiso mayor que le impida realizar el trabajo y socializar con el otro”.

Luego de la inserción en el campo laboral, ¿Cuál es la respuesta que se espera por parte de los participantes?

“Que tengan un desempeño efectivo en el trabajo”.

¿Cómo enfrenta el participante el campo laboral?

“Se sienten agradados en el trabajo porque se sienten importantes, tomados en cuenta... Les gusta trabajar”.

¿Cómo se evalúa el desempeño del participante en el campo laboral? ¿Existen instrumentos para ello?

“A través del seguimiento que se le hace en el trabajo. De eso se encarga el preparador laboral”.

¿Con qué grado de efectividad lleva acabo el participante las tareas asignadas luego de su iniciación en el empleo con apoyo?

“Por lo general lo hacen muy bien, realizan efectivamente el trabajo que se les asigna, por lo mismo de que se sienten útiles, les agrada trabajar... Cuando salen (los participantes) del centro es poco probable que vuelvan, la única traba que se puede presentar en ese proceso es la negativa de la familia, de los padres a que asistan a trabajar”.

Análisis Documental

En el presente apartado se podrá verificar el Proyecto de Aprendizaje (P.A) “Adiestramiento para la Vida y su Independencia 2013-2014” del Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA), el cual establece los ítems que se busca los participantes logren desarrollar en el proceso de formación. De igual manera, dicho proyecto forma parte de la documentación revisada con el fin de obtener información relevante a la investigación, referente al proceso formativo que brinda el centro a la persona con discapacidad para insertarse al campo laboral.



**CENTRO DE FORMACION OCUPACIONAL
AVEPANE – LA TRINIDAD**

PROYECTO DE APRENDIZAJE (P.A)

Diagnóstico
En el taller de AVEPANE se atienden a 43 jóvenes y adultos con Diversidad Funcional Intelectual (mayor y menor compromiso cognitivo) Motora y Autismo en edades comprendidas entre 15-85 años de edad cronológica. En el período escolar anterior se le dió continuidad al proceso de enseñanza y aprendizaje, actividades sociales y una posible inserción laboral. Las áreas del taller estaban conformadas por: Cerámica, Costura, Computación, Deporte, Recreación y Proyecto Reina.

Justificación
Se crea el CFOA con la idea de orientar el taller a un Centro de Formación Ocupacional con la misión de capacitar a sus alumnos para la vida y su independencia de manera de insertarlos laboralmente en empresas que deban cumplir la ley de discapacidad.

Objetivo General	
Proveer los apoyos y conocimientos necesarios para facilitar el desarrollo de las habilidades sociales y el auto cuidado a objeto de lograr la independencia personal de los alumnos y una exitosa inserción laboral.	
Objetivos Específicos	Metas
Diseñar y ejecutar actividades dirigidas al desarrollo de las habilidades para la vida que fomenten los valores, satisfagan las necesidades de aceptación y afecto, fortalezcan la autoestima, el establecimiento de relaciones interpersonales de manera de lograr en el alumno un ajuste socioemocional adecuado en el ámbito familiar, social y laboral.	-Explicar el significado de los valores -Fortalecer el concepto de la familia -Impartir técnicas para el desarrollo de la autoestima
Reforzar la capacitación de los alumnos en materias de identidad personal, pre-lectura escritura lectura funcional, y pre-cálculo, así como dotarlo de técnicas para mantener su atención y concentración en las funciones laborales que estará desempeñando.	-Conocer su identidad -Enseñar técnicas de pre- lectura funcional, escritura y pre-cálculo -Reconocer rasgos gráficos en carteles presentes en su vida diaria -Impartir técnicas de atención y concentración
Promover la dignidad y respeto que se le deben a todas las personas como grupo social.	-Enseñar las mínimas normas de cortesía -Adiestrar a los alumnos a comportarse debidamente en sociedad
Brindar una formación laboral a los alumnos con N.E.E. para aprender un oficio determinado (Serigrafía, Corte y Costura).	-Ayudar al dominio de las técnicas de Serigrafía -Impartir las técnicas de corte y costura
Sensibilizar a los padres y representantes de manera que participen en el programa.	-Elaborar un plan de sensibilización dirigido a la familia -Integrar adecuadamente al grupo: Familia-Alumno-CFOA.
Desarrollo de planes individuales y grupales adaptados a las necesidades especiales que	-Conocer a cada uno de los alumnos -Elaborar planes individualizados

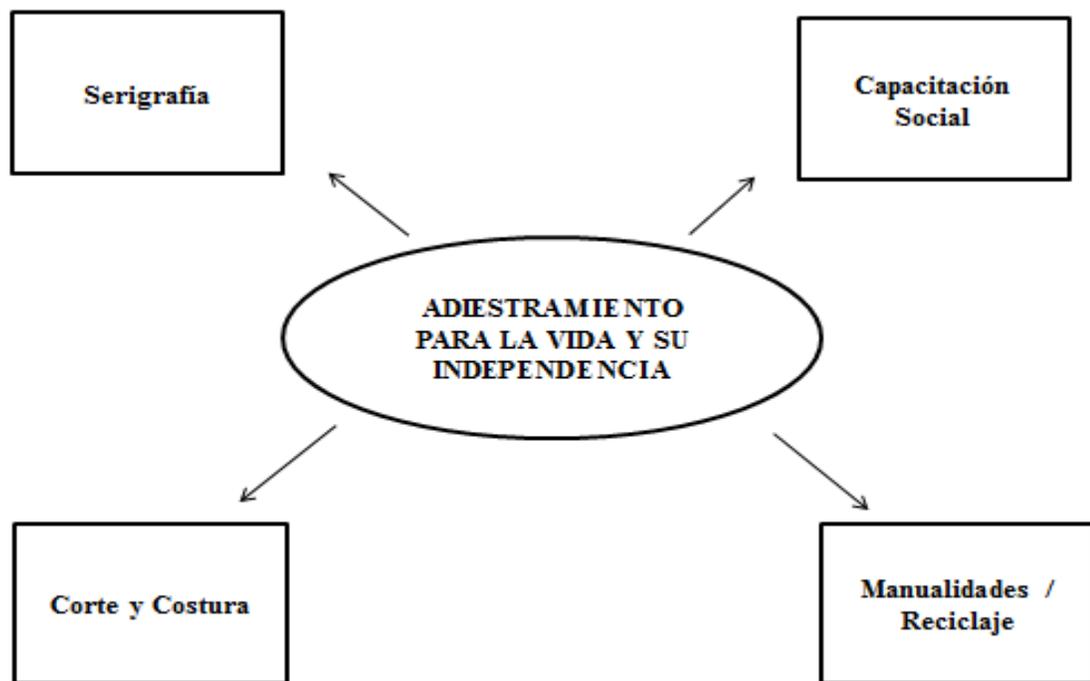
presente el alumno.	
Planificar actividades con otros centros similares con el fin de socializar con alumnos que posean sus mismas condiciones.	-Integrar al C.F.O.A. con otros centros de formación laboral

Ejes Transversales		
Ejes	Dimensiones	Alcances
Lenguaje	Comunicación	-Respete las normas y valores inherentes al intercambio comunicativo en la familia la escuela y la comunidad. -Valore la importancia comunicativa del lenguaje.
	Producción (Hablar y Escribir)	-Valore la importancia de los roles de hablante en la interacción comunicativa oral.
	Comprensión (Escuchar y Leer)	-Aprecie la lectura como instrumento para obtener información y como medio para ampliar el conocimiento del mundo que lo rodea. -Disfrute de la lectura como medio de recreación. -Valore la importancia de prestar atención al contenido del mensaje oral.
Desarrollo del pensamiento	Pensamiento Lógico	-Describa sucesos con palabras
	Pensamiento Efectivo	-Plantee estrategias diferentes antes de abordar la solución de los problemas. -Comprenda las instrucciones de un trabajo antes de comenzarlo.

		-Transforme en palabras sus ideas
Valores	Respeto por la Vida	-Aprecie la autoestima y la seguridad en sí mismo como condiciones inherentes a la naturaleza humana.
	Libertad	-Acéptese y respétese a sí mismo para aceptar y respetar a los demás. -Respete y cuide su cuerpo mediante hábitos de vida saludables.
	Solidaridad	-Sea autónomo en su actuación. -Colabore en las tareas propias del entorno y del hogar. -Manifieste espíritu cooperativo en la realización de trabajo en grupo.
	Convivencia	-Respete las normas sociales, las leyes y las ideas ajenas.
	Honestidad	-Manifieste coherencia en lo que dice y hace.
	Identidad nacional	-Demuestre constancia para lograr el éxito en la actividad emprendida.
	Perseverancia	
Trabajo	Valoración del trabajo	-Valore el trabajo del entorno familiar, escolar y comunitario. -Valore las ventajas del trabajo cooperativo para adquirir y producir conocimiento.
	Calidad y productividad	-Reconozca el “hacer” como la manera de

	<p>Laborales ocupacionales</p>	<p>experimentar, aplicar y comprobar lo que se dice (aprenda haciendo)</p> <p>-Vincule la teoría con la práctica en la adquisición y comprensión del conocimiento (aprenda haciendo)</p>
--	--------------------------------	--

Integración por Áreas



Cuadro 4. Proyecto de Aprendizaje (P.A) “Adiestramiento para la Vida y su Independencia 2013-2014”

Análisis Categorical

En este punto, se hace preciso mencionar que la investigación cualitativa, debido a su propia esencia, trabaja con una gran cantidad de información que se recolecta a lo largo de la misma por lo que se considera pertinente categorizarla para facilitar su análisis y poder responder a los objetivos propios de la investigación. Es por ello que se ha establecido el sistema de categorización, este permite simplificar la información sin dejar de lado los elementos y aspectos relevantes de la investigación que contribuirán a dar respuesta a las interrogantes y objetivos planteados en la misma.

Ahora bien, la categorización puede ser elaborada antes de llevar a cabo las entrevistas o posterior a estas. Es decir, la categorización puede estar previamente definida por el investigador, esto sería lo que se estila usualmente si se toma en cuenta el método de entrevistas semiestructuradas, o bien puede surgir a medida que se analiza la información obtenida a través de la investigación. En el caso particular de la presente investigación, como ya se ha mencionado en ocasiones anteriores, se siguió el método de la entrevista semiestructurada.

A continuación, se presentará los aspectos más relevantes contenidos en lo que sería el sistema de categorías establecido, previo a su definición, el cual sirvió de base para llevar a cabo la elaboración de la entrevista.

Categorías Analizadas	Aspectos Resaltantes
Proceso de Acompañamiento de la Persona con Discapacidad Cognitiva	-La discapacidad y sus tipos. -El acompañamiento en el proceso educativo dirigido a las personas con discapacidad cognitiva.
Habilidades Desarrolladas por los Participantes en los Cursos de Formación	-Definición de Habilidad -Habilidades primordiales a desarrollar en las personas con discapacidad cognitiva a través de los cursos de formación. -Importancia del desarrollo de

	habilidades por parte de las personas con discapacidad cognitiva, previo a la inserción laboral.
Condiciones Formativas	-Definición de Condiciones. -Condiciones formativas a ser desarrolladas por las personas con discapacidad cognitiva en su proceso formativo. -Condiciones a considerar para la inserción laboral de la persona con discapacidad cognitiva.
Inserción Laboral de Personas con Discapacidad	-Importancia de la inserción laboral de la persona con discapacidad cognitiva. -Factores claves en el proceso de formación que contribuyen a la inserción laboral de la persona con discapacidad cognitiva: <ul style="list-style-type: none"> • La Comunicación en los Procesos Formativos • Estrategias Formativas <ul style="list-style-type: none"> -Exposiciones -Carteles -Simulacros • Técnicas e Instrumentos de Evaluación

Cuadro 5. Categorías Analizadas

Proceso de Acompañamiento de la Persona con Discapacidad Cognitiva

Un individuo puede ser considerado como una persona con discapacidad si alguna de sus funciones motoras o alguno de sus sentidos se encuentra comprometido de manera parcial o total, esta condición pudiese ser genética, congénita o adquirida y no discrimina en edad, sexo o condición social.

Entendiendo esto, cabe destacar que existen distintos tipos de discapacidad y se clasifican según su grado de compromiso. Entre los tipos existentes se encuentran discapacidad Física, Psíquica (total, parcial, permanente y transitoria), Sensorial (auditiva, visual) e Intelectual (severo, moderado, agudo, leve).

Ahora bien, ciertamente se hace relevante el conocimiento respecto a la definición de discapacidad así como los tipos de ésta y sus características, sin embargo, en el caso que nos ocupa es igualmente importante tener en cuenta lo que se entiende más puntualmente como discapacidad cognitiva o intelectual. Según la información que se ha podido recabar a lo largo de la investigación se puede decir que la discapacidad cognitiva se presenta debido a un déficit en el desarrollo mental de un individuo, pudiéndose así ver afectado las funciones básicas en una persona como lo son el lenguaje y la motricidad lo cual, a su vez, conlleva como consecuencia que el individuo que posea dicha condición o discapacidad presente dificultades para llevar a cabo tareas cotidianas que, el resto de los individuos, pueden realizar sin dificultad.

Tomando en cuenta lo anteriormente expuesto, se pudiera ver afectada y limitada la concreción eficaz del proceso de socialización. Por ello que se hace énfasis en la importancia de la inserción a nivel educativo y en una adecuada atención a la persona con discapacidad cognitiva, de manera que esto sirva como vía para que logre obtener las herramientas y desarrollar las habilidades que les permitan desenvolverse de manera más activa desde un punto de vista social y en cualquiera de los ámbitos de éste y, así mismo, alcanzar un desarrollo integral, tal como lo haría cualquier otro actor social que goza del adecuado funcionamiento de su capacidad cognitiva.

Al respecto cabe destacar que en la actualidad existen centros de formación que buscan atender las necesidades de las personas con discapacidad a través del acompañamiento y la puesta en práctica de técnicas y herramientas de formación, teniendo siempre en cuenta las limitaciones que éstas pudiesen poseer para alcanzar una meta.

Es importante en este punto decir que el “acompañamiento” se refiere a la acción de acompañar, de ofrecer compañía, ser compañero.

Así mismo, vale mencionar que el acompañamiento en el proceso educativo no se limita únicamente a brindar conocimientos a los individuos sino que previo a la ejecución del proceso deben ser tomados en cuenta ciertos factores, considerando

como el principal de ellos las necesidades de formación, por lo que se puede inferir que el proceso formativo así como el acompañamiento del mismo va dirigido a cumplir una meta que es la de satisfacer las necesidades formativas de los individuos participantes de éste.

Tomando en cuenta lo expuesto anteriormente, se puede decir que el acompañamiento en el ámbito educativo abarca de manera significativa tal proceso inclusive desde antes de que se desarrolle el mismo. Tal es el caso del Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA) el acompañamiento comienza desde que se inicia la relación educativa hasta el momento en que el participante egresa de manera satisfactoria a insertarse de manera formal en el campo laboral.

Así pues, a través de las entrevistas realizadas al personal administrativo, docente e instructor del Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA) con el fin de obtener información relevante a la investigación, se pudo evidenciar lo que en la práctica de este centro de formación es el proceso de acompañamiento.

Rojas Rosangel (Coordinadora Académica / Coordinador (a) Técnico) al respecto menciona “Se trabajan habilidades y destrezas sociales, de independencia, para ser integrados laboralmente... Es necesario esto para que puedan desenvolverse en la cotidianidad de llegar a insertarse al trabajo, aun si tienen el perfil para salir a trabajar a la calle. Por eso se hace hincapié en tratar de desarrollar habilidades que puedan ser útiles a su independencia y puedan ser integrados sociolaboralmente... para ello se trabaja en 2 áreas: Laboral; a cargo de los instructores, y Refuerzo Pedagógico; a cargo de los docentes. El área pedagógica va dirigida a ofrecerle las herramientas para lograr su independencia como el reconocimiento de las señales de tránsito, de advertencia, higiene, hábitos alimenticios. El Refuerzo Pedagógica busca trabajar más la habilidad motriz y reforzar lo que se les brinda en el área pedagógica”.

La docente Vásquez Luisangela (Área de Serigrafía) menciona, “en el aula siempre hay un área de trabajo, por ejemplo tenemos manualidades, costura y serigrafía, la cual es un área ocupacional, tienen un instructor que les enseña los

pasos, las herramientas de trabajo, como comportarse, como se come adecuadamente, todo para que él (el participante) pueda estar en un trabajo, notablemente va a ser un trabajo sencillo que va a tener un seguimiento pero hay normas que uno como individuo tiene que catar y de eso nos encargamos nosotros”

Así mismo, Vásquez Margarita (Psicóloga Institucional), menciona que el proceso de acompañamiento en el centro se produce “a través de la planificación psicopedagógica enfocada en las áreas de desarrollo que son la académica y la deportiva... El área académica atiende los casos de retardo mental leve con actividades de lecto-escritura conceptos básicos, y el área deportiva va enfocada a reforzar la motricidad gruesa a través de la implementación de actividades recreativas”.

Se puede evidenciar que el Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA) prepara a los participantes enfocándose principalmente en fortalecer las capacidades individuales de estos para llevar a cabo con eficiencia una actividad determinada, pues se considera que al potenciar tal capacidad el individuo puede lograr cierto grado de independencia y ser considerado para desempeñarse a nivel laboral. Así mismo, es igualmente importante fortalecer o desarrollar los hábitos de índole social para ingresar al campo laboral.

Es importante mencionar que todo el proceso de formación prestado por el CFOA respeta siempre las características individuales de cada participante y por tanto la capacidad de respuesta de éste, por lo que el participante no necesariamente debe cumplir con un tiempo específico de formación. Sin embargo, siempre se cumplirá con el proceso formativo a través de la implementación de las Tres R (Repetir-Reforzar-Recordar) que como bien lo indicó Bernardos Karina (Directora Institucional / Preparadora Laboral), en la entrevista, “esto tiene como propósito afianzar los conocimientos en los participantes...”, se refuerza de manera continua y hasta que en el participante se reconozca las habilidades necesarias que les permita cierto grado de autonomía.

Habilidades Desarrolladas por los Participantes en los Cursos de Formación

La habilidad puede ser entendida como el grado de competencia que posee un individuo y que puesto en práctica le permite cumplir con una meta específica.

En el caso de la educación dirigida a personas con discapacidad, es válido destacar que ésta busca fomentar y acentuar en los individuos dos tipos de habilidades primordiales, como son: Habilidades Sociales y Habilidades Necesarias de Trabajo.

Esto está dado debido a que se entiende que la adquisición y desarrollo de habilidades sociales en las personas con discapacidad facilita el acceso a una integración social efectiva y abre la posibilidad de disminuir la discriminación de éstas por parte de los individuos de la misma. Por tanto, aumenta la posibilidad de que las personas con discapacidad logren acceder a las actividades laborales idóneas adaptadas a las condiciones particulares que manifiesten y así mismo, como ya se mencionó anteriormente, a las habilidades sociales que estos poseen para desenvolverse adecuadamente en sociedad.

En este punto vale destacar, y si se quiere recordar, que el ser humano es por naturaleza un ser social, por lo que se consideran relevante factores como las relaciones humanas y la aceptación social en el logro una vida emocionalmente sana.

En el Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA) se hace hincapié en el fortalecimiento, desarrollo y manifestación de habilidades sociales en los participantes, lo cual se ve reflejado en los ítems establecidos en el Proyecto de Aprendizaje (P.A., 2013-2014) del centro que se denomina “Adiestramiento para la Vida y su Independencia”. De igual manera, Vásquez Margarita (Psicóloga Institucional) lo pudo indicar en la entrevista realizada: “Se toman en cuenta condiciones particulares como que el participante comparte con sus compañeros de manera adecuada, respeta las normas, comparte el material de trabajo sin dificultad con sus otros compañeros, es tolerante con los demás... y tiene sentido del humor, es un aspecto aunque poco mencionado importante para establecer y mantener buenas relaciones sociales”.

Se considera por tanto que a través del desarrollo de las habilidades sociales, los participantes de la formación ofrecida por el CFOA logran cumplir con gran parte de los requisitos o condiciones planteadas para lograr una inserción laboral, es decir, se hace importante que los participantes hayan alcanzado un nivel de socialización considerable y aceptado por el entorno. Así mismo, no se deja de lado la importancia que ocupa el hecho de que éstos logren cumplir con las tareas específicas del cargo al cual son postulados y aspiran ocupar. Es decir, se toman en consideración tanto las Habilidades Sociales como las Habilidades Necesarias de Trabajo.

Al respecto, Villegas Isabel (Docente de Reforzamiento Académico) menciona que en el instituto AVEPANE “se busca adaptar el empleo según las capacidades individuales del chico (participante)... Las características mínimas son que tenga buenos hábitos, siga las normas de comportamiento...”.

Por su parte, Martínez Enrique (Instructor de Serigrafía) indica que el alcance de las habilidades desarrolladas “depende de las condiciones particulares de cada participante, hay unos que tienen más habilidad para unas cosas que para otras, eso también hay que tenerlo en cuenta. Es importante, de manera general, que se lleven bien con los demás, que manifiesten respeto hacia los otros, la higiene, que estén aseados porque los trabajadores tienen que ir limpios a su lugar de trabajo, se les dice (a los participantes), y tienen que mantener limpio, ordenado el lugar de trabajo. Es importante que ellos vayan concientizando las tareas y responsabilidades de un sitio de trabajo”.

Se espera pues que a través de las habilidades adquiridas en el proceso formativo previo, los individuos con discapacidad logren insertarse activamente en sociedad y ser laboralmente productivos.

En relación a lo antes expuesto, se hace válido destacar que en la observación realizada al Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA) como parte de la investigación, se tuvo la oportunidad de constatar que en busca de la obtención del desarrollo de habilidades tanto sociales como laborales en los participantes del centro,

el mismo ofrece las áreas pertinentes para tal fin. Se pudo observar que cuentan con un espacio de Reforzamiento Académico donde se estimula el asentamiento de conocimientos relacionados con datos personales, números, formas geométricas y reconocimiento de normas de seguridad industrial. De igual manera, se pudo observar que el centro ofrece a sus participantes formación en las áreas de Corte y Costura, Serigrafía, Capacitación Social y Manualidades. Esto, como se mencionó anteriormente, con el propósito de fortalecer las habilidades desarrolladas por los participantes que aspiran ingresar al campo laboral.

Así pues, se puede decir que en el ámbito educativo, cualquiera sea la etapa o especialidad, la meta es principalmente brindar una serie de conocimientos que contribuyan al desarrollo de ciertas habilidades consideradas como necesarias para que los individuos logren desenvolverse de manera idónea en sociedad, así como de cumplir un rol dentro de la misma.

Condiciones Formativas

El Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA) busca identificar las habilidades, aptitudes y condiciones individuales de sus participantes de manera que se pueda trabajar en éstas, haciendo mayor énfasis en aquellas que contribuyan a lograr una inserción laboral provechosa. Pues, este es el fin último de la institución, brindar las herramientas necesarias que permitan la inserción al campo laboral de manera satisfactoria de los participantes.

Es importante destacar que en el ámbito educativo dirigido a personas con discapacidad, básicamente se busca que éstas desarrollen condiciones sociales que les permita ser reconocidos como individuos integrantes de una sociedad y que, aunado a esto, se logren desenvolver de tal manera que puedan llegar a involucrarse dentro de un contexto laboral logrando así concebir cierto grado de independencia y autonomía en estos individuos, pues es importante no sólo desarrollar e incentivar habilidades y condiciones en éstos, sino que las mismas puedan ser puestas en práctica en el ámbito idóneo en pro de lograr un desarrollo integral.

Ahora bien, con el propósito de lograr una mayor comprensión respecto a tal concepto, se hace relevante definir lo que son las condiciones formativas, más puntualmente lo que son las “condiciones” dentro del ámbito educativo. Al respecto, se puede decir que las condiciones se encuentran directamente relacionadas a las características particulares que posee un individuo para manejarse de manera adecuada en una o más actividades, sin embargo éstas pueden ser potencializadas en un contexto educativo a través del proceso formativo, en el cual se brinden las herramientas necesarias a las personas participantes en tal proceso con el propósito de que dichas condiciones sean provechosas tanto para éste como para el entorno social más inmediato del mismo.

En tal sentido, en el centro se consideran varios aspectos que conllevan a decir que el participante ha logrado una condición formativa satisfactoria, estos aspectos son según Vázquez Luisangela (Docente de Serigrafía) “identificar que el muchacho ha logrado cierta independencia, básicamente eso... No es necesario que logre un conocimiento específico”. Así mismo Rojas Rosangel (Coordinadora Académica / Coordinador (a) Técnico) menciona que “las condiciones a considerar pueden variar dependiendo del trabajo al que se vaya insertar...sea organizado, cortes con los demás, que tenga adecuada comunicación”.

Cabe destacar que en el caso particular de las personas con discapacidad no se les exige un nivel de dificultad elevado pues se procura que el trabajo que se le asigne al participante sea sencillo, práctico. El nivel de exigencia se enfoca más en que éstas consigan identificar la tarea que les corresponde realizar y que cumplan con ella, de tal modo que si el individuo logra cumplir con esto se considera que cumple con las condiciones formativas necesarias para insertarse al campo laboral. Sin embargo, es importante destacar que no se deja de lado el desarrollado de habilidades sociales en los participantes, las cuales permitan interactuar positivamente con su entorno.

Inserción Laboral de Personas con Discapacidad

Es importante tener en cuenta que la socialización es un factor que es inherente al ser humano ya que ésta forma parte fundamental de la vida del hombre pues es este el medio a través del cual se puede obtener información relevante del entorno, así como de costumbres, valores, creencias. Dicha interacción social se encontrará abarcando siempre todos los escenarios de la vida, un aspecto que no escapa de ella es el del campo laboral. Es de resaltar que ejercer un empleo abre la posibilidad de lograr integración social así como de desarrollar la personalidad en el individuo.

Así pues, el trabajo puede ser percibido como un medio a través del cual el individuo logra, además de interactuar socialmente, desarrollarse integralmente como persona; les permite utilizar sus capacidades y ponerlas al servicio de los demás, se logra alcanzar la autorrealización, aumenta la autoestima y valía personal, así mismo logra independencia económica que lo lleva a satisfacer sus necesidades básicas de vida. Estos son factores que no escapa a la realidad de las personas con discapacidad, es por ello que es relevante que éstas logren insertarse satisfactoriamente al ámbito laboral.

En relación a esto, se debe ser insistente en el hecho de señalar que la inserción laboral de las personas con discapacidad, no sólo obedece a una necesidad o un derecho del individuo, sino que además busca fortalecer el cuerpo social pues esta acción contribuye a la integración de la sociedad ya que se convierte en una vía a través de la cual se reconoce al otro y las necesidades de éste, y se trabaja en pro de dar respuesta a ellas. De igual modo se da desde el punto de vista organizacional ya que como menciona Irarrázaval, J. (2005) Presidente Acción RSE de Chile “el factor humano en las empresas se ha convertido en un capital vital para el éxito de los negocios. En la actualidad, una compañía es sostenible y perdurable en el tiempo, solo en la medida en que se comprometa con su capital humano y genere vías de acceso que favorezcan la diversidad laboral”.

Así pues, “la importancia de alcanzar un empleo para las personas con discapacidad, además de consistir en una fuente de ingresos, viene siendo

considerado un factor de primera magnitud para promover su inclusión social y su calidad de vida a través del empleo” (Quiñe, J. 2005).

Para que se lleve a cabo la inserción en el trabajo de la persona con discapacidad, cualquiera sea el tipo que ésta presente, la misma debe cumplir con un conjunto de habilidades y condiciones formativas. Esto tiene como propósito fundamental la efectividad de la tarea asignada a la persona con discapacidad al momento de lograr el acceso al campo laboral. Por tanto se puede decir que los factores como el proceso de acompañamiento, las habilidades desarrolladas, las condiciones formativas se encuentran íntimamente relacionadas en cuanto las mismas contribuyen a lograr el ingreso laboral de personas con discapacidad.

Por otro lado, es relevante mencionar en este punto que al término de las entrevistas realizadas al personal administrativo, docente e instructor que hacen vida en el Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA), se pudo obtener información valiosa referente al proceso de formación que ofrece la institución para lograr la inserción de personas con discapacidad intelectual en el campo laboral. Se pudo así mismo evidenciar que existen factores en el proceso de formación que son claves en el mismo y en los cuales coinciden todos los entrevistados, por lo cual se considera importante definir los mismos con el propósito de comprender la importancia de estos en dicho proceso de formación.

Tales factores son los siguientes:

- La Comunicación en los Procesos Formativos

De manera muy general se puede decir que la comunicación es el proceso a través del cual se transfiere información de un emisor a un receptor por medio de símbolos con significados. Estos símbolos pueden ser de tipo verbal, escrito o por señas.

Es importante destacar que la comunicación es un factor fundamental para los seres vivos, en particular para los seres humanos en todos los aspectos de la vida de éste, pues la misma posee un carácter socializador. Vale mencionar al respecto que el

proceso de socialización, así mismo, se encuentra implícito en todos los ámbitos de la vida siendo el escenario principal para la manifestación de tal proceso el de la familia, pasando por las relaciones sociales y extendiéndose hasta el área educativa, “la educación es un proceso vivo al igual que la comunicación, ambos subsisten en función del contacto social y la interacción entre individuos” (Caballero D., Marzo 2009). Precisamente esta interacción social sería la principal causa del fomento de la cultura, la cual a su vez abarca costumbres, hábitos, valores y normas, sirviéndose para ello de la comunicación. Por tanto, se puede decir que la comunicación es una fuente fundamental para la transmisión de conocimientos en cualquiera de los ámbitos de la vida del hombre.

En el caso del Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA) la comunicación no se limita solo al proceso formativo dentro del aula, sino que se extiende fuera de ella, pues se pone en práctica la política de “Repetir-Recordar-Reforzar” constantemente a los participantes los contenidos dentro y fuera del aula, según menciona Bernardos Karina (Directora Institucional / Preparadora Laboral), con el propósito de afianzar y que sean concientizados por éstos los conocimientos necesarios para el desarrollo de las habilidades sociolaborales que les permita integrarse efectiva y activamente en la sociedad, principalmente en el campo laboral.

Así mismo, no sólo se procura comunicación dentro del centro a través del proceso formativo que éste brinda, sino que esta trasciende hasta el área organizacional donde el participante logra acceder. Como pudo mencionar Bernardos Karina (Directora Institucional / Preparadora Laboral) “se mantiene comunicación con los supervisores y jefes inmediatos del muchacho (participante) para conocer cómo se desenvuelve en su trabajo. Igualmente, se visita el lugar de trabajo en horarios laborales y así observar también el desempeño”.

De igual manera la Psicóloga Institucional, Vásquez Margarita, pudo mencionar al respecto que “el instituto mantiene comunicación con la gerencia de la empresa donde el participante fue contratado de manera de obtener constante información del

trabajo que realiza el participante y así poder realizar una evaluación objetiva de la elaboración de la tarea que le fue asignada”.

Por tanto se puede evidenciar que la comunicación, ciertamente, es un factor fundamental en todo proceso formativo, y en el caso particular de la educación que se brinda a las personas con discapacidad en el centro, siempre va a tener un rol significativo sobre todo porque es el medio a través del cual se presentan o dan conocer los logros que ha alcanzado el participante tanto dentro como fuera de la institución.

Con respecto a esto, se hace válido mencionar que en la observación que se realizó en el CFOA como parte de la investigación, se pudo verificar que la comunicación planteada en el centro para llevar a cabo el proceso de formación se brinda de manera respetuosa y con un lenguaje común de manera que los participantes se puedan sentir integrados y parte de un grupo. Cabe destacar que la comunicación en el centro no se limita sólo a lo verbal, en éste se puede encontrar gran cantidad de información de manera gráfica o simbólica a través del uso de carteles los cuales contienen información pertinente a la formación percibida por los participantes y en pro de desarrollar y fortalecer las habilidades necesarias en éstos para lograr la efectiva inserción laboral.

Por otra parte, el docente cuenta con distintas herramientas que complementan el proceso de comunicación:

- Estrategias Formativas

Para que el proceso formativo sea factible y cumpla su propósito el docente debe valerse de distintas estrategias educativas para lograrlo.

Vale destacar que a través de las entrevistas realizadas se pudo obtener información referente a cuáles son las estrategias propuestas por el personal docente e instructor del centro para lograr fomentar los conocimientos y habilidades

consideradas como necesarias en el participante para su inserción satisfactoria en el campo laboral.

Según dio a conocer Vázquez Luisangela (Docente de Serigrafía) “se utilizan todas las herramientas necesarias, en la clase a veces tenemos videos, carteleras, exposiciones, todas las herramientas que se conocen en las universidades, colegios se trabajan pero adaptadas con ellos (los participantes)”

Así mismo, la Coordinadora Académica / Coordinador (a) Técnico, Rojas Rosangel, comentó que “se usan muchas herramientas visuales, siempre con el uso de carteles, figuras... Al momento de ejemplificar se busca que las situaciones que se planteen sean vivenciales, cotidianas para que ellos (participantes) puedan lograr una mayor comprensión sobre lo que se le quiere dar a conocer, aunque constantemente se les está reforzando la información, el refuerzo es una constante en el proceso de formación porque tienden a ser muy olvidadizos”, es por eso que se busca trabajar con apoyo visual”.

Tomando en cuenta lo expuesto por el personal docente e instructor en las entrevistas realizadas, se hace necesario ser insistente en el hecho de que en la puesta en práctica de una estrategia es importante tener clara la disposición de los alumnos a aprender, sus características individuales y sus posibilidades a nivel cognitivo. En relación a esto, los docentes e instructores del Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA) implementan estrategias didácticas adaptadas a las capacidades y necesidades de formación de los participantes, como se mencionó anteriormente. Al respecto, se pueden mencionar algunas de las estrategias que pudieron ser observadas por el investigador como parte de la investigación, en el centro. Entre estas se pueden destacar:

Exposiciones: Por parte del docente. En ocasiones, y de ser necesario los participantes son parte de esta estrategia, con ello se busca afianzar la confianza en sí mismos al exponer sus ideas y conocimientos ante los otros.

Carteles: Se utiliza el apoyo visual, a través del uso de imágenes donde se plasman situaciones, normativas y hábitos relacionados con la cotidianidad y áreas de trabajo, con el propósito de que constantemente los participantes se encuentren recibiendo dicha información y siempre la tengan presente aún y cuando no se encuentran en horas académicas.

Simulacros: esta estrategia se utiliza para ejemplificar situaciones de la vida diaria, por lo general dichas situaciones suelen tener implícito un carácter real donde se demanda una respuesta inmediata de los individuos pertenecientes a una sociedad. Se llevan a cabo actividades de este tipo pues se entiende que al hacer vivencial determinadas situaciones a los participantes éstos van a asimilar de manera más inmediata la información o conocimiento que se desea que obtengan.

“La complejidad de la integración socio-laboral de las personas con discapacidad... justifica la necesidad de planificar un conjunto de acciones formativas específicas” (Velasco M. y Mosquera F. s/a.), es por ello que todas las estrategias mencionadas se toman como las más idóneas para el proceso formativo de las personas con discapacidad, y se llevan a cabo en el CFOA con la intencionalidad de cumplir con los objetivos propuestos por el mismo, los cuales buscan desarrollar las habilidades sociales y laborales de los participantes que aspiran ser insertados en al campo laboral.

- Técnicas e Instrumentos de Evaluación

En el ámbito educativo existen diversos métodos de evaluación, sin embargo, en la educación dirigida a personas con discapacidad no todos los métodos de evaluación son aplicables pues se debe considerar en primera instancia las condiciones individuales y necesidades de los participantes del proceso formativo.

Evaluar implica tomar decisiones en pro del cambio y mejora a lo largo del proceso formativo, para ello se debe tener en cuenta desde los resultados académicos hasta las fases del proceso de enseñanza, el método, los medios o recursos utilizados.

Esto pues, con el propósito de cumplir con los objetivos propuestos al inicio del proceso formativo el cual en sí mismo es el de desarrollar conocimientos y habilidades en los participantes del proceso respecto a alguna materia particular.

Así pues para evaluar el logro o no de los objetivos propuestos en el proceso formativo el docente se puede valer de varios métodos. En el caso particular del Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA) los docentes e instructores se valen fundamentalmente de la observación.

Al respecto, la Psicóloga Institucional, Vázquez Margarita, a través de la entrevista realizada pudo indicar que “la evaluación que se realiza a los participantes se lleva a cabo través de la observación y supervisión continua de la directora del instituto... se encarga de observar y supervisar al participante directamente en el área de trabajo”. Igualmente, Bernardos Karina (Directora Institucional / Preparadora Laboral) manifestó que “las evaluaciones se hacen de manera visual pero existen varios formatos para ello, por ejemplo los docentes de aula y los instructores tienen sus formatos de evaluación donde asientan lo observado. Los formatos poseen una escala de estimación, esta escala detalla las características a evaluar en los participantes... también esto es sustentado por un informe”.

Por su parte la Docente de Serigrafía, Vázquez Luisangela, también manifestó que “por medio de la observación, utilizamos lista de cotejo... sin embargo, a medida de que se comparte con el muchacho (participante) todos los días ya vas sacando el resultado de si puede estar en el campo laboral o no. También se hace un seguimiento con el psicológico del instituto”.

Así pues, se puede evidenciar que la observación es una herramienta fundamental para adquirir información respecto a algún aspecto de interés. En el ámbito educativo “cuando queremos conocer el nivel de desarrollo de ciertas capacidades en un alumno, podemos observarlo individualmente, aunque es importante hacerlo, siempre que sea posible, en el ambiente cotidiano de enseñanza-aprendizaje”. (Cabellos W., pág. 24, s/a)

Por tanto, tomando como referente lo citado, se considera la observación como un método adecuado de evaluación puesto en práctica por los docentes e instructores del centro, teniendo en consideración que la misma atiende personas con distintos tipos de discapacidad este método, pues, facilita el acceso a la información relacionada a la adquisición y desarrollo de los conocimientos y habilidades socio-laborales de los participantes que aspiran ser insertados en el campo laboral.

Implicaciones Laborales y de Formación que se Evidencian en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos a Partir del Tema de Investigación

Se hace válido destacar que la mención Desarrollo de los Recursos Humanos ofrecida por la Escuela de Educación de la UCV tiene como propósito formar educadores organizacionales facilitándole a éstos las herramientas que les permitan identificar las necesidades que puedan presentar las organizaciones en el cumplimiento de los objetivos planteados por la misma a través de la identificación de las deficiencias o potencialidades del personal que labore en estas. Para la obtención satisfactoria de dichas herramientas por parte de los participantes de tal proceso educativo se ha planteado el cumplimiento de una carga académica la cual se considera como la más idónea para lograr dicho propósito. Sin embargo, en dicha carga académica no se hace mención a la temática de la discapacidad, por lo que es importante tener en cuenta la necesidad de asumir una postura ante esta situación y de cuáles deben ser las acciones a tomar al momento de considerar la inserción de personas con condiciones especiales en el campo laboral.

Por tal motivo, se considera que la presente investigación da aportes a la mención Desarrollo de los Recursos Humanos en cuanto a la temática de la discapacidad y la importancia de reconocer las necesidades de formación que posee la persona con condiciones especiales para insertarse satisfactoriamente en la actividad laboral, permitiendo así que las mismas puedan ejercer cierto grado de independencia en este ámbito. Aunado a esto, también abre la posibilidad de que se rompa la brecha que existe en la actualidad respecto al tema y sea tratado de manera idónea en las aulas de formación profesional para así lograr una concientización referente a tal situación, la cual se considera de relevancia no solo por la condición de que somos individuos pertenecientes a una sociedad donde la discapacidad o condición especial de una persona no distingue sexo, religión o estatus socioeconómico, sino también porque en el ámbito laboral correspondiente a nuestra área profesional podemos generar aportes significativos para que tal situación sea tratada adecuadamente, sin embargo para ello debemos manejar la información pertinente que nos lleven a concebir aportes significativos que persigan un cambio positivo a nivel socio-laboral.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Todo proceso investigativo se lleva a cabo con el fin de dar respuesta a una problemática de interés. Para ello se establecen ciertos objetivos y preguntas de investigación las cuales rescatan los aspectos más importantes de la misma, esto con el fin de dar sentido y orientación ha dicho proceso, así pues, a lo largo del proceso investigativo se buscan cumplir los objetivos planteados y dar respuesta a las preguntas de investigación.

De igual modo así como la investigación busca dar respuestas a un determinado cuestionamiento inicial, a lo largo del proceso de la misma surgen las recomendaciones pertinentes, las cuales se hacen igualmente relevantes de destacar.

Así pues, en el presente apartado se podrán ver plasmadas las respuestas y conclusiones generadas a través del proceso investigativo, así como las recomendaciones pertinentes que resultan del mismo.

¿Cuál es el proceso de acompañamiento que se lleva a cabo en AVEPANE para formar a las personas con discapacidad?

El proceso de acompañamiento que se lleva a cabo en el Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA) para formar a las personas con discapacidad está dado desde que se inicia la relación de formación hasta que se inserta al participante de la misma en el campo laboral y lograr su permanencia en el mismo, lo cual se entiende como el fin último que busca alcanzar el CFOA.

Dicho proceso de acompañamiento que ofrece el CFOA se centra en desarrollar, reforzar y formar a los participantes en las habilidades pertinentes y necesarias que les permita interactuar y manejarse de manera idónea con su entorno así como capacitar al mismo en una actividad determinada, esto a través de los distintos cursos de formación que ofrece el instituto, entre los que se encuentran: Corte y Costura

(dirigido sólo a mujeres), Serigrafía (dirigido solo a hombres), Capacitación Social (2 mujeres y 1 hombre) y Manualidades (2 hombres y 3 mujeres).

Los cursos formativos de Corte y Costura, Manualidades y Serigrafía tienen la intencionalidad de desarrollar en los participantes las nociones de responsabilidad, compromiso, el valor al trabajo y las normativas inherentes al mismo tanto de higiene como de seguridad, con el propósito de que las identifiquen, las reconozcan y las cumplan al momento de ejercer el trabajo en el ámbito organizacional. Así mismo, la aplicación de dichos cursos buscan brindar un conocimiento laboral al participante para que el mismo, de no desarrollar las condiciones necesarias a través del proceso formativo que le permitan ingresar al campo laboral de manera formal, pueda ejercer dicho trabajo de manera independiente y así lograr una sustentabilidad tanto desde el punto de vista económico como laboral, lo cual, vale destacar una vez más, es el fin último del Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA), lograr independencia en los participantes.

Entre tanto el curso de Capacitación Social se encuentra dirigido a los participantes con discapacidad cognitiva que poseen un mayor compromiso, esto con el propósito de reforzar valores como el respeto, la responsabilidad, puntualidad, y normas sociales que les permiten establecer adecuadas relaciones interpersonales tanto dentro del CFOA como fuera de él y, por tanto, con los compañeros de trabajo, al concretar el ingreso al campo laboral. Así mismo, en dicho curso se hace hincapié en desarrollar y fortalecer en los participantes las normas de tránsito, identificación de lugares, puntos de referencia, rutas de acceso a su domicilio y a sus lugares de formación y/o labor, de manera que éstos logren ubicarse en el espacio geográfico de manera idónea y por tanto desplazarse en el mismo de manera independiente.

Así pues, el Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA) no solo ofrece un proceso formativo donde a través de la implementación de los mencionados cursos buscan desarrollar las condiciones necesarias que permitan el ingreso de los participantes al campo laboral, sino que, también suma importancia a fomentar en

estos las habilidades personales que les permite interactuar en sociedad y relacionarse con el resto de los individuos pertenecientes a ésta de forma idónea. Es decir, se considera igualmente importante desarrollar en el participante un sentido de responsabilidad e idoneidad laboral como de pertinencia social, se busca integrar al individuo en todos los aspectos inherentes a la vida.

Tomando en cuenta lo anterior, se puede decir que se logró cumplir con el objetivo planteado el cual fuera el de describir el proceso de acompañamiento que se lleva a cabo en AVEPANE para formar a las personas con discapacidad cognitiva, desde que este inicia hasta que finaliza, pues el investigador pudo tener participación en calidad de observador en tal proceso, así como de realizar entrevistas al personal administrativo, docente e instructor del Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA) los cuales se consideran como factor importante del proceso formativo.

Por otra parte, se hace valido destacar que tales cursos de formación ofrecidos en el CFOA, y como ya se ha mencionado en reiteradas ocasiones, tiene la intencionalidad de desarrollar las habilidades y generar las condiciones necesarias en los participantes que permitan el ingreso de estos al campo laboral. Así pues, para tener una mayor idea respecto a cuáles deben ser tales factores a considerar como habilidades y condiciones, los mismos serán abordados a continuación.

¿Cuáles serían las habilidades desarrolladas en los cursos de formación que se ofrecen en AVEPANE para las personas con discapacidad?

Las habilidades desarrolladas en el Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA) a través de los cursos de formación que éste ofrece a las personas con discapacidad se centran en aquellas que contribuyan a la integración socio-laboral, es por ello que en el CFOA la formación va dirigida a que los participantes del proceso logren reconocer valores asociados al trabajo y a fomentar en éstos aptitudes relacionadas con la convivencia en sociedad.

Al respecto, se puede considerar que dichas habilidades a desarrollar por los participantes abarcan el hecho de que éste pueda llevar a cabo una tarea en el campo laboral sin dificultad o demostrar características idóneas de índole social, lo cual ciertamente sería motivo de gran satisfacción. Sin embargo, existe un factor importante a considerar y es el nivel o grado de compromiso que posee el participante, pues las habilidades a desarrollar a través del proceso de formación son variadas y dependen de dicho factor para lograr desarrollar con satisfacción una o más habilidades.

No obstante, en todo proceso formativo se hace necesario evaluar el alcance del participante para considerar si cumple o no con las expectativas de tal proceso de formación; en el caso del Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA) se toman en cuenta ciertos aspectos contenidos en una lista de cotejo, donde se registra lo observado por el docente o instructor respecto al comportamiento del o los participantes frente a las distintas actividades formativas que se llevan a cabo, de igual manera este registro es complementado con un informe.

Ahora bien, cabe destacar que tales aspectos a considerar por el CFOA como las habilidades necesarias a desarrollar por los participantes a través de los cursos de formación impartidos se resumen en que logre:

- Respetar las normas sociales, las leyes y las ideas ajenas
- Comprender las instrucciones de un trabajo antes de comenzar
- Buenas relaciones interpersonales
- Independencia personal
- Reconocimiento del tiempo y espacio

Dichos aspectos pudieron ser considerados a raíz de las distintas entrevistas que se pudo realizar, como parte de la presente investigación, al personal administrativo, docente e instructor del Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA) con

el fin de obtener información relevante referente a cómo se da el proceso de formación integral de la persona con discapacidad cognitiva para insertarse al campo laboral, por tal motivo se destacan los mencionados aspectos como relevantes a tener en cuenta. Así mismo, es importante hacer mención a que algunos de estos aspectos son igualmente mencionados y tomados en cuenta en el Proyecto de Aprendizaje “Adiestramiento para la Vida y su Independencia” 2013-2014 del CFOA. Por tanto, se consideran tales como aspectos a tomar en cuenta como las habilidades, o algunas de ellas, que deben desarrollar la persona con discapacidad para insertarse satisfactoriamente en el campo laboral. Cabe destacar que el logro satisfactorio de dichas habilidades se encuentra sujeto, como ya se mencionó, al grado de compromiso que posea el participante, este es un factor importante a considerar en la implementación del proceso formativo y al establecimiento de las expectativas de éste.

Así pues, se puede mencionar al respecto que, el investigador ha conseguido discernir y esclarecer un aspecto importante como es el de reconocer las habilidades desarrolladas por los participantes en los cursos de formación que se ofrecen en AVEPANE para las personas con discapacidad, lo cual forma parte del segundo objetivo de investigación planteado, esto a través de las distintas fases del proceso investigativo.

¿Qué condiciones formativas permiten la inserción laboral de personas con discapacidad?

Se puede decir que la persona con discapacidad luego de desarrollada las habilidades en el proceso formativo que la acercaran aún más a la posibilidad de insertarse satisfactoriamente en el campo laboral, debe demostrar que a través del compendio de éstas ha logrado concretar ciertas condiciones formativas. Ahora bien, en el Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA) se consideran como aspectos resaltantes a tener en cuenta para discernir que el participante ha conseguido cumplir con las condiciones formativas necesarias que haya manifestado en su actuar

una adecuada socialización, es decir que mantenga relaciones interpersonales idóneas y que demuestre un nivel de independencia considerable en sus actividades diarias.

Por otra parte, y teniendo en cuenta lo anterior, se considera como importante que el participante logre cumplir con labores asignadas y que se encuentren en relación directa al campo laboral en el cual pudiese desempeñarse. De cumplir con dichas condiciones se establece que el participante se encuentra apto para insertarse al campo laboral y cumplir las tareas asignadas de manera satisfactoria.

Sin embargo, vale destacar que el participante aún y cuando se encuentre ejerciendo una determinada actividad laboral puede llegar a requerir reforzamiento en la misma, pues vale hacer hincapié en que el grado de compromiso que posea el participante influye de manera considerable en el desenvolvimiento de manera adecuada de alguna actividad, es por ello que el participante se encuentra en constante observación tanto del supervisor organizacional como por parte del Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA). Por tanto, si se llegase a considerar que es necesario llevar a cabo un reforzamiento en el participante con relación a las actividades propias de la tarea asignada éste podrá volver al CFOA a recibir tal reforzamiento.

Se pudo notar que en el proceso formativo ofrecido en el CFOA el acompañamiento de los padres y/o representantes de los participantes se presenta de manera muy escasa, aún y cuando éstos deben ser partícipes de tal proceso ya que no son ajenos a la realidad de los mismos y al estar involucrados se hacen más conscientes de las necesidades de éstos. Por tanto, se les debe considerar como un apoyo importante en el proceso formativo y de adquisición de las habilidades y condiciones idóneas que potencien la independencia de los participantes fuera del entorno del Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA) puesto que suman a reforzar lo adquirido en el CFOA. Así pues, se hace evidente que la familia es un factor fundamental en el proceso formativo, cualquiera sea la etapa o especialidad.

Así pues, y tomando en cuenta lo antes expuesto, se puede decir que a través de la investigación realizada se han podido establecer las condiciones formativas que permiten la inserción laboral de personas con discapacidad, de acuerdo al acompañamiento de AVEPANE, lo cual forma parte del tercer objetivo de investigación establecido en la misma.

Por tanto, a través de las distintas fases del proceso de investigación así como de la implementación de las distintas técnicas planteadas en la misma se pudo lograr el cumplimiento de los objetivos establecidos y por ende se consiguió dar respuestas a las preguntas de investigación, lo cual se considera como el fin último de la misma.

RECOMENDACIONES

A raíz de los resultados obtenidos y las conclusiones resultantes de la presente investigación se hace pertinente establecer las siguientes recomendaciones con el propósito de que investigaciones futuras sobre la temática planteada puedan tomar en consideración las mismas:

Es necesario tomar en cuenta aspectos como los de la familia. Esto se considera de gran relevancia puesto que es en este ámbito donde se desarrolla la cotidianidad de la persona con discapacidad que participa en el proceso formativo que ofrece el Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA). Integrar a la familia en el proceso formativo así como tener conocimiento sobre el nivel de compromiso de ésta en cuanto al proceso de formación que recibe en el centro la persona con discapacidad, puede suministrar información de peso respecto al rendimiento que manifiesta el participante del proceso formativo y el alcance que ésta pueda llegar a conseguir en cuanto a la adquisición de las habilidades necesarias que puedan llevarla a insertarse satisfactoriamente en el campo laboral. Así pues, se recomienda involucrar a la

familia en el proceso formativo que se brinda en el centro, pues se cree que esto contribuiría aún más en el éxito del proceso.

Así mismo, se hace idóneo lograr dentro del seno familiar un grado importante de concienciación y sensibilización respecto a lo que son realmente las necesidades de las personas que presentan algún tipo de discapacidad, y que a su vez esto sirva para que se fomente dicha información a los distintos ámbitos de interacción social.

Por otra parte, es recomendable que el CFOA se reconozca así mismo como un centro de formación ocupacional y se maneje bajo esa visión, ya que al tener contacto con el proceso de formación de la persona con discapacidad para insertarse al campo laboral que se lleva a cabo en el mismo se puede notar que prevalece una tendencia a realizar tal proceso bajo una visión escolar aún y cuando no son una escuela. Es recomendable que se manejen bajo una visión empresarial para que el participante del proceso logre proyectar lo que sería un futuro escenario laboral, pues el fin último del centro es conseguir que al participante se inserte laboralmente.

De igual manera, se recomienda permitirle más participación en futuras investigaciones a las personas con discapacidad que llevan a cabo su proceso formativo en el Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA) pues éstos se encuentran directamente relacionados a los procesos que se generan en él por lo que su punto de vista, comentarios al respecto y experiencias laborales permitidas gracias a la participación en el centro serían de gran valía y de gran relevancia a la investigación.

BIBLIOGRAFIA

- Asociación Venezolana de Padres y Amigos de Niños Excepcionales (2013) [Página Web en Línea] Disponible: avepane.org [Consulta: 2013, Noviembre 4]
- Callado, J. (2008). La formación del discapacitado necesaria para su inserción laboral. Revista Digital Innovación y Experiencias Educativas. [Revista en línea]. Disponible: http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_9/JUAN_A_CALLADO_1.pdf [Consulta: 2013, Enero 15]
- Cirelli, M. (2009). Centro de Formacion Laboral. [Documento en Línea]. Disponible: <http://seguridadelectrica1.blogspot.com/> [Consulta: 2013, Febrero 5]
- Contreras, M. (2011). De la Naturaleza de los Trabajos de Grado: Tipos de Investigación (EJEMPLOS). [Documento en Línea]. Disponible: <http://educapuntos.blogspot.com/2011/04/modalidad-tipo-y-diseno-de-la.html> [Consulta: 2013, Febrero 20]
- Corbetta, P. (2004). Metodología y técnicas de investigación social. [Libro en Línea]. Editorial MacGraw-Hill. Disponible: https://cv2.sim.ucm.es/moodle/file.php/12980/documentos/tema_7_La_entrevista/tipos_de_entrevista.Corbetta.pdf [Consulta: 2013, Marzo 8]
- Caballero D. (2009). Reflexiones de Profesionales de la Educación, La Comunicación en el Proceso Educativo. [Documento en Línea]. Disponible: <http://www.oei.es/metas2021/reflexiones2/110.pdf> [Consulta: 2014, Septiembre 11]

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999, Diciembre). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.908 (Extraordinario), Febrero 19, 2009

Definición.De [Pagina Web en Línea]. Disponible: <http://definicion.de/tecnica/> [Consulta: 2013, Septiembre 09]

De Ponte, L. (2013). AVEPANE: Asociación Venezolana de Padres y Amigos de Niños Excepcionales. [Página Web en Línea]. Disponible: <http://www.mischiquiticos.com/especiales-de-fundaciones-asociaciones-ong/avepane-asociacion-venezolana-de-padres-y-amigos-de-ninos-excepcionales> [Consulta: 2015, Junio 20]

Dulzaides, M. y Molina A. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. Revista Cubana de los Profesionales de la Información y de la Comunicación en Salud. [Revista en Línea]. Disponible: http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol12_2_04/aci11204.htm [Consulta: 2013, Marzo 11]

Flores, R. (2010). Protección Social Para Las Personas Con Discapacidad: Un Abordaje Del Régimen Jurídico Venezolano. Revista Electrónica Lex Laboro. [Revista en línea]. Disponible: www.publicaciones.urbe.edu/index.php/lexlaboro/article/.../467/1150 [Consulta: 2012, Noviembre 4]

Gallardo Y. y Moreno A. (s.f.). Análisis de la Información. [Documento en Línea]. Disponible: <http://contrasentido.net/wp-content/uploads/2007/08/modulo-4-analisis-de-la-informacion.pdf> [Consulta: 2013, Marzo 16]

González y Lugo (2011). Diagnóstico sobre la Docencia en Educación Universitaria a partir de la Triangulación de la Información. Estudio de caso: Unidad

Curricular Ética Profesional del Instituto Universitario AVEPANE [Documento en Línea]. Disponible: <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbXNdXN0YXZvbWl6cmFpbWdvnbnphbGV6fGd4OjZiOGJiMWQ1M2ExMDVmZTE> [Consulta: 2015, Julio 16]

Guía Práctica para Empresas. (2005). Integración laboral de personas con discapacidad. Santiago-Chile. Millas, V.

Hernández, V., (2013). El recorrido para llegar al campo laboral. Reportaje interpretativo sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad sensorial (visual y auditiva) y motora de acuerdo a factores, sociales, tecnológicos y arquitectónicos en el estado Miranda. [Resumen en Línea]. Trabajo de Grado, Universidad Central de Venezuela. Disponible: <http://saber.ucv.ve/jspui/handle/123456789/2330> [Consulta: 2013, Enero 25]

Hernández R., Cerrillo, R. e Izuzquiza, D. (2008). La Inclusión de Discapacitados Intelectuales en el Mundo Laboral: Análisis Cualitativo. Estudio de un caso. Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva. [Revista en Línea]. Disponible: www.rinace.net/rlei/numeros/vol3-num2/art2.pdf [Consulta: 2013, Enero 31]

Hernández T. y Otero L. (2008). Técnicas conversacionales para la recogida de datos en investigación cualitativa: La entrevista (II). Revista Científica de Enfermería. [Revista en Línea]. Disponible: http://www.fuden.es/FICHEROS_ADMINISTRADOR/F_METODOLOGICA/formet_34.pdf [Consulta: 2013, Marzo 11]

Informe producido por la OMS y el Grupo del Banco mundial publicado. (2011). Discapacidad. [Documento en Línea]. Disponible: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/> [Consulta: 2014, Marzo 22]

Irarrázaval, J. (2005). Integración laboral de personas con discapacidad. Guía Práctica para Empresas. [Documento en Línea]. Disponible: http://www.mapeor-se.info/sites/default/files/Integracion_laboral_de_personas_con_discapacidad.pdf [Consulta: 2014, Junio 02]

Landeau, R. (2007). Elaboración de trabajos de investigación. [Libro en Línea]. Editorial alfa. Disponible: http://books.google.co.ve/books?id=M_N1CzTB2D4C&pg=PA122&lpg=PA122&dq=cronograma+de+actividades+definicion&source=bl&ots=83ZkXMZakX&sig=cl5VGB5h86IuuxSglA4RRtUt5uA&hl=es&sa=X&ei=oGBnUbCQLYe09gSn34GoAw&ved=0CEwQ6AEwBg#v=onepage&q&f=false [Consulta: 2013, Marzo 17]

Larrazábal M., Morales Y. (2010). Inserción Laboral de Personas con Discapacidad: una Guía Práctica para Facilitar a Las Organizaciones el Cumplimiento de las Disposiciones Legales Vigentes en la Materia. [Resumen en Línea]. Diplomado, Instituto Universitario AVEPANE. Disponible: <http://es.scribd.com/doc/56411471/10/Insercion-Laboral> [Consulta: 2013, Febrero 2]

Ley Orgánica del Trabajo. (Decreto No. 8.938). (2012, Abril 30).

Ley Para las Personas con Discapacidad. (2007, Enero). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.598

Malán Almeida M. (2011). Inserción Laboral de Personas con Síndrome de Down en Hoteles de Cuatro y Cinco Estrellas del Distrito Metropolitano de Quito [Resumen en Línea]. Trabajo de Grado. Disponible: 186.42.96.211:8080/jspui/.../379/1/Texto%20Inserción%20Laboral.pdf [Consulta: 2013, Enero 25]

Ministerio del Poder Popular para Ciencia, Tecnología e Innovación, Red Escolar Nacional (RENA). (2008). La observación. [Página Web en Línea]. Disponible: <http://www.rena.edu.ve/cuartaEtapa/metodologia/Tema11.html> [Consulta: 2013, Febrero 22]

Orellán, R. (2012). EL Talento Humano como el Principal Activo de la Organización [Documento en línea]. Disponible: <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2012/03/el-talento-humano-como-el-principal.html> [Consulta: 2013, Enero 13]

Pedreño, A. (2007). Globalización y Sociedad de la Información: Nuevas Vertientes de Análisis Económico. [Documento en línea] Disponible: http://www.clmeconomia.jccm.es/pdfclm/pedreno_10.pdf

Pita, S. y Pértegas, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. [Documento en Línea]. Disponible: http://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali.asp [Consulta: 2013, Febrero 5]

Quiñe, J. (2005). Integración de Personas con Discapacidad en la Universidad de Salamanca. [Documento en Línea]. Disponible: <http://www.pasoapaso.com.ve/index.php/temas/etapas-evolutivas/aduldez/laboral/item/896-Perfil%20laboral> [Consulta: 2014, Abril 13]

Ramírez, C. (s.f.). Temas de Recursos Humanos ¿Qué es una competencia?. [Documento en línea]. Disponible: http://www.sht.com.ar/archivo/temas/competencia_passo.htm [Consulta: 2013, Enero 15]

- Ramírez, L. (2012). Técnicas de Entrevista y Observación (Registro Anecdótico). [Documento en Línea]. Disponible: <http://lady120593.blogspot.com/2012/09/registro-anecdótico.html> [Consulta: 2013, Marzo 11]
- Romero, C. (2005). La Categorización un Aspecto Crucial en la Investigación Cualitativa. Revista de Investigaciones Cesmag. [Revista en Línea], 11. Disponible:http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/727/LA_CATEGORIZACION_UN_ASPECTO_CRUCIAL_EN_LA_INVESTIGACION_CUALITATIVA.pdf [Consulta: 2013, Febrero 20]
- Rossel, S. (2005). El Diseño de Investigación. [Documento en Línea]. Disponible: <http://deepistemologiaymetodologia.blogspot.com/2005/05/el-diseo-de-investigacin.html> [Consulta: 2013, Febrero 15]
- Salgado, A. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. [Libro en línea]. Disponible: <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v13n13/a09v13n13.pdf> [Consulta: 2013, Febrero 15]
- Sepúlveda O., A. (2011). Expectativas de inclusión laboral y discapacidad intelectual: Un estudio de caso de estudiantes del diploma de habilidades laborales de la Universidad Andrés Bello. [Resumen en Línea]. Tesis Postgrado, Universidad Andrés Bello. Disponible: <http://tesis.uchile.cl/handle/2250/111520> [Consulta: 2013, Enero 25]
- Soler y Pérez (s.f.). Discapacidad y realidad social: Necesario acercamiento desde la investigación sociológica. [Libro en línea]. Disponible: ojs.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/download/14506312/33 [Consulta: 2013, Enero 10]

Stasiejko, H., Tristany, S. y Otros. (2006). La Triangulación de Datos como Criterio de Validación Interno en una Investigación Exploratoria. [Documento en Línea]. Disponible: <http://www.psico.unlp.edu.ar/segundocongreso/pdf/ejes/metod/039.pdf> [Consulta: 2013, Marzo 17]

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2006). Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. Caracas.

Villegas, D. (2008). Formación: apuntes para su comprensión en la docencia universitaria. Revista de currículum y formación del profesorado. [Revista en Línea]. Disponible: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev123COL3.pdf> [Consulta: 2013, Febrero 5]

ANEXOS

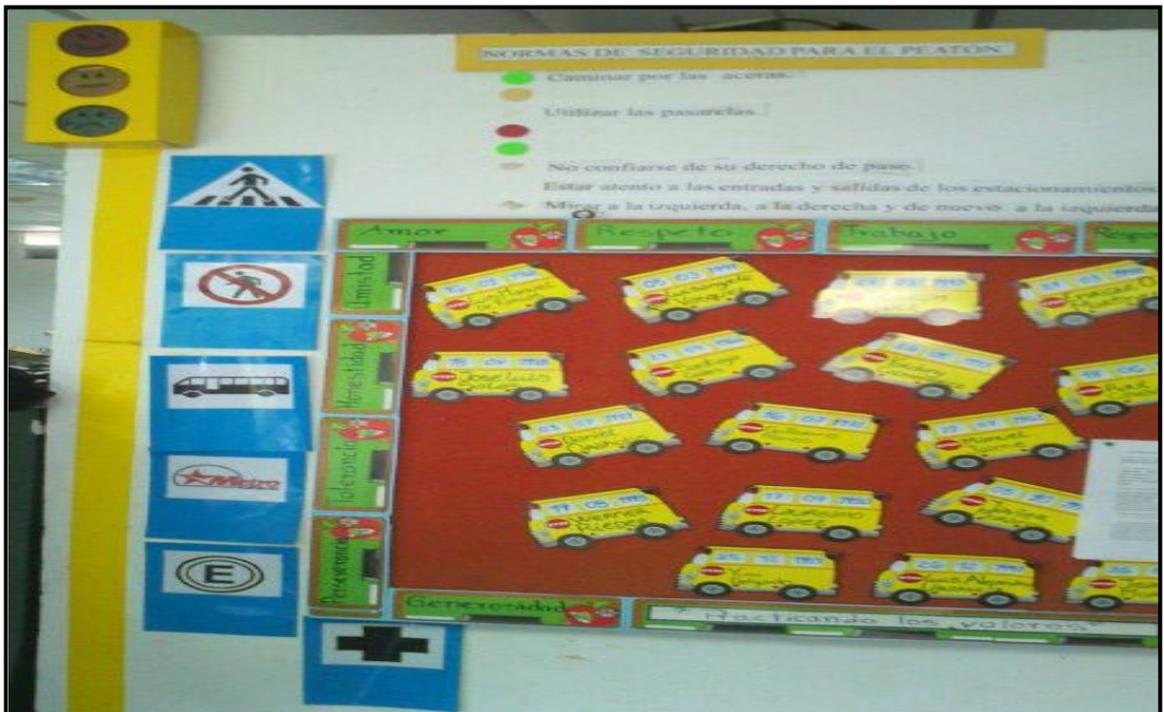
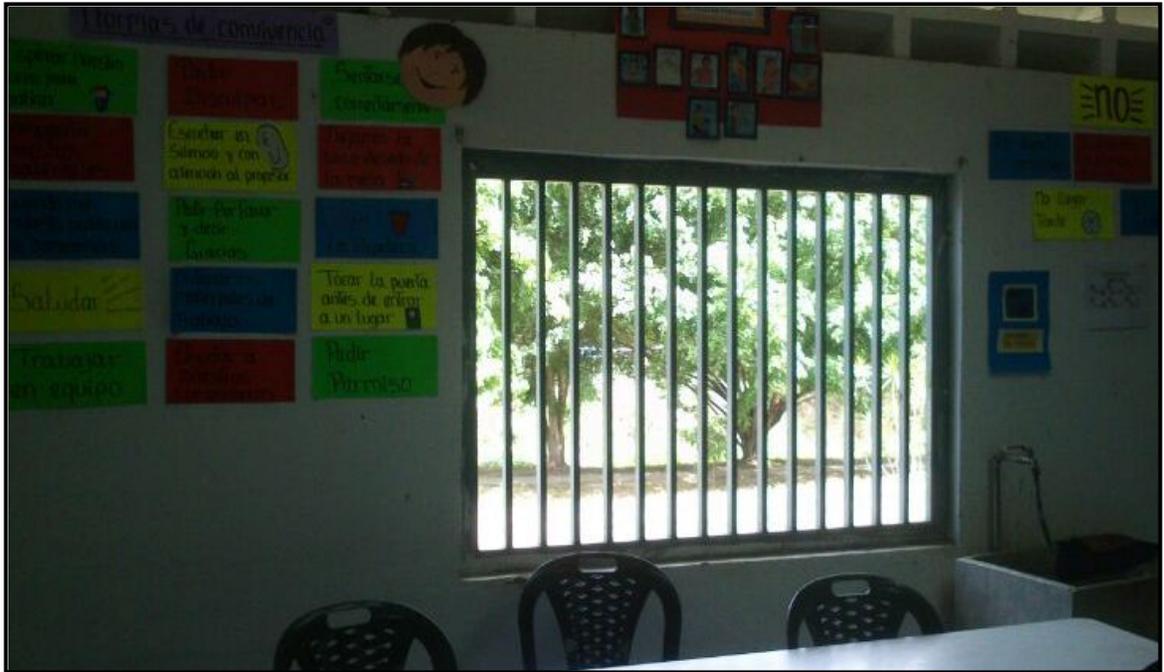
Espacios del Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA)

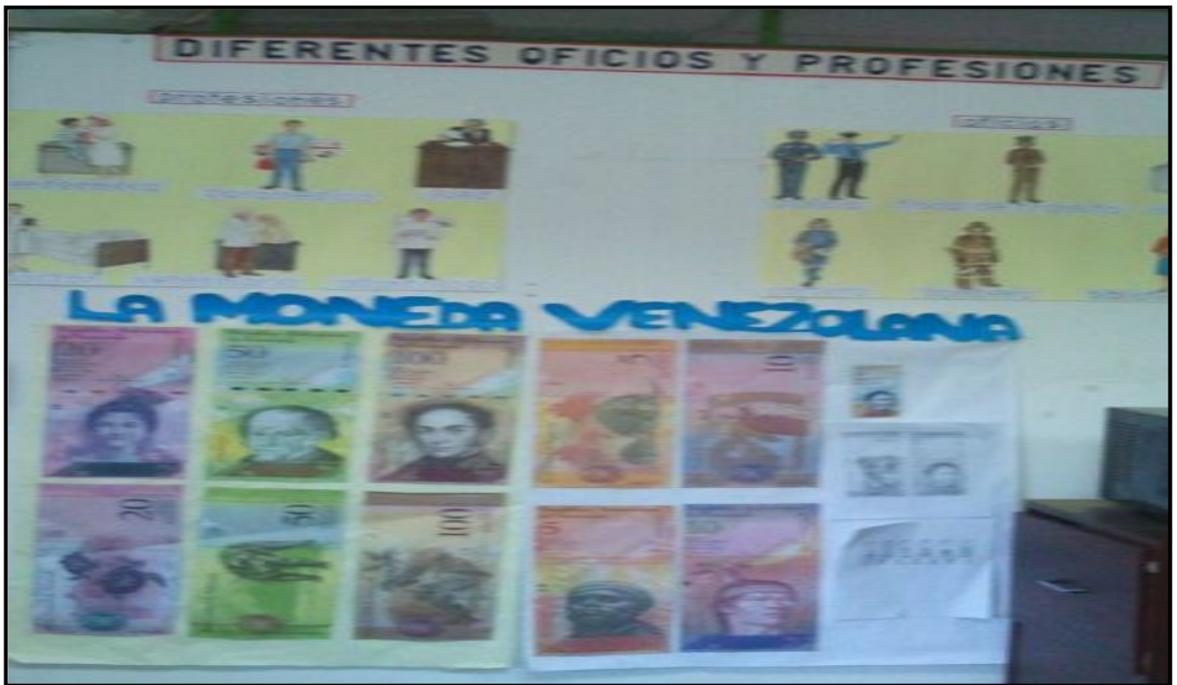






Material de Apoyo Didáctico y de Trabajo Utilizado en los Cursos de Formación del Centro de Formación Ocupacional AVEPANE (CFOA)







**Actividades Formativas del Centro de Formación Ocupacional AVEPANE
(CFOA)**



